

Gender-Report 2019

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap



Gender-Report 2019

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap

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

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	9
1 ZIELSETZUNG DES GENDER-REPORTS	10
2 AUFBAU DES GENDER-REPORTS 2019	10
Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen	
1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH	14
1.1 Studium und Studienabschluss in Nordrhein-Westfalen und Deutschland	14
1.2 Promotion, Habilitation und Juniorprofessur	20
1.3 Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit	24
1.4 Resümee	27
2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN	29
2.1 Resümee	30
3 QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	31
3.1 Studierende	31
3.2 Absolvent_innen und Studienabschlüsse	36
3.3 Höhere akademische Qualifizierungsstufen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW	37
3.4 Resümee	40
4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	41
4.1 Personalgruppen und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	41
4.2 Professor_innen	44
4.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur	53
4.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	57
4.5 Resümee	61
5 BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN QUALIFIZIERUNG UND PERSONAL IN NRW – VERGLEICH AUF HOCHSCHULEBENE	63
5.1 Universitäten	63
5.2 Universitätskliniken	65
5.3 Fachhochschulen	66
5.4 Kunsthochschulen	67
5.5 Resümee	68
6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN	70
6.1 Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	70
6.2 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften	73
6.3 Fächergruppe Geisteswissenschaften	75
6.4 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften	77
6.5 Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	79
6.6 Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft	80
6.7 Fächergruppe Sport	82
6.8 Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	83
6.9 Resümee	84
7 INTERNATIONALITÄT UNTER GENDER-ASPEKTEN	86
7.1 Studierende Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen im bundesdeutschen Vergleich	86
7.2 Internationale Studierende in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen	87
7.3 Internationale Hochschulangehörige an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	88
7.4 Resümee	94

8	GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW	96
	Erläuterungen der Gender-Datenprofile	96
	RWTH Aachen	98
	Universität Bielefeld	100
	Ruhr-Universität Bochum	102
	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	104
	TU Dortmund	106
	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	108
	Universität Duisburg-Essen	110
	FernUniversität Hagen	112
	Deutsche Sporthochschule Köln	114
	Universität zu Köln	116
	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	118
	Universität Paderborn	120
	Universität Siegen	122
	Bergische Universität Wuppertal	124
	Fachhochschule Aachen	126
	Fachhochschule Bielefeld	128
	Hochschule Bochum	130
	Hochschule für Gesundheit	132
	Fachhochschule Dortmund	134
	Hochschule Düsseldorf	136
	Westfälische Hochschule	138
	Hochschule Hamm-Lippstadt	140
	Fachhochschule Südwestfalen	142
	Hochschule Rhein-Waal	144
	Technische Hochschule Köln	146
	Hochschule Niederrhein	148
	Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe	150
	Hochschule Ruhr West	152
	Fachhochschule Münster	154
	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	156
	Hochschule für Musik Detmold	158
	Kunstakademie Düsseldorf	160
	Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	162
	Folkwang Universität der Künste	164
	Hochschule für Musik und Tanz Köln	166
	Kunsthochschule für Medien Köln	168
	Kunstakademie Münster	170

Teil B: Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen 173

1	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM	175
	1.1 Steuerung von Vereinbarkeit	176
	1.2 Familienservicebüros – Ausstattung und Angebote	177
	1.3 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung	180
	1.4 Familiengerechte Wissenschafts-, Arbeits- und Campuskultur	182
	1.5 Resümee	185
2	GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN	186
	2.1 Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Hochschulleitung	186
	2.2 Stand der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nach Hochschulart	191
	2.3 Erfahrungen und Perspektiven von Hochschulen mit der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung	194
	2.4 Resümee	196
3	GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE – VERANKERUNG UND MASSNAHMEN	197
	3.1 Gleichstellungskommissionen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Hochschulart	198
	3.2 Gleichstellungspläne nach dem Landesgleichstellungsgesetz	202
	3.3 Gleichstellungsmaßnahmen und Angebote nach Zielgruppen	205
	3.4 Resümee	208

4	SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MACHTMISSBRAUCH	209
	4.1 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	213
	4.2 Verfahrensrichtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	216
	4.3 Resümee	221
5	GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE BEI DER BERUFUNG AUF PROFESSUREN	222
	5.1 Umsetzung der Gleichstellungsquote an Universitäten und Fachhochschulen	223
	5.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele an den Kunsthochschulen	229
	5.3 Resümee	231
6	WISSENSCHAFTSFELD GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE	232
	6.1 Professuren mit einer Gender-(Teil-)Denomination	233
	6.2 Interdisziplinäre Zentren, disziplinäre Arbeitsstellen und Studiengänge	239
	6.3 Resümee	240
7	GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE	241
	7.1 Nutzung und Wirkung des Sockelbetrags zur Förderung der Gleichstellung	241
	7.2 Monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung	243
	7.3 Resümee	247
8	GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTTRANSPARENZ	248
	8.1 Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes	250
	8.2 Förderung der Entgeltgleichheit	252
	8.3 Resümee	255
TEIL C: Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW		257
1	ZUM FORSCHUNGSSTAND – VON DER FRAUENLOHNFRAGE ZUM GENDER PAY GAP AN HOCHSCHULEN	259
	1.1 Gender Pay Gap – Begriffe, Befunde, Erklärungen	260
	1.2 Geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen an Hochschulen – Studien nach Statusgruppen	265
	1.3 Resümee	271
2	FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN	272
	2.1 Erhebungsschritte für die Gruppe der Professor_innen	273
	2.2 Erhebungsschritte für die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	280
	2.3 Erhebungsschritte für die Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus	281
	2.4 Resümee	282
3	BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG	283
	3.1 Besoldung von Professor_innen	283
	3.2 Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung	285
	3.3 Resümee	290
4	ENTGELTDIFFERENZEN BEI PROFESSUREN – ANALYSE HOCHSCHULSTATISTISCHER DATEN	292
	4.1 Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter an den Hochschulen in NRW	292
	4.2 Leistungsbezüge in der W-Besoldung	297
	4.3 Resümee	310
5	PROFESSOR_INNEN UND LEISTUNGSBEZÜGE – ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN	312
	5.1 Die Verhandlungsposition der Professorinnen und Professoren	312
	5.2 Leistungsbezüge und Geschlecht	320
	5.3 Erfahrungen der Professorinnen und Professoren im Verhandlungsprozess	328
	5.4 Reform- und Änderungsvorschläge der Professorinnen und Professoren zu W-Besoldung und Leistungsvergütung	345
	5.5 Resümee	352

6	HOCHSCHULLEITUNGEN UND IHRE SICHT AUF GESCHLECHTERUNGLEICHE LEISTUNGSBEZÜGE	355
6.1	Vergabe- und Verhandlungsverfahren	355
6.2	Leistungsbegriff und -verständnis	359
6.3	Erklärungsansätze der Expert_innen für den Gender Pay Gap auf Professurebene	362
6.4	Geschlechterkonstruktion in Verhandlungssituationen	364
6.5	Handlungsbedarf aus Sicht der Hochschulleitungs-Expert_innen	365
6.6	Resümee	367
7	ENTGELTUNGLEICHHEITEN BEI MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG	368
7.1	Entgeltungleichheit bei den Tarifbeschäftigten	368
7.2	Entgeltungleichheit bei verbeamteten Mitarbeiter_innen	392
7.3	Resümee	403
8	ENTGELTWIRKSAME UNGLEICHHEITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAU	405
8.1	Tarifbeschäftigte und entgeltwirksame Ungleichheiten	405
8.2	Entgeltungleichheiten im verbeamteten akademischen Mittelbau	415
8.3	Resümee	421
	Zusammenfassung: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap	423
1	HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN	424
1.1	Qualifizierungsstufen – Leaky Pipeline	424
1.2	Hochschulpersonal – heterogene Beteiligung von Frauen	425
1.3	Unterschiedliche Entwicklungen in den Fächergruppen	426
2	GLEICHSTELLUNG – ZUR UMSETZUNG (RECHTLICHER) INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN	427
2.1	Parität und Chancengleichheit herstellen	428
2.2	Geschlechtergerechte Campus- und Wissenschaftskulturen schaffen	429
2.3	Gleichstellung aktiv steuern	431
3	AUSMASS UND ENTSTEHUNGSBEDINGUNGEN DES GENDER PAY GAPS AN HOCHSCHULEN	432
3.1	Direkte Effekte der Leistungszulagen auf Entgeltungleichheiten zwischen Professorinnen und Professoren	432
3.2	Indirekte Effekte in den verschiedenen Statusgruppen	437
3.3	Einordnung und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse: NRW ist keine Ausnahme	439
3.4	Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps an den Hochschulen	440
	Verzeichnisse	445
	1 Literatur- und Quellenverzeichnis	446
	2 Abkürzungsverzeichnis Teil C – Online-Befragung	451
	Impressum	452



Teil C

Der Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW

1 Zum Forschungsstand – von der Frauenlohnfrage zum Gender Pay Gap an Hochschulen	259
2 Forschungsfragen und Untersuchungsdesign	272
3 Besoldung von Professor_innen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung	283
4 Entgeltunterschiede bei Professuren – Analyse hochschulstatistischer Daten	292
5 Professor_innen und Leistungsbezüge – Erfahrungen und Einstellungen	312
6 Hochschulleitungen und ihre Sicht auf geschlechterungleiche Leistungsbezüge	355
7 Entgeltgleichheiten bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	368
8 Entgeltwirksame Ungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau	405

Die These, dass an den Hochschulen Frauen und Männer für ihre Arbeit ungleich bezahlt werden, löst im Feld der Wissenschaft eher Verwunderung aus. Da die Hochschulen Teil des öffentlichen Dienstes sind, wird angenommen, dass alle Beschäftigungsverhältnisse entsprechenden beamten- sowie tarifrechtlichen Bestimmungen bezüglich der Besoldung bzw. des Entgeltes unterliegen. Insofern bestünden an den Hochschulen keine Spielräume für geschlechterdiskriminierende Entgeltunterschiede. Obwohl die Karrieren von Frauen und Männern an den Hochschulen und in der Wissenschaft ungleich verlaufen, erachtet die Mehrheit der Akteur_innen an den Hochschulen die tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben für ausreichend und setzt deren Umsetzung mit der Verwirklichung von Entgeltgleichheit gleich, so lautet das bisherige Ergebnis der Hochschulbefragung im Rahmen des Gender-Reports (Teil B, Kap. 8).

Es könnten jedoch – so die Vermutung – mit der ungleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Status- und Berufsgruppen auch an Hochschulen Entgeltdifferenzen einhergehen, die in der Öffentlichkeit und in wissenschaftlichen Studien als *Gender Pay Gap* diskutiert werden. Während für den Bereich der Privatwirtschaft umfangreiche wissenschaftliche Studien zum Gender Pay Gap vorliegen, stehen diese für den Hochschulbereich im deutschsprachigen Raum bis auf kleinere und regionale Untersuchungen bislang aus. Vor diesem Hintergrund ist es ein Ziel der vorliegenden Studie, zu untersuchen, ob genderbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen in NRW existieren und wenn ja, in welchem Ausmaß. Darüber hinaus ist von Interesse, wie sich mögliche geschlechterbezogene Verdienstunterschiede auf den Ebenen der Professuren, des MTV-Bereichs sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus erklären lassen und welche Bedeutung dem Thema in der Hochschule beigemessen wird. Da die folgende Untersuchung den Forschungsgegenstand erschließt, wurde bei der Anlage der Studie ein multiperspektivisches methodisches Vorgehen gewählt.

Thematische Auswertung und Aufbau

1. Im einleitenden Kapitel wird der Zugang zum Forschungsfeld eröffnet. Zunächst wird ein kurzer Überblick über geschlechtertheoretische Ansätze zum Gender Pay Gap sowie zum damit verbundenen begrifflichen Instrumentarium und Forschungsstand gegeben. Im Anschluss werden vorliegende Studienergebnisse zu geschlechterbezogenen Entgeltunterschieden an den Hochschulen vorgestellt.
2. Im zweiten Kapitel werden die Forschungsfragen entwickelt sowie das Forschungsdesign und das methodische Vorgehen erläutert. Aufgrund der spezifischen Beschäftigungsbedingungen und Positionen der Professor_innen, der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus werden die drei Statusgruppen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen jeweils gesondert analysiert.
3. Zunächst geht es um die Frage eines möglichen Gender Pay Gaps in der Gruppe der Professor_innen. Das dritte Kapitel dokumentiert und analysiert die Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung, da, so die hier verfolgte These, leistungsbezogene Entgeltkomponenten maßgeblich zur Entstehung von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zwischen Professor_innen beitragen. In diesem Zusammenhang ist die Einführung der W-Besoldung im Jahr 2005 von Belang, da mit dem Wechsel von der C- zur W-Besoldung eine teilweise leistungsorientierte Bezügesystematik eingeführt wurde. Die Analyse vorliegender Ordnungen und Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie die Erläuterung der Eckpunkte und Grundlagen der Besoldung der Professor_innen liefert hier zunächst Erkenntnisse zur organisationalen Handhabung der Vergabepaxis an den Hochschulen.
4. Im vierten Kapitel erfolgt die Analyse hochschulstatistischer Daten, sodass ein erster quantitativer Überblick über geschlechterbezogene Verdienstunterschiede bei Professor_innen sowie den Einfluss von Hochschulart, Besoldungsgruppe und Fachgruppe eröffnet wird.
5. Die Frage, welche Erfahrungen Professorinnen und Professoren mit Leistungsbezügen gemacht haben und welche Einstellung sie zur W-Besoldung einnehmen, steht im Mittelpunkt von Kapitel fünf. Hier werden die persönlichen Erfahrungen mit der W-Besoldung von nordrhein-westfälischen Professor_innen sowie ihre Sichtweisen auf die Art der Besoldung, die sie in einer Online-Befragung angegeben haben, vorgestellt.

6. Daran anschließend erfolgt in Kapitel sechs die Auswertung der Expert_inneninterviews mit Hochschulleitungen, Professorinnen und Gleichstellungsakteurinnen zu Fragen des Zusammenhangs der Besoldungssystematik an den Hochschulen und geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden. Hierdurch werden die Perspektiven von Hochschulleitungen und ihre Sicht auf (geschlechterungleiche) Leistungsbezüge deutlich.
7. Entgeltungleichheiten in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung stehen im siebten Kapitel im Fokus. Mit über 52.000 Beschäftigten handelt es sich um die größte Beschäftigtengruppe, in der zudem mehrheitlich Frauen arbeiten.
8. Im achten Kapitel werden erste Ergebnisse zu entgeltwirksamen Ungleichheiten in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur dargestellt.

1 ZUM FORSCHUNGSSTAND – VON DER FRAUENLOHNFRAGE ZUM GENDER PAY GAP AN HOCHSCHULEN

Die sogenannte Frauenlohnfrage steht seit der Genese der Arbeiter_innen- und der Frauenbewegung auf der sozialpolitischen Tagesordnung und fast genauso alt sind wissenschaftliche Forschungen hierzu. So wurde Alice Salomon, eine der Pionierinnen der ersten Frauenbewegung, 1906 an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin mit einer Forschungsarbeit über „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männern und Frauen“ promoviert (Salomon 1906). Bereits auf der ersten gesamtdeutschen Frauenkonferenz in Leipzig im Jahr 1865 wurde das Recht von Frauen auf Erwerb proklamiert. Dies umfasste auch die Forderungen nach Zugang zu akademischen Berufen, zum Staatsdienst, zu höheren Bildungseinrichtungen und zu beruflicher Qualifizierung (vgl. Gerhard 2000: 81). Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wurde insbesondere durch die proletarische Frauenbewegung kritisiert. 1871 forderte die Arbeiterin Christiane Peuschel auf dem deutschen Webertag, „daß die Löhne der Frauen und Männer gleichgestellt werden“ (zitiert nach Gerhard 2000: 109).

Sphärentrennung als Ursprung entlohnter und unbezahlter Arbeit

Mit der Entstehung der Neuen Sozialen Bewegungen und insbesondere der Frauenbewegung seit den 1970er-Jahren in Westdeutschland wurde die ‚Frauenlohnfrage‘ erneut gestellt. Erste Theorieansätze bezogen sich noch stark auf die Marx’sche Arbeitswerttheorie, die den Arbeitslohn als Ergebnis gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse und als zentrale Stellschraube der Auseinandersetzung zwischen Kapi-

tal und Arbeit interpretiert. Feministische Theorien ergänzten den Arbeits(wert)begriff um die Dimension der unbezahlten Reproduktionsarbeit und führten die geringere Bezahlung von Frauenarbeit auf deren historische Genese im Rahmen der Transformation des ‚Ganzen Hauses‘ zurück – einer vorkapitalistischen Produktions- und Reproduktionsgemeinschaft, die keine Trennung von entlohnten/außerhäuslichen und nicht-entlohnten/privaten Tätigkeiten kannte. Demnach entfalteten erst bürgerlich-kapitalistische Gesellschaften die idealtypische Trennung einer öffentlichen Sphäre ‚männlicher‘ Lohnarbeit und einer privaten Sphäre unbezahlter ‚weiblicher‘ Reproduktionsarbeit, die auch Erziehungs-, Sorge- und Pflegetätigkeiten umfasste (vgl. zur historischen Genese Bock/Duden 1977).

Mit dem verstärkten Eintritt von Frauen in eine außerhäusliche und entlohnte Berufstätigkeit wird diese vergeschlechtlichte Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre in die Konstruktion von – ungleich entlohnten – Frauen- und Männerberufen bzw. -branchen übersetzt. Analysen auf der Mikro- und der Mesoebene untersuchen, wie die Entgeltungleichheit auf den Ebenen von Branchen, Berufen und Betrieben tatsächlich hergestellt wird. Seit Mitte der 1990er-Jahre weisen vor allem konstruktivistisch inspirierte Theorieansätze darauf hin, dass die Arbeitsteilung „eine der wichtigsten und grundlegenden Ressourcen der Herstellung von zwei Geschlechtern (und ihrer ungleichen sozialen Lage) ist“ (Gildemeister 2001: 81). Demzufolge erweisen sich ‚Frauenberufe‘ und ‚Männerberufe‘ nicht nur als kontingent in Bezug auf die

Arbeitsinhalte und ihre geschlechtliche Codierung, wie Wetterer (2002: 87ff.) etwa anhand des Streits um die Röntgenassistenz als weibliches Berufsfeld herausarbeitet. Vielmehr wird die These vertreten, dass die Arbeitsteilung gerade keine ‚Antwort‘ auf die Geschlechterdifferenz darstellt, sondern letztere überhaupt erst hervorbringt und zugleich naturalisiert (Wetterer 2009: 47).¹

Ungleiche soziale Lagen

Aus einer intersektionalen Perspektive ist jedoch eine Gegenüberstellung ungenügend, die lediglich auf Entgeltunterschieden und -diskriminierungen zwischen Frauen und Männern abzielt und die ungleichen sozio-ökonomischen Lagen innerhalb der Gruppe der Frauen (und ebenso zwischen Männern) verkennt.

¹ Jedoch wird sowohl in der Forschungsliteratur als auch in der öffentlichen Debatte über den Gender Pay Gap in der Regel das binäre Geschlechtermodell vorausgesetzt und dessen Konstruktionsmechanismen tendenziell ausgeblendet. Dies geschieht auch vor dem Hintergrund, dass in der amtlichen Statistik (noch) ausschließlich die nach dem Personenstandsrecht gemeldeten Geschlechter – weiblich und männlich – verwendet werden. Auch die in der vorliegenden Studie zum Gender Pay Gap an den Hochschulen in NRW verwendeten amtlichen Daten sind binär ausgewiesen, sodass etwaige finanzielle Benachteiligungen von inter- und transgeschlechtlichen Personen nicht erfasst werden können.

Damit wird ausgeblendet, dass nicht allein Geschlecht, sondern ebenso soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Behinderungen etc. den Zugang zu qualifizierten Arbeitsmärkten, Bildungsinstitutionen, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und letztlich zu wirtschaftlichem Erfolg modulieren (vgl. hierzu kritisch Roig 2019).² Für die wissenschaftlichen Analysen des Gender Pay Gap bilden die konstruktivistischen Ansätze eine Hintergrundfolie, da Untersuchungen zur Entgeltungleichheit die Geschlechtersegregation der Arbeit, d.h. die Existenz frauen- und männerdominierter Berufszweige, zu meist voraussetzen. Ihr Fokus liegt nicht auf der (Re-)Konstruktion der Vergeschlechtlichung der Arbeitsteilung. Vielmehr wird das Ziel verfolgt, die systematische finanzielle Abwertung von ‚Frauenberufen‘ und deren Qualifikationsanforderungen im Sinne der Devaluationshypothese herauszuarbeiten (Lillemeier 2018: 3).

² Die folgenden Analysen tragen dem insofern Rechnung, als die Untersuchung der verschiedenen Statusgruppen an den Hochschulen (Professor_innen, MTV-Bereich, wissenschaftlicher Mittelbau) getrennt erfolgt. Denn ungeachtet der Tatsache, dass sich, wie im Folgenden herausgearbeitet wird, geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in all diesen Gruppen nachweisen lassen, unterscheiden sich Gehälter und Besoldung ebenso erheblich wie Qualifikationswege und Zugangsbarrieren.

1.1 GENDER PAY GAP – BEGRIFFE, BEFUNDE, ERKLÄRUNGEN

Unter dem Begriff Gender Pay Gap (GPG) wird ein Maß für den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern verstanden. Die Prozentzahl bezeichnet die Differenz zwischen dem Verdienst von Frauen und Männern, gemessen am Verdienst der Männer. Dabei werden in der Regel die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in Vollzeit verglichen.

Seit 2016 stagniert der Gender Pay Gap in Deutschland und liegt im Jahr 2018 bei 21 %.³ Das bedeutet: Frauen verdienen durchschnittlich 21 % weniger als Männer pro Arbeitsstunde. Damit liegt der Gender Pay Gap in Deutschland deutlich oberhalb des EU-Durchschnitts von 16 % im Jahr 2016 und Deutschland belegt im EU-Vergleich den drittschlechtesten Platz (European Commission 2018). Zu den Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern in Deutschland existieren inzwischen mehrere Überblicksstudien (vgl.

Busch 2013b; Gartner 2016; Klenner 2016; Wippermann 2015).

1.1.1 Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap – Humankapitaltheorien als Geschlechtertheorien

In neueren Studien wird zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden (vgl. zusammenfassend Eicker 2017; Klenner 2016). Die zuvor genannte Differenz von 21 % bezieht den unbereinigten Gender Pay Gap, bei dem die Bruttostundenlöhne aller Beschäftigten ohne Ansehen der Qualifikation, beruflichen Position, des Arbeitsvolumens und anderer möglicher Einflussfaktoren auf den Verdienst miteinander verglichen werden. Im bereinigten Gender Pay Gap werden diese Einflussfaktoren als erklärter Anteil abgezogen, sodass je nach verwendetem Modell die Prozentzahl niedriger ausfällt. Dieser unerklärte Anteil oder das Residuum wird häufig mit Diskriminierung gleichgesetzt. Kritisch wird zu dieser Unterscheidung angemerkt,

³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html> [Zugriff am 10.07.2019].

dass weder der so genannte erklärte Anteil des Gender Pay Gaps frei von Diskriminierung sei, noch der unerklärte Rest mit Diskriminierung gleichgesetzt werden könne (Achatz et al. 2005; Klenner 2016).

Rationale Entscheidung für Familienvereinbarkeit ...

Die Unterscheidung zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap liefert erste Hinweise, wie Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern erklärt werden. Die vermeintlich einfachste Erklärung spiegelt sich in der Idee des bereinigten Gender Pay Gap: Demzufolge lassen sich Verdienstunterschiede nicht zwingend auf Diskriminierungen zurückführen, sondern können durch eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital, wie etwa Qualifikation, Ausbildungsdauer, Berufserfahrung erklärt werden. Dabei gehen diese den Humankapitaltheorien zugeordneten Ansätze davon aus, dass die Prozesse der Berufswahl und -ausübung Ergebnis einer rationalen, individuellen Wahl seien (Becker 1964; Mincer 1970). Während die genannten Prozesse beide Geschlechter gleichermaßen betreffen, sind Humankapitaltheorien insofern Geschlechtertheorien, als sie Frauen und Männern ein je spezifisches ökonomisches Handeln zuschreiben, das an die bürgerliche Geschlechterordnung angelehnt ist. So wird Frauen eine grundsätzliche Familienorientierung und -zuständigkeit unterstellt, die bereits deren Berufswahl beeinflusst: Demnach treffen Frauen eine rationale Entscheidung für eine Tätigkeit, die mit der antizipierten Hauptverantwortung für die Familienarbeit vereinbar ist (Mincer/Polachek 1974; Polachek 1981). Erwerbsunterbrechungen oder Reduktionen des Arbeitsvolumens (Teilzeit), die mit dieser privaten Verantwortung verbunden sind, werden gemäß den humankapitaltheoretischen Ansätzen von Frauen bewusst einkalkuliert. Spiegelbildlich werden Männer als künftige Familiernährer angesehen, die sich auf diese Rolle durch längere Ausbildungsinvestitionen und eine als ununterbrochen geplante Erwerbsbiografie vorbereiten. Damit gelten die geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede als erklärt.

... oder Unterbewertung von ‚Frauenarbeit‘?

Diese Annahmen sind vor allem durch devaluationstheoretische Ansätze kritisiert worden (vgl. z. B. Beller 1982; England 1982; Reskin 1988). Der Gender Pay Gap könne nicht allein durch eine unterschiedliche Lebensplanung und daraus folgende ‚Humankapital‘-Ausstattung der Geschlechter erklärt werden.

Vielmehr basierten Verdienstungleichheiten zwischen den Geschlechtern maßgeblich auf einer Unterbewertung der Arbeit von Frauen (Busch 2013a, 2013b; Busch/Holst 2011; England 1992; England et al. 2000; Lillemeier 2018). Damit gerät die berufliche Geschlechtersegregation in den Blick, vor allem die horizontale Segregation, d. h. die Aufteilung des Arbeitsmarktes in scheinbar gleichwertige Tätigkeitsfelder, die – historisch-kulturell bedingt – bis heute zu weiten Teilen Frauen und Männern zugeordnet werden (Hakim 1978; Jacobs 1989) und die, so die These, trotz gleichwertiger Qualifikationsanforderungen ungleich bezahlt werden. Die Untersuchung der Devaluationshypothese berührt neben der Ebene der Berufe auch die Ebene der (branchen-)tariflichen Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten. Zwar ist im Einflussbereich von Tarifverträgen der Gender Pay Gap im Schnitt kleiner (Klammer et al. 2018: 49), allerdings arbeiten Frauen häufiger als Männer in nicht tarifgebundenen Bereichen. Zudem sind auch Tarifverträge historisch gewachsen und enthalten bis heute Elemente einer traditionellen und systematischen Unterbewertung der Arbeit von Frauen (Jochmann-Döll/Krell 1993; Jochmann-Döll/Ranftl 2010; Lillemeier 2018; Winter 1998).

1.1.2 Regionale Erwerbs- und Branchenstrukturen als Ursache ungleicher Entgelte

Auf die Bedeutung der Regionen im Zusammenhang mit der Branchenstruktur für die Höhe geschlechterbezogener Entgeltdifferenzen – und damit auf vergeschlechtlichte Berufs- und Tätigkeitsfelder – verweist eine Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum regionalen Gender Pay Gap (Fuchs 2018). Diese belegt, dass Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Deutschland regional sehr unterschiedlich verteilt sind; so war 2016 der Gender Pay Gap in vielen Teilen Ostdeutschlands negativ, d. h., Frauen verdienten dort im Durchschnitt mehr Geld als Männer. Werden bundesweit die Landkreise mit dem höchsten und dem geringsten Gender Pay Gap verglichen, zeigt sich, dass in Cottbus die Entgeltungleichheit am stärksten zugunsten der Frauen ausfällt, denn Frauen verdienten durchschnittlich 17 % mehr als Männer. Mit einem Gender Pay Gap von 38 % fiel hingegen der Gender Pay Gap im bayerischen Landkreis Dingolfing-Landau am deutlichsten zuungunsten der Frauen aus. Bemerkenswert ist, dass sich die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Frauen

lediglich um 23 € unterschieden, während sich das Durchschnittseinkommen der Männer um etwas mehr als 2.000 € unterschied (Fuchs 2018: 5).

Produktion versus Dienstleistung

Als Erklärung für diese Differenzen werden neben Unterschieden in Bezug auf Beschäftigungs- und Teilzeitquote der Männer sowie die Arbeitslosigkeit insbesondere die Unterschiede in der regionalen Wirtschaftsstruktur verantwortlich gemacht. Während etwa in Dingolfing-Landau die Wirtschaft sehr stark durch Großbetriebe und die Automobilindustrie geprägt ist und knapp die Hälfte der Beschäftigten, insbesondere Männer, im KFZ-Bereich arbeiten, ist die Industrie in Cottbus nur gering ausgeprägt und der öffentliche Dienst vor allem für Frauen ein wichtiger Arbeitgeber (Fuchs 2018: 2f.). Dies legt nahe, dass die hohe Verdienstspanne bei den Gehältern der Männer eine Erklärung für den Gender Pay Gap darstellt.

Darauf weisen auch die Ergebnisse einer weiteren Studie hin, die den Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gaps und den Branchenstrukturen untersucht: Scheele und Jochmann-Döll (2015) kommen in ihrer vergleichenden Studie, die die Finanz- und Versicherungsbranche sowie die Gesundheitsdienstleistungen analysiert, zu dem Ergebnis, dass Frauen im Finanz- und Versicherungssektor, in dem die höchsten Verdienste im Dienstleistungsbe- reich erzielt werden, deutlich seltener auf den ersten beiden Führungsebenen vertreten sind, als dies im Gesundheitswesen der Fall ist. Der Gender Pay Gap im Finanz- und Versicherungssektor beträgt knapp 30 % und steigt parallel zur betrieblichen Position. Hierfür machen die Autorinnen auch die großen betrieblichen Spielräume bei der Entgeltfindung – nicht zuletzt aufgrund von Leistungsvergütungen und der Vergabe von Boni jenseits tarifvertraglich festgesetzter Entgelte – verantwortlich.

Ungleichheit auf der Führungsebene

Neben einer *horizontalen Segregation* aufgrund von Regionen oder Branchen ist der Gender Pay Gap auch ein Effekt der *vertikalen Segregation*: Entgeltungleichheiten ergeben sich auch dadurch, dass Führungspositionen häufiger mit Männern besetzt sind. Führungspositionen zeigen jedoch auch im horizontalen Vergleich einen Gender Pay Gap, der, wie Scheele und Jochmann-Döll (2015) für die Finanz- und Dienstleistungsbranche aufzeigen, sogar im Vergleich zur durchschnittlichen Entgeltungleich-

heit zwischen den Geschlechtern höher ausfällt. Blau und Kahn (2017) kommen durch eine Analyse von Paneldaten für die USA zu dem Ergebnis, dass der Gender Pay Gap im Verlauf von 1980 bis 2010 auf den mittleren und unteren Hierarchieebenen leicht gesunken ist, die Angleichung der Gehälter von Frauen und Männern auf Führungspositionen jedoch wesentlich langsamer voranschreitet und der Gender Pay Gap auf der Führungsebene höher ausfällt als auf niedrigeren Positionen. Verschiedene Studien von Holst und Busch (2009) sowie Holst und Marquardt (2018) kommen zu dem Ergebnis, dass nicht die für die Humankapitaltheorie so bedeutende Variable Qualifikation, sondern eher die Berufserfahrung in Vollzeit einen Teil des Gender Pay Gaps bei Führungskräften in Deutschland erkläre. Dies bedeutet, dass eine verbesserte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht unmittelbar zu einer Verbesserung der Entgeltgleichheit beiträgt (Scheele/Jochmann-Döll 2015: 84f.). Holst und Marquardt (2018) zufolge fällt der Gender Pay Gap bei Führungskräften für die Jahre 2010 bis 2016 mit durchschnittlich 30 % deutlich höher aus als der Vergleichswert für alle Beschäftigten.

Entgeltungleichheit auf der betrieblichen Ebene

Umstritten ist, ob die Abwertung von Frauenarbeit primär auf der Ebene der Berufe sowie der Branchen und Tarifverträge stattfindet, oder ob die Abwertung vor allem innerhalb von Betrieben erfolgt und sich somit auf der Organisationsebene vollzieht. Anhaltspunkte für Letzteres liefern Ergebnisse zu betrieblichen „Job-Zellen“, bei denen vollzeitbeschäftigte Personen innerhalb eines Betriebes verglichen werden, die den gleichen Beruf ausüben: Hier zeigt sich, dass Frauen in den statusniedrigeren Positionen platziert werden (Achatz et al. 2005; Hinz/Allmendinger 2007; Hinz/Gartner 2005). Die betriebliche Ebene ist im letzten Jahrzehnt verstärkt erforscht worden, etwa der Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Betrieb und einem geringeren Entgelt für Frauen und Männer (Heinze 2009; Reilly/Wirjanto 1999) oder die Problematik der Definition und Messung von Leistung in Organisationen (Tondorf/Jochmann-Döll 2005; Wilz 2008; Ziegler et al. 2010). Dass auf der betrieblichen Ebene auch die Arbeitnehmer_innenvertretung dem Thema geschlechterbezogene Entgeltungleichheit nicht zwangsläufig aufgeschlossen gegenübersteht, verdeutlichen die Ergebnisse der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung: Ein knappes Viertel der Betriebsräte ist – entgegen

ihres gesetzlichen Auftrages – nicht der Ansicht, dass die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu ihren Aufgaben als Betriebsrat gehört. Zugleich gaben lediglich 16 % der befragten Betriebsräte an, das Thema Entgeltgleichheit in den letzten zwei Jahren im Rahmen einer Betriebsversammlung thematisiert zu haben (Baumann et al. 2019: 15f.). Lange agierten gewerkschaftliche Akteur_innen sogar offen gegen die gleiche Bezahlung von Frauen, um die Entlohnung der grundsätzlich als Familienernährer angesehenen Männer nicht zu gefährden.⁴

Unterschiede im Lohnniveau von Akademiker_innen

Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gaps bei promovierten Akademiker_innen innerhalb und außerhalb von Hochschulen in Deutschland dokumentiert Lea Goldan (2019), wobei allerdings kein Fokus auf den Verbleib in der Wissenschaft und die Spezifika von Hochschulkarrieren gelegt wird. Schulze (2015) analysiert in ihrem Artikel „The gender wage gap among PhDs in the UK“ den Gender Pay Gap von britischen PhD-Absolvent_innen sechs und 42 Monate nach ihrem Abschluss. Sie konstatiert für diese recht homogene Gruppe insgesamt einen Gender Pay Gap, wobei dieser vor allem durch die deutlich höheren Verdienste von Männern des Samples außerhalb der Hochschule erklärt werden kann. So fällt außerhalb der Hochschule der Gender Pay Gap bereits sechs Monate nach Abschluss sehr hoch aus und verändert sich im weiteren Verlauf kaum. Dagegen ist der Gender Pay Gap an den Hochschulen nach sechs Monaten vergleichsweise klein und verdoppelt sich sodann im Verlauf der weiteren drei Jahre. Demzufolge verdienen Akademikerinnen, die an den Hochschulen verblieben sind, jährlich 748 £ weniger als ihre männlichen Kollegen an den Hochschulen, während außerhalb der Hochschulen der Verdienstunterschied um das Zehnfache höher ausfällt (Schulze 2015: 608).

1.1.3 Direkte und indirekte Diskriminierung – devaluationstheoretische Ansätze

Devaluationstheorien und daran anknüpfende Studien (vgl. exemplarisch England 1992; England et al. 2000; Lillemeier 2018) führen die Entstehung des des

⁴ Zur Problematik der Arbeitsbewertung und einer möglichen Entgeltdiskriminierung von Frauen in Tarifverträgen existiert bei tariflichen Akteur_innen – bei denen Frauen unterrepräsentiert sind – auch heute noch kaum Problembewusstsein (Gärtner et al. 2014).

Gender Pay Gaps auf direkte/unmittelbare oder indirekte/mittelbare Diskriminierungen zurück – zwei verschiedene Formen der Ungleichbehandlung, die gegen den in Artikel 3 Grundgesetz (GG) verankerten Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verstoßen und die gemäß §§ 2 und 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsleben ausdrücklich unzulässig sind.

Gleichwertige Arbeit in tarifvertraglichen Regelungen

Eine unmittelbare Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn Frauen allein wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Entgelt erhalten als Männer (Stiegler 1993: 31). Ungleiche Bezahlung gleicher Arbeit von Frauen und Männern gilt inzwischen nicht mehr als legitim, auch wenn sie nach wie vor existiert. Angesichts der verbreiteten beruflichen Geschlechtersegregation ist die Frage nach Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit jedoch weitaus bedeutsamer und zugleich komplex. Was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, wurde im EG-Anpassungsgesetz von 1980, das erstmals Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit festschrieb, jedoch nicht definiert. Der Gesetzgeber überließ dies der Definition durch die Arbeitsbewertung, die – wie bereits dargestellt – jedoch traditionell von einem erheblichen Male Bias gekennzeichnet ist (Jochmann-Döll/Krell 1993: 134).

Unter dem Stichwort *Comparable Worth* ist eine Forschungsrichtung entstanden (vgl. England 1992; Steinberg 2001), die u. a. die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten operationalisiert und auf dieser Basis die Entgeltdiskriminierung von Frauen nachweist (vgl. Klammer et al. 2018). Nachgewiesen wird, wie „Geschlechtsabzüge“ erneut durch die Hintertür der Arbeitsbewertung Eingang in Tarifentgelte und Eingruppierungen halten. Dies ist nicht zuletzt deshalb fatal, weil auch das neue Entgelttransparenzgesetz für „tarifvertragliche Entgeltregelungen [...] eine Angemessenheitsvermutung“ unterstellt (vgl. Teil B Kap. 8). Obwohl die Tarifparteien dazu aufgefordert sind, „im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken“ (§ 6 Abs. 1 EntgTranspG, zitiert nach Jochmann-Döll/Tondorf 2018: 3), rücken Tarifverträge als mögliche Quelle von Entgeltdiskriminierung durch das Gesetz nicht in den Fokus. Allerdings zeigte jüngst eine Analyse der

Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) für den öffentlichen Dienst auf, dass auch in Tarifverträgen erhebliche Einfallstore für geschlechtsbezogene Entgeltungleichheiten bestehen. Die Untersuchung kommt hierbei zu dem Schluss, dass „[t]rotz der Reformbemühungen“ auch der an den Hochschulen in NRW gültige TV-L „nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden“, erfüllt (Jochmann-Döll/Tondorf 2018: 34).

Mittelbare Benachteiligung

Jochmann-Döll und Tondorf (2018: 3) betonen, dass potenzielle Entgeltungleichheiten in tarifvertraglichen Regelungen oftmals nicht direkt erkannt werden, da es sich zumeist um Formen von mittelbarer Diskriminierung handele, die erst durch Überprüfung der Arbeitsbewertungen sowie der Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sichtbar werden. Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung geht auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zurück und ist mittlerweile auch im nationalen Recht verankert. So liegt nach § 3 Absatz 2 AGG eine verbotene mittelbare Benachteiligung vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ zu einer Benachteiligung (z. B. in Form einer Lohnungleichheit) zwischen Frauen und Männern führen, sofern diese nicht durch anderweitige Sachgründe gerechtfertigt werden kann. So stellt es beispielsweise einen Fall der mittelbaren Diskriminierung dar, wenn Teilzeitkräfte von Systemen der betrieblichen Alterssicherung ausgeschlossen werden und davon vor allem Frauen betroffen sind (vgl. Sacksofsky 2010: 3ff.). Zugleich können mit dem Begriff der „mittelbaren Diskriminierung“ auch Lohnungleichheiten erfasst werden, die aus „Sozialisationsprozessen“ resultieren und auf „Zugangsbarrieren zu Berufsfeldern und Positionen“ basieren (Stiegler 1993: 31). Dies sind Aspekte, die auch in der Wissenschaft als einem ehemals traditionell männlichen Berufsfeld zum Tragen kommen.

Devaluation der Fächer und innerhalb eines Fachs

Die Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern – beispielhaft genannt seien Sozial-, Erziehungs- und Pflegearbeit als mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten gegenüber den mehrheitlich von Männern besetzten Feldern der Technik und des Ingenieurwesens – spiegelt sich tendenziell auch in den wissenschaftlichen Disziplinen. Die Studienpräferenzen unterscheiden sich nach Geschlecht: Während Frauen in den Geistes- und Kunstwissenschaften sehr stark vertreten sind, ist der Männeranteil in den Ingenieur- und Technikwissenschaften besonders hoch. Leuze und Strauß (2009) argumentieren, dass die Wahl des Studienfaches maßgeblich zu Entgeltungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern beiträgt. Demnach hat ein hoher Frauenanteil im Studienfach einen negativen Einfluss auf den späteren Verdienst: Frauen, die frauendominierte Fächer studieren, haben einen Verdienstnachteil, der sich nicht durch die Ausstattung mit ‚Humankapital‘ erklären lässt. Ein (kollektiver) Wechsel von Frauen hin zu bislang männerdominierten Studienfächern würde – wie die Autorinnen prognostizieren – langfristig nur zu deren Abwertung führen, da sich in der Devaluation der Fächer die gesellschaftliche Devaluation von Frauen spiegele.

Doch auch innerhalb der gleichen Fachrichtung kommt es zu Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern, sodass Frauen, die ein Studium in einem männerdominierten Fach abschließen, sowohl zum Berufseinstieg als auch nach mehrjähriger Berufstätigkeit einen geringeren Verdienst erzielen als ihre männlichen Kollegen. Diese Gehaltsunterschiede werden darauf zurückgeführt, dass Frauen und Männer ihren Beruf in unterschiedlichen Sektoren und Branchen ausüben. Weiterhin wirkt sich die unterschiedliche Verteilung von Teilzeitarbeit sowie von Berufsunterbrechungen negativ auf den Verdienst der Akademikerinnen aus (vgl. Beaufaÿs 2016: 6f.). Bislang unzureichend untersucht sind allerdings etwaige genderbezogene Entgeltdifferenzen im Wissenschaftsbereich selbst.

1.2 GESCHLECHTERBEZOGENE ENTGELTDIFFERENZEN AN HOCHSCHULEN – STUDIEN NACH STATUSGRUPPEN

Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Hochschul- und Wissenschaftsbereich sind bislang nur wenig erforscht. Jedoch bestätigen die vereinzelt vorgelegten Ergebnisse deren Existenz. Laut der Datensammlung *She figures 2018* betrug der Gender Pay Gap im Bereich Forschung und Entwicklung in der EU-28 im Jahr 2014 17,0 %. So viel verdienten Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Stundenlohn ihrer männlichen Kollegen in der Wissenschaft weniger. Damit war der Gender Pay Gap an den Hochschulen etwas höher als der durchschnittliche Gender Pay Gap, der europaweit bei 16,6 % lag (European Commission 2019: 96).

In Deutschland betrug der Gender Pay Gap in der Wissenschaft im Jahr 2014 19,4 %, lag also über dem EU-Durchschnitt, aber dennoch unter dem durchschnittlichen Gender Pay Gap in Deutschland (22,3 %) im gleichen Jahr (European Commission 2019: 102). Zugleich zeigt sich, dass der Gender Pay Gap mit dem Alter (und damit also tendenziell mit einem höheren Verdienst) stark steigt: Für unter 35-Jährige betrug der Gender Pay Gap in der Wissenschaft 9,3 % und lag damit unter dem Durchschnitt in der Gesamtwirtschaft in Deutschland (13,2 %), während er in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen mit 31,5 % am höchsten und zugleich über dem Durchschnitt in der Gesamtwirtschaft von 28,5 % lag. Eine geschlechterbezogene Sonderauswertung zu den durchschnittlich gezahlten W-Besoldungen des Statistischen Bundesamtes für den Deutschen Hochschulverband kommt zu dem Ergebnis, dass im Juli 2017 W2-Professorinnen durchschnittlich ca. 300 € weniger verdienen als W2-Professoren (Detmer 2018: 1064). In der Gruppe der nach W3 besoldeten Professorinnen hat sich dieser Unterschied sogar auf 650 € verdoppelt.

Zugleich werden Forschungsdesiderate sichtbar: So weisen Meulders et al. (2010: 51f.) in ihrer Meta-Analyse zum Gender Pay Gap in Wissenschaft und Forschung in der EU darauf hin, dass Studien zu dieser Thematik meist deskriptiv angelegt seien und tiefergehende Analysen der Ursachen für die festgestellte Entgeltendifferenz fehlten sowie zudem selektiv auf einzelne Fächer fokussierten.

Bislang fehlen systematische, detaillierte und umfassende Untersuchungen zum Gender Pay Gap an

den Hochschulen in Deutschland, die zugleich differenziert auf die einzelnen Statusgruppen eingehen. Im Folgenden werden deshalb sowohl nationale als auch internationale Forschungsergebnisse entlang der drei Beschäftigtengruppen Professuren, Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung und wissenschaftlicher Mittelbau vorgestellt.

1.2.1 Professor_innen

Viele, vor allem internationale Untersuchungen zum Gender Pay Gap an den Hochschulen richten ihren Blick auf die Ebene der Professuren. Hierbei gelten die Vergabe von Leistungs- und Marktzulagen als eine mögliche Ursache für Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Doucet et al. (2008) weisen nach, dass Professorinnen an einer kanadischen Forschungsuniversität eine fast dreimal so geringe Wahrscheinlichkeit haben, Marktzulagen zu erhalten – auch nach Kontrolle anderer Erklärungsfaktoren wie Seniorität und Forschungsfeld. Während eine weitere Studie diese Ergebnisse bestätigt, zeigt sich in der Höhe der gezahlten Zulagen jedoch keine Geschlechterdifferenz (Doucet et al. 2012). Anders verhält es sich hingegen in der Studie „Academic pay loadings and gender in Australian universities“: Die Autor_innen nennen als Ergebnis, dass Männer Zulagen nicht nur anteilig häufiger erhalten als Frauen, sie erhalten auch höhere Zulagen. Einige Differenzen werden durch die Fächergruppe, unterschiedliche Positionen in der Hierarchie und das Arbeitsvolumen erklärt; bei den Marktzulagen bleibt jedoch eine Erklärungslücke (Bailey et al. 2016). Strachan et al. (2016) bilanzieren, dass das australische Hochschulsystem einen Gender Pay Gap aufweist, der im Zusammenhang mit der abnehmenden Präsenz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen steht. Auch eine fehlende Regulierung im Falle von Bonuszahlungen und Zulagen im Vergleich zu den Grundgehältern trägt, so die Autor_innen, zu einem Gender Pay Gap bei.

Ermessensspielraum und Fächergruppendifferenzen vergrößern Gender Pay Gap

Die genannten Studien kommen trotz unterschiedlichen Kontextes und Designs zu dem Ergebnis, dass variable Entgeltkomponenten – d.h. die (Re-)Individualisierung von Gehaltsentscheidungsprozessen

(Doucet et al. 2008: 67) – anfällig für Diskriminierungen sind, und zwar umso stärker, je größer der Ermessensspielraum ausfällt (vgl. auch Bailey et al. 2016). Während gängige Begründungen für die Unterschiede in den Gehaltsverhandlungen eine sozialisationsbedingte Verhandlungsschwäche von Frauen annehmen, kommt Doucet (2011: 152f.) zu dem Schluss, dass möglicherweise auch organisationale Prozesse, die beispielsweise den Zugang zu Informationen regulieren, dazu beitragen können, dass Frauen seltener Zulagen erhalten.

Doucet et al. (2012) berichten zudem, dass die jeweiligen Fächergruppen einen hohen Einfluss auf den Verdienst haben. So ist in Einheiten mit einem hohen Frauenanteil die Bezahlung häufig insgesamt geringer. Hierbei bleibt die Wahrscheinlichkeit für Männer, Zulagen zu erhalten, jedoch gleich (Doucet et al. 2012: 66f.). Lee und Won (2014) haben für die USA gezeigt, dass ein höherer Frauenanteil auf höheren hierarchischen Ebenen einer Fakultät einen möglichen Einfluss auf die Bezahlung der statusniedrigeren Wissenschaftlerinnen hat: Ein höherer Frauenanteil auf der höchsten Professuren-Ebene (full professor rank) korreliert auf der Ebene der Assistenzprofessuren mit einer höheren Geschlechtergleichheit der Gehälter (Lee/Won 2014). Hier stellt sich die Frage, inwiefern Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen die Möglichkeit haben, Frauen zu fördern, und inwiefern sie diese Möglichkeiten nutzen.

Bedeutung gesetzlicher Regulierungen

Die Bedeutung gesetzlicher Regulierungen zur Offenlegung von Vergütungen – Disclosure Laws –, die einen bestimmten Schwellenwert übersteigen, wie sie in den USA und Kanada existieren, scheinen ebenfalls einen wichtigen Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gaps zu haben. So kommen Baker et al. (2019) in ihrem Aufsatz „Pay Transparency and the Gender Gap“ zu drei zentralen Ergebnissen hinsichtlich der Wirkungen von Disclosure Laws an kanadischen Universitäten: Erstens lässt sich die Reduzierung des durchschnittlichen Verdienstes um ein bis drei Prozentpunkte an kanadischen Hochschulen insgesamt feststellen. Zweitens verringern sich die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern um 2,2 bis 2,4 Prozentpunkte, was einer Steigerungsrate von minus 30 % entspricht. Drittens sind diese Ergebnisse besonders stark an denjenigen Hochschulen ausgeprägt, die einen hohen Grad an gewerkschaftlicher Organisation der Beschäftigten aufweisen.

Die internationalen Befunde geben erste Hinweise für mögliche genderbezogene Verdienstunterschiede von Professor_innen in Deutschland. Denn auch hier sind es die im Rahmen der W-Besoldung eingeführten „leistungsbezogenen“ Gehaltselemente, die mit neuen geschlechterbezogenen Ungleichheiten in Verbindung gebracht werden.

Ergebnisse für den deutschen Hochschulraum

Für das Land Niedersachsen ergab eine erste quantitative Analyse des Gender Pay Gaps in der W-Besoldung, dass insgesamt weniger Frauen als Männer mit Leistungsbezügen ausgestattet sind (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2016). Dazu könnte auch ein intransparentes Vergabesystem der Leistungsbezüge beitragen, das, wie es für das Land Hessen bereits verfassungsrechtlich moniert wurde, nicht allen Amtsträger_innen gleichermaßen zur Verfügung steht (Fuchs 2012). Bereits bei der Einführung der W-Besoldung warnte die BuKoF davor, dass etwa Vorschlagsverfahren (z. B. für Prämien) die Gefahr unbewusster, d.h. mittelbarer, Diskriminierung beinhalten. Deshalb sprach sie sich in einer entsprechenden Handlungsempfehlung für eine „systematische Überprüfung aller in Frage kommenden Professorinnen und Professoren“ sowie für Controlling-Verfahren in Form von regelmäßigen Selbstberichten der Hochschulen aus (BuKoF 2003). Darüber hinaus regte sie an, Leistungsbezüge seltener im Rahmen von Berufungsverhandlungen, sondern aufgrund erbrachter Leistungen zu einem späteren Zeitpunkt zu vergeben.

Eine Untersuchung von Jochheim und Bogumil (2015) an ausgewählten Fallhochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass die W-Besoldung das Ziel, tatsächliche Leistungsanreize zu setzen, eher verfehlt. Ob mit der Einführung der W-Besoldung allerdings ein Gender Pay Gap entsteht oder verstärkt wird, war nicht Gegenstand der Untersuchung. Jochheim (2014: 142f.) weist aber nach, dass Professorinnen und Professoren die W-Besoldung unterschiedlich bewerten: Professorinnen gingen sowohl von einer größeren Anreizwirkung als auch von stärkeren negativen Auswirkungen durch die W-Besoldung aus.

Dass die von der BuKoF geäußerten Befürchtungen nicht gegenstandslos sind, ergab die Sonderuntersuchung zur hlb-Studie über Fachhochschulprofessuren, die die Existenz eines Gender Pay Gaps bei der W-Besoldung analysiert (Hellemacher 2011;

Simons/Hellemacher 2009). Demzufolge erhalten Professorinnen – insbesondere die nach der Umstellung auf die W-Besoldung berufenen – seltener ruhegehaltfähige Zulagen als Professoren. Diese Tatsache lässt sich nicht auf Demografie- und ‚Humankapital‘-Variablen wie Alter und Berufserfahrung zurückführen. Vielmehr – so die Autor_innen – könnten die Ergebnisse darauf verweisen, dass sich die Berufungszulagen an den früheren Einkünften aus der Berufstätigkeit in der Praxis orientieren – und hier schneiden Männer häufig besser ab (s. hierzu auch Schulze 2015).

Ungleichheit nach Fächergruppen

Zugleich stehen die in der hlb-Studie gefundenen Geschlechterunterschiede bei den Zulagen im Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in den Fächergruppen: So sind Männer häufiger in Fächergruppen vertreten, in denen die Einkommen in der Privatwirtschaft höher liegen als an den Hochschulen, etwa in den Ingenieurwissenschaften. Eine Befragung unter neuberufenen Fachhochschulprofessor_innen zu ihren Einkommensverhältnissen ergab, dass sich für 47 % der Männer ihr Einkommen nach der Berufung verringerte, während es für 54 % der neuberufenen Professorinnen stieg, gleich hingegen blieb das Einkommen für jeweils ein Viertel aller Frauen und Männer (Sembritzke/Thiele 2019: 24). Ein Wechsel aus der Privatwirtschaft auf die Professur ging deutlich öfter mit Einkommensverlusten einher als ein Wechsel aus der Wissenschaft: 73 % der Männer und 50 % der Frauen, die zuvor in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, gaben an, mit der Berufung auf die Professur ein geringeres Einkommen zu erhalten, während 71 % der Frauen und 60 % der Männer, die aus der Wissenschaft heraus auf eine FH-Professur berufen wurden, berichteten, nun über ein höheres Einkommen zu verfügen. Reduzierungen der Einkünfte ließen sich zudem vor allem in Fächergruppen beobachten, in denen sehr oft Männer auf Professuren berufen werden. Dies sind oftmals die Ingenieurwissenschaften, die Mathematik sowie die Informatik. In weiblich dominierten Fächergruppen hingegen war die Berufung auf eine FH-Professur oftmals mit einer Verbesserung des Einkommens verbunden (Sembritzke/Thiele 2019: 24f.). Die berufliche Geschlechtersegregation (im Sinne einer Aufteilung des Arbeitsmarktes in ‚männliche‘ und ‚weibliche‘ Tätigkeitsfelder mit ungleichen Entlohnungsstrukturen) findet sich – entlang der Fächersystematik – somit auch an den Fachhochschulen wieder.

Geschlechterungleichheiten bei den Gehältern, so legen die genannten Studien nahe, entstehen in Teilen also bereits in der Anfangsphase einer Professur. Insgesamt gibt es jedoch zu Berufungsverhandlungen und zur Aushandlung von Leistungsbezügen an Hochschulen in Deutschland, insbesondere aus einer Geschlechterperspektive, noch keine Studienergebnisse vor. Erste Indizien, dass diese Ungleichheiten nicht per se auf die geringeren Forderungen von Frauen in den Verhandlungen zurückzuführen sind, liefert eine Analyse von Unterlagen zu Berufungsverhandlungen an der RWTH Aachen (Hofmeister/Hahmann 2011). Hier stellte sich heraus, dass Frauen bezüglich der Ausstattung ihrer Professur genauso viele Mittel einforderten wie Männer, jedoch deutlich weniger bekamen, vor allem bei den Einmalzahlungen und den wissenschaftlich Beschäftigten.

1.2.2 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Kaum untersucht ist der Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) innerhalb der Hochschulen. Diese heterogene Gruppe ist nicht nur in verschiedensten Berufsfeldern tätig, die sich als hochgradig geschlechtersegregiert erweisen, vielmehr existieren mit den Tarifbeschäftigten und den Beamt_innen auch zwei Gruppen von Mitarbeiter_innen, deren Vergütung sich grundlegend unterscheidet: Während für die Tarifbeschäftigten der Tarifvertrag der Länder (TV-L) Gültigkeit hat, findet im anderen Fall das Beamtenrecht des Landes NRW Anwendung. Dessen ungeachtet liefern erste Befunde für beide Gruppen Anhaltspunkte für erhebliche Geschlechterungleichheiten in den Laufbahnen, im Arbeitsvolumen und – daran gekoppelt – auch in den Verdiensten (Banscherus et al. 2017; Kortendiek et al. 2016: 83ff.).

Verdienstunterschiede bei Beamt_innen

Studien, die explizit nach einem möglichen Gender Pay Gap bei Beamt_innen an Hochschulen fragen, liegen bislang nicht vor. Eine Auswertung von IT.NRW hat ergeben, dass im Jahr 2014 im öffentlichen Dienst ein Verdienstabstand zwischen Beamtinnen und Beamten in NRW bestand, der sich deutlich nach dem Beschäftigungsumfang unterschied: So existierte zwischen vollzeitbeschäftigten Beamten und Beamtinnen ein Gender Pay Gap in Höhe von 4 %, während er bei verbeamteten Teilzeitbeschäftigten 15,9 % betrug (Stegenwaller 2018: 8).

Eine exemplarische Analyse großer Verwaltungsbereiche in NRW (Finanzen, Justiz sowie Polizei) ergab, dass sich die Karrieren von Frauen und Männern zunächst ähnlich entwickeln, der Aufstieg von Frauen in die höheren Besoldungsgruppen dann jedoch zu stagnieren beginnt. Auch bei den Beamt_innen spiegelt sich der hohe Frauenanteil im öffentlichen Dienst in den höheren Laufbahngruppen nicht wider (DBB NRW 2018: 10ff.). Laut Deutschem Beamtenbund NRW (DBB 2018: 13f.) wirkt zudem eine Teilzeittätigkeit, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird, als eine eigenständige Hürde bei der Karriereentwicklung. Schlüsselement für die Entstehung des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern ist laut DBB (2018: 25ff.) die Leistungsbeurteilung, Grundlage für die Karriereentwicklung und den Aufstieg in höhere Besoldungsgruppen (vgl. auch Michaelis 2018).⁵

Horizontale Segregation im MTV-Bereich

Banscherus et al. (2017) untersuchen die Beschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und Technik.⁶ Laut Statistischem Bundesamt handelt es sich um ein frauendominiertes Beschäftigungsfeld mit einem Frauenanteil von insgesamt 65 % im Jahr 2014 (vgl. Banscherus et al. 2017: 76), wobei die Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen stark variieren.⁷ Auf der Grundlage einer bundesweiten Online-Befragung unter dieser Beschäftigtengruppe an 21 deutschen Hochschulen kommen Banscherus et al. (2017: 84) zu dem Ergebnis, dass 82 % der Verwaltungsbeschäftigten, 86 % der Bibliothekar_innen und sogar 99 % der Sekretär_innen Frauen sind. Hingegen beträgt der Frauenanteil bei den Laboringenieur_innen 19 %, bei den IT-Beschäftigten 18 % und bei den Handwerker_innen und Facharbeiter_innen lediglich 15 %.

Eingruppierungen und vertikale Segregation

Der Gender-Report 2016 untersuchte erstmals, welche Entgeltdifferenzen bei Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich an den Hochschulen in Trägerschaft des

Landes NRW existieren. Dazu wurden die Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten anhand der formalen Qualifikationsvoraussetzungen zu vier Clustern zusammengeführt und analysiert (Kortendiek et al. 2016: 83f.). Zwar sind Männer überdurchschnittlich oft in den untersten Entgeltgruppen E1 bis E4 vertreten, ab Entgeltgruppe E5 sinkt der Frauenanteil jedoch mit steigender Eingruppierung. In den höchsten Entgeltgruppen ab E13 bis E15Ü sind Frauen nur noch mit etwas mehr als der Hälfte (55 %) vertreten, obwohl im MTV-Bereich insgesamt der Frauenanteil bei zwei Dritteln liegt. Zugleich macht die Feinanalyse sichtbar, dass der Frauenanteil auch innerhalb der geclusterten Eingruppierungen jeweils mit steigender Eingruppierung sinkt (Kortendiek et al. 2016: 85). Das deutet darauf hin, dass Frauen innerhalb der existierenden Ermessensspielräume niedriger eingruppiert werden als Männer. Angesichts der Tatsache, dass die jeweilige Eingruppierung nicht allein auf der formalen Qualifikation, sondern auf der konkreten Tätigkeitsbeschreibung der Stelle sowie der Erfahrung der Beschäftigten basiert, stellen diese Befunde einen ersten Hinweis auf genderbezogene Entgeltungleichheiten und damit zusammenhängende mittelbare Diskriminierungen bei der Eingruppierung dar.

Die bereits zitierte Online-Befragung von Banscherus et al. (2017: 93ff.) kommt zu ähnlichen Befunden: Eine genauere Betrachtung der Laufbahn- und Entgeltgruppen ergibt recht deutliche geschlechterbezogene Unterschiede: So sind Männer tendenziell in höhere Laufbahngruppen eingruppiert⁸ – trotz vergleichbarer Qualifikationen und Bildungsabschlüsse. Diese vertikale Segregation ist mit deutlichen Verdienstunterschieden gekoppelt und verweist damit auf einen Gender Pay Gap. Banscherus et al. (2017: 56) berichten, dass die Eingruppierung für Beschäftigte in Sekretariaten – das am stärksten frauendominierte Berufsfeld in diesem Bereich – in einer Bandbreite von E5 bis E9 stark variiert, sodass nicht nur zwischen verschiedenen Hochschulen, sondern auch innerhalb eines Standortes deutliche Unterschiede in der Eingruppierung existieren.

⁵ Wengleich die Leistungsbeurteilung für Tarifbeschäftigte nicht ganz so zentral ist, wird auch für den Tarifbereich bisweilen die Bedeutung einer geschlechtergerechten Beurteilung hervorgehoben (vgl. Baer/Englert 2006).

⁶ Der in der zitierten Studie untersuchte VBT-Bereich unterscheidet sich geringfügig vom MTV-Bereich in NRW. So sind z. B. die den Hochschulen zugeordneten Pflegekräfte der Universitätskliniken nicht enthalten (vgl. Banscherus et al. 2017: 21). Insgesamt kann jedoch von einer hohen Vergleichbarkeit der beiden Gruppen ausgegangen werden.

⁷ Dabei gehören 55 % der Beschäftigten dem Bereich der Verwaltung, 7 % der Beschäftigten dem Bereich der Bibliotheken und 28 % der Beschäftigten dem Bereich Technik an (vgl. Banscherus et al. 2017: 76).

⁸ So sind deutlich mehr Männer als Frauen im höheren Dienst (29 % vs. 19 %) und im gehobenen Dienst (48 % vs. 38 %) tätig, während 43 % der Frauen gegenüber lediglich 24 % der Männer im mittleren oder einfachen Dienst eingruppiert sind. Diese Befragungsergebnisse entsprechen in weiten Teilen den Daten der amtlichen Statistik (vgl. Banscherus et al. 2017: 92ff.).

Ungleiche Bewertung von Arbeit

Angesichts der zum Teil geäußerten erheblichen Frustration über die niedrigen Gehälter und die mangelnden Aufstiegschancen in den Sekretariaten (Banscherus et al. 2017: 153), scheint es, dass die Hochschulen diese Spielräume bei den Eingruppierungen oftmals zuungunsten von Frauen nutzen.

Die von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) in Auftrag gegebene Studie „Alles was Recht ist – Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung“ zur Eingruppierung von Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich hat bereits in den 2000er-Jahren festgestellt, dass die Arbeitsbewertung von Tätigkeiten im Sekretariats- und im Technikbereich ungleich und zuungunsten der Sekretariate ausfällt.⁹ Mit Hilfe des Arbeitsbewertungsinstrumentes ABAKABA¹⁰ konnte nachgewiesen werden, dass es sich bei den Sekretariatstätigkeiten um äußerst komplexe Arbeitsfelder handelt, die oftmals höhere Anforderungen beinhalten als die damit verglichenen Profile technischer Arbeitsbereiche mit einem hohen Männeranteil. Bereits damals wurde deshalb die Notwendigkeit einer Neubewertung der Sekretariatstätigkeiten und ihrer Höhergruppierung formuliert. Die Umsetzung dieser Forderung im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung des TV-L im Jahr 2012 erfolgte allerdings nicht.¹¹

Führungsaufgaben und (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung

Ein weiterer Umstand, der sich potenziell auf genderbezogene Entgeltdifferenzen auswirkt, ist die Wahrnehmung von Führungsaufgaben: Nach Banscherus et al. (2017: 82) geben Männer deutlich häufiger (37 %) als Frauen (20 %) an, anderen Beschäftigten vorgesetzt zu sein und diesen Anweisungen zu geben. Unklar bleibt, ob diese Unterschiede mit der Qualifikationsstruktur erklärt werden können: So haben Männer zwar häufiger eine Fachschule oder Fachakademie absolviert, während Frauen häufiger eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, jedoch

⁹ <https://bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung/#1516968946842-857e9e80-d4e5> [Zugriff am 24.04.2019]; https://bukof.de/wp-content/uploads/stefaniak-alles-was-recht-ist-Projektresultate-entgeltdiskriminierung_2002.pdf [Zugriff am 24.04.2019].

¹⁰ Bei ABAKABA handelt es sich um ein analytisches Verfahren zur Arbeitsbewertung, das in der Schweiz entwickelt wurde. <https://www.abakaba.ch/de/> [Zugriff am 24.04.2019].

¹¹ Vgl. <https://bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung/#1516968946842-857e9e80-d4e5> [Zugriff am 24.04.2019].

ergaben sich beim Bildungsabschluss mit dem Hochschulabschluss als häufigster Qualifikation – ebenso wie bei den Promovierten – nur minimale Differenzen (vgl. Banscherus et al. 2017: 88ff.).

Laut Hochschulstatistik ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich in den letzten zehn Jahren relativ konstant geblieben und lag 2014 bei 38 % (Banscherus et al. 2017: 99f.). Dabei handelt es sich insbesondere im Arbeitsbereich Sekretariat um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt gaben bei der von Banscherus et al. (2017: 101ff.) durchgeführten Befragung 48 % der Männer und 41 % der Frauen an, ihre Arbeitszeit aufstocken zu wollen. 20 % der Frauen und 32 % der Männer gaben an, in Teilzeit zu arbeiten, weil keine Vollzeitstätigkeit zu finden sei, während weiterhin deutlich mehr Frauen (51 %) als Männer (26 %) ihre Teilzeittätigkeit mit persönlichen, familiären Verpflichtungen bzw. Pflege- und Betreuungsaufgaben begründeten.

1.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen – wissenschaftlicher Mittelbau

Die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus als einer Beschäftigtengruppe ist im deutschsprachigen Raum bislang vor allem im Hinblick auf den Weg zur Professur analysiert worden, nicht jedoch mit Fokus auf die Existenz genderbezogener Entgeltungleichheiten. Auch hier herrscht zunächst die Annahme vor, dass mit der tariflichen Eingruppierung, die innerhalb einer Hochschulart in der Regel vorgegeben ist, grundsätzlich Entgeltgleichheit hergestellt sei. Dies blendet jedoch mögliche Spielräume bei der Eingruppierung in den höheren Entgeltgruppen (E13 bis E15) oder hinsichtlich der Vorweggewährung von Stufenaufstiegen ebenso aus wie bei den Übergängen von Hilfskraftstellen auf hauptberufliche wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse. Ähnlich verhält es sich bei den wenigen verbeamteten Stellen im Mittelbau, bei denen ebenfalls davon ausgegangen wird, dass sie aufgrund des Besoldungsrechts vor geschlechterbezogenen Ungleichheiten geschützt seien.

Prekäre Beschäftigung

Der wissenschaftliche Mittelbau stellt eine große, heterogene Beschäftigtengruppe dar, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund der großen Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen und Befristungen größtenteils prekär

sind.¹² Im Jahr 2014 waren 82 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (ohne Professuren) an deutschen Hochschulen befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 126f.).¹³ Nicht zuletzt auf das Einkommen wirken sich zudem die hohen Teilzeitquoten negativ aus: 2014 waren 38 % aller hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in Teilzeit beschäftigt. Allerdings sollte hierbei beachtet werden, dass in dieser Statistik bereits zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit als Vollzeitbeschäftigung gewertet wurden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136).

Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsumfang sowie bei Dauerstellen

Das Alter ist eine wichtige Variable: Befristete Beschäftigungsverhältnisse betreffen vor allem in den jüngeren Alterskohorten Frauen und Männer gleichermaßen. Gemäß dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017: 128f.) lassen sich in dieser Beschäftigtengruppe an den Hochschulen keine Geschlechterunterschiede bezüglich des Befristungsanteils feststellen: bei Frauen und Männern jeweils 93 %. Allerdings ergeben sich deutliche Geschlechterunterschiede bezüglich des Beschäftigungsumfanges: So gehen an den Hochschulen insgesamt zwei Drittel des männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses (68 %) einer Beschäftigung in Vollzeit¹⁴ nach, bei den Frauen sind dies jedoch nur knapp über die Hälfte (54 %) (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136ff.). Werden einzelne Fächergruppen betrachtet, so liegt die Quote der in Vollzeit beschäftigten Männer durchweg über derjenigen der Frauen. Insofern entstehen genderbezogene Entgeltungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau vor allem durch das unterschiedliche Arbeitsvolumen. Verdienstunterschiede sind damit zwar ‚erklärt‘, möglicherweise aber dennoch nicht

frei von Diskriminierung, da eine Beschäftigung in Teilzeit nicht immer den Arbeitszeitwünschen – geschweige denn der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit – entspricht (vgl. Hendrix 2017).

Zudem zeigen erste Forschungsergebnisse, dass sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen und Männer als Wissenschaftler_innen ohne Professur ungleich auswirken. In NRW zeigt sich ein erheblicher Geschlechter-Bias in der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, die über eine Dauerstelle verfügen: Hier lag der Frauenanteil im Jahr 2014 bei lediglich 33 %, obwohl ihr Anteil an dieser Personalgruppe insgesamt 41 % beträgt (Kortendiek et al. 2016: 68). Ähnlich verhält es sich bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA): Hier lag der Frauenanteil insgesamt bei knapp über der Hälfte (53 %); bei den entfristeten LfbA-Stellen sinkt er jedoch auf 46 %.¹⁵

Weiterhin prekär, auch unter exzellenten Bedingungen

Es scheint, dass solchen Entgeltungleichheiten bislang durch Gleichstellungsmaßnahmen noch nicht wirksam begegnet werden kann. So zeigt der Vergleich von Wissenschaftler_innen im Rahmen der Exzellenzinitiative und solchen, die nicht in diesem Förderrahmen an deutschen Universitäten beschäftigt sind, dass sich die Beschäftigungsverhältnisse unter den Bedingungen von ‚Exzellenz‘ nicht wesentlich besser darstellen als für den ‚nicht-exzellente‘ Mittelbau (Beaufaÿs/Löther 2017). Auch die an Exzellenzprogrammen teilnehmenden Wissenschaftlerinnen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weiterhin mit erheblichen Nachteilen konfrontiert. Dies betrifft u.a. die Chancen auf eine unbefristete Anstellung an einer Hochschule nach dem erfolgreichen Abschluss einer Promotion, aber auch den höheren Anteil von Wissenschaftlerinnen, die lediglich in Teilzeit beschäftigt sind.

Die Betrachtung der verschiedenen Status- und Beschäftigungsgruppen hat erste Hinweise auf das Vorliegen geschlechtlich differenzierter Entgeltstrukturen an den Hochschulen gegeben, die in der vorliegenden Schwerpunktstudie für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW detaillierter untersucht werden.

¹² Prekäre Beschäftigung im Hochschulbereich und speziell im wissenschaftlichen Mittelbau wird sowohl von den Beschäftigten als auch von gewerkschaftlicher Seite kritisiert, und es existieren verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. 2017 gründete sich das „Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft“ (www.mittelbau.net); bereits 2012 verabschiedete die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) den „Herrschinger Kodex: Gute Arbeit in der Wissenschaft“, eine Praxisanleitung für die Hochschulen zur Umsetzung der Forderungen aus dem Templiner Manifest aus dem Jahr 2010 (www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex).

¹³ Untersucht wurde der „wissenschaftliche Nachwuchs“, definiert als das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal (unter 45 Jahre, ohne Professor_innen auf Lebenszeit) an Hochschulen.

¹⁴ Vollzeit wurde dabei als Beschäftigungszeit von mindestens zwei Dritteln einer regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten definiert (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136).

¹⁵ Im Vergleich zum vorherigen Gender-Report ist der Frauenanteil an den unbefristeten Stellen zwar gestiegen (von 25 % im Jahr 2011 auf 33 % im Jahr 2014). Im selben Zeitraum sind jedoch die Anzahl und der Anteil der Dauerstellen des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals stark gesunken (von 26 % auf 15 %), sodass nun in absoluten Zahlen deutlich weniger Männer (2011: 8.400; 2014: 3.700) und Frauen (2011: 2.800; 2014: 1.800) unbefristet beschäftigt sind (Kortendiek et al. 2013: 83, 2016: 68).

1.3 Resümee

Der Gender Pay Gap quantifiziert die Entgelt-differenz zwischen Frauen und Männern – in Form der Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen, gemessen am Verdienst der Männer. Für diese Entgeltungleichheit gibt es vielfältige Ursachen, die aus geschlechtlich differenzierten Bildungs- und Erwerbsbiografien („Humankapital“), aber auch Berufsstrukturen resultieren. So arbeiten Frauen häufig in Berufsfeldern, die gering entlohnt werden, und umgekehrt werden Berufe auch aufgrund ihres hohen Frauenanteils schlechter entlohnt (Devaluationshypothese). Über diese Faktoren hinaus, die als mittelbare Diskriminierung gelten können, kommt auch eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung – die ungleiche Entlohnung gleicher Tätigkeiten – als Erklärung für den Gender Pay Gap in Betracht.

Der Gender Pay Gap im Hochschulbereich ist für Deutschland bislang wenig und selektiv mit Fokus auf Professuren erforscht worden. Erste Studien zur leistungsbezogenen Besoldung von Professor_innen lassen den Schluss zu, dass das System variabler Gehaltsbestandteile anfällig für Diskriminierung ist, gerade weil es individuelle

Spielräume auf Seiten der Gehaltsempfänger_innen, aber auch der Entscheider_innen institutionalisiert. Wie die Zulagen und Prämien verteilt werden, wird zu einer Frage der Definition von Leistung, des Zugangs zu entsprechenden Informationen und Netzwerken. Bisherige Studien zeichnen das Bild einer Hochschulstruktur, die für Intransparenz anfällig ist.

Zugleich existieren weiterhin Forschungsdesiderate: So fehlen bislang belastbare Ergebnisse zur W-Besoldung an den Universitäten und Kunsthochschulen. Ebenso hat noch keine Studie alle Hochschularten (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen) systematisch vergleichend erfasst. Weitere Forschungslücken bestehen bei den Hochschulbeschäftigten ohne Professur – nicht nur mit Blick auf die klassische akademische Karriere, sondern auch jenseits dieses Weges, etwa im noch neuen Beschäftigungsfeld des Wissenschaftsmanagements. Auch die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind bisher kaum in den Blick genommen worden, obwohl es hier – nicht zuletzt aufgrund der Vergeschlechtlichung von Tätigkeits- und Berufsfeldern – bereits erste Anhaltspunkte für Geschlechterungleichheiten beim Verdienst gibt.

2 FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN

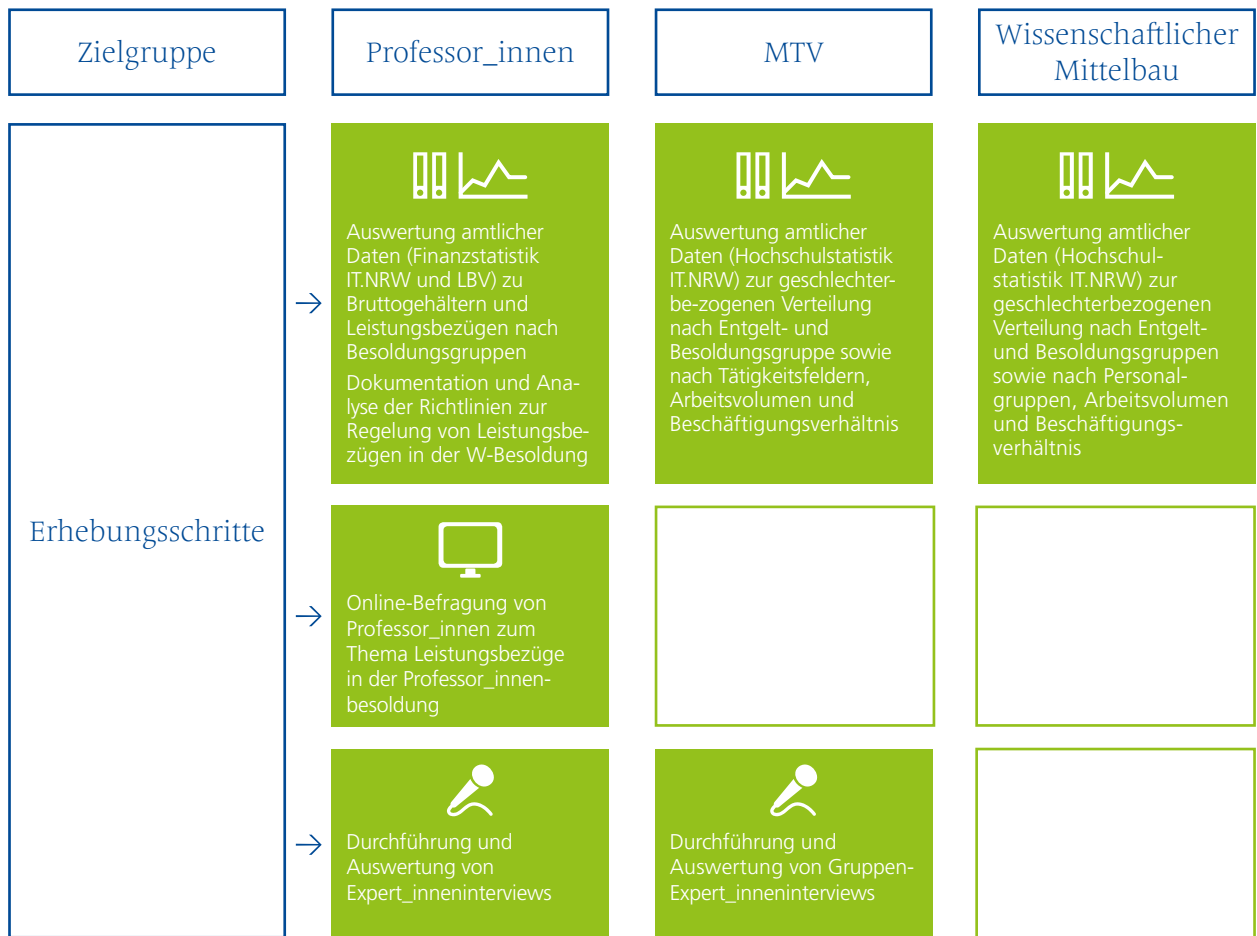
Wie im Forschungsüberblick dargestellt, liegen bislang nur wenige Untersuchungen zu genderbezogenen Verdienstungleichheiten an den Hochschulen in Deutschland vor. Jedoch lassen die hier vorgestellten Befunde aus dem internationalen Raum sowie zu den Ergebnissen zum Gender Pay Gap insgesamt darauf schließen, dass an den Hochschulen als vergeschlechtlichte Organisationen (Acker 1990) Effekte einer geschlechtersegregierten Arbeitsteilung auch hinsichtlich der Bezahlung existieren.

Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Studie der Frage nach, ob und inwiefern an den nordrhein-westfälischen Hochschulen genderbezogene Entgeltungleichheiten auf der Ebene der Professuren, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus existieren. Aufgrund der Komplexität des Forschungsgegenstandes

und der vorliegenden Forschungsdesiderate ist das Untersuchungsdesign der Studie triangulativ angelegt und besteht aus sekundärstatistischen Datenanalysen, einer teilstandardisierten Online-Befragung unter den nordrhein-westfälischen Professor_innen sowie leitfadengestützten Expert_inneninterviews und Gruppeninterviews. Eine Methodenberatung durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zum Forschungsdesign gab wichtige Impulse für die vorliegende Konzeption der Schwerpunktstudie.

Die Gruppen der Professor_innen, der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus werden jeweils getrennt untersucht. Für jede Gruppe wurde ein spezifisches Methodendesign entwickelt:

Abb. C 2.1: Forschungsdesign – Erhebungsschritte und Zielgruppen



Quelle: eigene Darstellung.

2.1 ERHEBUNGSSCHRITTE FÜR DIE GRUPPE DER PROFESSOR_INNEN

Ob und inwiefern genderbezogene Unterschiede in der Besoldung von Professor_innen in NRW existieren, ist die zentrale Frage, die in den Kapiteln 3–6 der vorliegenden Untersuchung analysiert wird. Für den Untersuchungsansatz wurde ein reflexives Verfahren gewählt: Nach der Durchsicht des Forschungsstandes wurden vorläufige Forschungsfragen formuliert und daran anschließend erste Erhebungen und Auswertungen amtlicher Daten zu den Bruttobezügen von Professuren (Finanzstatistik IT.NRW) an Hochschulen in NRW durchgeführt. Auf dieser Grundlage wurden Reichweite und Grenzen der vorliegenden Daten diskutiert und weitere Erhebungsmethoden entwickelt. Schließlich wurden zusätzlich differenzierte Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) zu Leistungsbezügen hinzugezogen und Daten aus einer eigenen Online-Befragung sowie aus Expert_inneninterviews generiert und ausgewertet. Im Folgenden werden die einzelnen Erhebungsinstrumente und Methoden mit Bezug auf die Forschungsfragen erläutert.

2.1.1 Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten

Eine erste These lautet, dass auf der Ebene der Professuren zunächst der deutlich geringere Anteil an Frauen auf W3-/C4-Professuren zu genderbezogenen Entgeltungleichheiten beiträgt. Darüber hinaus lässt sich fragen, ob sich geschlechterdifferenzierende Unterschiede in der Bezahlung auf der Ebene der jeweiligen Besoldungsgruppen, auf der Ebene der unterschiedlichen Hochschultypen und der einzelnen Hochschulen feststellen lassen. Zudem muss geprüft werden, inwiefern das Besoldungsrecht Einfluss auf Ungleichheiten in der Bezahlung hat. Hier steht insbesondere der Wechsel von der am Senioritätsprinzip orientierten C-Besoldung hin zur leistungsorientierten W-Besoldung im Jahr 2005 im Fokus. Sind die im Rahmen der W-Besoldung neben dem Grundgehalt eingeführten Leistungsbezüge anfällig für geschlechterbezogene Diskriminierung, so wie es auf der Grundlage des Forschungsstandes vermutet werden kann? Existieren Unterschiede im Grad eines möglichen Pay Gaps zwischen C- und W-Besoldung?

Amtliche Daten zu den durchschnittlichen Bruttobezügen

Um einen ersten Einblick in den Forschungsgegenstand zu erhalten, wurden für die Gruppe der Pro-

fessor_innen an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes amtliche Daten zu den durchschnittlichen Bruttobezügen zum Stichtag 30.06.2016 ausgewertet. Der Datensatz wurde von IT.NRW unter Beachtung der entsprechenden Geheimhaltungsvorschriften geliefert.¹⁶ In die Erhebung sind ausschließlich verbeamtete und vollzeitbeschäftigte Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingegangen. Angestellte Professuren konnten nicht in die Untersuchung aufgenommen werden, da diese durch IT.NRW nicht mit Sicherheit identifiziert werden konnten. Der amtliche Datensatz enthält insgesamt Daten zu 7.015 Professuren, differenziert nach Hochschulart (inklusive medizinischer Fachbereiche), Dienststelle, Besoldungsgruppe, Alter (unter 50, 50 und älter) sowie nach amtlich gemeldetem Geschlecht (weiblich/männlich)¹⁷. Darüber hinaus sind die monatlichen durchschnittlichen Bruttobezüge, die vermögenswirksamen Leistungen, die Familienzuschläge sowie das Tabellenentgelt ausgewiesen. Eine Differenzierung nach Fächergruppen war aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich, auch konnten mögliche Leistungsbezüge lediglich als Differenz zwischen den bereinigten Bruttobezügen und dem Tabellenentgelt errechnet werden.

Datensatz zu den Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung

Eine erste Auswertung der Daten ergab, dass an den Hochschulen des Landes NRW, wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch, von einem Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen ausgegangen werden kann. Inwiefern sich diese Unterschiede auf die leistungsbezogenen Bestandteile der Bezüge zurückführen lassen, kann mit dem vorliegenden Datensatz von IT.NRW jedoch nur näherungsweise beantwortet werden. Daher wurde in einem zweiten Schritt ein Datensatz zu den Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung beim LBV angefordert, da das Landesamt die Behörde ist, die die Zahlung der Bezüge und Entgelte der Hochschulbeschäftigten leistet und eine

¹⁶ Um den Datenschutz zu gewährleisten, wird ein Rundungsverfahren (5er-Rundung) verwendet: Jede Zahl in den gelieferten Tabellen wird für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Die Abweichung vom Echtwert beträgt je ausgewiesenem Datenfeld maximal 2 Personen.

¹⁷ Zum Zeitpunkt der Datenerhebung war das am 18. Dezember 2018 geänderte Personenstandgesetz (PStG), worin eine dritte Ausprägung „divers bzw. kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister“ eingeführt wurde, noch nicht in Kraft. Daher liegen lediglich die zwei Ausprägungen „weiblich“ und „männlich“ vor.

eigene Statistik führt. Die Hochschulen übermitteln hierzu die entsprechenden Personaldaten. Der Datensatz enthält die zum Stichtag 30.06.2016 vom LBV ausbezahlten Leistungsbezüge der nach W3, W2 und W1 besoldeten und verbeamteten Professor_innen in Vollzeit an den Hochschulen in NRW und weist darüber hinaus in anonymisierter Form auch die Professuren aus, die keine Leistungsbezüge erhielten.

Auch hier war eine sichere Identifizierung von Professuren im Angestelltenverhältnis nicht möglich. In die Auswertung gelangten ausschließlich diejenigen Professuren, die an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes beschäftigt sind (ohne Verwaltungsfachhochschulen). Die nach W1 besoldeten Professuren wurden ebenfalls nicht berücksichtigt aufgrund zu weniger Fälle, in denen Leistungsbezüge gezahlt wurden, die über die nach § 63 LBesG NRW allen Juniorprofessor_innen mit der ersten Verlängerung des Beamtenverhältnisses zustehende Zulage hinausgehen. Zudem konnten die medizinischen Fachbereiche nicht in die Auswertung einfließen, da einige der nordrhein-westfälischen Universitätskliniken die Bezüge ihrer Professor_innen nicht über das LBV zahlen und daher eine deutliche Untererfassung von Professuren in der Medizin vorläge. Nach dieser Datenbereinigung lagen Daten zu 4.462 nach W2 und W3 besoldeten und verbeamteten Professuren in Vollzeit für die Analyse vor. Neben den Stufen der W-Besoldung sind die Daten nach Hochschulart, Dienststelle, nach der Fächergruppe (Fächersystematik Destatis), Alter (bis 50, 50 und älter) und amtlich gemeldetem Geschlecht (weiblich/männlich) differenziert. Die unterschiedlichen Arten der Leistungsbezüge sind ebenfalls ausgewiesen, allerdings lässt sich die Ruhegehaltfähigkeit nicht sicher feststellen, weshalb diese nicht ausgewertet werden konnte. Eine Einschränkung der Daten besteht zudem hinsichtlich der Fächerzuordnung. Die von den Professuren vertretenen Fächer (Fachzugehörigkeit) werden dem LBV nicht durchgängig von den Hochschulen gemeldet. Dies betrifft 848 Fälle im Datensatz. Daher wurden für die Analyse des Einflusses der Fächerzugehörigkeit auf die Vergabe von Leistungsbezügen ausschließlich die im Datensatz aufgeführten Professuren mit eindeutiger Fächergruppenzuordnung verwendet.

Datenquellen mit unterschiedlicher Reichweite

Für die vorliegende sekundärstatistische Analyse genderbezogener Unterschiede in der Besoldung von Professor_innen liegen somit zwei unterschiedliche

Quellen amtlicher Daten mit je spezifischen Reichweiten und Grenzen vor. Die Daten von IT.NRW ermöglichen einen Gesamtüberblick über die Bruttobezüge sowohl der nach C als auch nach W besoldeten Professuren. Zudem können anhand dieser Daten mögliche genderbezogene Verdienstunterschiede in der Medizin in den Blick genommen werden, die in der Auswertung der LBV-Daten aufgrund der deutlichen Untererfassung nicht berücksichtigt werden konnten. Die Analyse der LBV-Daten erlaubt differenzierte Ergebnisse hinsichtlich der Vergabe von Leistungsbezügen nach Geschlecht, auch wenn sich die Bedeutung der Fächerzuordnung nur in der Tendenz erschließen lässt.

2.1.2 Online-Befragung der Professor_innen

Neben der quantitativen Bestandsaufnahme zu möglichen genderbezogenen Unterschieden in der Besoldung interessieren in der vorliegenden Schwerpunktstudie die subjektiven Erfahrungen und Einschätzungen von Professor_innen zur Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Wie bewerten Professor_innen die Einführung der W-Besoldung im Hinblick auf Leistungs- und Geschlechtergerechtigkeit? Nehmen sie die Verhandlungen und Verfahren zur Vergabe der Leistungsbezüge als fair und transparent wahr? Welchen Einfluss haben unterschiedliche Organisations- und Fachkulturen auf das Thema Leistungsbezüge und welchen Stellenwert besitzen die vor einer Berufung erworbenen Berufserfahrungen für die Berufungsverhandlungen und für die Höhe der Leistungsbezüge aus Sicht der Professor_innen?

Aufbau, Grundgesamtheit und Rücklauf

Auf der Grundlage dieser Fragen wurde eine teilstandardisierte Online-Erhebung entwickelt, deren technische Durchführung an Kantar Emnid übertragen wurde. Im Rahmen eines Pretests wurde zunächst der wissenschaftliche Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung in die Fragebogenentwicklung einbezogen. Der Aufbau des Online-Fragebogens orientiert sich an den genannten Fragen und besteht aus geschlossenen und offenen Fragen. Mit den offenen Fragen können die Erfahrungen und Einstellungen der Befragten vertiefend analysiert werden. Als Grundgesamtheit der Erhebung zählen alle aktiven Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, darunter auch Junior- und Vertretungsprofessor_innen, deren E-Mailadressen über die Web-

seitenverzeichnisse der Hochschulen recherchiert wurden. Die 8.516 ermittelten Adressen enthielten noch teilweise Professuren im Angestelltenverhältnis oder im Ruhestand sowie außerplanmäßige Professuren und Honorarprofessuren, die nicht zur Zielgruppe der Online-Befragung zählten. Zu Beginn der Befragung wurden diese anhand einer Filterfrage ausgeschlossen. Der Fragebogen war vom 17. April bis zum 04. Juni 2018 freigeschaltet. Die Einladung zur Teilnahme erfolgte per E-Mail mit einem verschlüsselten Link zur Online-Befragung. Ein Erinnerungsschreiben trug im weiteren Verlauf der Freischaltung der Befragung zur Erhöhung der Teilnahme an der Befragung bei. Insgesamt lagen nach Befragungsende 1.573 komplette Interviews zur Auswertung vor – rund ein Fünftel der ursprünglich angeschriebenen Professorinnen und Professoren. Dieser Wert ist in Anbetracht der zeitlichen Beanspruchung der Zielgruppe und der Sensibilität des Themas zufriedenstellend.

Repräsentativität und Untersuchungsgruppe der Online-Befragung

Um die vorliegenden Ergebnisse der Online-Befragung hinsichtlich ihrer Aussagekraft einordnen zu können, werden im Folgenden zunächst zentrale Merkmale der Befragungsgruppe (Geschlecht, Alter, Hochschulart, Besoldung und Fächergruppe) mit der Grundgesamtheit der verbeamteten Professor_innen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in NRW¹⁸ verglichen. Anschließend wird die Gruppe der teilnehmenden Professor_innen anhand einiger fachlicher und soziodemografischer Eckdaten vorgestellt.

Für die Auswertung liegen 1.573 komplette Interviews von verbeamteten Professor_innen an nordrhein-westfälischen Hochschulen vor. Bezogen auf die Grundgesamtheit beträgt die Rücklaufquote der Online-Befragung somit 20,5 %. Den Fragebogen beantworteten 402 Professorinnen und 1.124 Professoren, 44 Teilnehmende machten keine Angabe zum Geschlecht und drei ordneten sich in die Antwortkategorie „Weiteres: ...“ mit der Möglichkeit der Selbstbezeichnung ein.¹⁹

¹⁸ Die Daten der Grundgesamtheit entstammen der Sonderauswertung von IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016.

¹⁹ Um eine Identifizierung dieser drei Personen zu verhindern, wurden aus Datenschutzgründen bei geschlechterbezogenen Auswertungen diese Datensätze nicht berücksichtigt. Ebenso werden die 44 Befragten ohne Angaben zum Geschlecht vor dem Hintergrund der geringen Fallzahl nicht in diese Auswertungen eingezogen. Die amtliche Statistik für 2016 enthält ausschließlich die zwei amtlich gemeldeten Geschlechter.

Tabelle C 2.1 zeigt, dass die Geschlechterverteilung der Stichprobe der Grundgesamtheit entspricht, denn in beiden Gruppen liegt der Frauenanteil bei rund einem Viertel und spiegelt die deutliche Unterrepräsentanz von Professorinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen wider. Auch das Merkmal Hochschulart weist nur geringfügige Differenzen zur amtlichen Statistik auf. So ist die Gruppe der Fachhochschulprofessuren leicht überrepräsentiert (+4 Prozentpunkte), während Professuren an den Universitätskliniken etwas unterdurchschnittlich (-4,6 Prozentpunkte) in der Stichprobe vertreten sind. Professor_innen aus allen Fächergruppen der amtlichen Statistik haben an der Online-Befragung teilgenommen, lediglich eine minimale Abweichung nach oben in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (+2,3 Prozentpunkte) und eine nach unten in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (-3,2 Prozentpunkte) ist feststellbar. Damit entspricht die Teilgesamtheit in den wesentlichen Merkmalen Geschlecht, Hochschulart und Fächergruppe der Grundgesamtheit und kann als hinreichend repräsentativ bezeichnet werden.

Etwas stärker weichen die Anteile hinsichtlich der Altersstruktur der Befragten von der Grundgesamtheit ab, denn Professor_innen der Altersgruppe der unter 50-Jährigen haben sich häufiger beteiligt (+7,8 Prozentpunkte) als ihre älteren Kolleg_innen (50 und älter). In Bezug auf die Besoldungsgruppe entsprechen die Anteile der W1- und W3-Professuren in der Stichprobe der Grundgesamtheit, wohingegen die C-Professuren mit bis zu 5 Prozentpunkten leicht unterrepräsentiert sind. Dies deutet darauf hin, dass die C-Professor_innen sich möglicherweise nicht als Zielgruppe verstanden haben, da sie keine Leistungsbezüge beziehen. Demgegenüber haben die nach W2 besoldeten Professor_innen die Möglichkeit genutzt, ihre Erfahrungen und Einschätzungen zur W-Besoldung mitzuteilen. Sie sind in der Untersuchungsgruppe mit einer Differenz von 12,4 Prozentpunkten im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert. Da insbesondere die W2-Besoldung, wie die vorangegangene Datenanalyse gezeigt hat, im Vergleich zur C3-Besoldung durchschnittlich geringere Verdienste aufweist, ist die höhere Teilnahmebereitschaft der W2-Professor_innen an der Befragung erklärlich. Zugleich findet sich im W2-Amt die mit Abstand größte Anzahl an Professuren innerhalb der Besoldungsgruppen.

Tab. C 2.1: Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe – Vergleich mit der amtlichen Statistik

Zusammensetzung	Untersuchungsgruppe (Teilgesamtheit)		Grundgesamtheit verbeamtete Professor_innen		Differenz
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Prozentpunkte
	(n = 1.573)		(n = 7.663)		
Geschlecht	(n = 1.526)		(n = 7.663)		
Weiblich	402	26,3 %	1.889	24,7 %	1,7
Männlich	1.124	73,6 %	5.774	75,3 %	-1,7
Altersgruppe	(n = 1.548)		(n = 7.663)		
Unter 50 Jahre	773	49,9 %	3.227	42,1 %	7,8
50 und älter	775	50,1 %	4.436	57,9 %	-7,8
Hochschulart	(n = 1.572)		(n = 7.663)		
Universität (ohne Klinik)	848	53,9 %	4.169	54,4 %	-0,5
Universitätsklinik	33	2,1 %	513	6,7 %	-4,6
Fachhochschule	629	40,0 %	2.759	36,0 %	4,0
Kunsthochschule	62	3,9 %	222	2,9 %	1,0
Professur/Besoldungsgruppe	(n = 1.573)		(n = 7.661)		
W3	373	23,7 %	1.878	24,5 %	-0,8
W2	793	50,4 %	2.911	38,0 %	12,4
W1	75	4,8 %	376	4,9 %	-0,1
C4	107	6,8 %	827	10,8 %	-4,0
C3	176	11,2 %	1.237	16,1 %	-5,0
C2	49	3,1 %	432	5,6 %	-2,5
Fächergruppe	(n = 1.567)		(n = 7.516)		
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	438	28,0 %	1.930	25,7 %	2,3
Geisteswissenschaften	208	13,3 %	902	12,0 %	1,3
Mathematik, Naturwissenschaften	293	18,7 %	1.417	18,9 %	-0,2
Ingenieurwissenschaften	412	26,3 %	2.056	27,4 %	-1,1
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	71	4,5 %	581	7,7 %	-3,2
Kunst, Kunstwissenschaften	102	6,5 %	464	6,2 %	0,3
Sport	19	1,2 %	58	0,8 %	0,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	24	1,5 %	108	1,4 %	0,1

Quelle: Online-Befragung und Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; ohne k. A., eigene Berechnungen.

Insgesamt liefert die Online-Befragung auch aufgrund der Rücklaufquote und der damit verbundenen hohen Anzahl an Fällen wichtige und weiterführende Ergebnisse aus einem bislang kaum erschlossenen Forschungsfeld.

Zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Im Folgenden wird die Befragungsgruppe geschlechterdifferenziert anhand zentraler fachlicher und soziodemografischer Merkmale näher beschrieben.

- **Besoldung/Erstberufung:** An der Online-Befragung konnten sowohl verbeamtete C- als auch W-besoldete Professor_innen teilnehmen, wobei Fragen, die sich konkret auf die Vergabe von Leistungsbezügen bezogen, ausschließlich die W2-

und W3-Besoldeten adressierten. Rund drei Viertel der Befragten haben eine W2- oder W3-Professur inne, wobei jeweils der Anteil der W2-Besoldeten – nach Geschlecht betrachtet – im Vergleich zu den weiteren Professuren/Besoldungsgruppen mit rund 50 % deutlich überwiegt. Gegenüber den teilnehmenden Professoren sind die Anteile der Professorinnen an den Besoldungsgruppen W2 und W1 etwas höher und an der C-Besoldung etwas geringer, was der Struktur der Grundgesamtheit entspricht. So steigt der Professorinnenanteil insgesamt seit Jahren zwar sehr langsam, aber stetig. Zudem werden Frauen eher auf W2- als auf W3-Professuren berufen. Dieser Zusammenhang kann ebenfalls zur Erklärung der Unterschiede hinsichtlich des Datums der Erstberufung heran-

Tab. C 2.2: Rücklauf nach fachlichen Merkmalen und Geschlecht

Zusammensetzung Untersuchungsgruppe	Professorinnen		Professoren	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Professur/Besoldungsgruppe	(n = 402)		(n = 1.124)	
W3	89	22,1 %	274	24,4 %
W2	218	54,2 %	545	48,5 %
W1	39	9,7 %	36	3,2 %
C4	16	4,0 %	88	7,8 %
C3	29	7,2 %	144	12,8 %
C2	11	2,7 %	37	3,3 %
Jahr der Erstberufung	(n = 396)		(n = 1.116)	
Vor 2005	87	22,0 %	401	35,9 %
Zwischen 2005 und 2012	161	40,7 %	434	38,9 %
2013 und später	148	37,4 %	281	25,2 %
Fächergruppe	(n = 400)		(n = 1.120)	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	151	37,8 %	274	24,5 %
Geisteswissenschaften	83	20,8 %	119	10,6 %
Mathematik, Naturwissenschaften	49	12,3 %	234	20,9 %
Ingenieurwissenschaften	49	12,3 %	346	30,9 %
Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften	15	3,8 %	56	5,0 %
Kunst, Kunstwissenschaften	34	8,5 %	67	6,0 %
Sport	5	1,3 %	14	1,3 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	14	3,5 %	10	0,9 %
Hochschulart	(n = 402)		(n = 1.123)	
Universität (ohne Klinik)	235	58,5 %	589	52,4 %
Universitätsklinik	2	0,5 %	31	2,8 %
Fachhochschule	144	35,8 %	464	41,3 %
Kunsthochschule	21	5,2 %	39	3,5 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.), eigene Berechnungen

gezogen werden, denn 22 % der teilnehmenden Frauen sind vor 2005 und somit vor der Besoldungsreform zum ersten Mal berufen worden, während dieser Anteil bei den Professoren 35,9 % beträgt. Professorinnen haben zudem im Vergleich mit ihren Kollegen häufiger ihren ersten Ruf nach 2013 erhalten.

- **Fächergruppe:** Es haben Professor_innen aller Fächergruppen²⁰ an der Online-Befragung teilgenommen. Dabei gehören die Professorinnen mehrheitlich den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an, gefolgt von den Geisteswissenschaften. An dritter Stelle kommen mit jeweils gleichen Anteilen die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Bei den befragten Professoren findet sich eine andere Reihenfolge. Hier sind die Ingenieur-

wissenschaften mehrheitlich vertreten, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften, sodann folgen Mathematik, Naturwissenschaften und schließlich Geisteswissenschaften. Die geschlechterbezogene Verteilung der Befragten findet sich in ähnlicher Weise auch in der Gesamtgruppe der Professor_innen.

- **Hochschulart:** Differenziert nach Hochschulart sind die befragten Professorinnen und Professoren mehrheitlich an Universitäten und Fachhochschulen tätig. Dabei haben Frauen anteilig etwas mehr als Männer eine Universitätsprofessur und umgekehrt Männer etwas mehr als Frauen eine Fachhochschulprofessur inne. Dies entspricht jedoch der Grundgesamtheit, wo der Frauenanteil an den Universitäten (26,2 %) höher ist als an den Fachhochschulen (23,6 %). Auch die Kunsthochschulprofessorinnen sind anteilig etwas häufiger in der Untersuchungsgruppe vertreten. Auffällig ist, dass lediglich zwei Hochschulmedizinerinnen an der Befragung teilgenommen haben.

²⁰ Die Professorinnen und Professoren konnten sich in der Befragung Lehr- und Forschungsbereichen zuordnen. Aus forschungspragmatischen und Datenschutzgründen wurden diese Angaben zu Fächergruppen entsprechend der amtlichen Statistik aggregiert.

Tab. C 2.3: Rücklauf nach soziodemografischen Merkmalen und Geschlecht

Zusammensetzung Untersuchungsgruppe	Professorinnen		Professoren	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Altersgruppe	(n = 402)		(n = 1.114)	
Unter 50 Jahre	226	56,2 %	527	47,3 %
50 und älter	176	43,8 %	587	52,7 %
Lebensform	(n = 388)		(n = 1.092)	
Ledig	42	10,8 %	56	5,1 %
In einer Partnerschaft	76	19,6 %	104	9,5 %
Verheiratet/verpartnert (eingetragene Lebenspartnerschaft)	243	62,6 %	882	80,8 %
Geschieden	14	3,6 %	24	2,2 %
Getrennt lebend	7	1,8 %	22	2,0 %
Verwitwet	6	1,5 %	4	0,4 %
Elternschaft	(n = 394)		(n = 1.086)	
Ja	234	59,4 %	867	79,8 %
Nein	160	40,6 %	219	20,2 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.), Fragen zur Sozialstruktur, eigene Berechnungen.

Neben Fragen zum Beschäftigungsverhältnis wurden die Professor_innen auch um soziodemografische Angaben zu ihrer Person gebeten.

- **Alter:** Die befragten Professorinnen sind zu 56,2 % mehrheitlich jünger als 50 Jahre, die Professoren zählen dagegen anteilig (52,7 %) eher zur Kategorie der Älteren. Diese Zusammensetzung kann vor dem Hintergrund gelesen werden, dass der Professorinnenanteil in den letzten Jahren stetig angestiegen ist und daher Professorinnen im Durchschnitt insgesamt jünger sind als Professoren.
- **Lebensform:** Die abgefragten Lebensformen variieren insbesondere bei den teilnehmenden Professorinnen. Zwar ist auch die Mehrheit der Professorinnen (62,6 %) verheiratet oder lebt in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, doch bei den Männern sind es 80,8 %. Gut jede fünfte Professorin lebt in einer Partnerschaft (ohne Trauschein), bei den Professoren ist es nur jeder zehnte. Frauen geben mit einem Anteil von 10,8 % zudem häufiger als Männer (5,1 %) den Status ‚ledig‘ an. Nur wenige der teilnehmenden Professor_innen sind geschieden, getrennt lebend oder verwitwet.
- **Elternschaft:** In Übereinstimmung mit dem Forschungsstand zu Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit in der Wissenschaft, zeigt sich auch bei den teilnehmenden Professor_innen, dass Professoren mit einem Anteil von 79,8 % deutlich häufiger Kinder haben als ihre Kolleginnen mit einem Anteil von 59,4 %.

Auswertung

Die mittels der Online-Befragung erhobenen Daten wurden von Kantar Emnid als SPSS-Datensatz geliefert und die geschlossenen Fragen wurden quantitativ ausgewertet. Die Antworten der Befragungsteilnehmenden auf die offenen und teiloffenen Fragen waren häufig komplex, insofern wurden diese in Form einer quantitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. Züll 2014). Die Entwicklung der Codierschemata erfolgte anhand der Daten in einem mehrstufigen Verfahren. Zunächst wurden die Nennungen auf wiederkehrende Aussagen, Begriffe und Themen hin analysiert und dann systematisiert. Daran anschließend wurden Kategorien definiert und codiert. Sämtliche Antwortcodes wurden von Kantar Emnid als dichotome Variablen in den Datensatz überführt, sodass auch zu den offenen Fragen quantifizierbare Antworten zur weiteren Analyse vorliegen. Wörtliche Zitate aus den offenen Antworten werden sprachlich geglättet (Rechtschreibung und Grammatik) wiedergegeben.

2.1.3 Expert_inneninterviews

Um eine weitere Perspektive auf die Thematik der genderbezogenen Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren in die Studie aufzunehmen, wurden Expert_inneninterviews mit den Sprechern der hochschulspezifischen Landesrekorenkonferenzen, mit Hochschulleitungen, Kanzler_innen und ihren Vertretungen sowie mit Professorinnen und Gleichstellungsakteurinnen geführt. Die ausgewählten Expert_innen verfügen neben ihrer wissenschaftlichen Expertise über ein an ihre

Funktion und Position gekoppeltes spezifisches Prozess- und Deutungswissen. Sie bringen organisationales Wissen über Berufungsverhandlungen und zur Vergabepraxis von Leistungsbezügen in die Untersuchung ein.

Methode und Sample

Über diese Methode wird ermöglicht, weitere Erklärungsansätze für die gefundenen Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren sowie Einblicke in die Verhandlungsgestaltung und -praxis zu gewinnen. Die Auswahl der Expert_innen erlaubt zudem einen systematischen Feldzugang, da die unterschiedlichen hochschulspezifischen Bedingungen von Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in der Untersuchung berücksichtigt werden. So stehen die Sprecher der LRKs nicht nur als Rektoren für ihre eigenen Hochschulen, sondern gleichzeitig für den jeweiligen Hochschultyp. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Ebenen innerhalb der Hochschulleitung und der Verwaltung sowie die Sicht von Professorinnen mit ausgewiesener Gleichstellungsexpertise für die Studie wichtig. Die folgende Tabelle C 2.4 gibt einen Überblick über die Befragten.²¹

Die Interviews wurden im Winter 2018/2019 vor Ort an den jeweiligen Hochschulen der Expert_innen als leitfadengestützte, nicht standardisierte Interviews durchgeführt. Die ersten Ergebnisse der Datenanalyse der Bruttogehälter der nordrhein-westfälischen Pro-

fessor_innen und die Erst-Auswertung der Online-Befragung dienten neben den Ergebnissen des Forschungsstandes als Grundlage für die Gestaltung des Leitfadens. Darüber hinaus wurden zur Vorbereitung der Interviews vorhandene Leistungsbezügeverordnungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen gesichtet.

Aufbau des Interviewleitfadens

Der Leitfaden wurde entlang der Themenbereiche Erklärungsansätze für Verdienstunterschiede (1), Gestaltung von Berufungsverhandlungen (2), Vergabepraxis von Leistungsbezügen (3), und Handlungsempfehlungen (4) vorstrukturiert. Die genannten Themen wurden dabei an die jeweils verschiedenen Wissensbestände, Funktions- und Handlungsfelder der Befragten angepasst. Der Leitfaden diente in den Interviews als Orientierungsrahmen zur Unterstützung der Vergleichbarkeit der Expert_inneninterviews und als Gedächtnisstütze, um sicherzugehen, dass die relevanten vier Themenbereiche angesprochen werden.

Auswertung

Die Expert_inneninterviews wurden nach einfachen Regeln transkribiert. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an die von Michael Meuser und Ulrike Nagel vorgeschlagene Methode für leitfadengestützte Expert_inneninterviews (Meuser/Nagel 1991, 2009). Ziel der Analyse ist es hierbei, die Aussagen der Expert_innen durch kontinuierliches thematisches Vergleichen zu verdichten, um so neben gemeinsam geteilten Wissensbeständen, Relevanzstrukturen und Deutungsmustern auch Unterschiede in den Begründungsmustern zu den genderbezogenen Verdienstunterschieden von Professor_innen in NRW aufzuspüren. In der Ergebnisdarstellung wer-

²¹ Die Interviews mit den Expertinnen Reinhardt, Gerding, Schwarzkopf, Hamdan, Leicht-Scholten und Meyer behandelten zudem Fragen zu Verdienstunterschieden in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (vgl. Teil C Kap. 7). Jede_r befragten Expert_in wurde ein Buchstabenkürzel zugewiesen. Um die Anonymität der Auswertung bei wörtlichen Zitaten im Text zu wahren und Rückschlüsse auf die Autor_in zu verhindern, erfolgte die Zuweisung im Zufallsmodus.

Tab. C 2.4: Übersicht über die befragten Expert_innen (Hochschulleitungen und Gleichstellungsexpertinnen)

Expert_in	
Prof. Dr. Marcus Baumann	Sprecher der LRK der Fachhochschulen und Rektor der Fachhochschule Aachen
Prof. Dr. Thomas Grosse	Sprecher der LRK der künstlerischen Hochschulen und Rektor der Hochschule für Musik Detmold
Prof. Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch	Sprecher der LRK der Universitäten und Rektor der Bergischen Universität Wuppertal
Dr. Roland Kischkel	Sprecher der Kanzlerkonferenz NRW und Kanzler der Bergischen Universität Wuppertal
Prof. Dr. Birgit Riegraf	Präsidentin der Universität Paderborn, Professur Allgemeine Soziologie
Dr. Christina Reinhardt	Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Masha Gerding	Abteilungsleitung Professuren, Berufungen, Beamtinnen und Beamte, Ruhr-Universität Bochum
Edith Schwarzkopf	Dezernentin für Personal und Organisation, Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr. Binke Hamdan	Professur Öffentliches Dienstrecht und Öffentliches Recht, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Köln
Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten	Professur Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften, RWTH Aachen
Prof. Dr. Renate Meyer	Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Dortmund, Professur Praktische Informatik, Multimedia

den die Aussagen der Expert_innen im Text in anonymisierter und in der Regel in paraphrasierender Form wiedergegeben. Um die Anonymität der be-

fragten Expert_innen zu gewährleisten, wird auch bei wörtlichen Zitaten auf eine namentliche Kennzeichnung verzichtet.

2.2 ERHEBUNGSSCHRITTE FÜR DIE GRUPPE DER MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Der MTV-Bereich umfasst an den Hochschulen nicht nur heterogene und zum Teil stark geschlechtersegregierte Berufsfelder, sondern auch zwei unterschiedliche Beschäftigungsgruppen – Beamt_innen und Tarifbeschäftigte. Die Vergütung dieser beiden Gruppen unterliegt unterschiedlichen Rechtsnormen und Entgeltlogiken, daher werden beide Gruppen zwar getrennt analysiert, das Untersuchungsdesign ist jedoch vergleichbar angelegt. Um mögliche geschlechterbezogene entgelt- bzw. besoldungswirksame Ungleichheiten zu ermitteln, werden zunächst die Personalstatistiken von IT.NRW analysiert.

An die quantitativen Erhebungen schließen sich qualitative Erhebungen wie Gruppendiskussion und Expert_inneninterviews an, um eine vertiefende Perspektive auf den Forschungsgegenstand zu erhalten und mögliche Einfallstore für Entgeltungleichheiten zu identifizieren: Wo gibt es beispielsweise intransparente Praxen oder tradierte Ungleichheiten in Bewertungs-, Verhandlungs- und Vergabeprozessen? Darüber hinaus sollen Handlungsempfehlungen aus unterschiedlichen organisationalen Positionierungen heraus erhoben, zusammengeführt und diskutiert werden.

2.2.1 Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten

Wie im Forschungsstand dargestellt, zeigen sich an den Hochschulen geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen und Männern in den verschiedenen Laufbahn- und Entgeltgruppen. Inwiefern sich diese Verteilung mit der vorgestellten Devaluationshypothese, die von einer systematischen Unterbewertung – und damit auch Unterbezahlung – von Frauenberufen ausgeht, in Verbindung bringen lässt, soll im weiteren Verlauf der Studie geklärt werden. Doch nicht nur die Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe hat einen Einfluss auf einen möglichen Gender Pay Gap in der Gruppe der MTV, sondern ebenso das Arbeitszeitvolumen. Darüber hinaus interessiert, wie

sich die horizontale Segregation nach Tätigkeitsfeldern, beispielsweise für den technischen Bereich gegenüber dem Verwaltungsbereich, gestaltet und ob sich Ungleichheiten in der Einstufung in Entgelt- und Besoldungsgruppen nach Hochschulart unterscheiden.

Datensätze

Für die vorliegende Untersuchung wurden von IT.NRW Daten zu den Tarifbeschäftigten und den Beamt_innen im MTV-Bereich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes für das Jahr 2016 geliefert. Beide Datensätze lassen sich differenziert nach Hochschulart (inklusive der Universitätskliniken), der Personalgruppe, der Arbeitszeit, dem Beschäftigungsverhältnis und dem amtlich gemeldeten Geschlecht (weiblich/männlich) auswerten. Für die Tarifbeschäftigten konnten aus Datenschutzgründen die Entgeltgruppen nur zusammengefasst geliefert werden. Für die unteren Entgeltgruppen wurden Zweiergruppen von E1/E2 bis E11/E12 gebildet. Die höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 wurden aufgrund geringer Fallzahlen in den beiden höchsten Entgeltgruppen als Dreiergruppe aggregiert. Für die Gruppe der verbeamteten Beschäftigten liegen die Daten zu den Besoldungsgruppen in ähnlich gruppierter Form vor. Beginnend mit den Besoldungsgruppen A5/A6 sind die Gruppen A7/A8, A9/A10 und A11/A12 als Zweiergruppen zusammengefasst. Die Führungsämter der Gruppen A13 bis A16 liegen aufgrund der geringen Fallzahlen nur zusammengefasst vor. Die größere Aggregation der höchsten Entgelt- und Besoldungsgruppen ist aus Datenschutzgründen notwendig, wenn auch bedauerlich, da feineren Differenzierungen innerhalb der Führungsebenen sowie der im Forschungsstand diskutierten Frage eines Anstiegs von genderbezogener Entgeltungleichheit bei einer Zunahme des Verdienstes nicht detailliert nachgegangen werden kann.

2.2.2 Expertinnen-Interviews

Die Frage nach einem möglichen Geschlechterbias bei der Arbeitsbewertung im Tarifbereich bzw. bei der Leistungsbeurteilung im Bereich der Beamt_innen leitet die vorliegende Teilstudie zur Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Dabei geht es um die Frage, wie die Hochschulen als Organisationen die tarif- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen in die Praxis umsetzen. Darüber hinaus sind auch langfristige berufsbiografische Auswirkungen einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung und -reduzierung und somit Effekte einer geschlechtersegregierten Arbeitsteilung wichtige Aspekte, die im Kontext des Forschungsfeldes Gender Pay Gap als Einflussfaktoren diskutiert werden. Vor diesem Hintergrund lässt sich fragen, ob und wie die Hochschulen in NRW auf der Ebene der Organisation die unterschiedlich verteilten Care-Verpflichtungen der Beschäftigten im Rahmen von Arbeits- und Leistungsbewertungen berücksichtigen.

Methoden und Sample

Um zu diesen Fragen neben der wissenschaftlichen Expertise Erfahrungswissen und Handlungswissen zu Eingruppierungs- und Bewertungsprozessen an Hochschulen zu erhalten, wurden Gruppen- und Einzelgespräche mit Expertinnen aus dem Gleichstellungsbereich, den Personalvertretungen und den Personaldezernaten geführt. Dabei wurden aufgrund der stark unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für Tarifbeschäftigte und Beamt_innen die Expertinnen für die jeweiligen Beschäftigtengruppen überwiegend separat befragt. Die Interviews fanden im Winter 2018 entweder vor Ort an den jeweiligen Hochschulen der Expertinnen oder am Sitz der Koordinations- und Forschungsstelle in Essen statt.²² Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Befragten:

²² Jeder befragten Expertin wurde ein Buchstabenkürzel zugewiesen. Um die Anonymität der Auswertung bei wörtlichen Zitaten im Text zu wahren und Rückschlüsse auf die Autorin zu verhindern, erfolgte die Zuweisung im Zufallsmodus.

Tab. C 2.5: Übersicht über die befragten Expertinnen (MTV – Tarifbeschäftigte und Beamt_innen)

Expertin	
Gruppen- und Einzelinterview Tarifbeschäftigte	
Jutta Grau	Referentin für Gender Controlling, Gleichstellungsrecht, Sachbearbeitung, Universität Bielefeld
Annegret Schnell	Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Gabi Schulte	Vorsitzende des Personalrats der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, Universität Duisburg-Essen
Beate Tollkühn	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Universität Münster
Elke Währisch-Große	Sprecherin der BuKof-Kommission MTV, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Universität Duisburg-Essen
Einzelinterview Beamt_innen	
Barbara Allekotte	Leitung Kanzlerbüro, Universität Duisburg-Essen
Dr. Masha Gerding	Abteilungsleitung Professuren, Berufungen, Beamtinnen und Beamte, Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr. Binke Hamdan	Verband Hochschule und Wissenschaft NRW
Dr. Christina Reinhardt	Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum
Edith Schwarzkopf	Dezernentin für Personal & Organisation, Universität Duisburg-Essen

2.3 ERHEBUNGSSCHRITTE FÜR DIE GRUPPE DES WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAUS

Mögliche genderbezogene Verdienstunterschiede in der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus werden anhand sekundärstatistischer Analysen in den Blick genommen. Es soll untersucht werden, ob und wie Verdienstunterschiede vor allem über das (vertragliche) Arbeitszeitvolumen hergestellt werden, sodass die Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in den Analysefokus rückt. Darüber hinaus spielt auch die längerfristige Beschäftigungsperspektive eine Rolle für den Gender

Pay Gap. Hier ist zu prüfen, ob Prekarität ein Geschlecht hat, d.h. ob sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Entfristungen beobachten lassen. Bei allen genannten Punkten ist zu fragen, ob fachspezifische Unterschiede existieren und inwieweit dadurch Entgeltunterschiede erklärt werden können. Darüber hinaus ist auch die Frage bedeutsam, ob sich Unterschiede in der Qualifikationsstufe (mit und ohne Promotion) in Entgeltunterschieden bemerkbar machen.

Die vorliegende Analyse stellt in ihrer Detailliertheit die erste dieser Art für Nordrhein-Westfalen dar. Die Grundgesamtheit bilden alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (mit Ausnahme von Verwaltungsfachhochschulen). Grundlage dieser quantitativen Bestandsaufnahme sind hochschulstatistische Daten zum Berichtsjahr 2016, die sich zwar nicht direkt auf das Entgelt beziehen, die jedoch die tariflichen Entgeltgruppen bzw. die beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen mit einer Reihe weiterer Merkmale verknüpfen. Wenn möglich, werden die detaillierten Entgelt- und Besoldungsgruppen zugrunde gelegt. Sollte dies aufgrund kleiner Fallzahlen nicht sinnvoll oder aus Datenschutzgründen problematisch sein, werden Entgeltgruppen zusammengefasst.

Datensätze

Auch der wissenschaftliche Mittelbau ist durch Heterogenität gekennzeichnet, gehören ihm doch sowohl Bachelor-Absolvent_innen als auch promovierte sowie habilitierte Personen sämtlicher Hochschularten an. In der Regel sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben tarifbeschäftigt, eine Verbeamtung ist insbesondere an Universitäten ebenfalls möglich. Daher werden in der Analyse der Daten Tarifbeschäftigte und Beamt_innen getrennt betrachtet. Für die Analyse wurden Personaldaten für die Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus bei IT.NRW für das Jahr 2016 angefordert. Diese Daten können für beide Beschäftigtengruppen differenziert nach Hochschulart, Fächergruppe, Personalgruppe, Arbeitszeit, Qualifikation (mit/ohne Promotion), Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe und dem amtlich gemeldeten Geschlecht (weiblich/männlich) ausgewertet werden.

2.4 Resümee

Das Ziel der vorliegenden Teilstudie, geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten auf der Ebene der Professuren, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu ermitteln, wird mithilfe eines triangulativ angelegten Untersuchungsdesigns verfolgt. Die Erhebungen zu den verschiedenen Beschäftigtengruppen erfolgen getrennt und teilweise in mehreren Erhebungsschritten. Einbezogen werden sekundärstatistische Datenanalysen, eine teilstandardisierte Online-Befragung unter den nordrhein-westfälischen Professor_innen sowie leitfadengestützte Expert_inneninterviews und Gruppeninterviews.

Zur Erfassung der Bruttogehälter und der Leistungsbezüge (auf Professur-Ebene) werden unterschiedliche amtliche Datensätze genutzt, die sich zum Teil ergänzen. Die Finanzstatistiken von IT.NRW können aus Datenschutzgründen nicht nach Fächergruppen ausgewertet werden und es wäre nur eine näherungsweise Berechnung der Leistungsbezüge der Professor_innen möglich. Im Datensatz, der vom LBV zur Verfügung gestellt wurde, sind die Leistungsbezüge hingegen ausgewiesen, hier fehlt jedoch die Information zu ihrer Ruhegehaltfähigkeit. In die Analyse des Einflusses der Fächerzugehörigkeit auf die Vergabe von Leis-

tungsbezügen konnten ausschließlich die im LBV-Datensatz aufgeführten Professuren mit eindeutiger Fächergruppenzuordnung einbezogen werden.

Die Online-Befragung der Gruppe der Professor_innen erfasst subjektive Erfahrungen sowie fachkulturelle Einschätzungen zur Transparenz von Vergabeverfahren an den Hochschulen. Die Rücklaufquote von 20,5 % kann angesichts des sensiblen Themas der Befragung und der zeitlich hohen Belastung der Zielgruppe als positiv und zufriedenstellend gewertet werden. Ausgewählte Expert_innen wurden zudem in qualitativen Interviews insbesondere zu Verdienstunterschieden bei Professor_innen und zur Vergabepraxis von Leistungsbezügen befragt.

Für die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten werden sowohl amtliche Statistiken zu Entgelt- und Besoldungsgruppen als auch Einzel- und Gruppeninterviews mit Expert_innen ausgewertet, um die Ebene der Arbeits- und Leistungsbewertung als Ursache für geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten mit einzubeziehen. Für die Gruppe des akademischen Mittelbaus werden hierzu amtliche Daten nach Tarifbeschäftigten und Verbeamteten getrennt ausgewertet. Besondere Berücksichtigung findet in diesem prekären Beschäftigungssegment zudem die Frage nach Teilzeit und Befristung.

3 BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG

Wie im Forschungsstand dargestellt, gibt es Hinweise auf einen Gender Pay Gap bei Professuren an Hochschulen in Deutschland. Das Anliegen der empirischen Untersuchung auf der Ebene der Professuren ist zunächst eine Bestandsaufnahme der existierenden Gehaltsdifferenzen nach Geschlecht. Weil das Grundgehalt für jede Besoldungsgruppe einheitlich ausfällt, stellt sich die Frage, an welchen Stellen überhaupt Ungleichheiten auszumachen sind. Hierbei ist es zunächst

eine These, dass die 2005 eingeführte W-Besoldung mit ihren variablen Entgeltbestandteilen, den *Leistungsbezügen*, im Vergleich zur C-Besoldung Entgeltdifferenzen nach dem Geschlecht begünstigt. Zum besseren Verständnis der Ergebnisse der verschiedenen Datenerhebungen, die in den Kapiteln 4–6 ausführlich dargestellt und analysiert werden, werden im folgenden Kapitel zunächst einige allgemeine Grundlagen zur Besoldung von Professor_innen erläutert.

3.1 BESOLDUNG VON PROFESSOR_INNEN

Im Zuge des wettbewerbsorientierten Umbaus des Wissenschaftssystems in Deutschland hin zur sogenannten unternehmerischen Hochschule (Binner et al. 2013) wurde auch das Besoldungssystem der Professor_innen einer grundlegenden Reform unterzogen. Das im Jahr 2002 erlassene Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReformG) gab den Bundesländern vor, die Ablösung der C-Besoldung durch die W-Besoldung bis zum 1. Januar 2005 umzusetzen. Seit diesem Datum werden neu berufene Professor_innen auch in NRW nach dem System der W-Besoldung vergütet. Diese enthält für die W2- und W3-Professuren feste Grundgehälter, die im Vergleich zur C-Besoldung deutlich niedriger sind. Das Grundgehalt kann darüber hinaus um leistungsorientierte und persönlich verhandelbare Gehaltsbestandteile ergänzt werden. Die nach C besoldeten Professor_innen konnten auf Antrag in ein W-Amt wechseln, wobei die C2- und C3-Professuren in W2-Professuren umgewandelt wurden und vorherige C4-Professuren in W3. Ein solcher Wechsel war für C-Professor_innen interessant, die die Möglichkeit sahen, hohe Leistungsbezüge zu erhalten. Zwar war auch im Besoldungssystem C die Gewährung von Zulagen möglich, allerdings ausschließlich in der Besoldungsgruppe C4 bei Vorliegen eines auswärtigen Rufes. Über die Besoldungsreform sollte zum einen die individuelle Leistung von Professor_innen in der Vergütung berücksichtigt werden, zugleich sollten auch Anreize zur Leistungs- und Innovationssteigerung des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt sowie Möglichkeiten geschaffen werden, sogenannte Spitzenkräfte aus dem Ausland, aus außerhochschulischen Forschungseinrichtungen oder

aus der Privatwirtschaft zu berufen (Jochheim 2014: 7). Darüber hinaus wurde mit der Schaffung eines W1-Amtes an den Universitäten die Juniorprofessur als neuer wissenschaftlicher Karriereweg eingeführt.

Grundgehaltssätze in der W-Besoldung

Das zunächst bundesweit auf den Weg gebrachte Professorenbesoldungsreformgesetz hat den Ländern die weitere Ausgestaltung der W-Besoldung überlassen. Nach Inkrafttreten der Föderalismusreform zum 1. September 2006 obliegt die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungsrecht den Ländern und nur noch hinsichtlich der Hochschulen in Trägerschaft des Bundes dem Bund. Daher existieren im Bund und in den Bundesländern sowohl sehr unterschiedliche Systeme in der W-Besoldung als auch unterschiedliche Höhen der Grundgehaltssätze (vgl. hierzu auch Detmer 2018). So bezogen im Juni 2019 die W2- und W3-Professor_innen in Baden-Württemberg mit durchschnittlich 6.022 € für W2 und 7.017 € für W3 die jeweils höchsten Grundgehaltssätze und in Hamburg mit 5.163 € für W2 und 6.238 € für W3 die niedrigsten. Auch vor diesem Hintergrund war und ist die Reform der Besoldungsstruktur Gegenstand kontroverser Debatten.²³ Aufgrund vorangegangener gerichtlicher Klagen und auch verfassungsrechtlicher Bedenken hinsichtlich der im Vergleich zur C-Besoldung deutlich niedrigeren Grundgehälter in der W-Besoldung – und hier insbesondere der W2-Grundgehälter – erklärte das Bundesverfassungsgericht 2012 mit Bezug

²³ Die Dissertation von Linda Jochheim (2014) bietet einen guten Überblick über die Debatten und Forschungen zum Diskurs um die W-Besoldung der verschiedenen Disziplinen. Auffällig ist, dass die Frage der geschlechterbezogenen Entgeltgleichheit kaum diskutiert wird.

auf das Land Hessen, dass die Grundgehaltssätze keine amtsangemessene Alimentation darstellen würden.²⁴ Nach diesem Urteil haben der Bund und die Bundesländer Bayern, Hessen und Sachsen Erfahrungsstufen in die W-Besoldung eingeführt und somit das der C-Besoldung zugrundeliegende Senioritätsprinzip ein Stück weit wieder eingeführt. Das Land NRW erhöhte demgegenüber im Rahmen des Dienstrechtsanpassungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W2 um 690 € und in W3 um 300 € rückwirkend zum 1. Januar 2013. Die Erhöhungsbeträge wurden dabei auf etwaige monatlich laufende Leistungsbezüge in der Höhe von 45 % dieser Bezüge angerechnet, was in der Hochschulöffentlichkeit unter dem Stichwort „Konsumtion“ kritisch diskutiert wird. Die Erhöhung der Grundgehaltssätze in der W2-Besoldung hatte jedoch gerade für Professorinnen positive Effekte, ist ihr Anteil im W2-Amt doch deutlich höher (Fuchs 2012: 151).

Leistungsbezüge

Die Struktur der W-Besoldung sieht für die Besoldungsgruppen W2 und W3 feste Grundgehälter und verhandelbare leistungsorientierte Gehaltsbestand-

teile, die Leistungsbezüge, vor. Darüber hinaus sind Familienzuschläge möglich und es wird eine anteilige Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) zugewiesen. Die Besoldung der Professor_innen an den Hochschulen in NRW ist im Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz – LBesG NRW) geregelt.²⁵

Die W2- und W3-Professor_innen²⁶ sowie Hochschuldozent_innen erhalten neben einem Grundgehalt verschiedene variable Leistungsbezüge. Diese werden, wie die Abbildung C 3.1 zeigt, anlassbezogen gewährt und entlang des Besoldungsrechts drei Kategorien zugeordnet.

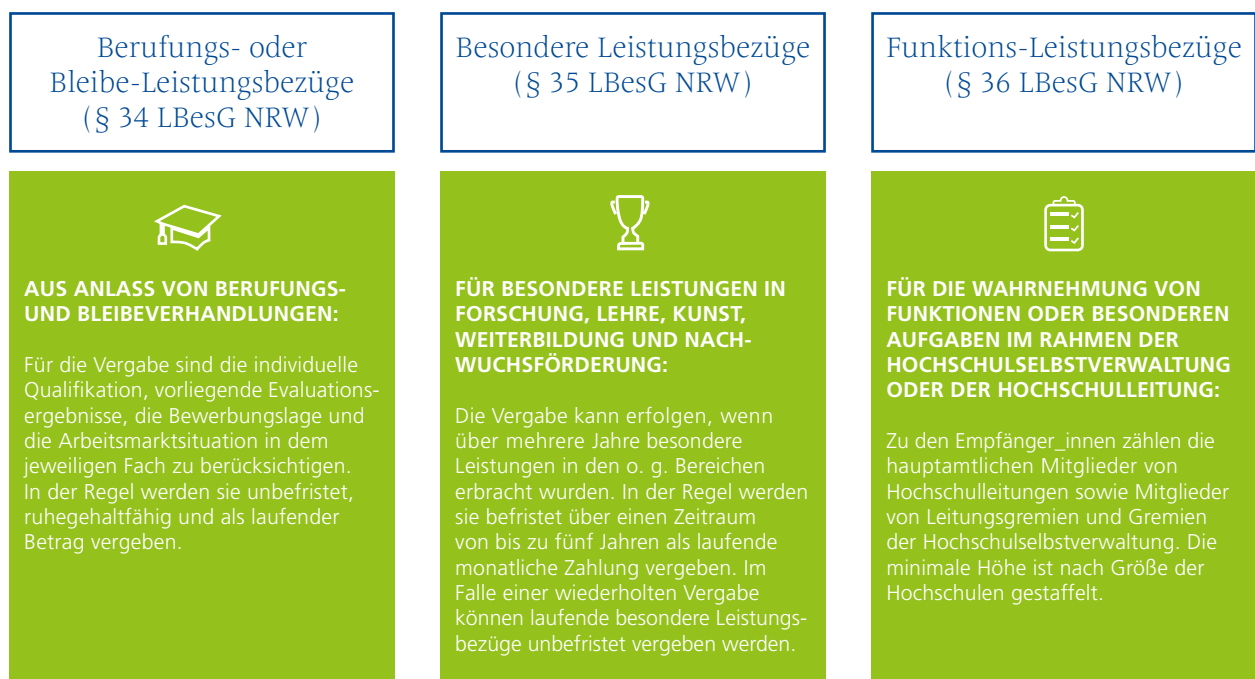
Während die Grundgehälter an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen und voll ruhegehaltfähig sind, gilt dies für die Leistungsbezüge nur eingeschränkt. Nach § 37 LBesG NRW sind in erster

²⁵ Die Ausgestaltung der Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie der Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete ist zudem in der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO festgelegt.

²⁶ Juniorprofessor_innen erhalten nach § 63 LBesG NRW nach erfolgreicher Zwischenevaluation eine nicht ruhegehaltfähige Zulage von derzeit 266,50 € (vgl. http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?t=155869006721737346&xid=7609310,110) und sind ansonsten in NRW von der Vergabe von Leistungsbezügen weitestgehend ausgeschlossen. Daher werden sie im Folgenden nicht weiter betrachtet.

²⁴ 2 BvL 4/10, www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2012/02/ls20120214_2bvl000410.html [Zugriff am 17.09.2019].

Abb. C 3.1: Leistungsbezüge nach Landesbesoldungsgesetz NRW



Linie die unbefristet gewährten Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge und besonderen Leistungsbezüge ruhegehaltfähig, vorausgesetzt, dass sie mindestens zwei Jahre bezogen wurden. Im Falle der Funktions-Leistungsbezüge tritt die Ruhegehaltfähigkeit nach einer Mindestamtszeit von fünf Jahren ein.

Neben diesen drei Formen von Leistungsbezügen können Professor_innen für die Einwerbung von Drittmitteln aus der Privatwirtschaft unter bestimmten Voraussetzungen eine Forschungs- und Lehrzulage nach § 62 des Landesbesoldungsgesetzes erhalten – ebenfalls eine Neuerung der Besoldungsreform. Bei Erhalt der Forschungs- und Lehrzulage ist aller-

dings die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen aus diesem Grund nicht möglich.

Das Besoldungsrecht in NRW überlässt auch vor dem Hintergrund der Autonomie der Hochschulen und des eingeführten Globalhaushalts (vgl. Teil B) den Hochschulen die konkrete Ausgestaltung der Vergabe der Leistungsbezüge. Den Rektor_innen obliegt dabei die Entscheidung und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung der Bezüge.²⁷

²⁷ Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes erhalten ihre Mittel zur Bewirtschaftung in Form von Zuschüssen zum laufenden Betrieb. Grundlage für die Finanzierung der Personalstellen und damit auch der Professor_innen ist dabei der geltende Stellenplan für die jeweilige Hochschule.

3.2 ORDNUNGEN UND RICHTLINIEN ZUR REGELUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN IN DER W-BESOLDUNG

Das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) und die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) geben den rechtlichen Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen des Landes NRW vor. Während die Forschungs- und Lehrzulage und die Funktions-Leistungsbezüge stärkeren gesetzlichen Regulierungen unterliegen, wird den Hochschulen ermöglicht, die weitere Ausgestaltung der Vergabe der Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (§ 3 Abs. 1 HLeistBVO)²⁸ und der besonderen Leistungsbezüge (§ 4 HLeistBVO) in ihren Hochschulordnungen zu regeln. Die überwiegende Mehrzahl der Hochschulen in NRW macht von dieser Kann-Regelung Gebrauch und hat entsprechende Ordnungen, Richt- oder auch Leitlinien erlassen und veröffentlicht. Um einen Einblick in die organisationale Vergabepaxis von Leistungsbezügen an den Hochschulen zu gewinnen, wurden diese Dokumente der Hochschulen gesichtet und analysiert. Es lagen Dokumente von insgesamt 30 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zur Auswertung vor.²⁹

Dabei handelt es sich um zwölf Universitäten, 15 Fachhochschulen und drei Kunsthochschulen.

Die Dokumente befassen sich in unterschiedlicher Detailliertheit mit den drei verschiedenen Leistungsbezügen und der Forschungs- und Lehrzulage. Dabei zeigt die Analyse der Dokumente, dass nicht allen Leistungsbezügen und Zulagen gleichermaßen Aufmerksamkeit geschenkt wird. Insbesondere die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge ist im Fokus der Hochschulen. So haben alle vorliegenden Dokumente der Hochschulen – bis auf die Richtlinie an der Kunstakademie Münster – Regelungen bezüglich der besonderen Leistungsbezüge aufgenommen. Zudem behandeln manche Ordnungen ausschließlich die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge, wie beispielsweise die Richtlinien der RWTH Aachen, der Hochschule Rhein-Waal, der Universitäten Düsseldorf, Münster und Paderborn oder die Ordnung der Hochschule Hamm-Lippstadt. Die Funktions-Leistungsbezüge sind an 24 Hochschulen Gegenstand der hier betrachteten Dokumente, die Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge an 21 und die Forschungs- und Lehrzulagen an 17 Hochschulen. Die Auswertung zeigt zudem, dass insbesondere die Fachhochschulen alle vier Arten der leistungsorientierten Zulagen in ihren Dokumenten aufgenommen haben, während dies an den Universitäten eher die Ausnahme ist. So sind nur an der TU Dortmund, der FernUniversität in Hagen und der Universität Wuppertal alle vier Arten der Leistungsbezüge in die Dokumente aufgenommen.

²⁸ Für Leistungsbezüge im Rahmen von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen werden in den beiden maßgeblichen Gesetzestexten zwei unterschiedliche Benennungen für diese Form des Leistungsbezugs verwendet. Im LBesG heißt es „Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge“ und in der HLeistBVO „Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge“. Je nach Kontext werden im Folgenden daher beide Schreibweisen verwendet.

²⁹ Die Hochschulordnungen zur Vergabe von Leistungsbezügen wurden zunächst über die Webseiten der Hochschulen recherchiert. Zudem wurden die Gleichstellungsbeauftragten derjenigen Hochschulen angeschrieben, die keine Ordnungen auf ihren Webseiten veröffentlicht hatten oder deren Ordnungen möglicherweise veraltet waren, und um Zusendung der Ordnungen bzw. um Auskunft über das Vorhandensein entsprechender Ordnungen gebeten. Erhebungsdatum der Dokumente ist der Februar 2019.

3.2.1 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Die Regelungen in den Ordnungen der Hochschulen zu den Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Hochschulen, aber auch zwischen den Hochschularten. Grundlegend orientieren sich viele der Formulierungen an den Vorgaben in § 34 LBesG. Somit wird beispielsweise in den meisten Dokumenten festgelegt, dass eine Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen nur möglich ist, wenn ein Ruf einer anderen Hochschule oder ein Angebot eines anderen Arbeitgebers vorliegt. An der Universität Bielefeld wird zusätzlich vorgeschrieben, dass dieses Angebot mindestens dem der Universität Bielefeld entsprechen muss, und an der Hochschule Düsseldorf, dass es dieses sogar übersteigen muss, um Bleibeverhandlungen führen zu können. Zudem legt die Fachhochschule Dortmund fest, dass Angebote von anderen Fachhochschulen des Landes NRW keine Berücksichtigung finden. Darüber hinaus werden für die Gewährung von Bleibeleistungsbezügen insbesondere in der Ordnung der Folkwang Universität der Künste eine Reihe zusätzlicher Kriterien angeführt, u.a. besonderes Engagement in der Lehre, besondere künstlerische Leistungen oder das Einwerben von Drittmitteln.

Kriterien für die Vergabe von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen

Neben den gesetzlich vorgegebenen Kriterien für die Gewährung von Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen – „individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach“ (§ 34 LBesG) – haben ausschließlich einzelne Fach- und Kunsthochschulen weitere Kriterien aufgeführt oder bestimmte Kriterien hervorgehoben, die auch auf die Spezifika der jeweiligen Hochschulart abzielen. So betont beispielsweise die Hochschule Bochum das Kriterium der individuellen Qualifikation besonders, indem sie die Qualifikation in Forschung und Lehre als maßgeblich benennt. Ein wiederholt genanntes zusätzliches Kriterium ist, wie in § 3 Abs. 1 HLeistBVO vorgesehen, die „Bedeutung der Professur“. In den Dokumenten der Hochschule Düsseldorf, der Technischen Hochschule Köln oder der Fachhochschule Aachen wird dieses Kriterium nicht weiter präzisiert, an der Kunstakademie Münster wird die Bedeutung auf die Hochschule bezogen, an der Hochschule Ruhr West auf den Fachbereich fokussiert und an der Folkwang Universität der Künste und der Hochschule für

Musik Detmold sowohl auf das Fach als auch auf die Hochschule gesamt. Die Sichtung der Dokumente zeigt, dass dieses Kriterium an allen drei Kunsthochschulen in Bezug auf die Berufsleistungsbezüge aufgeführt wird. Allerdings wird ebenfalls deutlich, dass eine weitere Definition des Begriffs ‚Bedeutung‘ – und seine Beziehung zu besonderen Leistungen – den Dokumenten nicht zu entnehmen ist. Dies gilt gleichermaßen für die in der Richtlinie der Westfälischen Hochschule enthaltene Formulierung eines „besonderen Interesses an der Berufung“.

An der Hochschule Ruhr West sowie der Fachhochschule Münster werden zudem Berufserfahrungen als zusätzliches Kriterium genannt. Während dieses an der Hochschule Ruhr West lediglich als zusätzliches Element fungiert, ist an der Fachhochschule Münster die Gewährung von Berufsleistungsbezügen ausschließlich auf die Berufserfahrung ausgerichtet.

Höhe der Vergabe

Neben den Kriterien zur Vergabe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden an einigen Fach- und Kunsthochschulen ebenfalls Orientierungsgrößen für die Höhe der Vergabe festgelegt. Dies kann ein Regelbetrag, Maximalwert oder ein Stufensystem sein. An der Fachhochschule Dortmund und der Technischen Hochschule Köln werden die Bleibe-Leistungsbezüge in Stufen vergeben, jedoch mit unterschiedlicher Stufenanzahl und Beträgen. Während sich die Bleibe-Leistungsbezüge an der Fachhochschule Dortmund auf drei Stufen zwischen 400 € und 1.000 € bewegen, sind sie an der Technischen Hochschule Köln auf vier Stufen zwischen 150 € und 600 € begrenzt.

Ein Stufensystem für die Gewährung von *Berufungs-Leistungsbezügen* besteht ausschließlich an der Fachhochschule Münster, wobei der Betrag für eine Stufe 140 € ist und für fünf Jahre zusätzlicher beruflicher Erfahrung³⁰ vergeben wird. Zugleich wird für Professor_innen im Angestelltenverhältnis die Zulage um zwei Stufen erhöht.

Die besondere Situation von Professor_innen im Angestelltenverhältnis wird auch an der Kunstakademie Münster und der Technischen Hochschule Köln in die Ausgestaltung der Dokumente einbezogen. Die Technische Hochschule erhöht den Regelbetrag der

³⁰ Die fünf Jahre berufliche Praxis, die für eine Einstellung erforderlich sind, werden hier nicht mit einberechnet.

Berufungs-Leistungsbezüge von 300 € monatlich um 200 € und die Kunstakademie Münster legt höhere Maximalbeträge für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge fest. Zudem differenziert die Kunstakademie zusätzlich zwischen W2- und W3-Professuren. Ersteren wird es laut der Richtlinie ermöglicht, eine Zulage zu erhalten, die ihr Gehalt bis auf das Grundgehalt einer W3-Professur aufstockt, wohingegen für W3-Professuren keine entsprechenden Zulagen vorgesehen sind. Außerdem benennen die Hochschule Düsseldorf (400 €), die Westfälische Hochschule (250 €), die Technische Hochschule Köln (300 €) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (400 €) in ihren Dokumenten Maximal- bzw. Regelbeträge für Berufungs-Leistungsbezüge. Ein gesonderter Passus bezüglich der Vergabe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge ist in den Dokumenten der FernUniversität Hagen und der Universität Duisburg-Essen zu finden. Dort wird festgelegt, dass vonseiten der Professor_innen die Gehaltsvorstellungen bereits vor den Verhandlungen schriftlich vorgelegt werden müssen.

Entscheidungsbefugnis

Die Entscheidung über Gewährung, Höhe oder Ausgestaltung dieser Leistungsbezüge obliegt, wie in der HLeistBVO festgelegt, den Rektor_innen der Hochschulen und diese verfügen, gerade bei eher spärlich ausgestalteten Richtlinien, über erhebliche Ermessensspielräume. Die jeweiligen Dekan_innen werden insofern einbezogen, indem sie Vorschläge unterbreiten können oder angehört werden, was in einigen Dokumenten auch noch einmal aufgeführt wird. Auch wenn durch die Ordnungen und Richtlinien die Möglichkeit gegeben wird, Transparenz bei der Vergabe der Berufungs- und Bleibebezüge herzustellen und die Rolle der Rektor_innen einzugrenzen, bleibt die Entscheidungsbefugnis auch vor dem Hintergrund der rechtlichen Regelungen doch bei ihnen, was eine starke Machtkonzentration bedeutet. Darüber hinaus werden zwar Kriterien für die Vergabe der Leistungsbezüge genannt, diese bleiben jedoch eher allgemein und orientieren sich am Gesetzestext. Dies gilt in ähnlicher Weise ebenfalls für die besonderen Leistungsbezüge, deren Vergabep Praxis im Folgenden dargestellt wird.

3.2.2 Besondere Leistungsbezüge

Für einen großen Teil der Hochschulen besteht der größte Regelungsbedarf hinsichtlich der besonderen Leistungsbezüge nach § 35 LBesG NRW. Dies wird

auch daran deutlich, dass manche Hochschulen separate oder ausschließlich Ordnungen oder Richtlinien für die Vergabeverfahren der besonderen Leistungsbezüge erlassen haben. Dabei lassen sich nach Auswertung der vorliegenden Dokumente im Wesentlichen drei Regelungsbereiche identifizieren: die Höhe und Befristungsdauer der besonderen Leistungsbezüge, die Vergabep Praxis zur Gewährung und die Kriterien zur Bewertung der besonderen Leistungen.

Höhe und Befristungsdauer der besonderen Leistungsbezüge

Nach Auswertung der Dokumente ergibt sich das Bild, dass die besonderen Leistungsbezüge in der Regel als monatliche Bezüge befristet gewährt werden, wobei die Befristungsdauer oftmals drei oder fünf Jahre beträgt. Lediglich an den Universitäten Bochum, Bonn und Düsseldorf³¹ werden die besonderen Leistungsbezüge im Zuge einmaliger oder jährlicher Zahlungen vergeben.

Bezogen auf die Höhe der besonderen Leistungsbezüge nutzen laut vorliegender Dokumente 20 Hochschulen ein Stufenmodell zur Vergabe. Die Anzahl der Stufen bewegt sich dabei zwischen drei und fünf, meist mit Abständen von 200 € oder 250 €. Die Höhe der Bezüge unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Hochschulen, wobei tendenziell an den Universitäten höhere Beträge genannt werden. Liegt die erste Stufe an acht Hochschulen bei maximal 200 €, so starten die FernUniversität Hagen und die Universität Paderborn bereits mit 500 €. Noch größer sind die Unterschiede bei der höchsten Stufe. Während die Universität Paderborn mit 2.000 € den höchsten Wert ausweist und acht weitere Hochschulen mindestens 1.000 € an besonderen Leistungsbezügen auf der höchsten Stufe gewähren, bleiben andere Hochschulen und hier insbesondere die Fachhochschulen, wie beispielsweise die Hochschule Niederrhein (9 % W2-Grundgehalt) oder die Hochschule Ruhr West (700 €) hinter diesen maximalen Beträgen zurück.

Eine Gewichtung der Kriterien und eine feste Zuschreibung der notwendig zu erreichenden Kriterien für die Gewährung spezifischer Stufen wird in den Ordnungen der Fachhochschule Dortmund und der Hochschule Rhein-Waal angegeben. In beiden Hochschulen werden die Kriterien in drei Kategorien (A, B, und C)

³¹ An den Universitäten Bonn und Düsseldorf werden je nach Säule bzw. Art der besonderen Leistung variierende Vergabemodelle angewendet.

eingeorordnet. Um die kleinste Stufe zu erreichen, müssen die Professor_innen drei Kriterien der Kategorie AAA aufweisen, für die finale dritte Kategorie benötigen sie fünf Kriterien in den Kategorien ABBC. So wird auf dieser Ebene Transparenz über die Anforderungen für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen hergestellt, auch wenn die einzelnen Kriterien weiterhin Raum für Interpretationen lassen.

Neben den überwiegenden Stufenmodellen legen drei Hochschulen in ihren Dokumenten Höchstgrenzen für die Gewährung fest. Diese ist an der Westfälischen Hochschule mit 150 € relativ niedrig angesetzt, wohingegen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Folkwang Universität der Künste besondere Leistungsbezüge bis zu 500 Euro gewährt werden. Die Richtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen an der Universität zu Köln weicht von den bisherigen Modellen etwas ab, da hier Tätigkeiten bzw. Aufgaben definiert sind, die dann jeweils mit einem festen Betrag, der sich zwischen 350 € und 1.000 € bewegt, als besondere Leistungen vergütet werden.

Vergabepaxis der besonderen Leistungsbezüge

Die Sichtung der vorliegenden Dokumente zeigt, dass sich die Verfahren zur Gewährung der besonderen Leistungsbezüge an vielen Hochschulen ähneln. Häufig ist vonseiten der Professor_innen ein Antrag an die Rektor_innen zu stellen. Dieser wird entweder durch eine Stellungnahme der zuständigen Dekan_innen ergänzt oder von ihnen weitergereicht.

Eine weitere Vorgehensweise besteht darin, dass an manchen Hochschulen die Dekan_innen mögliche Kandidat_innen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge vorschlagen. An anderen Hochschulen beschließen die Rektor_innen generell die Gewährung der Leistungsbezüge oder in Sonderfällen. So ist in der Richtlinie der Universität Wuppertal vermerkt, dass bei außergewöhnlichen Leistungen auch ohne Antrag besondere Leistungsbezüge durch den Rektor oder die Rektorin beschlossen werden können.

Einige Hochschulen knüpfen die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge zudem an Zielvereinbarungen. Dieses Vorgehen ist an der Folkwang Universität der Künste das einzig zugelassene Verfahren, um besondere Leistungsbezüge zu erhalten.

Darüber hinaus binden einige Hochschulen weitere Akteur_innen in das Verfahren ein. So ist an der

Hochschule Rhein-Waal sowie der Hochschule für Gesundheit Bochum eine Beratung der Vergabe durch das Präsidium vorgesehen. Ein separates Gremium in Form einer Vertrauenskommission wird an der Universität Duisburg-Essen sowie der Hochschule Düsseldorf einbezogen, dieses hat die Aufgabe, einen Vorschlag für die Entscheidung der Rektor_innen zu erarbeiten. Ein verhältnismäßig inklusives Verfahren hat die Hochschule Bochum entwickelt. Dabei wird die Entscheidung über die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen in einem Gespräch zwischen Dekan_in und Präsident_in getroffen. Zusätzlich sind zu diesem Gespräch die Antragstellenden, ein_e zusätzliche_r Professor_in nach Wahl der Antragstellenden sowie eine Person des Personaldezernats zugelassen. Dies ermöglicht den Antragstellenden eine andere Verhandlungsposition und sorgt für Transparenz im Entscheidungsprozess.

Kriterien für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

Grundsätzlich bewegen sich die Kriterien für die Bewertung von besonderen Leistungen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben und beziehen sich entsprechend auf die fünf Bereiche Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Der Bereich Kunst wird auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Fachzusammensetzungen an den Fachhochschulen und Universitäten zum Teil in den jeweiligen Dokumenten nicht aufgeführt. An den Fachhochschulen kommt der Lehre zudem eine höhere Bedeutung zu als an den Universitäten. Dies spiegelt sich ebenfalls bei der Aufzählung von Kriterien in den vorliegenden Dokumenten wider. Einige Richtlinien geben dagegen keine Kriterienkataloge an, sondern beziehen sich darauf, dass die von den Professor_innen erbrachten Leistungen über ein bestimmtes Maß hinausgehen sollen.

Auffällig ist, dass mit acht von zwölf der überwiegende Teil der Universitäten ausschließlich auf die gesetzlichen Vorgaben rekurriert und keine Ergänzungen oder andere Gewichtungen der Kriterien vornimmt. Stattdessen werden die in § 5 HLeistBVO aufgeführten Beispiele für Leistungskriterien in den Dokumenten wiedergegeben. Demgegenüber werden an den meisten Fach- und Kunsthochschulen die Kriterien weiter ausdifferenziert, ergänzt oder abgeändert. Wiederholt ergänzt wurden dabei Kriterien in der Kategorie Lehre, wie die Durchführung von fremdsprachigen Lehrveranstaltungen, Veröffentlichung von Lehrbüchern,

Entwicklung von E-Learning-Angeboten, aber auch Praxiskontakte, Organisation von Konferenzen an der eigenen Hochschule, besonderes Engagement in Gremien der Selbstverwaltung oder die Betreuung von kooperativen Promotionen. Nur an wenigen Hochschulen werden Gender- und Diversity-Aspekte in den Richtlinien aufgegriffen. So hat die Folkwang Universität der Künste eine Leistungskategorie „Gender und Diversity“ definiert und die Hochschule Bochum berücksichtigt Gender und Diversity durchgängig in allen Kategorien. In der Lehre wird beispielsweise die „Integration von geschlechtsspezifischen Fragestellungen, Sichtweisen und Ergebnissen in der Lehre“ als eigenständiges Kriterium aufgeführt.

3.2.3 Funktions-Leistungsbezüge

Die gesetzlichen Vorgaben für Funktions-Leistungsbezüge in § 6 HLeistBVO schreiben zu Teilen feste Sätze für die Funktionen an den Hochschulen vor. So wird die Höhe der Funktions-Leistungsbezüge für alle hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitungen nach der Größe der Hochschulen und Hochschulart festgelegt. Daraus resultiert eine große Spannweite in der Höhe der Funktions-Leistungsbezüge: zwischen 49,7 % des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W3 für die Rektor_innen an den großen Universitäten des Landes und 11,4 % des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W3 für die hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung, die nicht Rektor_in sind und an den Fachhochschulen (ausgenommen die Technische Hochschule Köln) tätig sind. Zudem können neben diesen festgelegten Funktions-Leistungsbezügen für die hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitungen weitere Funktions-Leistungsbezüge durch das Ministerium gewährt werden.

Leistungsbezüge für weitere Funktionsträger_innen an den Hochschulen

Darüber hinaus kann „[n]icht hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung, Dekaninnen und Dekanen sowie Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung [...] ein Funktions-Leistungsbezug in Höhe von bis zu 20 Prozent des jeweiligen Grundgehalts gewährt werden“ (§ 6 Abs. 5 HLeistBVO). In diesem Rahmen können sich die Hochschulen bewegen und entsprechende Funktions-Leistungsbezüge in ihren Ordnungen und Richtlinien festlegen. Dabei ist zu beachten, dass über die Gewährung der Funktions-Leistungsbezüge an die Mitglieder der Hochschulleitungen das für Hochschu-

len zuständige Ministerium, also das MKW, entscheidet. Die Rektor_innen haben die Entscheidungsbezugnis über die Leistungsbezüge für Funktionen und Ämter jenseits der Hochschulleitung inne, die im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

Während einige Hochschulen wie die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Westfälische Hochschule, die Fachhochschule Südwestfalen oder die Hochschule Ruhr West in ihren Dokumenten ausschließlich die gesetzlichen Vorgaben wiedergeben, führen andere Hochschulen verschiedene konkrete Beträge für spezifische Funktionen oder Ämter an. An den meisten Hochschulen werden die im Gesetz erwähnten Funktionen – die nichthauptberuflichen Mitglieder der Rektorate und Präsidien sowie die Dekan_innen – mit Funktions-Leistungsbezügen ausgestattet. Darüber hinaus nehmen zwölf Hochschulen, darunter sieben Universitäten, vier Fachhochschulen und eine Kunsthochschule, in ihren Ordnungen und Richtlinien weitere Funktionsträger_innen wie z. B. Fachbereichsleitungen auf. An drei Fachhochschulen (Hochschule Bochum, Technische Hochschule Köln, Fachhochschule Münster) werden zudem Funktions-Leistungsbezüge an die Leiter_innen von zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen vergeben. Für diesen Bericht von besonderem Interesse ist, dass an der Universität Bielefeld, der Fachhochschule Dortmund, den Hochschulen Düsseldorf und Niederrhein, der Folkwang Universität der Künste sowie der Kunstakademie Münster das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Professorinnen als besondere Leistung gewürdigt wird und diese daher eine Funktionszulage erhalten. Dies kann als Aufwertung der Gleichstellungsarbeit im Kontext der Hochschulorganisation gewertet werden. Die Zulagen bewegen sich dabei zwischen 15 % eines W2-Grundgehalts (ca. 876 €) an der Fachhochschule Dortmund und 200 € an der Kunstakademie Münster. Weitere Funktionsträger_innen, die laut vorliegenden Dokumente Funktions-Leistungsbezüge erhalten können, finden sich an den Hochschulen Düsseldorf und Niederrhein. An der Hochschule Düsseldorf erhalten Prüfungsausschussvorsitzende gestaffelt nach Studierendenzahl zwischen 300 € und 150 € an Zulagen und an der Hochschule Niederrhein wird das Amt des/der Datenschutzbeauftragten mit 9 % des Grundgehalts zusätzlich vergütet.

Vergabehöhe

Insgesamt bewegt sich die Höhe der Funktionszulagen auf sehr unterschiedlichem Niveau. Die Universität zu Köln und die Fachhochschule Dortmund weisen in ihren Dokumenten die höchsten Beträge für die Vergabe an Funktions-Leistungsbezüge aus. So erhalten Prorektor_innen und Dekan_innen an der Universität zu Köln je 1.000 €, Prorektor_innen an der Fachhochschule Dortmund 20 % (ca. 1.170 € in 2018) und Dekan_innen 15 % (ca. 876 € in 2018) des W2-Grundgehalts. An der Fachhochschule Aachen betragen die Funktions-Leistungsbezüge für Prorektor_innen und Dekan_innen ebenfalls 15 % ihres jeweiligen Grundgehalts. Dagegen fallen die Funktions-Leistungsbezüge beispielsweise an der Universität Bochum mit 150–250 € für Dekan_innen und 100 € für Studiendekan_innen deutlich geringer aus. Über alle Ordnungen und Richtlinien hinweg bewegen sich viele der dort festgelegten Funktions-Leistungsbezüge zwischen 300 € und 600 €.

Entscheidungsbefugnis

Auch bezüglich der Vergabe von Funktions-Leistungsbezügen wird deutlich, dass die Position der Rektor_innen ein besonderes Gewicht innehat. So wird ihnen bereits durch die gesetzlichen Vorgaben die Entscheidungsbefugnis über Höhe und Gewährung der Funktions-Leistungsbezüge übertragen, sofern es sich nicht um die hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitungen handelt. Die vorliegenden Ordnungen der Hochschulen bestätigen diese Entscheidungsbefugnis in der Regel. Das wird u. a. in der Richtlinie der Universität Duisburg-Essen deutlich, wenn darauf verwiesen wird, dass die genannten Be-

träge als Richtwerte das Ermessen des Rektors oder der Rektorin konkretisieren sollen. Zudem ist in vielen Dokumenten verzeichnet, dass die Rektor_innen ebenfalls über die Gewährung sowie über die Höhe der Leistungsbezüge für weitere Funktionsträger_innen entscheiden können, falls dies nicht konkret in den jeweiligen Dokumenten festgelegt ist. Darüber hinaus liegt, so die Leistungsbezügeordnung der Hochschule Düsseldorf in Bezug auf die Funktions-Leistungsbezüge der Dekan_innen und Prodekan_innen, neben der Festlegung der Höhe der Zulage auch die regelmäßige Überprüfung der Höhe in der Verantwortung des Präsidenten oder der Präsidentin.

3.2.4 Forschungs- und Lehrzulagen

Befassen sich die vorliegenden Dokumente der Hochschulen mit der Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen, so greifen diese überwiegend die rechtlichen Vorgaben aus § 62 LBesG und § 8 HLeistBVO bezüglich der Gewährung von Zulagen durch private Drittmittelgeber_innen auf. In der Regel wird beschrieben, dass keine Überschneidung mit besonderen Leistungsbezügen zulässig ist, die Entscheidung durch die Rektor_innen getroffen wird und die Zulage 100 % des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen soll. In einigen wenigen Fällen werden Ergänzungen vorgenommen. So regelt beispielsweise die Hochschule Düsseldorf, dass im Falle einer Beteiligung von mehreren Professor_innen an einem Drittmittelprojekt die Zulagen anteilig zu gewähren seien oder die Fachhochschule Münster verweist auf die Verhältnismäßigkeit zwischen Zulagen und Gesamtsumme des Drittmittelprojekts.

3.3 Resümee

Mit dem Jahr 2005 wurde in NRW das System der W-Besoldung für Professor_innen eingeführt. Diese Besoldungsreform ging mit zwei wesentlichen Veränderungen einher. Zum einen wurde die Höhe der Grundgehälter deutlich reduziert und zum anderen wurden leistungsorientierte und persönlich verhandelbare Gehaltsbestandteile betont. Ziel war es u. a., individuelle Leistungen zu vergüten und Anreize für Spitzenforscher_innen zu schaffen. Prinzipiell können W2- und W3-Professuren in NRW Leistungsbezüge anlassbezogen in drei Kategorien – Beru-

fungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge (1), Besondere Leistungsbezüge (2) und Funktions-Leistungsbezüge (3) – erhalten. Dabei ist die Verantwortung für Organisation und Gewährung dieser dynamischen Gehaltsbestandteile überwiegend an den Hochschulen verortet.

Die Auswertung der vorliegenden Dokumente der Hochschulen zur Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung zeigt, dass die Dokumente je nach Hochschule einen unterschiedlichen Regelungsgehalt aufweisen. Vielfach wird auf die rechtliche

Rahmenordnung verwiesen und diese in den Dokumenten wiedergegeben, eine Konkretisierung erfolgt dabei eher an den Fach- und Kunsthochschulen als an den Universitäten, sodass viele Entscheidungen in den Verhandlungen selbst durch die Rektor_innen getroffen werden. Thematisch behandeln die Ordnungen dabei vor allem die Höhe, Vergabep Praxis und Leistungskriterien der verschiedenen Leistungsbezüge. Dabei bleiben die Ausführungen und Definitionen von Kriterien oftmals sehr allgemein. Außerdem fällt auf, dass die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge einen wichtigen Schwerpunkt der Dokumente bildet und verschiedene Modelle über die Höhe der Vergabe und Anlässe für die Gewährung abbilden. Insofern können die Richtlinien und Ordnungen zur Transparenz bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge beitragen. Inwiefern die Richtlinien und Ordnungen den Professor_innen an der Hochschule bekannt sind oder wie darüber kommuniziert wird, darüber kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden. Auch Fragen des Controllings oder Gleichstellungsaspekte sind nur selten Gegenstand der Dokumente. Die Universität Duisburg-

Essen verweist in ihrer Ordnung über das Verfahren und die Vergabe besonderer Leistungsbezüge – ähnlich wie die RWTH Aachen, die Universität Paderborn und die Hochschule Niederrhein – darauf, dass die Hochschulleitung in „geeigneter Weise geschlechterdifferenziert Auskunft über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge“ gibt.

Die Analyse der Richtlinien unterstreicht letztlich die zentrale Position der Rektor_innen bei der Vergabe der Leistungsbezüge: Bei ihnen liegt die letztliche Entscheidungsbefugnis, auch wenn einige Ordnungen diese beispielsweise durch den Einbezug von Vertrauenskommissionen oder weiteren Akteur_innen im Falle der Vergabe besonderer Leistungsbezüge einzugrenzen suchen. Zugleich wird erneut die zentrale Position der Rektor_innen bei der Vergabe der Leistungsbezüge deutlich, liegt bei ihnen doch die letztliche Entscheidungsbefugnis. Nur wenige Ordnungen begrenzen diese beispielsweise durch den Einbezug von Vertrauenskommissionen oder weiteren Akteur_innen im Falle der Vergabe besonderer Leistungsbezüge oder durch die Einrichtung einer Beschwerdekommision.

4 ENTGELTDIFFERENZEN BEI PROFESSUREN – ANALYSE HOCHSCHULSTATISTISCHER DATEN

Nachdem im letzten Kapitel ein Überblick über die Rahmenbedingungen der Vergabe von Leistungsbezügen gegeben wurde, werden im Folgenden die amtlichen Daten des Landes NRW (Finanzstatistik IT.NRW und LBV) ausgewertet, um einen Einblick in die Verteilung der durchschnittlichen Bruttogehälter und Leistungsbezüge vollzeitbeschäftigter verbeamteter Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu gewinnen.³² Die Daten werden sowohl im Überblick aller Hochschulen ausgewertet als auch nach den Hochschularten Universität, Fachhochschule und Kunsthochschule sowie nach den

Medizinischen Fakultäten. Für die Universitäten und Fachhochschulen wird zusätzlich eine Darstellung der Gehälter und Leistungsbezüge auf Hochschulebene vorgenommen, für die Medizinischen Fakultäten und die Kunsthochschulen ist dies aufgrund der geringen Fallzahlen der Professorinnen aus Datenschutzgründen nicht möglich. Die Medizinischen Fakultäten werden in der Auswertung getrennt von den Universitäten dargestellt, da sie, mit Ausnahme der Universität Bochum, einem Universitätsklinikum zugeordnet sind und dadurch Besonderheiten in der Finanz- und Personalstruktur aufweisen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass für die Medizinischen Fakultäten lediglich Daten zu den Bruttogehältern zur Verfügung standen.

³² Bei der Analyse der hochschulstatistischen Daten werden die Gehaltswerte ohne Nachkommastellen dargestellt. Deshalb kann es zu rundungsbedingten Abweichungen kommen.

4.1 VERDIENSTUNTERSCHIEDE AUF DER EBENE DER BRUTTOGEHÄLTER AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

Ein erster Vergleich der monatlichen durchschnittlichen Bruttogehälter (Tab. C 4.1) auf der Basis der Sonderauswertung von IT.NRW zum Stichtag 30.06.2016 zeigt: An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes verdienen Professorinnen insgesamt 6.406 € und damit 615 € weniger als Professoren. Diese Differenz kann durch mehrere Faktoren erklärt werden. An erster Stelle steht das unterschiedlich hohe Tabellenentgelt (Grundgehalt): Weil Männer in den höheren Besoldungsgruppen W3 und C4 überdurchschnittlich häufig vertreten sind, fällt ihr Grundgehalt im Durchschnitt um 319 € höher aus. Zudem liegt der Familienzuschlag bei Männern um 94 € höher als bei Frauen. Hier wirkt sich aus, dass Professoren häufiger und auch mehr Kinder haben und/oder häufiger verheiratet sind als Professorinnen (vgl. Metz-Göckel et al. 2014). Weitere individuelle Zulagen wie Vermögenswirksame Leistungen und die Allgemeine Zulage fallen zahlenmäßig kaum ins Gewicht und werden daher in der Tabelle nicht dargestellt. Werden vom Bruttogehalt die drei genannten Zulagen abgezogen, verbleibt ein bereinigtes Bruttogehalt, auf dessen Grundlage die durchschnittliche Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern berechnet wird. Demnach verdienen Professorinnen in NRW über alle Hochschulen und Besoldungsgruppen

hinweg 521 € weniger als Professoren, was einer Verdienstlücke von 7,7 % entspricht. Diese Gehaltsdifferenz (prozentual und absolut) kann als bereinigter Gender Pay Gap bezeichnet werden.³³

Die im Vergleich zu den Männern geringeren Bruttogehälter der Professorinnen lassen sich zum Teil dadurch erklären, dass der Frauenanteil an den niedriger vergüteten Ämtern W1 und W2 sowie C2 und C3 höher ist (vgl. Teil A Kap. 4.2). Eine Aufschlüsselung nach Besoldungsgruppe ergibt jedoch auch innerhalb dieser Gruppen geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede. Dabei zeigt sich eine Gemeinsamkeit zwischen W- und C-Besoldung: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto größer sind die Verdienstdifferenzen. So ist das bereinigte durchschnittliche Bruttogehalt der W3-Professorinnen um 633 €

³³ In der Literatur wird der Gender Pay Gap als die prozentuale Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen definiert, gemessen am Verdienst von Männern. In Studien wird der Gender Pay Gap üblicherweise nur prozentual ausgewiesen, da ein Vergleich der unterschiedlichen Berufsfelder und Hierarchiestufen mit ihren stark variierenden Verdiensthöhen nur bedingt aussagekräftig wäre. Da es sich hier um dasselbe Berufsfeld und (zum Teil) dieselbe Besoldungsgruppe handelt, ist hier auch die absolute Gehaltsdifferenz in Euro von Interesse. Ebenso müssen die Monatsgehälter hier nicht – wie sonst üblich – in Stunden umgerechnet werden, sondern sind vergleichbar, weil es sich nur um Vollzeitbeschäftigte derselben Statusgruppe handelt.

Tab. C 4.1: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Durchschnittliche monatliche Bezüge (in €)				Gehaltsdifferenz	
			Bruttogehalt	darunter:		Bereinigtes Bruttogehalt	€	%
				Tabellenentgelt	Familienzuschlag			
W3	Frauen	380	7.700 €	5.905 €	166 €	7.532 €		
	Männer	1.270	8.445 €	5.905 €	278 €	8.166 €		
	Gesamt	1.650	8.273 €	5.905 €	252 €	8.019 €	633 €	7,8 %
W2	Frauen	665	6.086 €	5.346 €	158 €	5.926 €		
	Männer	1.695	6.323 €	5.346 €	258 €	6.063 €		
	Gesamt	2.365	6.256 €	5.346 €	230 €	6.024 €	137 €	2,3 %
W1	Frauen	170	4.314 €	4.062 €	131 €	4.182 €		
	Männer	195	4.354 €	4.062 €	144 €	4.209 €		
	Gesamt	365	4.336 €	4.062 €	138 €	4.196 €	27 €	0,6 %
C4	Frauen	110	7.461 €	7.269 €	104 €	7.354 €		
	Männer	815	7.931 €	7.268 €	223 €	7.705 €		
	Gesamt	920	7.876 €	7.268 €	210 €	7.664 €	351 €	4,6 %
C3	Frauen	225	6.448 €	6.318 €	129 €	6.317 €		
	Männer	1.095	6.576 €	6.321 €	217 €	6.356 €		
	Gesamt	1.320	6.554 €	6.320 €	202 €	6.350 €	39 €	0,6 %
C2	Frauen	80	5.842 €	5.683 €	152 €	5.686 €		
	Männer	315	5.903 €	5.681 €	217 €	5.683 €		
	Gesamt	395	5.891 €	5.681 €	204 €	5.684 €	-3 €	-0,1 %
Insgesamt	Frauen	1.630	6.406 €	5.621 €	149 €	6.255 €		
	Männer	5.385	7.021 €	5.940 €	243 €	6.777 €		
	Gesamt	7.015	6.878 €	5.866 €	221 €	6.655 €	521 €	7,7 %

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

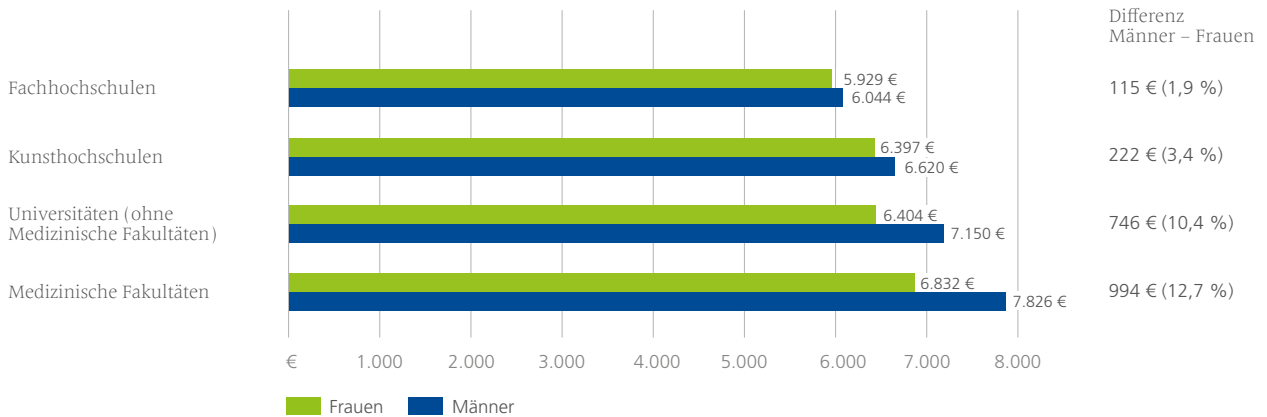
niedriger als das der W3-Professoren, was einem bereinigten Gender Pay Gap von 7,8 % entspricht. In der Besoldungsgruppe W2 sind es durchschnittlich 137 € monatlich weniger, womit die Verdienstlücke von 2,3 % deutlich geringer ausfällt. Da die Tabellenentgelte in der jeweiligen Besoldungsgruppe in der Regel gleich sind und es sich um bereinigte Bruttogehälter handelt, lassen sich die gefundenen Verdienstunterschiede in den W-Ämtern durch Differenzen bei den Leistungsbezügen erklären, was an späterer Stelle weiter ausgeführt wird. Auch in der C4-Besoldung lässt sich feststellen, dass Professorinnen im Schnitt 351 € und damit 4,6 % weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Unterschiede sind nicht mehr auf die altersgemäße Eingruppierung in verschiedene Erfahrungsstufen zurückzuführen, sondern ebenfalls durch mögliche Zulagen erklärbar, die im Rahmen von Bleibeverhandlungen ausgehandelt wurden.

Vergleich von W- und C-Besoldung

Im Vergleich von W- und C-Besoldung wird darüber hinaus sichtbar, dass die W-Besoldung einen geschlechterübergreifenden Schereneffekt produ-

ziert hat: Die durchschnittlichen W3-Bezüge der Professor_innen übersteigen die C4-Durchschnittswerte deutlich, wohingegen die durchschnittlichen W2-Bezüge unterhalb der C3-Durchschnittswerte liegen. Einzig im Vergleich zur C2-Besoldung ist die W2-Besoldung mit höheren Verdiensten für Frauen und Männer verbunden. Zugleich ergibt der Vergleich zwischen W- und C-Besoldung, dass in der W-Besoldung der Gender Pay Gap höher ist. So fallen die Verdienstunterschiede zwischen W-besoldeten Professorinnen und Professoren innerhalb der gleichen Besoldungsgruppe (W3 und W2) deutlich höher aus als in der C-Besoldung. Außerdem ist zu verzeichnen, dass ein nach W3 besoldeter Professor im Durchschnitt 461 € mehr verdient als ein C4-Professor, die W3-Professorin aber ‚nur‘ 178 € mehr als die C4-Professorin. Auf der nächstunteren Stufe haben Professorinnen die höheren Abschläge gegenüber der C-Besoldung: Hier verdient ein W2-Professor 293 € weniger als ein C3-Professor, während die Differenz zwischen W2- und C3-Professorinnen im Durchschnitt 391 € beträgt.

Abb. C 4.1: Durchschnittliche bereinigte Bruttogehälter und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Durchschnittliches bereinigtes Bruttogehalt: Bruttogehalt abzüglich Zulagen.

Hochschularten im Vergleich

Geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede gestalten sich ebenfalls nach Hochschulart unterschiedlich, wie Abb. C 4.1 zeigt. Die höchsten Durchschnittswerte für das bereinigte Bruttogehalt werden in der Hochschulmedizin erzielt, zugleich sind die Gehaltsdifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren mit 994 € besonders hoch. Ähnlich ausgeprägt sind die geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede an den Universitäten, denn hier verdienen Professorinnen im Berichtsjahr im Schnitt 746 € weniger als ihre Kollegen. Auch an den Kunst- und Fachhochschulen sind deutliche Verdienstunterschiede zu finden. An den Kunsthochschulen machen diese 222 € aus und an den Fachhochschulen immerhin noch 115 €. Zudem liegen die durchschnittlichen Gehälter an beiden Hochschularten deutlich unterhalb der Universitäten und Medizinischen Fakultäten. Hier zeigt sich, dass die gefundenen geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten mit der Höhe des Gehalts deutlich steigen.

- Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten):**

Zum Stichtag 30.06.2016 verdienen Professorinnen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes im Schnitt 746 € weniger als Professoren, was einem Gender Pay Gap von 10,4 % entspricht (Tab. C 4.2). Wie an den Hochschulen insgesamt wiederholt sich an den Universitäten das Muster, dass Frauen häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen vertreten sind und die durchschnittlichen Gehaltsdifferenzen zuungunsten von Professorinnen im W3- und C4-Amt deutlich höher ausfallen als in W2 und C3. Bei

den W3-Professuren beträgt die geschlechterbezogene Differenz im Gehalt 599 € und ist somit wesentlich höher als bei den C4-Professuren, wo der Verdienstunterschied 355 € ausmacht. Zwar ist in der Besoldungsgruppe W2 der Verdienstunterschied nicht so ausgeprägt, jedoch ist auch hier eine Differenz von 141 € zu verzeichnen, während in den Besoldungsgruppen C3 und C2 sowie bei den Juniorprofessuren (W1) nur minimale Gehaltsdifferenzen vorliegen. An den Universitäten sind im W3-Amt die Durchschnittswerte der Bruttogehälter sowohl für Frauen als auch für Männer insgesamt am höchsten und liegen oberhalb der C4-Professuren. Allerdings verdient ein W3-Professor durchschnittlich 404 € mehr als ein C4-Professor, während die Differenz bei den Professorinnen 160 € beträgt. Im Vergleich von W2- und C3-Besoldung zeigt sich, dass weder die nach W2 besoldeten Professorinnen noch die Professoren das (bereinigte) Bruttogehalt ihrer C3-Kolleg_innen erzielen.

- Medizinische Fakultäten:**

Die Auswertung der Daten von IT.NRW ergibt für die Medizinischen Fakultäten in NRW eine gravierende Verdienstlücke für die Gruppe der Professorinnen (Tab. C 4.3). Diese verdienen zum Stichtag über alle Besoldungsgruppen hinweg durchschnittlich 12,7 % weniger als Professoren, was einer Summe von 994 € bezogen auf das bereinigte Bruttogehalt entspricht. Auch für die Hochschulmedizin gilt, dass die insgesamt wenigen Professorinnen eher in den niedrigeren Besoldungsgruppen W2 und C3

Tab. C 4.2: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	335	7.515 €		
	Männer	1.080	8.114 €		
	Gesamt	1.415	7.972 €	599 €	7,4 %
W2	Frauen	265	6.075 €		
	Männer	605	6.216 €		
	Gesamt	875	6.173 €	141 €	2,3 %
W1	Frauen	160	4.183 €		
	Männer	190	4.211 €		
	Gesamt	350	4.198 €	28 €	0,7 %
C4	Frauen	90	7.355 €		
	Männer	685	7.710 €		
	Gesamt	775	7.668 €	355 €	4,6 %
C3	Frauen	95	6.315 €		
	Männer	360	6.322 €		
	Gesamt	455	6.320 €	7 €	0,1 %
C2	Frauen	5	5.687 €		
	Männer	5	5.697 €		
	Gesamt	10	5.693 €	10 €	0,2 %
Insgesamt	Frauen	955	6.404 €		
	Männer	2.925	7.150 €		
	Gesamt	3.880	6.967 €	746 €	10,4 %

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

Tab. C 4.3: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	15	8.192 €		
	Männer	115	9.123 €		
	Gesamt	130	9.003 €	931 €	10,2 %
W2	Frauen	20	6.544 €		
	Männer	65	6.950 €		
	Gesamt	85	6.854 €	406 €	5,8 %
W1	Frauen	5	4.192 €		
	Männer	5	4.151 €		
	Gesamt	15	4.170 €	-41 €	-1,0 %
C4	Frauen	5	7.289 €		
	Männer	100	7.734 €		
	Gesamt	105	7.704 €	445 €	5,8 %
C3	Frauen	10	6.307 €		
	Männer	60	6.883 €		
	Gesamt	70	6.810 €	576 €	8,4 %
Insgesamt	Frauen	60	6.832 €		
	Männer	345	7.826 €		
	Gesamt	405	7.681 €	994 €	12,7 %

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

zu finden sind. Doch zeigen die Daten auch innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen deutliche geschlechterbezogene Gehaltsdifferenzen. Zunächst fällt auf, dass in der Hochschulmedizin – auch im Vergleich mit den Hochschulen insgesamt – in der Besoldungsgruppe W3 die höchsten bereinigten Bruttogehälter gezahlt werden. Wie an den Universitäten sind an den Medizinischen Fakultäten zudem die höchsten Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren im W3-Amt zu finden. So erhalten die nach W3 besoldeten Professoren ein um 931 € höheres Gehalt als ihre Kolleginnen, was einem bereinigten Gender Pay Gap von 10,2 % entspricht. Die Gehaltsdifferenz in der Besoldungsgruppe W3 ist mehr als doppelt so hoch wie in der höchsten Gruppe der C-Besoldung (445 €). Auch die Bruttogehälter fallen in der W3-Besoldung gegenüber der C4-Besoldung deutlich höher aus, was für Professoren mit einem größeren Gehaltssprung verbunden ist als für Professorinnen: Ein W3-Professor in der Hochschulmedizin erhält im Durchschnitt eine um 1.389 € höhere Vergütung als sein C4-Kollege, wohingegen eine W3-Professorin 903 € mehr als ihre C4-Kollegin bezieht. Im Unterschied zum Hochschuldurchschnitt lässt sich außerdem in der Besoldungsgruppe C3 eine Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern von 576 € feststellen, über deren Ursachen an dieser Stelle keine Aussagen getroffen werden können. Im Vergleich zum C3-Amt ist die Ver-

dienstlücke in der Besoldungsgruppe W2 mit 406 € zwar geringer, aber beträchtlich.

- Fachhochschulen:** Verglichen mit den Universitäten fallen die geschlechterbezogenen Gehaltsdifferenzen an den Fachhochschulen geringer aus. So zeigt die Auswertung der Daten von IT.NRW bezüglich des bereinigten Bruttogehalts eine Gehaltsdifferenz von 115 € und somit eine Verdienstlücke von 1,9 % über alle Besoldungsgruppen hinweg (Tab. C 4.4). Dabei ist zu berücksichtigen, dass an den Fachhochschulen keine C4-Professuren existieren und die Anzahl der W3-Planstellen eng begrenzt ist. Doch für die wenigen in den Daten ausgewiesenen W3-Professuren lässt sich feststellen, dass die Bruttogehälter in dieser Besoldungsgruppe im Vergleich zu den Universitäten um 376 € höher liegen. Auch an den Fachhochschulen ist die Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern im W3-Amt mit 224 € am höchsten. Im W2-Amt beträgt sie 129 € und in der C-Besoldung sind insgesamt nur minimale Gehaltsdifferenzen vorhanden, sodass hier von einer geschlechterbezogenen Entgeltgleichheit ausgegangen werden kann. Darüber hinaus zeigt die Auswertung, dass die Verdienste im W2-Amt unterhalb der Verdienste im C3-Amt liegen, wobei hier auch geschlechterbezogene Effekte zu finden sind. Ein W2-Professor verdient im Schnitt um 409 € weniger als ein C3-Professor, eine W2-Professorin sogar um 526 € weniger als eine C3-Kollegin.

Tab. C 4.4: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	10	8.194 €		
	Männer	25	8.418 €		
	Gesamt	35	8.348 €	224 €	2,7 %
W2	Frauen	360	5.790 €		
	Männer	990	5.919 €		
	Gesamt	1.355	5.884 €	129 €	2,2 %
C3	Frauen	115	6.316 €		
	Männer	630	6.328 €		
	Gesamt	745	6.326 €	11 €	0,2 %
C2	Frauen	75	5.686 €		
	Männer	310	5.683 €		
	Gesamt	385	5.684 €	-3 €	-0,1 %
Insgesamt	Frauen	560	5.929 €		
	Männer	1.955	6.044 €		
	Gesamt	2.515	6.019 €	115 €	1,9 %

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

Tab. C 4.5: Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt	Gehaltsdifferenz (Männer – Frauen)	
				in €	in %
W3	Frauen	15	6.783 €		
	Männer	45	6.890 €		
	Gesamt	65	6.862 €	107 €	1,6 %
W2	Frauen	20	5.760 €		
	Männer	35	5.858 €		
	Gesamt	50	5.824 €	98 €	1,7 %
C4	Frauen	10	7.396 €		
	Männer	30	7.519 €		
	Gesamt	40	7.489 €	123 €	1,6 %
C3	Frauen	10	6.357 €		
	Männer	45	6.313 €		
	Gesamt	55	6.321 €	-44 €	-0,7 %
Insgesamt	Frauen	55	6.397 €		
	Männer	160	6.620 €		
	Gesamt	215	6.561 €	222 €	3,4 %

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

Das durchschnittlich niedrigste Gehalt wird in der Besoldungsgruppe C2 gezahlt.

- **Kunsthochschulen:** Auch für die Kunsthochschulen ergeben die Auswertungen der vorliegenden Daten von IT.NRW einen geschlechterbezogenen Verdienstunterschied von insgesamt 222 € zuungunsten von Professorinnen und somit einen bereinigten Gender Pay Gap von 3,4 % (Tab. C 4.5).³⁴ Dieser wird ebenfalls durch die häufigere Eingruppierung von Frauen in den niedrigeren Besoldungsgruppen beeinflusst, was hier vor allem für die W-Besoldung gilt. Zugleich fallen die durchschnittlichen bereinigten Bruttogehälter an den Kunsthochschulen niedriger aus als im Hochschuldurchschnitt insgesamt. Dieser Befund gilt ebenso für die Verdienstunterschiede

³⁴ Zu beachten ist, dass an den Kunsthochschulen viele Professuren im Angestelltenverhältnis zu finden sind, die hier nicht betrachtet werden können.

und damit den Gender Pay Gap, der in jeder Besoldungsgruppe unterhalb der 2-Prozent-Marke liegt. Auffällig ist, dass, anders als im Durchschnitt sämtlicher Hochschulen, der höchste Verdienstunterschied zwischen den Professorinnen und Professoren im C4-Amt mit 123 € zu finden ist, während die Differenz im W3-Amt 107 € beträgt. Insgesamt erhalten die W-Professuren gegenüber den vergleichbaren C-Professuren weniger Gehalt. Für die W3-Professuren beträgt der Unterschied zu den C4-Professuren insgesamt 627 €. Im Vergleich der Besoldungsgruppe W2 mit C3 findet sich ein ähnlicher Befund, der sich für die W-besoldeten Professorinnen noch etwas nachteiliger als für Professoren auswirkt: Sie verdienen 597 € weniger als C3-Professorinnen. Außerdem ist in der Besoldungsgruppe W2 eine Verdienstlücke von 98 € zu verzeichnen, während Professorinnen der Besoldungsgruppe C3 44 € mehr verdienen als ihre Kollegen.

4.2 LEISTUNGSBEZÜGE IN DER W-BESOLDUNG

Im Folgenden wird untersucht, welchen geschlechterbezogenen Einfluss die Leistungsbezüge der W-Besoldung auf die Gehälter von Professorinnen und Professoren haben. Hierzu wird im vorliegenden Kapitel der Erhalt von Leistungsbezügen für die Gruppe der verbeamteten und vollzeitbeschäftigten W2- und W3-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft

des Landes auf der Basis einer Sonderauswertung (Stichtag 30.06.2016) des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW(LBV) in den Blick genommen. Die Medizinischen Fakultäten werden gesondert analysiert, da hierfür ausschließlich die von IT.NRW gelieferten Daten zur Verfügung stehen.

Professorinnen erhalten häufiger keine Leistungsbezüge

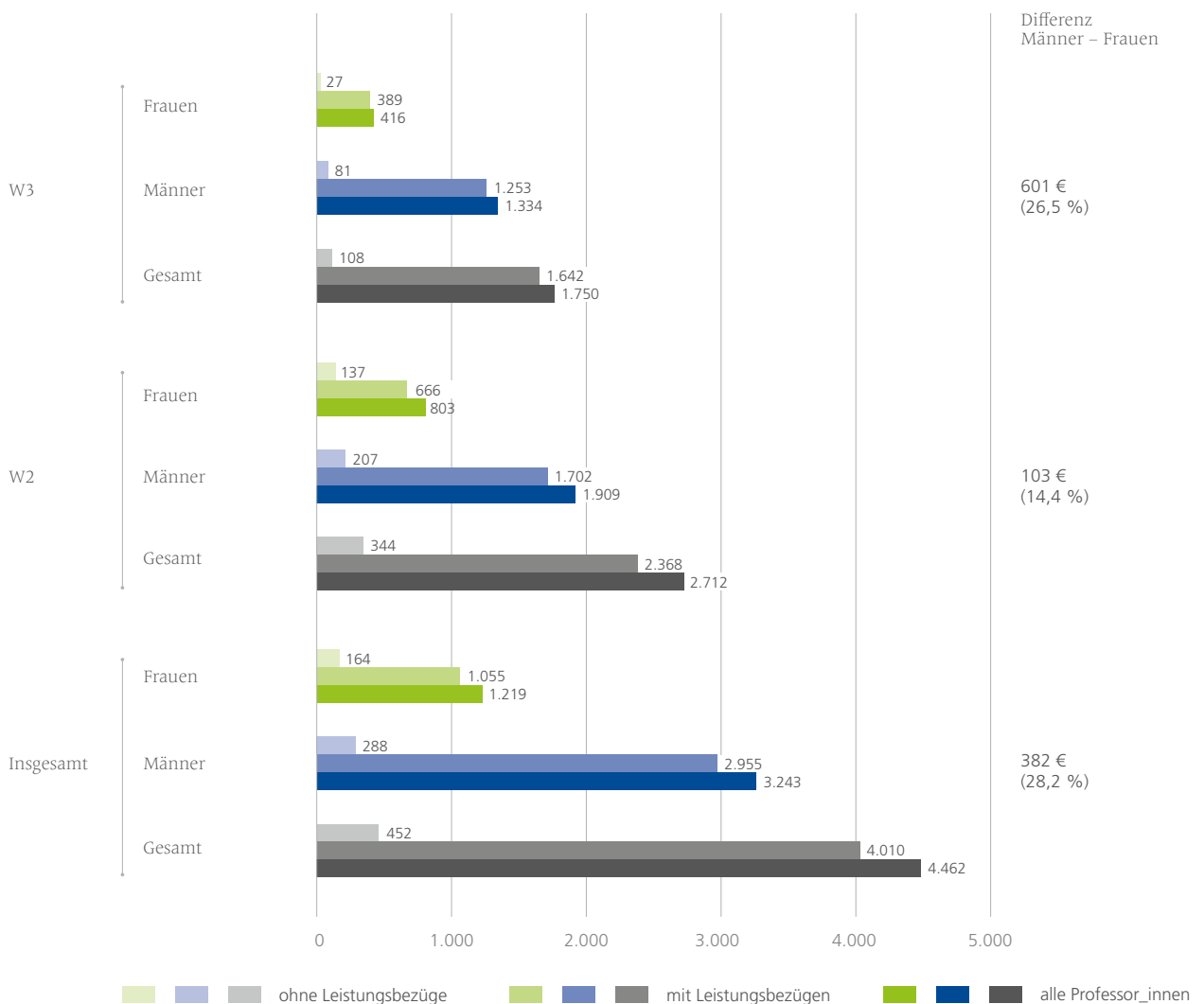
Die Abbildung C 4.2 gibt einen ersten Überblick über den Erhalt von Leistungsbezügen und Differenzen hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge nach Geschlecht. Insgesamt erhalten 10,1 % der Professor_innen keine Leistungsbezüge. Dies betrifft Frauen (13,5 %) häufiger als Männer (8,9 %). Der überwiegende Anteil der Professuren ohne Leistungsbezüge (12,7 %) ist nach W2 besoldet, wobei auch hier der Anteil der Professorinnen ohne Leistungsbezüge mit 17,1 % um sechs Prozentpunkte höher ausfällt als bei den Kollegen. In der Gruppe der W3-Professuren ist der Anteil der Professuren ohne Leistungsbezüge

mit 6,2 % vergleichsweise gering und es gibt kaum Geschlechterungleichheiten.

Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppen

Die Auswertung der durchschnittlichen Leistungsbezüge lässt ebenso deutliche geschlechterbezogene Unterschiede, die sogenannte LB-Differenz, erkennen. Insgesamt erhalten Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Durchschnitt 1.248 € an Leistungsbezügen, wobei Professorinnen 382 € weniger erhalten als ihre Kollegen, was einer Verdienstlücke von 28,2 % entspricht (Abb. C 4.2). Werden die Besoldungsgruppen getrennt betrachtet, fällt auf, dass die durchschnittlichen Leistungsbezüge

Abb. C 4.2: Anzahl der Professor_innen mit und ohne Leistungsbezüge sowie Differenz der durchschnittlichen Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

im W3-Amt mit einem Betrag von 2.123 € etwa dreimal so hoch ausfallen wie im W2-Amt (683 €). Zudem bestätigt sich erneut, dass mit den höheren Auszahlungen an Leistungsbezügen auch höhere Gehaltsdifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren einhergehen. W3-Professorinnen erhalten durchschnittlich 601 € und damit 26,5 % weniger an Leistungsbezügen als W3-Professoren. Im W2-Amt beträgt die LB-Differenz dagegen 103 € (14,4 %).

Hochschulart

Nicht nur die Besoldungsgruppe hat einen Einfluss auf die geschlechterbezogenen LB-Differenzen, sondern ebenso die Hochschulart (Tab. C 4.6). Im Gesamtüberblick wird sichtbar, dass an den Universitäten im Durchschnitt die höchsten Leistungsbezüge gezahlt werden und zugleich die LB-Differenz mit 505 € am höchsten ist. An den Fach- und Kunsthochschulen werden dagegen im Durchschnitt deutlich niedrigere Leistungsbezüge gezahlt und auch die LB-Differenzen sind mit 156 € an den Fach- und mit 137 € an den Kunsthochschulen deutlich geringer.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn die Besoldungsgruppen in die Analyse einbezogen werden. So beziehen sowohl die W3-Professorinnen als auch die W3-Professoren an den Fachhochschulen die höchsten Leistungsbezüge insgesamt, wobei die LB-Differenz mit 199 € deutlich geringer ist als in der Gruppe der W3-Professuren an den Universitäten. Hier ist mit 621 € der höchste geschlechterbezogene Unterschied in der Zahlung an Leistungsbezügen zu finden. An den Kunsthochschulen sind die durchschnittlichen Leistungsbezüge im W3-Amt im Vergleich der Hoch-

schularten am niedrigsten, dies gilt ebenfalls für die LB-Differenz, die 114 € beträgt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass an den Kunsthochschulen viele der Professuren im Angestelltenverhältnis vergütet sind und daher hier in der Auswertung nicht berücksichtigt werden können. Bei der Betrachtung der W2-Professuren zeigt sich, dass sowohl an den Universitäten (51 €) als auch an den Kunsthochschulen (40 €) eher mäßige LB-Differenzen auftreten. An den Fachhochschulen dagegen erhalten die Professorinnen im W2-Amt im Durchschnitt 158 € weniger als ihre Kollegen. Damit sind an den Fachhochschulen in der Besoldungsgruppe W2 die höchsten LB-Differenzen zu verzeichnen.

Alter – Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge

Auch das Alter der Professor_innen hat einen Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge, denn mit steigendem Dienstalalter nimmt die Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge zu. Insgesamt erhalten Professor_innen, die älter als 50 Jahre sind, höhere Leistungsbezüge als die jüngeren Kolleg_innen (Tab. C 4.7). Auch innerhalb der Alterskohorten ist zu verzeichnen, dass mit steigender Höhe der Leistungsbezüge die geschlechterbezogenen LB-Differenzen zunehmen und somit der Gender Pay Gap steigt. Dies gilt, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, für die unterschiedlichen Hochschularten und Besoldungsgruppen, wie oben bereits gezeigt wurde.

- **Universitäten:** An den Universitäten des Landes NRW sind die geschlechterbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Leistungsbezüge im W3-Amt deutlich ausgeprägt. Bereits in der jüngeren Alterskategorie (bis 50 Jahre) erhalten Professorin-

Tab. C 4.6: Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professuren		W2-Professuren		Gesamt	
		Anzahl	Leistungsbezüge	Anzahl	Leistungsbezüge	Anzahl	Leistungsbezüge
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	385	1.682 €	322	833 €	707	1.295 €
	Männer	1.261	2.303 €	691	884 €	1.952	1.801 €
	LB-Differenz		621 €		51 €		505 €
Fachhochschulen	Frauen	11	2.548 €	453	461 €	464	511 €
	Männer	27	2.747 €	1.181	619 €	1.208	667 €
	LB-Differenz		199 €		158 €		156 €
Kunsthochschulen	Frauen	20	864 €	28	459 €	48	628 €
	Männer	46	978 €	37	499 €	83	764 €
	LB-Differenz		114 €		40 €		137 €
Insgesamt	Frauen	416	1.665 €	803	610 €	1.219	970 €
	Männer	1.334	2.266 €	1.909	713 €	3.243	1.352 €
	LB-Differenz		601 €		103 €		382 €

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

Tab. C 4.7: Durchschnittliche Leistungsbezüge nach Alter, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professuren		W2-Professuren		Gesamt	
		bis 50 Jahre	älter als 50	bis 50 Jahre	älter als 50	bis 50 Jahre	älter als 50
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	1.358 €	2.046 €	789 €	940 €	1.058 €	1.665 €
	Männer	1.901 €	2.652 €	780 €	1.098 €	1.405 €	2.261 €
	LB-Differenz	542 €	606 €	-9 €	158 €	347 €	596 €
Fachhochschulen	Frauen	*	2.544 €	392 €	620 €	399 €	751 €
	Männer	*	2.938 €	498 €	829 €	507 €	931 €
	LB-Differenz	*	394 €	106 €	209 €	108 €	180 €
Kunsthochschulen	Frauen	835 €	917 €	380 €	601 €	571 €	731 €
	Männer	710 €	1.203 €	395 €	636 €	552 €	982 €
	LB-Differenz	-125 €	286 €	15 €	34 €	-18 €	250 €
Insgesamt	Frauen	1.333 €	2.031 €	552 €	745 €	771 €	1.324 €
	Männer	1.860 €	2.611 €	602 €	915 €	1.020 €	1.790 €
	LB-Differenz	527 €	580 €	50 €	170 €	249 €	466 €

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis für durchschnittliche Leistungsbezüge: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). In der Gruppe „bis 50 Jahre“ sind die 50-Jährigen enthalten. * Aufgrund der geringen Anzahl von W3-Professuren in der Alterskategorie bis 50 Jahre entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

nen 542 € weniger an Leistungsbezügen als ihre Kollegen. In der Alterskategorie oberhalb von 50 Jahren ist die Differenz auf 606 € gestiegen. An die W2-Professuren werden dagegen insgesamt deutlich geringere Leistungsbezüge gezahlt. Dies gilt insbesondere für die jüngere Alterskohorte. Zudem sind in dieser Gruppe noch keine Differenzen zwischen Frauen und Männern zu erkennen. Mit dem Alter steigt auch im W2-Amt die Höhe der Leistungsbezüge, jedoch für Professorinnen weniger stark als für Professoren, womit eine LB-Differenz von 158 € verbunden ist.

- **Fachhochschulen:** Auch an den Fachhochschulen zeigt sich, dass mit höherem Alter sowohl die gezahlten Leistungsbezüge steigen als auch die LB-Differenzen. So beträgt die LB-Differenz im W2-Amt in der Alterskategorie bis 50 Jahre 106 €, steigt jedoch bei den älteren Kolleg_innen fast um das Doppelte auf 209 € an. Die insgesamt höchste LB-Differenz findet sich bei älteren W3-Professorinnen, die 394 € weniger an zusätzlichen Bezügen erhalten als ihre W3-Kollegen.
- **Kunsthochschulen:** An den Kunsthochschulen sind in der jüngeren Alterskategorie insgesamt noch keine LB-Differenzen zuungunsten von Professorinnen zu finden. Im W3-Amt erhalten Frauen im Durchschnitt sogar 125 € mehr an Leistungsbezügen als ihre Kollegen. Jedoch kehrt sich dieses Verhältnis bei den über 50-Jährigen um. Hier beziehen die W3-Professoren durchschnittlich

286 € mehr an Leistungsbezügen als die W3-Professorinnen. In der Gruppe der nach W2 besoldeten Professuren zeigen sich nur sehr geringe LB-Differenzen, jedoch sind auch hier die durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge in der Kategorie der älteren Professor_innen deutlich höher.

4.2.1 Unterschiedliche Kategorien von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe und Hochschulart

Wie in Kapitel 3 dargestellt, können Professor_innen aufgrund unterschiedlicher Anlässe Leistungsbezüge gewährt bekommen: im Rahmen von Bleibe- und Berufungsverhandlungen, für besondere Leistungen sowie aufgrund der Übernahme von Ämtern und Funktionen an der Hochschule. Im Folgenden werden nun diese drei Kategorien der Leistungsbezüge jeweils für die W3- und W2-Professuren analysiert.

Besoldungsgruppe W3

Für die Gruppe der W3-Professuren zeigt Tabelle C 4.8, dass je nach Hochschulart die unterschiedlichen Kategorien von Leistungsbezügen unterschiedlich hoch ausfallen.

- **Universitäten:** So werden an den Universitäten im Vergleich zu Fachhochschulen und Kunsthochschulen im Schnitt die höchsten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge ausgezahlt, dies gilt für W3-Professorinnen und W3-Professoren. Zugleich wird sichtbar, dass an die Männer

Tab. C 4.8: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professuren nach Kategorie der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	Alle Professuren		Professuren mit LB		darunter			LB-Differenz Männer – Frauen	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	Anzahl	durchschn. LB (in €)	Berufungs- und Bleibe-LB	Besondere LB (in €)	Funktions- LB (in €)	in €	in %
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	385	1.682 €	362	1.788 €	1.530 €	578 €	1.187 €		
	Männer	1.261	2.303 €	1.191	2.438 €	2.147 €	712 €	978 €		
	Gesamt	1.646	2.158 €	1.553	2.287 €	2.001 €	683 €	1.013 €	650 €	26,7 %
Fach- hochschulen	Frauen	11	2.548 €	11	2.548 €	(-)	(-)	2.548 €		
	Männer	27	2.747 €	26	2.853 €	317 €	(-)	2.841 €		
	Gesamt	38	2.690 €	37	2.762 €	317 €	(-)	2.754 €	305 €	10,7 %
Kunst- hochschulen	Frauen	20	864 €	16	1.080 €	1.041 €	750 €	691 €		
	Männer	46	978 €	36	1.250 €	893 €	675 €	1.280 €		
	Gesamt	66	943 €	52	1.197 €	942 €	698 €	1.176 €	170 €	13,6 %
Insgesamt	Frauen	416	1.665 €	389	1.781 €	1.515 €	586 €	1.432 €		
	Männer	1.334	2.266 €	1.253	2.413 €	2.122 €	711 €	1.197 €		
	Gesamt	1.750	2.123 €	1.642	2.263 €	1.977 €	684 €	1.241 €	632 €	26,2 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis 'Alle Professuren': einschließlich Personen ohne Leistungsbezüge; Basis 'Professuren mit LB' und 'LB-Differenz': alle Personen, die Leistungsbezüge erhalten; Basis für Aufschlüsselung der Leistungsbezüge: ausschließlich Personen, die den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

mit durchschnittlich 2.147 € in dieser Kategorie höhere Leistungsbezüge gezahlt werden als an ihre Kolleginnen mit 1.530 €. Die Beträge für die besonderen Leistungsbezüge fallen insgesamt deutlich niedriger aus, jedoch erhalten auch hier die Professoren mit 712 € durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als die Professorinnen mit 578 €. Bei den Funktions-Leistungsbezügen erzielen dagegen die Professorinnen mit 1.187 € einen um 209 € höheren Durchschnittswert.

- **Fachhochschulen:** An den Fachhochschulen ist die Anzahl der W3-Stellen mit 38 Professuren sehr gering. In der Regel werden die Rektorinnen und Rektoren nach W3 vergütet, insofern erklärt sich, dass in dieser Gruppe die durchschnittlichen Funktions-Leistungsbezüge mit 2.754 € einen bedeutenden Teil der Leistungsbezüge ausmachen, die damit auch höher ausfallen als an den Universitäten. Für die Professorinnen stellen die Funktions-Leistungsbezüge sogar die einzigen zusätzlichen Gehaltszulagen dar, die zudem 293 € unterhalb des Durchschnittswerts der Männer im W3-Amt liegen.
- **Kunsthochschulen:** Nach W3 besoldete Professorinnen an Kunsthochschulen erhalten – anders als an den Universitäten – im Durchschnitt höhere Bleibe- und Berufungs-Leistungsbezüge

und besondere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Dagegen werden an die Professoren die höheren Funktions-Leistungsbezüge gezahlt. Insgesamt beträgt die Differenz an den Kunsthochschulen jedoch 170 € zuungunsten der W3-Professorinnen.

Besoldungsgruppe W2

Die geschlechterbezogene Betrachtung der nach W2 besoldeten Professuren lässt ebenfalls ein differenziertes Bild bei der Vergabe der unterschiedlichen Kategorien von Leistungsbezügen je nach Hochschulart sichtbar werden (Tab. C 4.9).

- **Universitäten:** Im W2-Amt werden an den Universitäten – im Vergleich mit den Fach- und Kunsthochschulen – die höchsten Durchschnittswerte (860 €) für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge erreicht. Letztere machen an den Universitäten zugleich einen hohen Anteil der Leistungsbezüge insgesamt aus und geschlechterbezogene Unterschiede sind nicht vorhanden. Dagegen erzielen die Professorinnen, die Funktions-Leistungsbezüge erhalten, mit 419 € höhere Durchschnittsummen als die Professoren mit 331 €. Umgekehrt werden an die Männer in dieser Gruppe um 79 € höhere besondere Leistungsbezüge vergeben.

Tab. C 4.9: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren nach Kategorie der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart	Geschlecht	Alle Professuren		Professuren mit LB		darunter			LB-Differenz Männer – Frauen	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	Anzahl	durchschn. LB (in €)	Berufungs- und Bleibe-LB	Besondere LB (in €)	Funktions-LB (in €)	in €	in %
Universitäten (ohne Medizin)	Frauen	322	833 €	283	948 €	864 €	408 €	419 €		
	Männer	691	884 €	613	997 €	858 €	487 €	331 €		
	Gesamt	1.013	868 €	896	981 €	860 €	468 €	355 €	49 €	4,9 %
Fachhochschulen	Frauen	453	461 €	365	572 €	299 €	478 €	633 €		
	Männer	1.181	619 €	1.063	688 €	342 €	532 €	513 €		
	Gesamt	1.634	576 €	1.428	659 €	331 €	519 €	535 €	116 €	16,9 %
Kunsthochschulen	Frauen	28	459 €	18	714 €	575 €	479 €	363 €		
	Männer	37	499 €	26	710 €	448 €	680 €	422 €		
	Gesamt	65	482 €	44	712 €	505 €	602 €	403 €	-4 €	-0,5 %
Insgesamt	Frauen	803	610 €	666	736 €	554 €	461 €	539 €		
	Männer	1.909	713 €	1.702	800 €	540 €	524 €	466 €		
	Gesamt	2.712	683 €	2.368	782 €	544 €	509 €	481 €	64 €	8,0 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis 'Alle Professuren': einschließlich Personen ohne Leistungsbezüge; Basis 'Professuren mit LB' und 'LB-Differenz': alle Personen, die Leistungsbezüge erhalten; Basis für Aufschlüsselung der Leistungsbezüge: ausschließlich Personen, die den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

- Fachhochschulen:** An den Fachhochschulen haben Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge mit durchschnittlich 331 € eine geringere Bedeutung als besondere und Funktions-Leistungsbezüge. Darüber hinaus sind sie die niedrigsten im Vergleich nach Hochschulart. Allerdings erhalten W2-Professorinnen sowohl im Durchschnitt weniger an Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen (43 €) als auch an besonderen Leistungsbezügen (54 €). Ähnlich wie an den Universitäten sind die Funktions-Leistungsbezüge der Fachhochschulprofessorinnen um 120 € höher als die ihrer Kollegen, allerdings erhalten Frauen insgesamt seltener als Männer Funktions-Leistungsbezüge.
- Kunsthochschulen:** An den Kunsthochschulen zeigen sich ebenfalls geschlechterbezogene Unterschiede. So bekommen Professorinnen um 127 € höhere Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, während die Professoren im Durchschnitt um 201 € höhere besondere Leistungsbezüge sowie um 59 € höhere Funktions-Leistungsbezüge beziehen.

4.2.2 Leistungsbezüge auf Hochschulebene

Im Folgenden werden die zum Stichtag 30.06.2016 durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge an die

W3- und W2-Professor_innen auf Hochschulebene geschlechterdifferenziert analysiert. Mit Blick auf die Fallzahlen werden ausschließlich die Auswertungen für die Universitäten (W3- und W2-Professuren) und die Fachhochschulen (W2-Professuren) dargestellt.³⁵

Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten

Die bisherigen Analysen haben insbesondere in der Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten in NRW sehr hohe Verdienstunterschiede zuungunsten der Professorinnen sichtbar werden lassen. Diese Verdienstunterschiede sind auf die hohe Differenz von 621 € beim Erhalt von Leistungsbezügen zurückzuführen. Tabelle C 4.10 gibt zudem Auskunft darüber, dass zwischen den Universitäten deutliche Spannweiten sowohl hinsichtlich der Höhe der gezahlten Leistungsbezüge als auch hinsichtlich der LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern existieren.

Es zeigt sich eine Tendenz: Je höher die durchschnittlichen Leistungsbezüge der Männer ausfallen, desto größer sind die geschlechterbezogenen LB-Differenzen. So finden sich überdurchschnittlich starke LB-Differenzen an den Universitäten Köln (1.353 €), Duisburg-Essen (1.145 €), Düsseldorf (822 €) sowie

³⁵ Bei kleinen Fallzahlen (unterhalb von sechs) wird aus Datenschutzgründen auf eine Darstellung der durchschnittlichen Leistungsbezüge verzichtet.

Tab. C 4.10: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

W3 Universität	Vollzeitbeschäftigte		durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Köln	43	139	1.554 €	2.907 €	1.353 €	46,5 %
U Duisburg-Essen	35	106	1.516 €	2.661 €	1.145 €	43,0 %
U Düsseldorf	17	51	1.631 €	2.453 €	822 €	33,5 %
RWTH Aachen	27	140	1.654 €	2.426 €	772 €	31,8 %
U Bielefeld	25	88	1.351 €	1.924 €	572 €	29,7 %
U Bochum	48	121	1.957 €	2.422 €	466 €	19,2 %
U Paderborn	28	75	1.451 €	1.911 €	461 €	24,1 %
U Münster	47	130	1.814 €	2.221 €	407 €	18,3 %
U Bonn	27	145	2.255 €	2.617 €	362 €	13,8 %
TU Dortmund	24	87	1.692 €	2.004 €	312 €	15,6 %
U Siegen	22	70	1.373 €	1.655 €	282 €	17,0 %
U Wuppertal	27	76	1.594 €	1.768 €	174 €	9,8 %
FernU Hagen	12	25	1.585 €	1.424 €	-162 €	-11,4 %
DSHS Köln	3	8	*	2.397 €	*	*
Alle Universitäten	385	1.261	1.682 €	2.303 €	621 €	27,0 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschließlich Fälle ohne Leistungsbezüge, sortiert absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Anzahl von W3-Professorinnen entfällt die Darstellung der durchschnittlichen Leistungsbezüge.

an der RWTH Aachen (772 €). Auffällig ist, dass zu dieser Gruppe auch die beiden „Exzellenz-Universitäten“ Köln und Aachen gehören, was darauf verweist, dass der damit verbundene größere finanzielle Verteilungsspielraum – ungeachtet der Einbeziehung von Gleichstellungsindikatoren für die Verleihung des Exzellenz-Prädikats – zugunsten von Professoren eingesetzt wird. Auch sind es nicht durchweg die Universitäten mit technischem Schwerpunkt, die ausgeprägte Differenzen und besonders hohe Leistungsbezüge aufweisen. Für alle anderen Universitäten, außer der FernUniversität Hagen, lassen sich LB-Differenzen zuungunsten von Frauen feststellen. Dabei weisen die Universität Wuppertal mit einer LB-Differenz von 174 € und die Universität Siegen mit 282 € im Vergleich niedrigere Werte auf, wobei hier die Durchschnittswerte für die Leistungsbezüge sowohl für Männer als auch für Frauen unterhalb von 2.000 € liegen.

Besoldungsgruppe W2 an den Universitäten

Auch die Auswertung zur Besoldungsgruppe W2 ergibt, dass je nach Universität die LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern unterschiedlich ausfallen (Tab. C 4.11), wenn auch nicht so stark wie bei den W3-Besoldeten. Im Durchschnitt der Universitäten lässt sich nur eine geringe LB-Differenz von 51 € feststellen. Zudem haben sich die Rangfolgen hinsichtlich der geschlechterbezogenen Differenzen bei den Leis-

tungsbezügen im Vergleich zur W3-Besoldung an den Universitäten verschoben.

So vergibt nun die TU Dortmund als einzige Universität um durchschnittlich 99 € höhere Leistungsbezüge an die W2-Professorinnen. Für die Universitäten Bochum (22 €) und Köln (36 €) lassen sich zudem eher mäßige LB-Differenzen feststellen. Dagegen fällt an der Universität Siegen mit einer Summe von 213 € die LB-Differenz im W2-Amt im Vergleich mit allen Universitäten am höchsten aus, wobei die gezahlten Leistungsbezüge für Männer und Frauen unterdurchschnittliche Beträge ausweisen. Die Leistungsbezüge an der Universität Bonn sind mit 620 € für Professoren wie auch mit 454 € für Professorinnen die niedrigsten. Hingegen ist die LB-Differenz sowohl in Euro (166 €) als auch in Prozent (26,8 %) die jeweils zweithöchste. Insgesamt lässt sich für die W2-Professuren an den Universitäten feststellen, dass die Höhe der Leistungsbezüge nicht – wie im W3-Amt – mit höheren LB-Differenzen einhergeht.

Besoldungsgruppe W2 an den Fachhochschulen

In der Besoldungsgruppe W2 finden sich auch an den Fachhochschulen geschlechterbezogene Unterschiede auf der Ebene der einzelnen Hochschulen (Tab. C 4.12). Wie bereits gezeigt, werden hier – im Vergleich zu den Universitäten und Kunsthochschulen – im Schnitt die niedrigsten Leistungsbezüge gezahlt,

Tab. C 4.11: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

W2 Universität	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Siegen	9	42	527 €	740 €	213 €	28,8 %
U Bonn	25	72	454 €	620 €	166 €	26,8 %
U Paderborn	31	36	795 €	949 €	154 €	16,2 %
U Wuppertal	21	40	893 €	1.025 €	132 €	12,8 %
FernU Hagen	4	9	*	1.029 €	*	*
U Münster	36	82	923 €	1.025 €	102 €	10,0 %
U Duisburg-Essen	32	61	895 €	987 €	93 €	9,4 %
U Bielefeld	33	41	1.173 €	1.249 €	77 €	6,1 %
RWTH Aachen	33	70	611 €	670 €	59 €	8,8 %
U Düsseldorf	11	32	599 €	649 €	50 €	7,7 %
U Köln	35	71	804 €	840 €	36 €	4,3 %
U Bochum	35	81	896 €	918 €	22 €	2,4 %
TU Dortmund	17	44	1.079 €	981 €	-99 €	-10,1 %
DSHS Köln ³⁶	(-)	10	(-)	1.057 €	(-)	(-)
Alle Universitäten	322	691	833 €	884 €	51 €	5,7 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschließlich Fälle ohne Leistungsbezüge, sortiert absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Anzahl von W3-Professorinnen entfällt die Darstellung der durchschnittlichen Leistungsbezüge.

Tab. C 4.12: Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

W2 Fachhochschule	Vollzeitbeschäftigte		Leistungsbezüge		LB-Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
HS Hamm-Lippstadt	29	63	340 €	730 €	389 €	53,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	20	45	556 €	893 €	336 €	37,7 %
FH Dortmund	39	73	578 €	821 €	243 €	29,6 %
HS Ruhr West	24	57	307 €	501 €	193 €	38,6 %
HS Niederrhein	32	86	347 €	530 €	183 €	34,5 %
FH Aachen	27	106	544 €	710 €	167 €	23,5 %
FH Münster	40	114	460 €	623 €	162 €	26,1 %
HS Düsseldorf	35	52	313 €	446 €	133 €	29,8 %
TH Köln	63	160	576 €	683 €	107 €	15,6 %
HS Westfälische	16	44	249 €	345 €	96 €	27,9 %
FH Bielefeld	40	93	385 €	477 €	93 €	19,4 %
HS Bochum	19	68	526 €	608 €	81 €	13,4 %
HS für Gesundheit	15	12	375 €	439 €	64 €	14,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	15	59	573 €	634 €	61 €	9,6 %
HS Rhein-Waal	21	73	602 €	632 €	30 €	4,8 %
FH Südwestfalen	18	76	570 €	565 €	-5 €	-0,9 %
Insgesamt	453	1181	461 €	619 €	158 €	25,6 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschließlich Fälle ohne Leistungsbezüge, sortiert absteigend nach LB-Differenz in €.

wobei auch an den Fachhochschulen hohe Spanne hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge existieren. Insgesamt beträgt die geschlechterbezogene Differenz der Leistungsbezüge an den Fachhochschulen 158 € und ist damit dreimal höher als im W2-Amt an den Universitäten.

³⁶ Die Deutsche Sporthochschule Köln weist im Berichtsjahr keine W2-Professorinnen auf.

Die W2-Professorinnen erzielen durchschnittlich 461 € und ihre Kollegen 619 €. Nur an der FH Südwestfalen erhalten Professorinnen mit 570 € im Durchschnitt um 5 € höhere Leistungsbezüge als Professoren mit 565 €. An allen anderen Fachhochschulen sind die Leistungsbezüge der Professoren höher als die der Professorinnen. Mit über 300 € LB-Differenz verzeichnen die Hochschule Bonn-Rhein-

Sieg und Hochschule Hamm-Lippstadt die höchsten geschlechterbezogenen Ungleichheiten. Frauen erhalten an diesen Hochschulen um mehr als ein Drittel (Bonn-Rhein-Sieg) bzw. um mehr als die Hälfte (Hamm-Lippstadt) geringere Leistungsbezüge als Männer. Dabei sind die niedrigeren LB-Differenzen an der Fachhochschule Rhein-Waal (30 €), der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (61 €) und der Hochschule für Gesundheit (64 €) zu finden, gefolgt von der Hochschule Bochum, der Fachhochschule Bielefeld und der Westfälischen Hochschule, an denen die LB-Differenzen ebenfalls unterhalb der 100-Euro-Marke bleiben.

4.2.3 Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit

Im Folgenden wird danach gefragt, welche Effekte die geschlechtersegregierte Verteilung der Professuren entlang der unterschiedlichen Fächer auf die Höhe der Leistungsbezüge hat. Werden in Fächern wie beispielsweise den Ingenieurwissenschaften, in denen Professorinnen deutlich unterrepräsentiert sind, höhere Leistungsbezüge gezahlt als in Fächern wie den Erziehungswissenschaften, in denen überdurchschnittlich viele Frauen forschen und lehren? Um diese Fragen zu beantworten, steht der Zusammenhang zwischen Fach, Gehalt und Geschlecht im Fokus der folgenden Analysen. Hierzu werden die zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereiche – gemessen an der Anzahl der Professuren – an den Universitäten (W3 und W2) und den Fachhochschulen (W2) sowie die künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereiche an den Kunsthochschulen (W3 und W2) ausgewertet.³⁷

Universitäten

Die Auswertung der W3-Professuren an den Universitäten (Tab. C 4.13) offenbart zunächst die hohe Spannweite im Abstand zwischen den höchsten und niedrigsten Leistungsbezügen, die je nach Lehr- und Forschungsbereich durchschnittlich gezahlt werden. Dabei lassen sich sowohl große Spannweiten zwischen als auch innerhalb der Lehr- und Forschungsbereiche ausmachen. Die höchsten Leistungsbezüge von im Schnitt 2.930 € bekommen W3-Professoren im Maschinenbau/Verfahrenstechnik, die wenigsten Professorinnen in der Germanistik mit 1.232 €, womit die Spannweite 1.698 € beträgt. Bezogen auf die

Professorinnen erzielen die Mathematikerinnen mit einer Summe von 2.304 € die höchsten Leistungsbezüge, wobei diese immer noch um 626 € unterhalb des Höchstwertes der W3-Professoren (Maschinenbau/Verfahrenstechnik) liegt.

Große geschlechterbezogene Differenzen in der Zahlung von Leistungsbezügen finden sich verstärkt in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind. So weist die Informatik die im Vergleich höchste LB-Differenz mit einer Summe von 1.587 € auf, wobei hier die geringe Fallzahl der Professorinnen zu beachten ist. Doch auch in der Biologie ist mit einem Durchschnittswert von 1.327 € eine gravierende LB-Differenz zu finden, ebenso wie im Maschinenbau (1.153 €). Selbst in den Erziehungswissenschaften, in denen Frauen und Männer fast paritätisch vertreten sind, erhalten die Professorinnen 156 € weniger an Leistungsbezügen und auch unter den Germanistikprofessuren gibt es geschlechterbezogene LB-Differenzen von 416 € zuungunsten der Professorinnen. Insgesamt verdeutlicht die Analyse, dass die Zugehörigkeit zu einem spezifischen Lehr- und Forschungsbereich die Höhe der Leistungsbezüge unter den Professuren im W3-Amt deutlich beeinflusst. Zugleich sind in den Bereichen, in denen besonders hohe Leistungsbezüge gezahlt werden, auch besonders hohe LB-Differenzen auszumachen. Eine W3-Professorin in der allgemeinen Informatik, der Biologie oder in Maschinenbau/Verfahrenstechnik hat demnach, verglichen mit ihren Kollegen, deutlich geringere Chancen, ähnlich hohe Leistungsbezüge zu erreichen. Hierbei handelt es sich der Tendenz nach um Wissenschafts- und Berufsfelder, die als ‚männlerdominiert‘ gelten. Jedoch werden auch in der Germanistik, einem Fach mit einem hohen Frauenanteil, in dem im Durchschnitt die geringsten Leistungsbezüge gezahlt werden, an Professoren durchschnittlich höhere Beträge vergeben.

Dass auf der Ebene der W2-Besoldung an den Universitäten die Höhe der Leistungsbezüge sowie die geschlechterbezogenen LB-Differenzen geringer ausfallen, ist bereits gezeigt worden. Dies gilt auch für die vorliegende Auswertung nach Lehr- und Forschungsbereichen (Tab. C 4.14). Zudem verteilen sich im Vergleich zu den W3-Professuren die zehn Lehr- und Forschungsbereiche, in denen W2-Professor_innen besonders häufig zu finden sind, etwas anders. So entfallen auf der Ebene der W2-Besoldung die

³⁷ Dabei ist zu beachten, dass im LBV-Datensatz nicht alle Professuren einem Lehr- und Forschungsbereich zugeordnet waren. Es konnten daher für die Auswertung nicht alle Professuren einbezogen werden.

Tab. C 4.13: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professuren in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	31	2.105 €		
	Männer	142	2.762 €		
	Gesamt	173	2.644 €	657 €	23,8 %
Mathematik	Frauen	23	2.304 €		
	Männer	94	2.517 €		
	Gesamt	117	2.475 €	213 €	8,5 %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Frauen	9	1.777 €		
	Männer	75	2.930 €		
	Gesamt	84	2.807 €	1.153 €	39,4 %
Rechtswissenschaften	Frauen	20	1.893 €		
	Männer	61	2.528 €		
	Gesamt	81	2.371 €	635 €	25,1 %
Chemie	Frauen	15	1.696 €		
	Männer	59	2.340 €		
	Gesamt	74	2.210 €	644 €	27,5%
Physik, Astronomie	Frauen	5	1.611 €		
	Männer	63	2.155 €		
	Gesamt	68	2.115 €	544 €	25,2 %
Erziehungswissenschaften	Frauen	29	1.523 €		
	Männer	32	1.679 €		
	Gesamt	61	1.605 €	156 €	9,3 %
Informatik allgemein	Frauen	6	1.319 €		
	Männer	54	2.907 €		
	Gesamt	60	2.748 €	1.587 €	54,6 %
Biologie	Frauen	11	1.541 €		
	Männer	48	2.868 €		
	Gesamt	59	2.620 €	1.327 €	46,3 %
Germanistik	Frauen	22	1.232 €		
	Männer	32	1.648 €		
	Gesamt	54	1.478 €	416 €	25,2 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Lehr- und Forschungsbereiche Maschinenbau/Verfahrenstechnik und die Rechtswissenschaften, dafür sind Sozialwissenschaften und Geschichte vertreten.

Im Lehr- und Forschungsbereich Informatik allgemein erhalten die wenigen Professorinnen im Durchschnitt die höchsten Leistungsbezüge (1.483 €). Allerdings ist die Fallzahl der Professorinnen in dieser Gruppe zu gering, um verlässliche Interpretationen vornehmen zu können. Das gilt auch für die negative LB-Differenz von 692 € in diesem Lehr- und Forschungsbereich. Die geringsten Leistungsbezüge erhalten dagegen die Germanistikprofessorinnen mit durchschnittlich 621 €. Darüber hinaus wird deutlich, dass sich die Verteilung der Leistungsbezüge nach Fächern im W2-Amt grundlegend von der

Verteilung in W3 unterscheidet, denn in W2 weisen die Erziehungswissenschaften die im Durchschnitt höchsten Leistungsbezüge mit 1.197 € auf und in der Biologie die geringsten (768 €). Dies gilt ebenso für die LB-Differenzen. So sind in der Germanistik mit 481 € die höchsten geschlechterbezogenen LB-Differenzen vorhanden, gefolgt von der Geschichte mit 364 €, wohingegen in der Biologie fast Geschlechterparität erreicht ist und in der Chemie die Professorinnen durchschnittlich 46 € mehr an Leistungsbezügen erhalten als ihre Kollegen.

Fachhochschulen

Für die Fachhochschulen wurden ebenfalls diejenigen zehn Lehr- und Forschungsbereiche ausgewählt, in denen die meisten W2-Professuren zu finden sind

Tab. C 4.14: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Mathematik	Frauen	14	713 €		
	Männer	67	978 €		
	Gesamt	81	932 €	265 €	27,1 %
Physik, Astronomie	Frauen	9	697 €		
	Männer	55	916 €		
	Gesamt	64	885 €	219 €	23,9 %
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	11	764 €		
	Männer	41	941 €		
	Gesamt	52	903 €	177 €	18,8 %
Biologie	Frauen	14	765 €		
	Männer	35	769 €		
	Gesamt	49	768 €	4 €	0,5 %
Chemie	Frauen	7	1.004 €		
	Männer	40	957 €		
	Gesamt	47	964 €	-46 €	-4,8 %
Erziehungswissenschaften	Frauen	27	1.172 €		
	Männer	14	1.247 €		
	Gesamt	41	1.197 €	75 €	6,0 %
Sozialwissenschaften	Frauen	16	873 €		
	Männer	15	959 €		
	Gesamt	31	914 €	86 €	9,0 %
Informatik allgemein	Frauen	4	1.483 €		
	Männer	26	791 €		
	Gesamt	30	883 €	-692 €	-87,5 %
Germanistik	Frauen	19	621 €		
	Männer	9	1.101 €		
	Gesamt	28	775 €	481 €	43,6 %
Geschichte	Frauen	10	736 €		
	Männer	18	1.100 €		
	Gesamt	28	970 €	364 €	33,1 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

(Tab. C 4.15). Im Vergleich zu den Universitäten hat sich daher die Zusammensetzung der Lehr- und Forschungsbereiche verändert. Vertreten sind nun erstmals Fächer wie Sozialwesen, Gestaltung, Bauingenieurwesen, Architektur, Elektro- und Informationstechnik. Nicht enthalten sind die Germanistik, Erziehungswissenschaften sowie Physik/Astronomie, Mathematik und Biologie. Professorinnen sind in fast allen Lehr- und Forschungsbereichen deutlich unterrepräsentiert. Einzig im Sozialwesen sind Professorinnen mehrheitlich vertreten und im Lehr- und Forschungsbereich Gestaltung fast paritätisch.

Auch an den Fachhochschulen gibt es fächerbezogene Unterschiede in den Höhen der gezahlten Leistungsbezüge. Die höchsten durchschnittlichen Leistungsbezüge

insgesamt sind in der allgemeinen Informatik (754 €), in der Chemie (688 €) und der Gestaltung (640 €) zu finden, die geringsten im Lehr- und Forschungsbereich Sozialwesen (571 €), gefolgt von Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Architektur sowie Wirtschaftswissenschaften mit durchschnittlichen Bezügen unterhalb von 600 €. Zudem zeigt sich, dass Professorinnen in den allgemeinen Ingenieurwissenschaften durchschnittlich 102 € mehr an Leistungsbezügen erhalten als die Professoren. In allen weiteren Lehr- und Forschungsbereichen sind LB-Differenzen zuungunsten der Professorinnen zu finden, die höchsten mit 372 € im Bauingenieurwesen. Auffällig ist, dass im Sozialwesen, einem Lehr- und Forschungsbereich mit einem hohen Frauenanteil an den Professuren, die LB-Differenz mit 180 € ebenfalls deutlich ausgeprägt ist.

Tab. C 4.15: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren in den zehn häufigsten Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Frauen	28	414 €		
	Männer	198	604 €		
	Gesamt	226	580 €	190 €	31,5 %
Wirtschaftswissenschaften	Frauen	61	498 €		
	Männer	139	639 €		
	Gesamt	200	596 €	141 €	22,0 %
Elektro- und Informationstechnik	Frauen	19	525 €		
	Männer	126	624 €		
	Gesamt	145	611 €	99 €	15,9 %
Sozialwesen	Frauen	63	495 €		
	Männer	46	675 €		
	Gesamt	109	571 €	180 €	26,7 %
Informatik allgemein	Frauen	14	691 €		
	Männer	54	770 €		
	Gesamt	68	754 €	79 €	10,3 %
Bauingenieurwesen	Frauen	9	305 €		
	Männer	49	677 €		
	Gesamt	58	620 €	372 €	54,9 %
Gestaltung	Frauen	19	562 €		
	Männer	25	700 €		
	Gesamt	44	640 €	138 €	19,7 %
Architektur	Frauen	11	476 €		
	Männer	32	635 €		
	Gesamt	43	595 €	159 €	25,1 %
Chemie	Frauen	10	551 €		
	Männer	33	730 €		
	Gesamt	43	688 €	179 €	24,5 %
Ingenieurwissenschaften allgemein	Frauen	8	697 €		
	Männer	30	596 €		
	Gesamt	38	617 €	-102 €	-17,0 %

Quelle: Sonderauswertung LbV; eigene Berechnungen. Basis: Alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen des Landes NRW sind ebenfalls geschlechterbezogene LB-Differenzen zu verzeichnen, wie die vorangegangenen Auswertungen gezeigt haben. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden die künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereiche jeweils zusammengefasst und gegenübergestellt. Trotz der Aggregation weisen viele Felder nach wie vor geringe Fallzahlen auf, sodass die folgenden Auswertungen lediglich Tendenzen benennen können: Tabelle C 4.16 zeigt, dass W3-Professuren in der Musik und in den Musikwissenschaften im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge erhalten als in den künstlerischen Lehr- und Forschungsbereichen. Zugleich erhalten die Professorinnen mit 149 € durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als die Pro-

fessoren, während in den Kunstwissenschaften die höheren Leistungsbezüge mit 279 € für die Professoren ausgewiesen sind.

In der Besoldungsgruppe W2 zeigt sich ein anderes Bild (Tab. C 4.17). Zwar lassen sich auch in den W2-Ämtern mit durchschnittlich 538 € höhere Leistungsbezüge in der Musik und den Musikwissenschaften finden als in der Kunst (415 €), jedoch erhalten die Musikprofessorinnen um 260 € geringere Leistungsbezüge. In der Kunst fällt die LB-Differenz von -49 € dagegen zugunsten der Professorinnen aus.

Leistungsbezüge an den Medizinischen Fakultäten

Die Leistungsbezüge der W-Besoldung als Bestandteil der Gehälter von Professorinnen und Profes-

Tab. C 4.16: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professuren nach künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Musik, Musikwissenschaft	Frauen	6	1.219 €		
	Männer	24	1.071 €		
	Gesamt	30	1.100 €	-149 €	-13,9 %
Kunst (ohne Musik)	Frauen	4	690 €		
	Männer	9	968 €		
	Gesamt	13	882 €	279 €	28,8 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: Alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Tab. C 4.17: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professuren nach künstlerischen und musikalischen Lehr- und Forschungsbereichen und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Lehr- und Forschungsbereich	Geschlecht	Alle Professuren		LB-Differenz	
		Anzahl	durchschn. LB (in €)	in €	in %
Musik, Musikwissenschaft	Frauen	14	396 €		
	Männer	17	655 €		
	Gesamt	31	538 €	260 €	39,6 %
Kunst (ohne Musik)	Frauen	9	445 €		
	Männer	14	395 €		
	Gesamt	23	415 €	-49 €	-12,4 %

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: Alle Professuren: einschl. Fälle ohne Leistungsbezüge; Tabelle ist absteigend sortiert nach der Größe der Lehr- und Forschungsbereiche (Gesamtzahl der Professor_innen).

Tab. C 4.18: Leistungsbezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter W3- und W2-Professor_innen an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016 nach Alter

Besoldungsgruppe	Alter	Vollzeitbeschäftigte		errechnete Leistungsbezüge (in €)			LB-Differenz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt		
W3	unter 50	5	50	1.978 €	2.687 €	2.600 €	709 €	26,4 %
	50 und älter	10	65	2.503 €	3.626 €	3.476 €	1.123 €	31,0 %
	insgesamt	15	115	2.287 €	3.218 €	3.098 €	931 €	28,9 %
W2	unter 50	15	40	1.229 €	1.350 €	1.318 €	122 €	9,0 %
	50 und älter	5	20	1.108 €	2.089 €	1.907 €	981 €	47,0 %
	insgesamt	20	65	1.198 €	1.604 €	1.508 €	406 €	25,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung).

ren lassen sich für die Medizin nicht auf vergleichbarer Ebene darstellen, da für die Medizinischen Fakultäten keine verallgemeinerbaren Daten des LBV zu den gezahlten Leistungsbezügen zur Verfügung gestellt werden konnten. Deshalb werden hier die von IT.NRW gelieferten amtlichen Daten zu den Bruttogehältern herangezogen. Dabei ist zu beachten, dass in diesen amtlichen Daten die in der W-Besoldung möglichen Leistungsbezüge nicht direkt ausgewiesen sind. Daher werden sie als errechnete Leistungsbezüge dargestellt, wobei vom durchschnittlichen bereinigten Bruttogehalt das

durchschnittliche Tabellenentgelt abgezogen wird. Zusätzlich ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Professuren im Datensatz von IT.NRW untererfasst ist und keine Differenzierung der unterschiedlichen Arten der Leistungsbezüge möglich ist.

Trotz dieser Einschränkungen geben die vorliegenden Daten Auskunft darüber, dass erhebliche geschlechterbezogene Unterschiede in der Höhe der errechneten Leistungsbezüge in der Hochschulmedizin vorliegen (Tab. C 4.18). Dies gilt insbesondere für Professuren

im W3-Amt, denn hier kommen die Professoren im Durchschnitt auf 3.218 € an zusätzlichen monatlichen Bezügen, während die W3-Kolleginnen 2.287 € erhalten. Dieser Unterschied ist bereits in der jüngeren Alterskategorie zu beobachten: Unter 50-jährige W3-Professorinnen erzielen 709 € weniger an Leistungsbezügen als ihre Kollegen. Mit dem Alter steigen sowohl die Bezüge insgesamt als auch die geschlechterbezogenen LB-Differenzen. An W3-Professoren in der Alterskategorie ab 50 Jahren wurden im Schnitt Leistungsbezüge von 3.626 € gezahlt, während die nach W3-besoldeten Professorinnen in dieser Alters-

klasse durchschnittlich 2.503 € an Leistungsbezügen erhalten, was eine LB-Differenz von 1.123 € bedeutet.

In der Gruppe der W2-Professuren liegen die gezahlten Leistungsbezüge auf einem insgesamt niedrigeren Niveau gegenüber W3. Auch hier hat das Alter der Professor_innen einen deutlichen Einfluss sowohl auf die Höhe der durchschnittlichen zusätzlichen Bezüge als auch auf die LB-Differenzen. So beträgt die LB-Differenz in der Gruppe ab 50 Jahren 981 €, während bei den jüngeren W2-Besoldeten lediglich eine Differenz von 122 € vorliegt.

4.3 Resümee

Die Auswertungen der amtlichen Daten des Landes NRW (Finanzstatistik IT.NRW und LBV) belegen, dass unter den vollzeitbeschäftigten, verbeamteten Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch, ein Gender Pay Gap existiert. Bezogen auf das bereinigte Bruttogehalt verdienen Professorinnen im Jahr 2016 im Durchschnitt 6.255 € monatlich, während Professoren ein durchschnittliches Bruttogehalt von 6.777 € beziehen. Damit erhalten Hochschullehrerinnen über alle Besoldungsgruppen hinweg 521 € weniger an Bezügen als ihre männlichen Kollegen, was einem bereinigten Gender Pay Gap von 7,7 % entspricht. Der Gender Pay Gap bleibt auch bestehen, wenn berücksichtigt wird, dass Professorinnen sich immer noch häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen befinden. Auch ein stärkeres familiäres Engagement von Frauen, das oftmals als Argument für die geringeren Einkommen von Frauen herangezogen wird, greift auf der professoralen Ebene nur bedingt, da mehr Professoren als Professorinnen Kinder haben. Dies zeigt sich darin, dass die Männer durchschnittlich höhere Familienzuschläge als Frauen erhalten.

Nach Hochschulart differenziert, weisen die Medizinischen Fakultäten die im Durchschnitt höchsten Verdienstungleichheiten auf. So erhalten Professorinnen in der Hochschulmedizin 994 € weniger an Gehalt als die Professoren. Aber auch an den Universitäten liegt mit einer Differenz von 746 € eine hohe Verdienstlücke zuungunsten von Frauen vor, während diese an den Kunsthochschulen mit

222 € und an den Fachhochschulen mit durchschnittlich 115 € jeweils deutlich geringer ausfällt.

Geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten finden sich nicht nur über alle Besoldungsgruppen hinweg, sondern ebenfalls innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppe. Dabei wird deutlich, dass mit der Höhe der Bruttogehälter die Gehaltsdifferenzen zwischen den Professorinnen und Professoren zunehmen und sich insbesondere mit der W-Besoldung noch verstärken, die gegenüber der C-Besoldung einen höheren Gender Pay Gap aufweist. Im W3-Amt wird nicht nur mehr verdient als im C4-Amt, auch fällt die geschlechterbezogene Verdienstdifferenz hier fast doppelt so hoch aus. Hingegen verdienen W2-Professor_innen im Schnitt weniger als C3-Professor_innen, was gegenüber der C-Besoldung ebenfalls mit einem größeren Gender Pay Gap verbunden ist.

Die in der W-Besoldung enthaltenen verhandelbaren Gehaltsbestandteile, die Leistungsbezüge, befördern demnach die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten, wie auch die Auswertung der Daten des LBV zeigt. Professorinnen erhalten im Jahr 2016 im Durchschnitt nicht nur häufiger keine Leistungsbezüge, sondern auch durchschnittlich weniger. So bekommen nordrhein-westfälische Professorinnen im Durchschnitt 970 € an Leistungsbezügen, während der Durchschnittswert bei den Professoren 1.352 € beträgt, die Differenz beträgt 382 €. Wird nach den verschiedenen Kategorien der Leistungsbezüge unterschieden, zeigt sich, dass die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge an den Universitäten gegenüber den besonderen Leistungsbezügen höher ausfallen,

während es sich an den Fachhochschulen umgekehrt verhält. Die Funktions-Leistungsbezüge nehmen eine Sonderrolle ein, da hier die Höhe insbesondere von der Größe der jeweiligen Hochschule abhängt.

Die detaillierte Analyse lässt sowohl Unterschiede in der Höhe der Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe, Hochschulart und Alter als auch deutliche geschlechterbezogene Unterschiede (LB-Differenzen) sichtbar werden. An den Universitäten, und dabei vor allem an den gesondert ausgewiesenen Medizinischen Fakultäten, sind die höchsten LB-Differenzen zu finden. Dies gilt insbesondere für die Besoldungsgruppe W3: In der Hochschulmedizin erhalten Frauen im W3-Amt im Vergleich mit den Männern um durchschnittlich 931 € geringere Leistungsbezüge, an den Universitäten (ohne Medizin) sind es für die W3-Professorinnen im Durchschnitt 621 € weniger. An den Fachhochschulen und an den Kunsthochschulen fallen dagegen sowohl die vergebenen Leistungsbezüge insgesamt niedriger aus als auch die LB-Differenzen. Diese betragen an den Fachhochschulen 156 € und an Kunsthochschulen 137 €. Mit dem Alter steigen nicht nur die Leistungsbezüge, sondern auch die Unterschiede zwischen den Professorinnen und Professoren. Auch hier sind die höchsten Unterschiede bei den Leistungsbezügen im W3-Amt an den Medizinischen Fakultäten und Universitäten gegeben. Insgesamt lässt sich trotz kleinerer Abweichungen feststellen: Je höher die Leistungsbezüge ausfallen, desto höher fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede aus.

Die geschlechterbezogenen Unterschiede in der W-Besoldung und hier in der Vergabe der Leistungsbezüge an Universitäten (W3 und W2) und Fachhochschulen (W2) konnten zusätzlich auf Hochschulebene verglichen werden. Hier ergibt der Vergleich deutliche Spannweiten zwischen den Hochschulen, sowohl hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge als auch hinsichtlich der LB-Differenzen zwischen Frauen und Männern. An zwei Universitäten in jeweils einer Besoldungsgruppe erhalten Professorinnen die im

Durchschnitt höheren Leistungsbezüge. Dies sind Ausnahmen, in der Regel lassen sich LB-Differenzen zuungunsten der Professorinnen feststellen.

Mögliche Erklärungen für die gefundenen geschlechterbezogenen Unterschiede beim Erhalt der Leistungsbezüge rekurrieren insbesondere auf die Geschlechterverteilung nach Fächern. Doch auch hier zeigt die Analyse, dass zwar erhebliche Spannweiten hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge zwischen den unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereichen existieren, jedoch auch geschlechterbezogene innerhalb der Bereiche. So erhalten beispielsweise W3-Professorinnen sowohl im Maschinenbau als auch in der Germanistik jeweils deutlich geringere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Zugleich finden sich in Fächern mit besonders hohen Männeranteilen, wie den Ingenieurwissenschaften, besonders hohe zusätzliche Gehaltszulagen. Demgegenüber fallen in Fachrichtungen, in denen die Frauenanteile höher sind, die Leistungsbezüge geringer aus. Die im Forschungsstand angeführte Devaluation von als weiblich konnotierten Fächern zeigt sich also ebenfalls in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen. Auch im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereichen spielen die Besoldungsgruppen und Hochschularten bei der Gestaltung der Differenzen eine bedeutende Rolle und es lassen sich vereinzelt auch höhere Leistungsbezüge für Professorinnen finden. Dies ist jedoch ausschließlich bei den W2-Professuren der Fall.

Insgesamt macht die Analyse der vorliegenden amtlichen Daten einen Gender Pay Gap an den Hochschulen sichtbar, der sich weder über die Besoldungsgruppen, das Alter oder die Fächerzuordnung erklären lässt. Hierbei bestätigt sich der im Forschungsstand in Bezug auf den regionalen Gender Pay Gap herausgearbeitete Befund, dass sich ein hoher Gender Pay Gap insbesondere aus besonders hohen Gehältern von Männern ergibt, auch für die Wissenschaft. Zugleich lässt sich konstatieren, dass die in der W-Besoldung vorgesehene Vergabe von Leistungsbezügen maßgeblich und in vielfältiger und komplexer Weise zum Gender Pay Gap bei den Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes beiträgt.

5 PROFESSOR_INNEN UND LEISTUNGSBEZÜGE – ERFAHRUNGEN UND EINSTELLUNGEN

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Befragung unter nordrhein-westfälischen Professor_innen dargestellt und ausgewertet.³⁸ Mit der Befragung sollen die subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen der Professor_innen mit der W-Besoldung dargestellt werden, die, wie im vorangegangenen Kapitel 4 mittels hochschulstatistischer Analysen ausführlich aufgezeigt, maßgeblich zu den geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zwischen Professorinnen und Professoren beiträgt. Im Zentrum stehen die Fragen, wie die verbeamteten Professor_innen aller Besoldungsgruppen die Vergabe von Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung bewerten und inwiefern sich hierbei geschlechterbezogene Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Erfahrungen und Einstellungen der Professorinnen und Professoren erkennen lassen.

Eine besondere Rolle bei der Vergabe von Leistungsbezügen kommt der Berufungsverhandlung zu. In Nordrhein-Westfalen obliegt der Rektorin bzw. dem Rektor einer Hochschule die Ruferteilung und damit auch die Gestaltung der Berufungsverhandlung. Während Berufungsverhandlungen aufseiten der Hochschulleitung einen Teil des Kerngeschäfts bilden, sind sie für die Kandidat_innen in der Regel eine

³⁸ Informationen zu Forschungsfragen, Erhebungsschritten, Methoden und Rücklauf siehe Teil C Kap. 2.

Ausnahmesituation, deren Ergebnis zugleich über das Einkommen, die Ausstattung der Professur und zukünftige Leistungsbezüge entscheidet. Während zu Berufungsverfahren aus einer Geschlechterperspektive bereits Forschungsergebnisse vorliegen (vgl. Kortendiek et al. 2013), sind die Berufungsverhandlungen zwischen Kandidat_in und Hochschulleitung auch vor dem Hintergrund ihrer Vertraulichkeit bislang kaum beforcht.

Die Befragung gibt Aufschluss über die unterschiedlichen Verhandlungspositionen und Verdienstmöglichkeiten der Professor_innen und bezieht unterschiedliche Faktoren (außerhochschulische Tätigkeit, fachdisziplinäre Verortung, eingeworbene Drittmittel) mit ein (Kap. 5.1). Anschließend wird ein Einblick in den Erhalt von Leistungsbezügen der W-besoldeten Professorinnen und Professoren gegeben und die Sichtweise auf die W-Besoldung aller Befragten dargestellt (Kap. 5.2). In einem weiteren Schritt werden die allgemeine Zufriedenheit mit Berufungs- und Bleibebehandlungen und die konkreten Erfahrungen mit den Vergabeverfahren herausgearbeitet (Kap. 5.3). Zum Abschluss werden die Reformbedarfe und Änderungswünsche der Professorinnen und Professoren bzgl. des Besoldungssystems und der Gestaltung von Leistungsbezügeverhandlungen vorgestellt (Kap. 5.4).

5.1 DIE VERHANDLUNGSPPOSITION DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

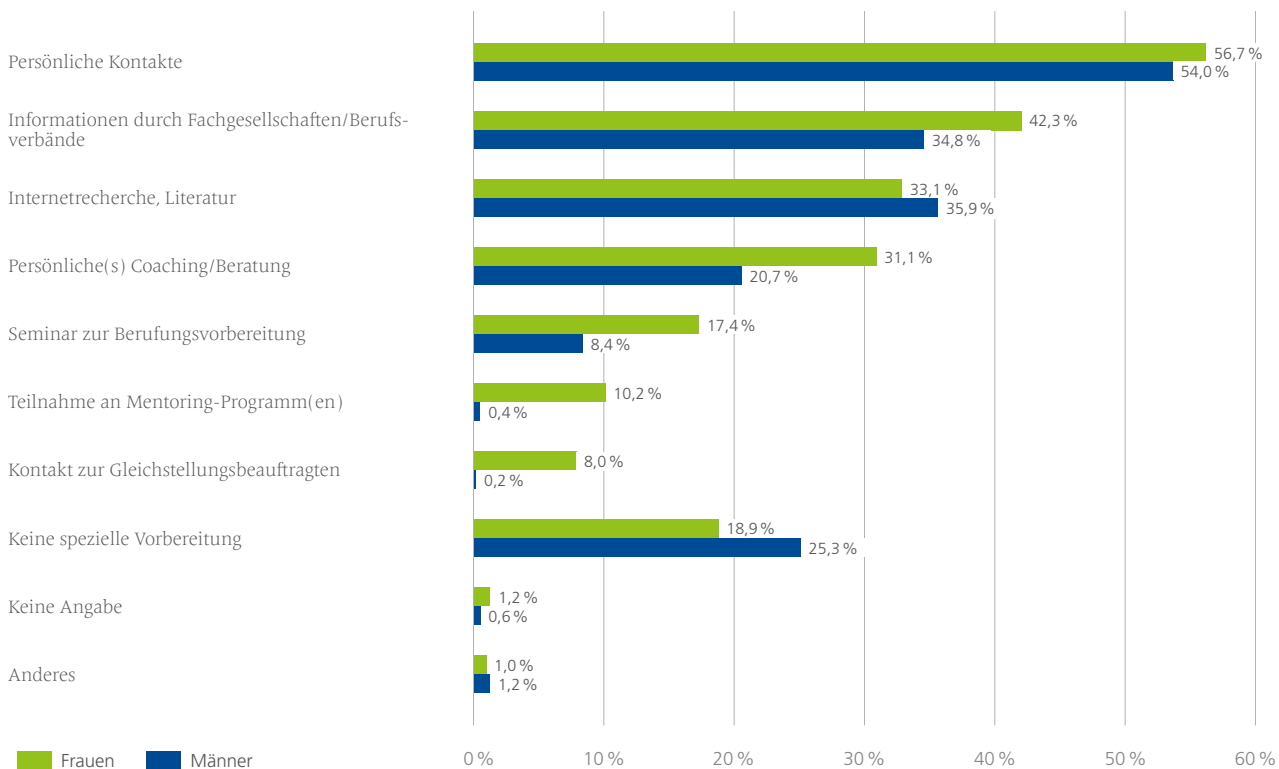
Da den Verhandlungen für die Höhe und Dauerhaftigkeit von Leistungsbezügen eine zentrale Bedeutung zukommt, werden im Folgenden zunächst die Voraussetzungen der Professorinnen und Professoren beleuchtet, mit denen sie in Berufungs- und Bleibebehandlungen hineingehen. Im Fokus steht dabei die Frage der Verhandlungsposition der Professor_innen, die vornehmlich durch ihre (außerhochschulischen) beruflichen Alternativen und ihre Fachzugehörigkeit gestärkt oder geschwächt werden kann.

5.1.1 Vorbereitung auf die Berufungsverhandlungen

Die Berufungsverhandlungen mit den Hochschulleitungen sind für die Professorinnen und Professoren außerordentlich bedeutsame Besprechungen, da hier über die Ausgestaltung ihrer Professur entschieden wird. Ob und wie sich die befragten Professor_innen vor diesem Hintergrund auf diese Verhandlungen vorbereitet haben, zeigt die Abbildung C 5.1. Mehr als die Hälfte der Professor_innen hat persönliche Kontakte für die Vorbereitung genutzt und ca. ein Drittel der Befragten hat sich über das Internet bzw. über Literatur informiert, wobei beides

Abb. C 5.1: Vorbereitung der Berufungsverhandlungen nach Geschlecht

Auf welche Weise haben Sie sich auf Berufungsverhandlung(en) vorbereitet? Über ...



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 5 (Mehrfachnennungen möglich).

von Frauen und Männern gleichermaßen genannt wird. Es fällt auf, dass die befragten Professorinnen deutlich öfter weitere Maßnahmen zur Vorbereitung angeben als ihre Kollegen. So informieren sich Hochschullehrerinnen mit einem Anteil von 42,3 % im Vorfeld der Verhandlungen bei Fachgesellschaften bzw. Berufsverbänden, aber nur 34,8 % der Hochschullehrer. Deutliche Unterschiede von rund 10 Prozentpunkten finden sich zudem bei Maßnahmen der Karriere- und Personalentwicklung, wie Mentoring-Programmen, Seminaren zur Berufungsvorbereitung oder Coaching- bzw. Beratungsangeboten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Maßnahmen an den Hochschulen speziell zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen angeboten werden, um langfristig den Professorinnenanteil zu steigern. Der Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten spielt bei der Vorbereitung dagegen auch für die Frauen insgesamt eine eher geringe Rolle (8,0 %). Ein nicht unerheblicher Teil der Professorinnen (18,9 %) und

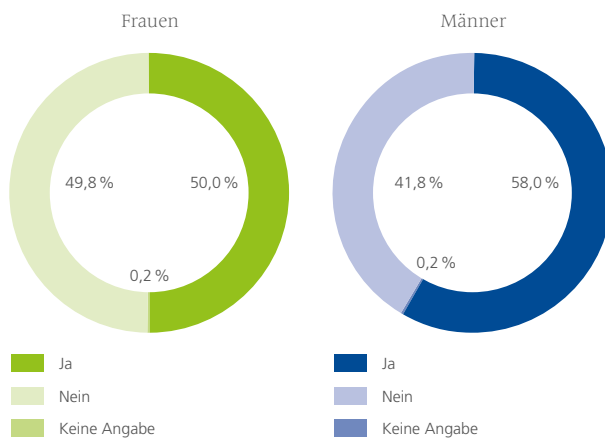
Professoren (25,3 %) hat sich auf die Berufungsverhandlungen nicht vorbereitet. Insgesamt sind in den Antworten der Befragten deutliche Geschlechterunterschiede zu erkennen, so nutzen Frauen insbesondere formale Wege der Vorbereitung.

5.1.2 Bedeutung der Tätigkeit vor der Erstberufung

Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule können die Positionen der Professor_innen in Verhandlungen deutlich stärken oder auch nicht unerheblich schwächen. So kann beispielsweise das vorherige Einkommen von Bewerber_innen in einer Berufungsverhandlung in die Gewährung von Leistungsbezügen einfließen oder es kann ein externes Stellenangebot den Rahmen von Bleibeverhandlungen bestimmen. Wie im Forschungsstand gezeigt, lassen sich geschlechterbezogene Unterschiede im Einkommen nach Branchen und Wirtschaftszweigen

Abb. C 5.2: Tätigkeit vor der Erstberufung außerhalb der Hochschule nach Geschlecht

Waren Sie in den letzten fünf Jahren vor Ihrer Erstberufung außerhalb der Hochschule tätig?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 11.

feststellen, die in den Verhandlungen um Ausstattungen und Leistungsbezüge ebenfalls wirksam werden können. Es kann angenommen werden, dass Professor_innen, die aus einem Berufszweig mit einem höheren Verdienst kommen, höhere Leistungsbezüge verlangen und zudem mit einem größeren Selbstbewusstsein in die Verhandlung gehen (können). Vor diesem Hintergrund wurden die Hochschullehrer_innen danach gefragt, ob und, wenn ja, in welchem Bereich sie vor ihrer Erstberufung außerhalb der Hochschule tätig waren. Darüber hinaus wurden sie gebeten, ihren aktuellen Verdienst mit dem Potenzial auf dem Arbeitsmarkt jenseits der Hochschule zu vergleichen.

Insgesamt gibt etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, innerhalb von fünf Jahren vor der Erstberufung eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule ausgeübt zu haben. Während dies auf die Hälfte aller Professorinnen zutrifft, liegt der Anteil bei den Professoren mit 58,0 % etwas höher (Abb. C 5.2). Insbesondere der Vergleich zwischen Universitäten und Fachhochschulen zeigt jedoch einen großen Unterschied: Der überwiegende Teil der Fachhochschulprofessor_innen (Frauen: 84,7 %, Männer: 90,9 %) hat bereits Berufspraxiserfahrungen außerhalb der Hochschule gesammelt – eine notwendige Bedingung für einen

Ruf an eine Fachhochschule, während das auf Universitätsprofessor_innen seltener zutrifft (Frauen 27,2 %, Männer 32,9 %).

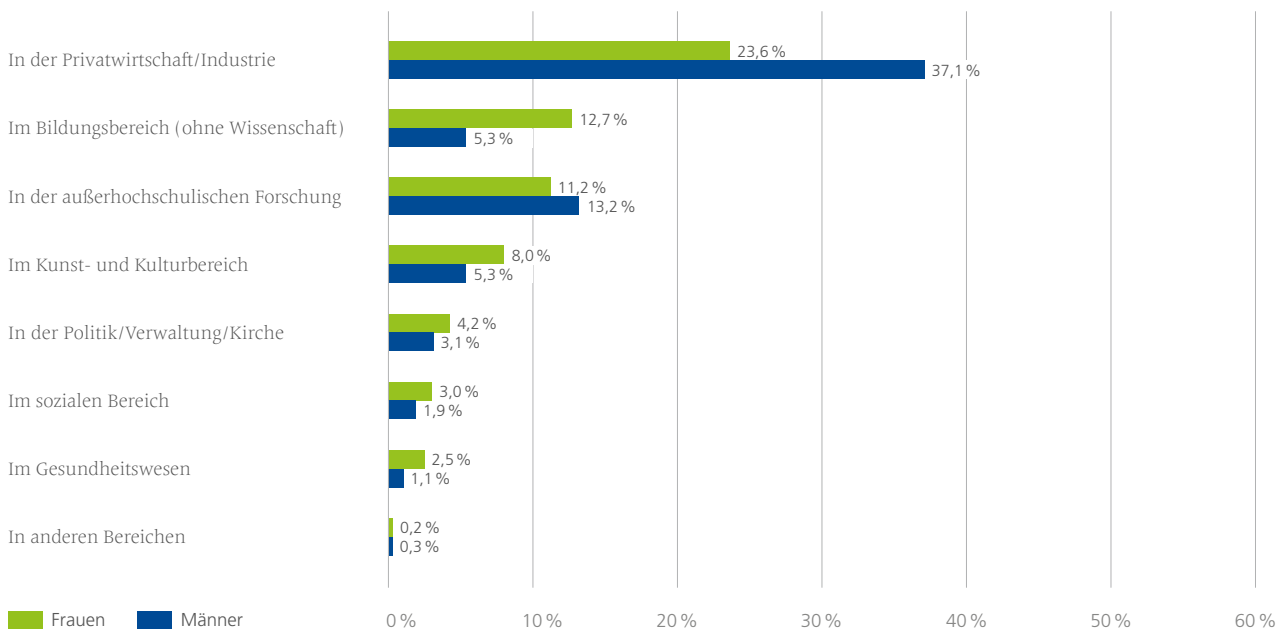
Bei einer Betrachtung der außerhochschulischen Tätigkeitsbereiche lassen sich zum Teil große Differenzen zwischen den befragten Frauen und Männern erkennen (Abb. C 5.3). So wird der Tätigkeitsbereich Privatwirtschaft/Industrie zwar von der Gesamtgruppe am häufigsten genannt, von den Professorinnen mit 37,1 % jedoch deutlich häufiger als von den Professorinnen mit 23,6 %. Zudem geben etwas mehr Professoren als Professorinnen an, vor ihrer Erstberufung in der außerhochschulischen Forschung beschäftigt gewesen zu sein. Ein anderes Geschlechterverhältnis ergibt sich dagegen im Bildungsbereich: Während 12,7 % der befragten Hochschullehrerinnen hier vor dem Antritt ihrer Professur tätig waren, trifft dies nur auf 5,3 % ihrer Kollegen zu. Gleichzeitig nennen die befragten Professorinnen häufiger – wenn auch bei insgesamt niedrigen Anteilen –, den Kunst- und Kulturbereich, Politik/Verwaltung/Kirche, den sozialen Bereich sowie das Gesundheitswesen. Diese ungleiche Verteilung bildet die bereits im Forschungsstand zum Gender Pay Gap konstatierte Vergeschlechtlichung akademischer Berufsfelder und Professionen ab, mit der zugleich geschlechterbezogene Verdienungleichheiten einhergehen. So sind die Einkommen in den männlich dominierten Tätigkeitsbereichen von Privatwirtschaft und Industrie in der Regel höher als in den Bereichen, in denen Frauen mehrheitlich tätig sind.

Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule

Bei der Einschätzung zu alternativen Verdienstmöglichkeiten geht eine Mehrheit der Professor_innen davon aus, mit einer vergleichbaren Tätigkeit außerhalb der Hochschule mehr verdienen zu können, wie die Abbildung C 5.4 zeigt. Doch während die Hälfte der Professorinnen (52,8 %) ihren Verdienst an der Hochschule im Vergleich zu einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule als geringer einschätzt, trifft dies sogar auf knapp drei Viertel der Professoren (73,0 %) zu. Diese Einschätzung findet sich über die einzelnen Besoldungsgruppen hinweg, ist jedoch am stärksten bei den C2-Professuren und ebenfalls sehr deutlich bei den C3- und W2-Besoldeten ausgeprägt. Darüber hinaus werden geschlechterbezogene Unterschiede in der Verdiensteinschätzung deutlich, die vor dem Hintergrund der Vergeschlechtlichung von Erwerbsarbeit und von Berufsfeldern zum Teil zu er-

Abb. C 5.3: Tätigkeit außerhalb der Hochschule in den letzten fünf Jahren vor der Erstberufung nach Tätigkeitsbereich und Geschlecht

Waren Sie in den letzten fünf Jahren vor Ihrer Erstberufung außerhalb der Hochschule tätig? Und, wenn ja, wo?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 11.

warten sind. In allen Besoldungsgruppen schätzen insbesondere die Professoren ihr erzielt Einkommen an der Hochschule im Vergleich zu einer Tätigkeit außerhalb als geringer ein; bei den befragten Professorinnen sind dies jeweils deutlich weniger. So gehen zwischen 65,6 % und 73,2 % derjenigen Hochschul-lehrer, die eine W-Professur innehaben (W1, W2, W3), davon aus, an der Hochschule weniger zu verdienen, während dies nur von 37,5 % bis 56,3 % ihrer Kolleginnen angenommen wird. Die befragten W1-Professorinnen geben am seltensten an, an der Hochschule weniger zu verdienen. Somit stellt die Juniorprofessur für Frauen anders als für Männer öfter einen beruflichen Aufstieg dar. Hingegen geben die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf einer W2-Professur am häufigsten von allen W-Besoldeten an, weniger als außerhalb der Hochschule zu verdienen. Auch in der Gruppe der C-Besoldeten sind ähnliche Geschlechterdifferenzen in der Einschätzung zu erkennen, diese fallen aber bei den nach C4 besoldeten Professorinnen und Professoren mit 9 Prozentpunkten gering(er) aus. Die C4-Professoren sind innerhalb der Gruppe der befragten Männer diejenigen, die ihre Verdienstmöglichkeiten

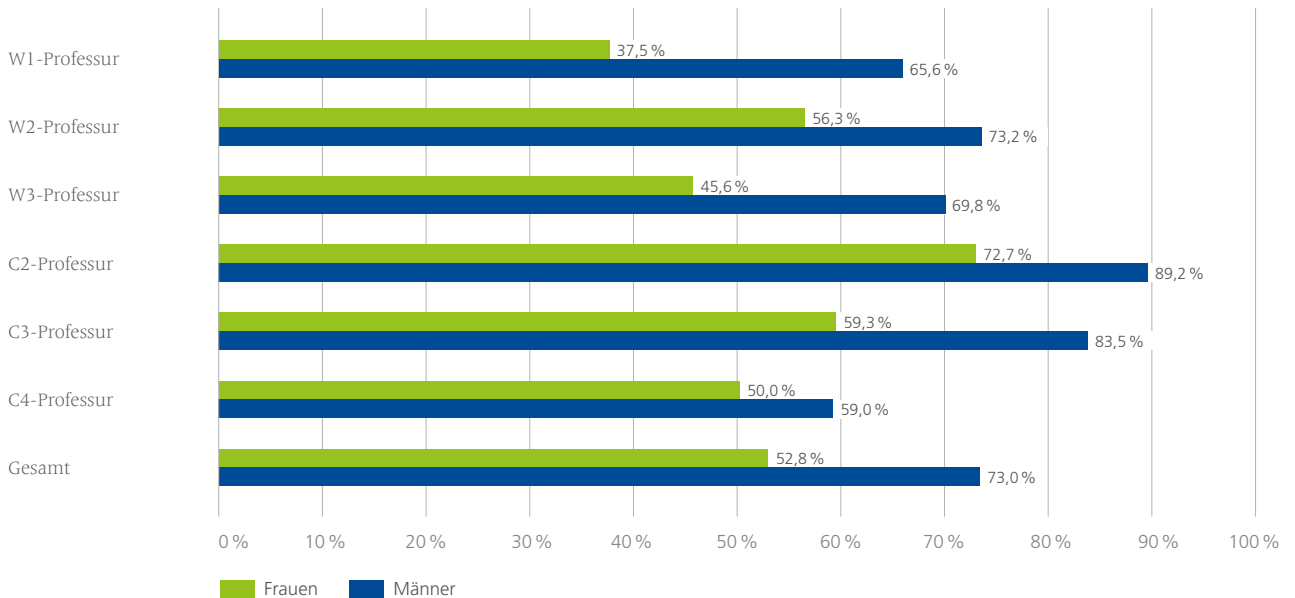
an der Hochschule im Vergleich zu außerhochschulischen Tätigkeiten insgesamt am positivsten einschätzen. Sowohl die nach C2 und C3 besoldeten Professorinnen als auch die Professoren dieser beiden Besoldungsgruppen bewerten sie dagegen sogar noch etwas negativer als die W2-Professor_innen. Diese Unterschiede zwischen den C- und den W-besoldeten Professor_innen veranschaulichen, dass die Umstellung der Professor_innenvergütung dazu geführt hat, dass marktbasierete Gehaltseffekte einen starken Einfluss auf die Verdienste ausüben.

5.1.3 Einfluss der Fachdisziplin auf die Verhandlungsposition

Wie anhand der Analyse der amtlichen Daten in Kapitel 4 gezeigt wurde, hat die Fachzugehörigkeit für das monetäre Verhandlungsergebnis von Professor_innen eine hohe Bedeutung. Zugleich spiegelt sich in den unterschiedlichen Fachzugehörigkeiten der Professorinnen und Professoren die Vergeschlechtlichung von Studienfächern und damit einhergehend auch von Berufsfeldern. Für die folgenden Analysen wurden die W2- und W3-Professor_innen, die bereits

Abb. C 5.4: Verdiensteinschätzung bei vergleichbarer Tätigkeit außerhalb der Hochschule nach Geschlecht und Besoldungsgruppe

Bitte denken Sie nun an eine vergleichbare Tätigkeit außerhalb der Hochschule, die Sie aufgrund Ihrer Qualifikation ausüben könnten. Im Vergleich zu dieser Tätigkeit verdiene ich als Professorin/Professor weniger ...



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (W1-Professur: 32 Frauen, 32 Männer; W2-Professur: 199 Frauen, 519 Männer; W3-Professur: 79 Frauen, 248 Männer; C2-Professur: 11 Frauen, 37 Männer; C3-Professur: 27 Frauen, 139 Männer; C4-Professur: 12 Frauen, 78 Männer. Gesamt: 360 Frauen, 1.053 Männer). Frage 12.

Leistungsbezüge erhalten und somit mindestens eine Verhandlung mit der Hochschulleitung geführt haben, anhand eines offenen Antwortformats über den Einfluss der Fachdisziplin befragt. Die Antworten weisen darauf hin, dass die Fachzugehörigkeit auf sehr komplexe Weise in den Verhandlungssituationen zum Tragen kommt, wobei die befragten Frauen die Bedeutung der eigenen Fachdisziplin etwas häufiger als hoch (19,4 %) bewerten als die befragten Männer (14,4 %). Zugleich schreiben die Professoren der Fachzugehörigkeit häufiger als ihre Kolleginnen keine Bedeutung zu (15,8 % vs. 9,1 %). Die genauere Betrachtung einzelner Fächergruppen³⁹ lässt sichtbar werden, dass sich diese Tendenz sowohl in den Ingenieurwissenschaften als auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften abzeichnet.⁴⁰ Dabei kann die Bedeutung der eigenen Fachdisziplin

als negativ oder positiv erlebt werden (vgl. Abb. C 5.5), je nachdem, welche Anerkennung ein Fach in der Scientific Community und an der Hochschule erfährt. Dies wird im Folgenden anhand der offenen Antworten der Befragten herausgearbeitet, die die Wertschätzung ihres Fachs mit dem ihm zugesprochenen Marktwert und seiner Drittmittelstärke assoziieren.

Anerkennung der unterschiedlichen Fachdisziplinen

Die geringe Anerkennung des eigenen Fachs als negativer Einflussfaktor auf ihre Verhandlungsposition wird von den Professor_innen mehrfach hervorgehoben – von den befragten Frauen allerdings mehr als doppelt so häufig wie von den befragten Männern. Dabei wird das eigene Fach häufig ins Verhältnis zu einer anderen, dominanten Fachrichtung gesetzt. Vertreter_innen der Geisteswissenschaften sprechen sich beispielsweise „eine schwere Verhandlungsposition“ (F/U/G/W3)⁴¹ zu. Ein sozial-

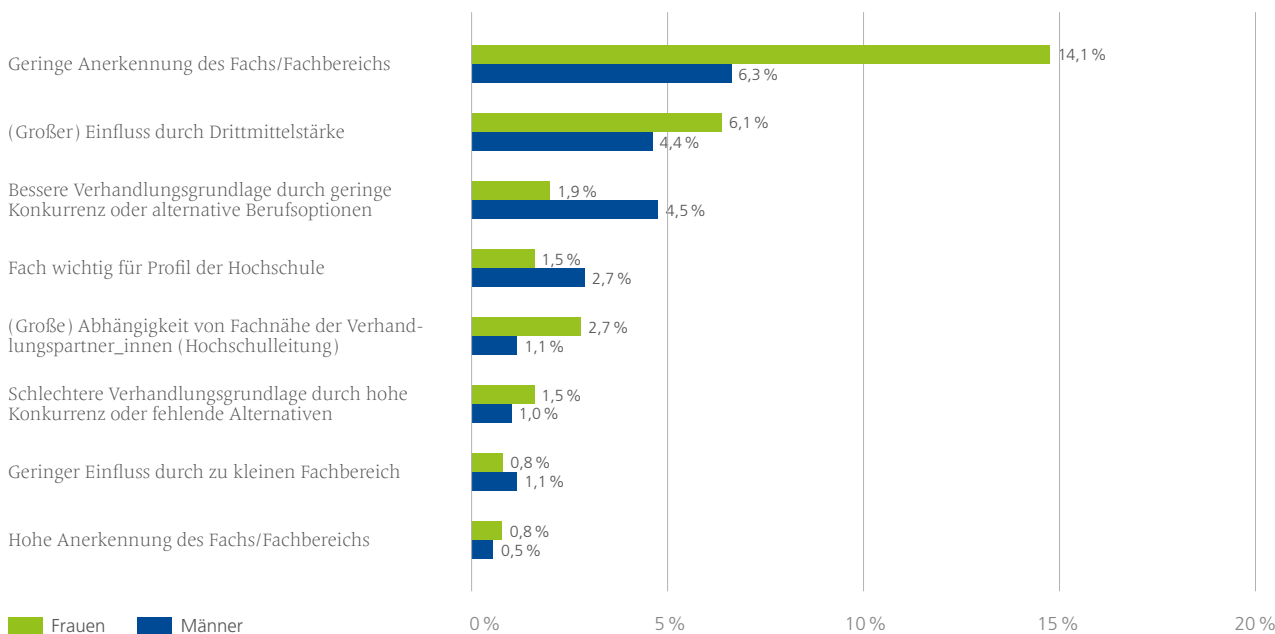
³⁹ Aufgrund der Fallzahlen kann hier nur auf (einzelne) Fächergruppen und nicht auf Fachdisziplinen eingegangen werden.

⁴⁰ Auch beim Blick auf die Besoldungsgruppen wird ein solcher Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlich. Zudem zeigen sich Differenzen zwischen den Geschlechtern deutlich. Zudem zeigen sich Differenzen zwischen den Geschlechtern deutlich. Zudem zeigen sich Differenzen zwischen den Geschlechtern deutlich. Zudem zeigen sich Differenzen zwischen den Geschlechtern deutlich. Zudem zeigen sich Differenzen zwischen den Geschlechtern deutlich.

⁴¹ Das Kürzel am Ende des Zitats gibt zunächst das Geschlecht der/der Befragten an (F = Frau, M = Mann). Nach dem Schrägstrich folgt das Kürzel der jeweiligen Hochschulart (U = Universität/Universitätsklinik,

Abb. C 5.5: Bedeutung der Fachdisziplin für die Verhandlungsposition von Professor_innen

Wenn Sie an Ihre Verhandlungsgespräche mit der Hochschulleitung zurückdenken: Welche Bedeutung hatte Ihrer Erfahrung nach Ihre Fachdisziplin für Ihre Verhandlungsposition in den Gesprächen? Bedeutsam war ...



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 263 Frauen, 728 Männer). Frage 13 (Offene Frage). Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

wissenschaftliches Fach wird als „an einer technisch ausgerichteten Universität immer ein wenig in der Defensive“ (F/U/R/W3), ein interdisziplinäres Fachgebiet als weniger etabliert im Wissenschaftsbetrieb vorgestellt. In einigen Aussagen wird auf ein als bekannt vorausgesetztes Relevanzsystem der Hochschulen Bezug genommen:

„Die Tatsache, dass ich Vertreter einer im Hochschulganzen kleinen geisteswissenschaftlichen Disziplin bin, hat die Verhandlungen hintergründig mitbestimmt, auch wenn es falsch wäre zu sagen, dass sich dies auf den Ausdruck persönlicher Wertschätzung erkennbar negativ ausgewirkt hätte. Wenn ein Fach aufgrund seiner Größe, Studierendenzahl, Drittmittelstärke oder wie auch immer bestimmter ‚Relevanz‘ von einer Hochschulleitung als eher schwach oder marginal eingestuft wird, hat dies natürlich Folgen für die Angebote hinsichtlich Besoldung und insbesondere Ausstattung.“ (M/U/G/W3)

FH = Fachhochschule, KH = Kunsthochschule), abschließend der Anfangsbuchstabe der Fächergruppe sowie zuletzt das Kürzel für die Besoldungsgruppe (s. Abkürzungsverzeichnis). Keine Angabe = X.

Wiederholt wird in diesem Zusammenhang auf die vermeintlich bessere Verhandlungsposition von Kolleg_innen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften verwiesen, „da das Rektorat allein auf Naturwissenschaften und Technik setzt“ (M/U/G/W3) und diese als Standard gelten würden. Die befragten Professor_innen weisen somit den Ingenieurwissenschaften, einem Fach mit einer ausgeprägten Geschlechtersegregation und hohen Verdiensten, eine herausgehobene Reputation für die Verhandlungsposition über Entgelt und Ausstattung zu.

Gleichzeitig finden sich sowohl an den Universitäten als auch den Fachhochschulen entgegengesetzte Stimmen aus den technischen Fächern, die den „Stellenwert der Ingenieurwissenschaften an der Hochschule [als] niedrig“ (M/U/I/W3) und z. B. die Informatik als „nicht wertgeschätzt“ (M/FH/I/W2) ansehen. Ob diese Einschätzung auch auf die im Vergleich zu einer Tätigkeit in der freien Wirtschaft eher niedrigeren Verdienstmöglichkeiten an den Hochschulen zurückzuführen ist, muss an dieser Stelle offenbleiben.

Einige Professor_innen beschreiben konkrete Erfahrungen von Nichtanerkennung, nicht nur in Bezug auf Verhandlungen, sondern auch an der Hochschule insgesamt. So berichtet eine Professorin, sie „werde als Romanistin nicht ernstgenommen und die Legitimation meines Faches wird an meiner Universität prinzipiell infrage gestellt“ (F/U/G/W3). Ein Fachhochschulkollege aus den Wirtschaftswissenschaften sieht die Vertreter_innen seines Faches „durch Naturwissenschaftler (Präsident) nicht als ‚volle Wissenschaftler‘ wahrgenommen“ (M/FH/R/W2). Und der eigenen Universität wird sogar ein „eher feindliches Klima“ (M/U/R/W3) der eigenen Fachdisziplin gegenüber attestiert. In der Begegnung mit einem Verhandlungspartner aus einer anderen Fachdisziplin kann es geschehen, dass dessen Aussagen als negativ wertende Botschaften aufgefasst werden:

„Bei den ersten Verhandlungen wurde mir von einem Naturwissenschaftler (Kanzler) vorgeworfen, ich hätte mein Hobby zum Beruf gemacht und daher ohnehin nicht mehr als das Grundgehalt verdient.“ (M/U/G/W3)

Neben einer an der gesellschaftlich zugeschriebenen Wertigkeit orientierten Einschätzung über die Anerkennung des eigenen Faches bzw. Fachgebiets wird in dieser Antwort die (große) Abhängigkeit von der Fachnähe oder -fremde der Verhandlungspartner_innen (Hochschulleitung) sichtbar, worin sich auch deren machtvolle Position andeutet. Die Fachzugehörigkeit wird vielfach hervorgehoben, sowohl dann, wenn die Verhandlungspartnerin bzw. der Verhandlungspartner einen ähnlichen Hintergrund hat und sich mit „meinem Fachgebiet auszukennen“ (M/FH/M/W2) scheint, als auch im umgekehrten Fall:

„[Die Hochschulleitung] hatte keinerlei Berührungspunkte zu meinem Fach, was man ihr aber auch nicht verübeln kann, woher soll sie die vielen Fächer einer Uni genauer kennen? Man redet also, ich sage mal, aneinander vorbei.“ (F/U/K/W2)

Vor allem Letzteres wird kritisch hervorgehoben, wenn die Hochschulleitung die Unterschiede in den Fächerkulturen nicht anerkennt und etwa „ausschließlich aus einer an den Natur- und/oder Technikwissenschaften orientierten Sicht zu agieren“ (F/U/R/W3) scheint, aber ebenso, wenn die Hochschulleitung nicht aus den Naturwissenschaften

kommt oder es ihr nicht bewusst sei, dass man sich als Ingenieurin bzw. Ingenieur „die Jobs eigentlich aussuchen“ (F/FH/I/W2) kann.

Der ‚Marktwert‘ eines Fachs

Für einige der befragten Professor_innen hängt die Bedeutung ihrer Fachzugehörigkeit für die eigene Verhandlungsposition auch mit einer besseren Verhandlungsgrundlage durch geringe Konkurrenz oder alternative Berufsoptionen zusammen. Dies trifft z. B. auf Disziplinen zu, in denen Fachkräftemangel herrscht:

„Der Spielraum für hohe Leistungsbezüge ist nach meiner subjektiven Wahrnehmung in Fächern größer, in denen es wenige Bewerber gibt.“ (M/FH/H/W2)

Dadurch könnten Professuren „nicht immer nach den vollständigen Wünschen des Fachbereichs besetzt werden“ (M/FH/I/W2). Deutlich wird in den Antworten auf den Marktwert des Faches und auf Verdienstmöglichkeiten im außeruniversitären Bereich verwiesen. Insbesondere Professor_innen der Ingenieurwissenschaften heben alternative und teilweise lukrativere Berufsoptionen außerhalb der Wissenschaft hervor. Ein Fachhochschulprofessor kritisiert in diesem Zusammenhang:

„[Eine] Professur kommt aber nur für intrinsisch motivierte Erklärer in Frage. Man wird als Top-Ingenieur mit sehr gutem Gehalt gehaltstechnisch in einen Topf mit Geisteswissenschaftlern u. ä. geworfen. Es wird langfristig Probleme geben oder man ignoriert immer mehr die sehr sinnvolle Regel, dass 5 Jahre Berufserfahrung und davon 3 Jahre außerhalb der Hochschule Pflicht sind.“ (M/FH/I/W2)

Neben den wahrgenommenen Verhandlungsvorteilen, die sich aus einem zur Hochschule alternativen Arbeitsmarkt insbesondere für die Ingenieurwissenschaften zu ergeben scheinen, verweisen Kolleg_innen aus anderen Fächern auf Nachteile, wenn sie von einer schlechteren Verhandlungsgrundlage durch hohe Konkurrenz oder fehlende Alternativen berichten und dabei den Blick vergleichend auf die Ingenieurwissenschaften richten:

„Als Naturwissenschaftler gibt es ein massives Überangebot auf dem Arbeitsmarkt – viele möchten Professor werden. Das ist völlig anders bei den Ingenieurwissenschaften, wo Stellen oft mangels Bewerber nicht besetzt

werden können. Entsprechend sind Verhandlungspositionen verschieden stark.“ (M/FH/M/W2)

In einigen Antworten deutet sich an, dass den Bewerber_innen im Berufungsgespräch offengelegt wird, welcher Marktwert ihrem Fach im Verhältnis zu anderen zukommt. Eine Befragte gibt etwa an, ihr wurde „mitgeteilt, dass Ingenieure aufgrund eines höheren außeruniversitären Gehaltsniveaus bessere Ausgangspunkte für eine Verhandlung der Leistungsbezüge hätten“ (F/FH/R/W2), und einer Professorin aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurde, im Berufungsgespräch „vermittelt, dass es Vertreter meiner Fachrichtung wie ‚Sand am Meer‘ gebe“ (F/FH/R/W2). Eine andere hält vor diesem Hintergrund fest:

„Die Fachdisziplin ist viel zu wichtig, bezahlt wird nach Marktlage, nicht nach Forschungsleistung, das macht das System so ungerecht.“ (F/U/X/W3)

Die Antworten der befragten Professor_innen weisen auf ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen Fachdisziplinen hin, das weniger in der Wissenschaft selbst begründet ist, sondern vielmehr die Marktlage außerhalb der Wissenschaft wiedergibt. Die Vergeschlechtlichung von Berufs- und Tätigkeitsfeldern (und damit auch die Studienfachwahl) ist damit wirksam im Verhandlungsgespräch. An den Forschungsstand anknüpfend kann daraus geschlossen werden, dass die Devaluation von ‚Frauenberufen‘ auch auf Professorebene maßgeblich an der Herstellung geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten beteiligt ist.

Drittmittel und Fachdisziplin

Die Einwerbung von Drittmitteln ist eng mit der Frage der Fachzugehörigkeit verbunden, weil in den verschiedenen Fächern unterschiedliche Voraussetzungen bestehen, um Drittmittel einzuwerben, und diesem Umstand nach Ansicht vieler Befragter in den Verhandlungen durch die Hochschulleitungen nicht ausreichend Rechnung getragen wird. Auch die hier befragten Professor_innen sehen ihre Verhandlungsposition durch die Drittmittelstärke ihres Fachs beeinflusst.

In diesem Zusammenhang werden positive Erfahrungen geäußert, wenn das eigene Fach „eine drittmittelstarke Fachdisziplin“ (F/U/R/W2) und ein „wichtiges Fach für große, interfakultäre Drittmittelanträge“ (M/U/R/W3) ist und es durch „Drittmittelinwerbun-

gen deutlich besser wahrgenommen wird als z. B. ein Fach aus dem Gebiet der Geisteswissenschaften“ (M/U/M/W3). Ein Professor aus dem Bereich Mathematik, Naturwissenschaften bewertet die höhere erwartete Drittmittelinwerbung in den Naturwissenschaften für die Verhandlungen zwar positiv, sieht darin jedoch auch einen sehr viel größeren Erwartungsdruck. Ein Fachkollege hebt hervor, dass „die Leistungskriterien bei den Zielvereinbarungen dann dementsprechend höher angesetzt [sind] als in Fächern, die traditionsgemäß wenig Drittmittelakquise betreiben“ (M/U/M/W3).

Insgesamt zielen die Antworten jedoch wiederholt auf eine nachteilige Bedeutung der Fachzugehörigkeit „aufgrund strukturell niedrigerem Drittmittelaufkommen im Vergleich zu technischen Fachbereichen“ (M/FH/R/W2). „Didaktiker sind immer im Nachteil, da sie weniger Drittmittel einwerben“ (M/U/M/W3). Ein Professor aus den Geisteswissenschaften bewertet „die Fixierung auf Drittmittel, die man in meinem Fach eigentlich nicht benötigt, um sinnvoll zu forschen“ (M/U/G/W3), als problematisch, und für eine Fachkollegin ist es als Geisteswissenschaftlerin unmöglich, mit Großprojekten in den Naturwissenschaften zu konkurrieren, „meine Drittmittelprojekte (u. a. DFG) sind ‚Peanuts‘ gegenüber den Projektfinanzierungen der Naturwissenschaften“ (F/U/G/W3). Dabei wird einerseits die Einschätzung vertreten, dass dieser fachspezifische Unterschied in den Verhandlungen und bei den Zielvereinbarungen berücksichtigt“ werde, andererseits finden sich Hochschullehrer_innen, die von „unrealistischen Forderungen“ (M/U/M/W2) oder davon berichten, „dass ein Professor in diesen Disziplinen alle Drittmittelanträge komplett alleine erstellt, während die Ingenieursinstitute für solche Zwecke ganze Teams von Leuten einstellen und bezahlen“ (M/U/M/W2), was jedoch keinerlei Berücksichtigung finde. Eine Professorin äußert in diesem Zusammenhang den Eindruck, dass der künstlerische Bereich, in dem sie tätig sei und der keine Drittmittel verspreche, „daher für die Hochschulleitung anscheinend komplett uninteressant war“ (F/KH/K/W2). Eine Kollegin gibt an, dass sie sich zwar nicht benachteiligt gefühlt habe, aber sehr wohl wisse, dass „Geld in Disziplinen wandert, die industrie-/wirtschaftsaffin sind. Gesamtgesellschaftlich/bildungspolitisch ist das natürlich kein gutes Signal“ (F/U/I/W2).

5.2 LEISTUNGSBEZÜGE UND GESCHLECHT

Zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie der Forschungs- oder Lehrzulagen im Rahmen der W-Besoldung wurden ausschließlich die im Sample vertretenen W2- und W3-Professorinnen nach Erhalt, Art und Höhe der Leistungsbezüge befragt (Kap. 5.2.1). Besondere Berücksichtigung fanden dabei Elternschaft und Fachzugehörigkeit sowie die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Kap. 5.2.2). Sowohl W- als auch C-Besoldete wurden darüber hinaus zu ihrer Sicht auf die leistungsabhängige W-Besoldung befragt (Kap. 5.2.3).

5.2.1 Umfang und Höhe der Leistungsbezüge

Der überwiegende Teil der befragten W2- und W3-Professor_innen erhält aktuell Leistungsbezüge oder hat diese bereits einmal erhalten (Abb. C 5.6) Dies trifft insbesondere für die W3-Besoldeten zu: 95,5 % der Hochschullehrerinnen und 94,9 % der Hochschullehrer, die eine W3-Professur innehaben, beantworten die Frage nach dem Erhalt von Leistungsbezügen positiv. In der Besoldungsgruppe W2 geben dagegen 12,7 % der Männer und sogar 17,4 % der Frauen an, dass an sie bisher keine Leistungsbezüge vergeben wurden.⁴²

⁴² Dieses Ergebnis entspricht der Auswertung der LBV-Daten, über die eine ähnliche Verteilung hinsichtlich des Erhalts von Leistungsbezügen sichtbar wird (Kap. 4).

Höhe der Leistungsbezüge der befragten W2- und W3-Professor_innen

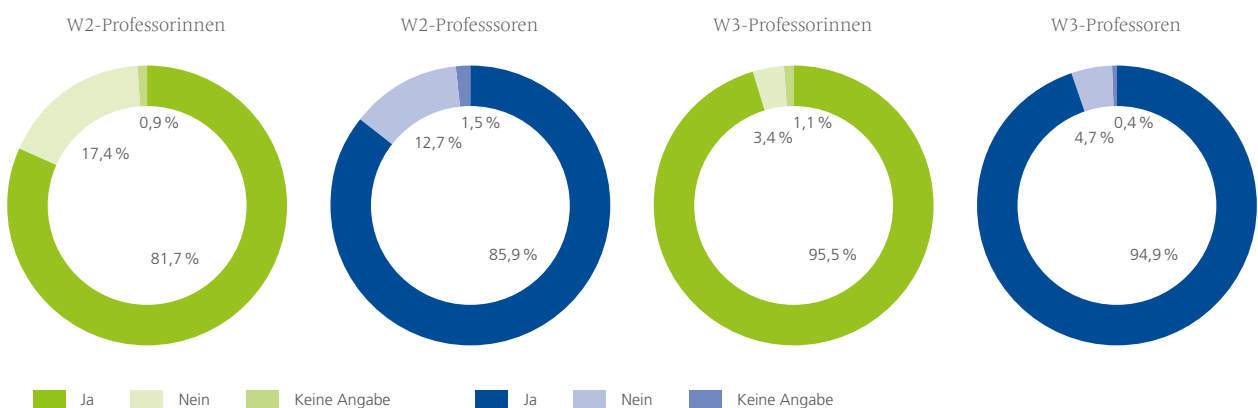
Bei den Leistungsbezügen zeigt sich eine Geschlechterdifferenz, denn Hochschullehrerinnen erhalten nicht nur häufiger als ihre Kollegen keine Leistungsbezüge, die Leistungsbezüge fallen bei ihnen oftmals auch niedriger aus (Tab. 5.1). Diese Diskrepanz ist bereits bei den W2-Professorinnen und -Professoren zu erkennen, bei denen die befragten Frauen mit 48,3 % häufiger als die Männer (41,7 %) die niedrigere Kategorie von 200 bis unter 500 Euro nennen. Am deutlichsten wird sie jedoch bei den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auf einer W3-Professur. Unter ihnen erhalten nach eigener Aussage etwa ein Drittel der Professorinnen, aber über die Hälfte der Professoren Leistungsbezüge von 1.000 Euro und mehr. Zudem geben die befragten Frauen mit einer W3-Professur häufiger sehr niedrige Leistungsbezüge von weniger als 200 Euro an. Diese Ergebnisse bestätigen die vorangegangene Datenanalyse (vgl. Kap. 4), nach der Professorinnen der W-Besoldung ebenfalls häufiger keine sowie geringere Leistungsbezüge erhalten.

Elternschaft und die Höhe der Leistungszulage

Eine Differenzierung der nach W2 und W3 besoldeten Professor_innen nach Elternschaft zeigt ein deutliches Ergebnis (Tab. C 5.2): Während der Anteil der Professorinnen mit Kind(ern) in der Kategorie

Abb. C 5.6: Erhalt von Leistungsbezügen bei W2- und W3-Professuren nach Geschlecht

Erhalten Sie Leistungsbezüge bzw. haben Sie bereits einmal Leistungsbezüge erhalten?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 218 W2- und 89 W3-Professorinnen sowie 545 W2- und 274 W3-Professoren). Frage 6a.

Tab. C 5.1: Höhe der monatlichen Leistungsbezüge der W2- und W3-Professor_innen

Monatliche Leistungsbezüge	W2-Professur		W3-Professur		Gesamt	
	Frauen % (n = 178)	Männer % (n = 468)	Frauen % (n = 85)	Männer % (n = 260)	Frauen % (n = 263)	Männer % (n = 728)
1.000 und mehr Euro	11,2 %	13,7 %	32,9 %	55,8 %	18,3 %	28,7 %
500 bis unter 1.000 Euro	30,3 %	33,3 %	27,1 %	23,8 %	29,3 %	29,9 %
200 bis unter 500 Euro	48,3 %	41,7 %	29,4 %	13,5 %	42,2 %	31,6 %
Unter 200 Euro	7,3 %	7,3 %	4,7 %	0,8 %	6,5 %	4,9 %
Weiß nicht	0,6 %	0,2 %	1,2 %	1,9 %	0,8 %	0,8 %
Keine Angabe	2,2 %	3,8 %	4,7 %	4,2 %	3,0 %	4,0 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 7: „In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?“. Alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

Tab. C 5.2: Höhe der monatlichen Leistungsbezüge W3-/W2-Professor_innen nach Elternschaft und Geschlecht

Monatliche Leistungsbezüge	Professorinnen		Professoren		Gesamt	
	Mit Kind(ern) % (n = 145)	Ohne Kind(er) % (n = 104)	Mit Kind(ern) % (n = 536)	Ohne Kind(er) % (n = 135)	Mit Kind(ern) % (n = 681)	Ohne Kind(er) % (n = 239)
1.000 und mehr Euro	20,0 %	17,3 %	31,7 %	22,2 %	29,2 %	20,1 %
500 bis unter 1.000 Euro	29,0 %	32,7 %	31,0 %	35,6 %	30,5 %	34,3 %
200 bis unter 500 Euro	44,1 %	43,3 %	33,2 %	32,6 %	35,5 %	37,2 %
Unter 200 Euro	6,9 %	6,7 %	4,1 %	9,6 %	4,7 %	8,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 7: „In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?“. Alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

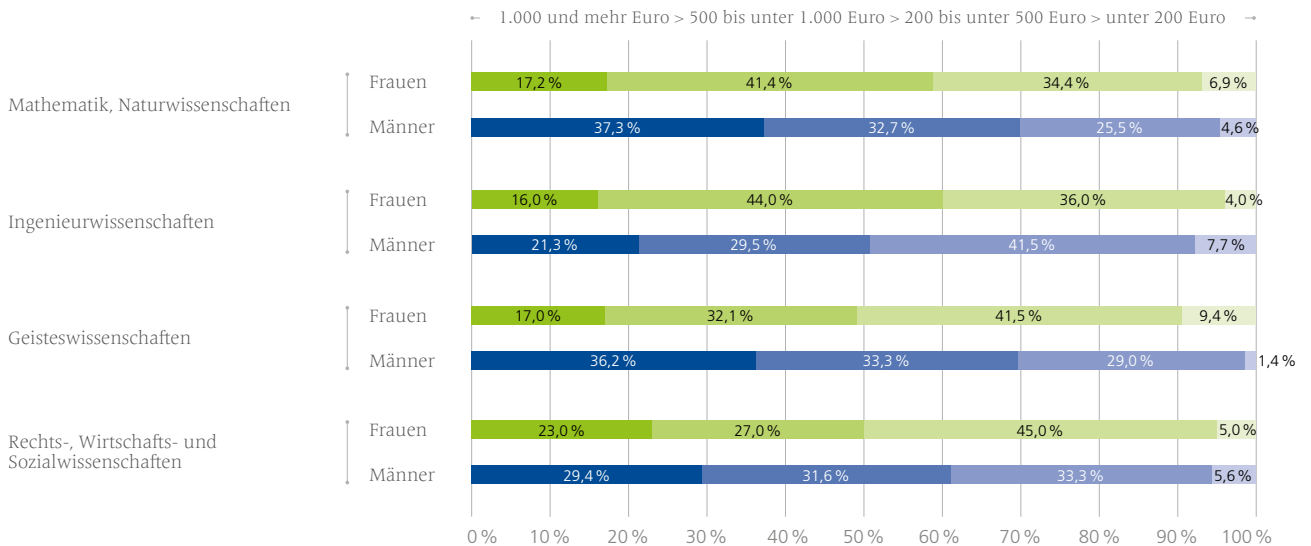
„1.000 und mehr Euro“ bei 20,0 % liegt, beträgt er bei Professoren mit Kind(ern) 31,7 %. Vaterschaft wirkt sich im Unterschied zur Mutterschaft positiv auf die Höhe der Leistungsbezüge aus. Innerhalb der Gruppe der Frauen hat Mutterschaft keinen nennenswerten Effekt auf die Höhe der Leistungsbezüge. Hier kann also kein Zusammenhang zwischen einer möglicherweise höheren Belastung der Professorinnen durch Mutterschaft und geringeren Leistungsbezügen festgestellt werden. Die Höhe der Leistungsbezüge hängt bei der Gruppe der Professorinnen somit in erster Linie mit ihrem Geschlecht und mit vergeschlechtlichten Faktoren wie dem vertretenen Fach zusammen und nicht mit ihrer Mutterschaft. In der Gruppe ihrer Kollegen hingegen ist die Differenz in der Kategorie „1.000 und mehr Euro“ zwischen Vätern und Nicht-Vätern beachtlich (9,5 Prozentpunkte). Nicht nur, dass Professoren mehrheitlich Väter sind, hier scheint auch ein ‚Väterbonus‘ zu wirken. Hierin spiegeln sich möglicherweise gesellschaftliche Vorstellungen eines ‚männlichen Familienernährers‘, dessen Leistungsbeurteilung und -fähigkeit durch seine Vaterschaft nicht eingeschränkt, sondern vielmehr erhöht sind, während Mutterschaft mit Care-Verpflichtungen assoziiert, dementsprechend als nachteilig für die berufliche Leistungsfähigkeit interpretiert und in der Folge auch nicht finanziell entlohnt wird.

Fächergruppe und Leistungsbezüge

Geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge lassen sich darüber hinaus sowohl zwischen als auch innerhalb verschiedener Fächergruppen finden (Abb. C 5.7). Auffällig ist, dass Professorinnen über alle Fächergruppen hinweg deutlich seltener angeben, Leistungsbezüge über 1.000 Euro zu erhalten. Die Differenz zwischen den Frauen und Männern, deren Leistungsbezüge über 1.000 Euro liegen, fällt in den Ingenieurwissenschaften mit 5,3 Prozentpunkten am niedrigsten aus. Dagegen ist sie in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften und in den Geisteswissenschaften mit ca. 20 Prozentpunkten am höchsten. Professorinnen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geben zwar häufiger als ihre Kolleginnen aus anderen Fächergruppen an, dass sie Leistungsbezüge von 1.000 Euro und mehr erhalten (23,0 %), bleiben damit aber trotzdem um 6,4 Prozentpunkte hinter ihren Fachkollegen zurück.

Abb. C 5.7: Monatliche Leistungsbezüge der Professor_innen nach ausgewählten Fächergruppen

In welcher Größenordnung bewegen sich Ihre monatlichen Leistungsbezüge, die Sie zurzeit erhalten, insgesamt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (Mathematik, Naturwissenschaften: 29 Frauen, 153 Männer; Ingenieurwissenschaften: 25 Frauen, 207 Männer; Geisteswissenschaften: 53 Frauen, 69 Männer; Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: 100 Frauen, 177 Männer), Frage 7. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten.

5.2.2 Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht

Im Rahmen der W-Besoldung können Leistungsbezüge aus unterschiedlichen Anlässen gewährt werden, und Professor_innen können bei Drittmittelwerbungen darüber hinaus eine Forschungs- oder Lehrzulage erhalten. Zudem wird die Gewährung von Leistungsbezügen an einigen Hochschulen an Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung geknüpft. Die befragten Professor_innen haben anteilig am häufigsten Leistungsbezüge im Rahmen ihrer Berufungsverhandlungen erhalten (Tab. C 5.3). Dies gilt gleichermaßen für die W2- wie für die W3-Besoldeten. Hervorzuheben ist jedoch, dass die Professorinnen im Vergleich zu den Professoren anteilig häufiger Berufsleistungsbezüge angeben und die übrigen Kategorien entsprechend weniger vertreten sind. Leistungsbezüge aufgrund von Bleibeverhandlungen sind insbesondere für die Professor_innen im W3-Amt relevant, wobei Männer mit einem Anteil von 29,9 % deutlich öfter angaben, diese Form der Leistungsbezüge bekommen zu haben, als Frauen (21,3 %). Auch zusätzliche Bezüge für besondere

Leistungen werden nach Auskunft der Befragten insbesondere in der W2-Besoldung anteilig häufiger an die Professoren vergeben. Funktions-Leistungsbezüge erhalten mit einem Anteil von 27,4 % besonders häufig die W3-Professoren.

Bei der Betrachtung der Ruhegehaltfähigkeit der genannten Leistungsbezüge ist auffällig, dass sowohl der Besoldungsgruppe als auch dem Geschlecht der befragten Professor_innen eine wichtige Rolle zukommt. So sind insbesondere im W3-Amt Leistungsbezüge häufiger ruhegehaltfähig als in W2, wobei Professoren stärker von der Ruhegehaltfähigkeit profitieren.

Leistungsbezüge, die an Zielvereinbarungen gekoppelt sind, sind insbesondere in der W3-Besoldung zu finden. Geschlechterbezogene Differenzen liegen hier kaum vor. Auch der Bezug einer Forschungs- oder Lehrzulage wird häufiger von den W3-Professor_innen in der Stichprobe angegeben, hier noch etwas häufiger von den Frauen.

Hochschulen können im Rahmen der rechtlichen Regelungen für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nach-

Tab. C 5.3: Art der Leistungsbezüge bei W2- und W3-Professuren nach Geschlecht

Art der Leistungsbezüge	W2-Professur		W3-Professur		Gesamt	
	Frauen % (n = 218)	Männer % (n = 545)	Frauen % (n = 89)	Männer % (n = 274)	Frauen % (n = 307)	Männer % (n = 819)
Funktions-Leistungsbezüge	12,4 %	13,9 %	19,1 %	27,4 %	14,3 %	18,4 %
Bleibeverhandlungen	9,6 %	10,3 %	21,3 %	29,9 %	13,0 %	16,8 %
Berufungsverhandlungen	68,3 %	67,7 %	87,6 %	79,9 %	73,9 %	71,8 %
Besondere Leistungen	37,2 %	51,4 %	36,0 %	43,1 %	36,8 %	48,6 %
davon insgesamt ruhegehaltfähig*	60,1 %	68,8 %	82,0 %	88,7 %	66,4 %	75,5 %
davon insgesamt nicht ruhegehaltfähig*	50,5 %	51,2 %	58,4 %	63,9 %	52,8 %	55,4 %
Zielvereinbarungen	20,2 %	19,3 %	42,7 %	44,9 %	26,7 %	27,8 %
Forschungs- oder Lehrzulage	6,4 %	6,6 %	11,2 %	9,5 %	7,8 %	7,6 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6a: „Erhalten Sie Leistungsbezüge bzw. haben Sie bereits einmal Leistungsbezüge erhalten? (Mehrfachnennungen möglich)“. Basis: nur W2-/W3-Professor_innen. * Die berechneten Anteile zur Ruhegehaltfähigkeit beziehen sich auf alle darüberstehenden Leistungsbezüge.

Tab. C 5.4: Erhalt von besonderen Leistungsbezügen nach Bereichen und Geschlecht

Bereiche	W2-Professur		W3-Professur	
	Frauen % (n = 81)	Männer % (n = 280)	Frauen % (n = 32)	Männer % (n = 118)
Forschung	60,5 %	73,6 %	93,8 %	88,1 %
Lehre	64,2 %	64,3 %	25,0 %	22,0 %
Nachwuchsförderung	21,0 %	11,4 %	18,8 %	10,2 %
Weiterbildung	9,9 %	7,1 %	0,0 %	3,4 %
Kunst	3,7 %	3,2 %	0,0 %	4,2 %
Selbstverwaltung	1,2 %	2,9 %	3,1 %	2,5 %
Weitere	7,4 %	8,2 %	6,3 %	2,5 %
Keine Angabe	4,9 %	5,4 %	0,0 %	3,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6d: „Für welche Bereiche haben Sie besondere Leistungsbezüge erhalten? (Mehrfachnennungen möglich)“. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die besondere Leistungsbezüge erhalten haben.

wuchsförderung sogenannte besondere Leistungsbezüge gewähren. Die konkrete Ausgestaltung der Vergabe obliegt dabei den Hochschulen. Vor diesem Hintergrund wurden die nordrhein-westfälischen Professor_innen, die besondere Leistungsbezüge erhalten, danach gefragt, für welche Bereiche sie diese erhalten haben und was der Anlass für die eigene Antragstellung war.

Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung und die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

Der größte Teil der befragten Professor_innen hat besondere Leistungsbezüge für Leistungen im Bereich von Forschung und Lehre erhalten. Dabei zeigen sich zwischen den Hochschullehrer_innen deutliche Geschlechterungleichheiten (Tab. C 5.4). So steht bei den befragten W2-Professorinnen mit 64,2 % der Bereich Lehre im Vordergrund. Dieser wird zwar von ihren befragten Kollegen auf einer W2-Professur ebenso häufig genannt, für sie spielt jedoch die Forschung eine noch größere Rolle: Knapp drei Viertel der befragten Hochschullehrer, die eine W2-Profes-

sur innehaben, geben Forschung als Grund für ihre besonderen Leistungsbezüge an, bei den Hochschullehrerinnen sind es 60,5 %. Zudem besitzt die Nachwuchsförderung für die befragten Frauen auf einer W2-Professur (21,0 %) in Bezug auf besondere Leistungsbezüge eine wichtigere Bedeutung als für ihre Kollegen (11,4 %).

Der zentrale Grund für den Erhalt von besonderen Leistungsbezügen unter den W3-Professor_innen ist dagegen mit Abstand die Forschung: 93,8 % der befragten Hochschullehrerinnen und 88,1 % der Hochschullehrer dieser Besoldungsgruppe geben diesen Bereich an. Mit deutlichem Abstand folgt in der Häufigkeit der Nennungen die Lehre. Ein Viertel der Professorinnen und gut ein Fünftel der Professoren geben an, dass ihre besonderen Leistungen in der Lehre honoriert wurden. Drittwichtigster Anlass für besondere Leistungsbezüge ist auch für die nach W3 besoldeten Hochschullehrer_innen ihr Engagement in der Nachwuchsförderung. Ähnlich wie bei den W2-Professorinnen und -Professoren sind es

Tab. C 5.5: Anlass der Antragstellung von besonderen Leistungsbezügen nach W2-/W3-Professur und Geschlecht

Anlass der Antragstellung	W2-Professur		W3-Professur	
	Frauen % (n = 81)	Männer % (n = 280)	Frauen % (n = 32)	Männer % (n = 118)
Es gab ein Rundschreiben des Dekanats/der Hochschulleitung	42,0 %	46,8 %	46,9 %	44,9 %
Ich habe den Antrag aus eigener Initiative gestellt	29,6 %	38,6 %	37,5 %	27,1 %
Ich wurde von anderen Personen dazu aufgefordert	7,4 %	3,9 %	6,3 %	10,2 %
Ich wurde von anderen Personen auf diese Möglichkeit hingewiesen	27,2 %	20,4 %	3,1 %	7,6 %
Ich wurde von anderen Personen vorgeschlagen	0,0 %	3,9 %	6,3 %	7,6 %
Keine Angabe	7,4 %	5,7 %	15,6 %	14,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6f: „Wer oder was hat Sie zur Antragstellung von besonderen Leistungsbezügen veranlasst? (Mehrfachnennungen möglich)“.
Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die besondere Leistungsbezüge erhalten haben.

auch hier die befragten Frauen, die diesen Grund mit 18,8 % häufiger nennen als ihre Kollegen auf einer W3-Professur mit 10,2 %. Die deutlichen Unterschiede in der Gewichtung von Forschung und Lehre zwischen den W2- und W3-Professor_innen können zum Teil darüber erklärt werden, dass an den Fachhochschulen die Professor_innen in der Regel nach W2 besoldet sind und der Lehre hier eine besondere Bedeutung zukommt.

Der Antragsprozess für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge geschieht in der Regel im Rahmen eines Antragsverfahrens. Am häufigsten haben die befragten Professor_innen aufgrund eines Rundschreibens des Dekanats oder der Hochschulleitung einen Antrag auf besondere Leistungsbezüge gestellt (um 45 %) (Tab. C 5.5). Ein weiterer wichtiger Anlass für eine Antragstellung ist die eigene Initiative. Hier werden Unterschiede zwischen den Frauen und Männern sowie zwischen den Besoldungsgruppen W2 und W3 sichtbar. Denn während 38,6 % der W2-Professoren, aber nur 29,6 % der W2-Professorinnen ihre Eigeninitiative benennen, kehrt sich diese Geschlechterdifferenz bei ihren Kolleg_innen auf einer W3-Professur um: 37,5 % der Professorinnen, aber nur 27,1 % der Professoren dieser Besoldungsgruppe haben aus eigener Initiative einen Antrag für besondere Leistungsbezüge gestellt. Zudem zeigt sich, dass ein Fünftel der W2-Professoren und sogar über ein Viertel der W2-Professorinnen von anderen Personen auf die Möglichkeit zur Antragstellung hingewiesen wurden. Für die befragten W3-Professorinnen und -Professoren spielt dieser Anlass kaum eine Rolle.

Vergabewege für den Erhalt besonderer Leistungsbezüge

Um einen Einblick zu erhalten, wie genau sich der Vergabeweg von besonderen Leistungsbezügen an den Hochschulen gestaltet, wurden alle W2- und W3-Professor_innen danach gefragt, auf welchem Weg an ihrer Hochschule die Vergabe erfolgt. Auffällig an den Rückmeldungen ist zunächst, dass rund ein Fünftel der W2- und ein Viertel der W3-Professorinnen kein Wissen über die Vergabep Praxis der besonderen Leistungsbezüge besitzen und dies somit häufiger als bei den W2- (14,7 %) und den W3-Professoren (19,3 %) der Fall ist (Tab. C 5.6). Deutlich wird darüber hinaus, dass die Antragstellung seitens der Professor_innen von den Befragten als Vergabeweg weitaus am häufigsten genannt wird, gefolgt vom Vorschlag durch die Dekan_innen bzw. Hochschulleitungen.

5.2.3 Die W-Besoldung aus Sicht der Professor_innen

Um einen Einblick in die Erfahrungen aller Professor_innen mit der W-Besoldung zu gewinnen, wurden zusätzlich zehn Items entwickelt, wovon sich eins ausschließlich an die W-Besoldeten und ein anderes an die C-Besoldeten richtet.⁴³ Insgesamt fällt in Bezug auf die Einschätzungen der Befragten (Abb. C 5.8a) zunächst auf, dass Frauen und Männer zwar in der Tendenz ähnlich antworten, Professorinnen sich jedoch insbesondere zur W-Besoldung oftmals

⁴³ Hierbei wurde eine fünfstufige Skala mit den fünf Antwortmöglichkeiten „trifft voll und ganz zu“ (= 5), „trifft eher zu“ (= 4), „teils/teils“ (= 3), „trifft eher nicht zu“ (= 2) sowie „trifft überhaupt nicht zu“ (= 1) gewählt. In den folgenden Abbildungen wurden aus forschungspragmatischen Gründen die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst. Reihenstellungseffekten wurde durch eine Item-Rotation entgegengewirkt.

Tab. C 5.6: Weg der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nach W2-/W3-Professur und Geschlecht

Vergabewege	W2-Professur		W3-Professur	
	Frauen % (n = 218)	Männer % (n = 545)	Frauen % (n = 89)	Männer % (n = 274)
Durch eigene Antragstellung	58,7 %	67,5 %	52,8 %	48,9 %
Auf Vorschlag der Dekanin/des Dekans	19,3 %	18,7 %	25,8 %	28,8 %
Auf Vorschlag der Hochschulleitung	17,0 %	13,4 %	7,9 %	19,0 %
Weitere	2,8 %	2,8 %	5,6 %	4,0 %
Es gibt keine besonderen Leistungsbezüge	0,5 %	0,2 %	0,0 %	0,4 %
Weiß nicht	21,6 %	14,7 %	24,7 %	19,3 %
Keine Angabe	3,7 %	2,8 %	3,4 %	4,4 %

Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Frage 6e: „Auf welchem Wege erfolgt an Ihrer Hochschule die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen? (Mehrfachnennungen möglich)“. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen.

kritischer äußern als ihre Kollegen. So widersprechen 62,4 % der Hochschullehrerinnen der Aussage, dass die W-Besoldung aus ihrer Sicht sinnvolle Leistungsanreize setzt. Auch die Mehrheit der Hochschullehrer bewertet dies negativ, allerdings ist der Prozentsatz mit 58,2 % etwas niedriger.

Deutlicher wird der Unterschied in Bezug auf die Bewertung von Konkurrenzdenken und Leistungsdruck. Während mehr als die Hälfte der Professorinnen die Meinung vertritt, dass die W-Besoldung das Konkurrenzdenken (53,6 %) und den Leistungsdruck (57,1 %) erhöht, wird diese Ansicht zwar von vielen, aber deutlich weniger Professoren geteilt (45,1 % und 47,5 %). Gleichzeitig sieht jeweils mindestens ein Drittel der befragten Männer keine Erhöhung von Konkurrenzdenken und Leistungsdruck, bei den befragten Frauen findet sich eine solche Einstellung seltener. Dass die W-Besoldung die persönliche Freiheit von Forschung und Lehre einengt, geben die Befragten beiderlei Geschlechts ähnlich häufig an, doch lehnen die Männer diese Aussage mit 44,5 % häufiger ab, als dies die Frauen mit 36,0 % tun. Wie kritisch die W-Besoldung von den Befragten insgesamt eingeschätzt wird, zeigt sich daran, dass sich nicht nur eine deutliche Mehrheit von Professorinnen (71,9 %) und Professoren (59,9 %), die nach W2 oder W3 besoldet sind, durch die W-Besoldung gegenüber der C-Besoldung als finanziell benachteiligt empfindet. Genauso fühlt sich der überwiegende Teil von Hochschullehrerinnen (67,9 %) und Hochschullehrern (60,2 %), die eine C-Professur innehaben, durch die C-Besoldung gegenüber der W-Besoldung finanziell im Vorteil.

Auch in allgemeineren Einschätzungen stimmen die befragten Professorinnen und Professoren in der Tendenz überein. Jeweils eine Mehrheit unter ihnen

würde für einen höheren Verdienst keine weitere Fahrt und auch keinen Umzug in Kauf nehmen, hier sind die Professorinnen mit 59,1 % eindeutiger als die Professoren mit 52,4 %. Auch Forschung und/oder Lehre ist für jede zweite Frau und etwa jeden zweiten Mann wichtiger als ein hoher Verdienst. Eine weitere Gemeinsamkeit zwischen den Geschlechtern findet sich in Bezug auf das Sprechen über Gehaltsfragen: Sowohl Hochschullehrerinnen als auch Hochschullehrer geben zu rund 60 % mehrheitlich an, dass sie sich nicht mit anderen Professorinnen und Professoren an ihrer Fakultät/ihrem Fachbereich über Leistungsbezüge austauschen. Ein deutlicher Unterschied zwischen den Einschätzungen der Frauen und Männer findet sich jedoch in Bezug auf die Bewertung von Transparenz, die zu einem der zentralen Themen innerhalb der Online-Befragung zählt. Während mehr als die Hälfte der Professorinnen es gut findet, wenn die Höhe der individuellen Leistungsbezüge transparent ist und veröffentlicht wird, geben dies nur 43,7 % der Professoren an. Damit scheint die Transparenz der Bezüge für die befragten Professorinnen von größerer Bedeutung zu sein.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern

Der mit Abstand deutlichste Unterschied zwischen den Einstellungen und Erfahrungen der befragten Professorinnen und Professoren lässt sich mit Blick auf die Aussage feststellen, sich aufgrund des eigenen Geschlechts besonders beweisen zu müssen (Abb. C 5.8b). Dieser Aspekt spielt für die Männer nahezu keine Rolle: Fast neun von zehn geben an, diese Erfahrung bisher nicht gemacht zu haben; bei den befragten Frauen sind es dagegen nur vier von zehn. 45,8 % der befragten Professorinnen haben sich dage-

Abb. C 5.8a: Erfahrungen der Professorinnen und Professoren zur W-Besoldung

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen als Professorin/Professor. Was trifft zu bzw. nicht zu?



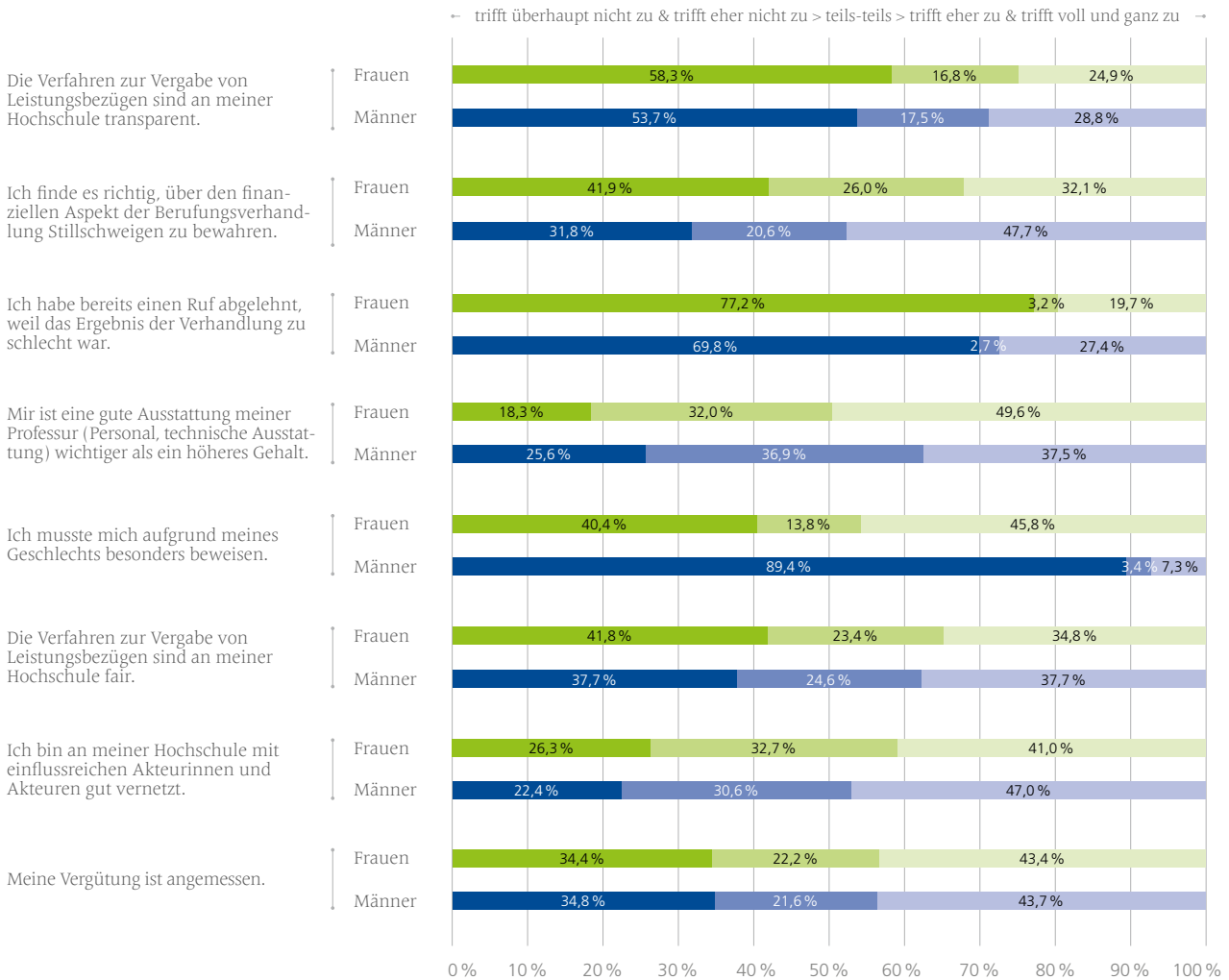
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Frage 9.

gen nach eigener Aussage aufgrund ihres Geschlechts bereits besonders beweisen müssen. Weitere Diskrepanzen in den Einschätzungen der Professorinnen einerseits und der Professoren andererseits zeigen sich in Bezug auf die Bedeutung einer gut ausgestatteten Professur und die Frage, wie offen finanzielle Aspekte bei Berufungsverhandlungen kommuniziert werden

sollten. So sind für die Hälfte der befragten Hochschullehrerinnen die gute Ausstattung ihrer Professur in Bezug auf Personal und die technische Ausstattung wichtiger als ein höheres Gehalt, dies ist jedoch nur bei 37,5 % der befragten Hochschullehrer der Fall. Hier scheinen einige der Befragten unterschiedliche Prioritäten zu setzen. Einen Ruf abgelehnt, weil das

Abb. C 5.8b: Erfahrungen der Professorinnen und Professoren zur W-Besoldung

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen als Professorin/Professor. Was trifft zu bzw. nicht zu?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen, Frage 14.

Ergebnis der Verhandlung zu schlecht war, haben die Befragten nach eigener Aussage dabei mehrheitlich nicht, die Frauen mit 77,2 % allerdings noch seltener als die Männer mit 69,8 %. Zudem schätzen Frauen und Männer in der Befragung die Transparenz von Berufungsverhandlungen unterschiedlich ein. Während 41,9 % der Professorinnen es nicht richtig finden, über den finanziellen Aspekt der Berufungsverhandlungen Stillschweigen zu bewahren, spricht sich fast die Hälfte der Professoren für Stillschweigen und damit gegen mehr Transparenz aus.

Die Verfahren an der eigenen Hochschule bewerten sowohl die befragten Professorinnen als auch die Professoren kritisch, die Professorinnen jedoch tendenziell noch etwas kritischer als ihre Kollegen. Die Mehrheit der Frauen und Männer (58,3 % und 53,7 %) empfindet die Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen an der eigenen Hochschule als intransparent und 41,8 % der Hochschullehrerinnen bzw. 37,7 % Hochschullehrer halten sie auch nicht für fair. Übereinstimmung herrscht darüber hinaus in Bezug auf die Höhe der Vergütung: Für nicht einmal die Hälfte der Befragten, darin stimmen Frauen und Männer überein, ist sie angemessen.

5.3 ERFAHRUNGEN DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN IM VERHANDLUNGS-PROZESS

Ein wichtiges Anliegen der Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren besteht darin, die subjektiven Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen zu betrachten und im Hinblick auf mögliche Geschlechterdifferenzen zu untersuchen, um mögliche Ansatzpunkte für geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten identifizieren zu können. Dafür wurden diejenigen Befragten auf einer W2- oder W3-Professur, die Leistungsbezüge erhalten (haben), zunächst anhand vorgegebener Aussagen gebeten, ihre Zufriedenheit mit den Verhandlungen um Berufungs- sowie um Bleibe-Leistungsbezüge einzuschätzen (Kap. 5.3.1).

Darüber hinaus ist es für die Befragung von Interesse, welche konkreten Erfahrungen die Professor_innen bei der Vergabe von Leistungsbezügen gemacht haben. Daher erhielten diejenigen Professor_innen, die zumindest eine Form von Leistungsbezügen erhalten (haben), die Gelegenheit, in eigenen Worten zu schildern, wie sie die Verfahren erlebt haben und was ihnen positiv oder auch negativ aufgefallen ist (Kap. 5.3.2).⁴⁴

Im Rahmen von Zielvereinbarungen oder Berufungs- und Bleibe-Verhandlungen kann es vorkommen, dass sich Professor_innen mit Benachteiligungen konfrontiert sehen. Dies klang bereits im Kapitel um die Verhandlungsvoraussetzungen und die Verhandlungsposition an und setzt sich im Rahmen der kritischen Reflexion der eigenen Erfahrungen der Professor_innen fort. Erfahrene Benachteiligungen können auch das Ergebnis der Gespräche hinsichtlich der Besoldung beeinflussen. Vor diesem Hintergrund wurden alle Professor_innen dezidiert danach gefragt, ob sie während ihrer Verhandlungen Benachteiligungen aufgrund professionsspezifischer sowie soziodemografischer Merkmale erlebt haben (Kap. 5.3.3).

5.3.1 Allgemeine Zufriedenheit mit Berufungs- und Bleibe-Verhandlungen

Zunächst wurden diejenigen W2- oder W3-Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten (haben), nach ihrer Zufriedenheit mit den Verhandlungen um Berufungs- sowie Bleibe-Leistungsbezüge gefragt. Anders als bei einer Berufungsverhandlung geht es bei einer Bleibe-Verhandlung nicht um grundsätzliche Fragen der (Neu-)Ausstattung einer Professur, sondern um zusätzliche Vereinbarungen, die im Falle eines Rufs von einer anderen Hochschule getroffen werden. Deshalb wurden beide Verhandlungstypen getrennt abgefragt.

Berufungsverhandlungen

Wie bereits beschrieben, werden in den Berufungsverhandlungen zwischen der Hochschulleitung und den Bewerberinnen und Bewerbern zentrale Aspekte für die spätere Ausgestaltung der Professur festgelegt. Hierzu zählen insbesondere auch die Höhe, Dauer und Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge. Für die Bewerber_innen sind daher Informationen zum Ablauf und Inhalt der Verhandlung wichtig, um gut vorbereitet an den Gesprächen teilnehmen zu können. Grundsätzlich spielt aber auch die allgemeine Wertschätzung der Person in der Verhandlungssituation eine Rolle.

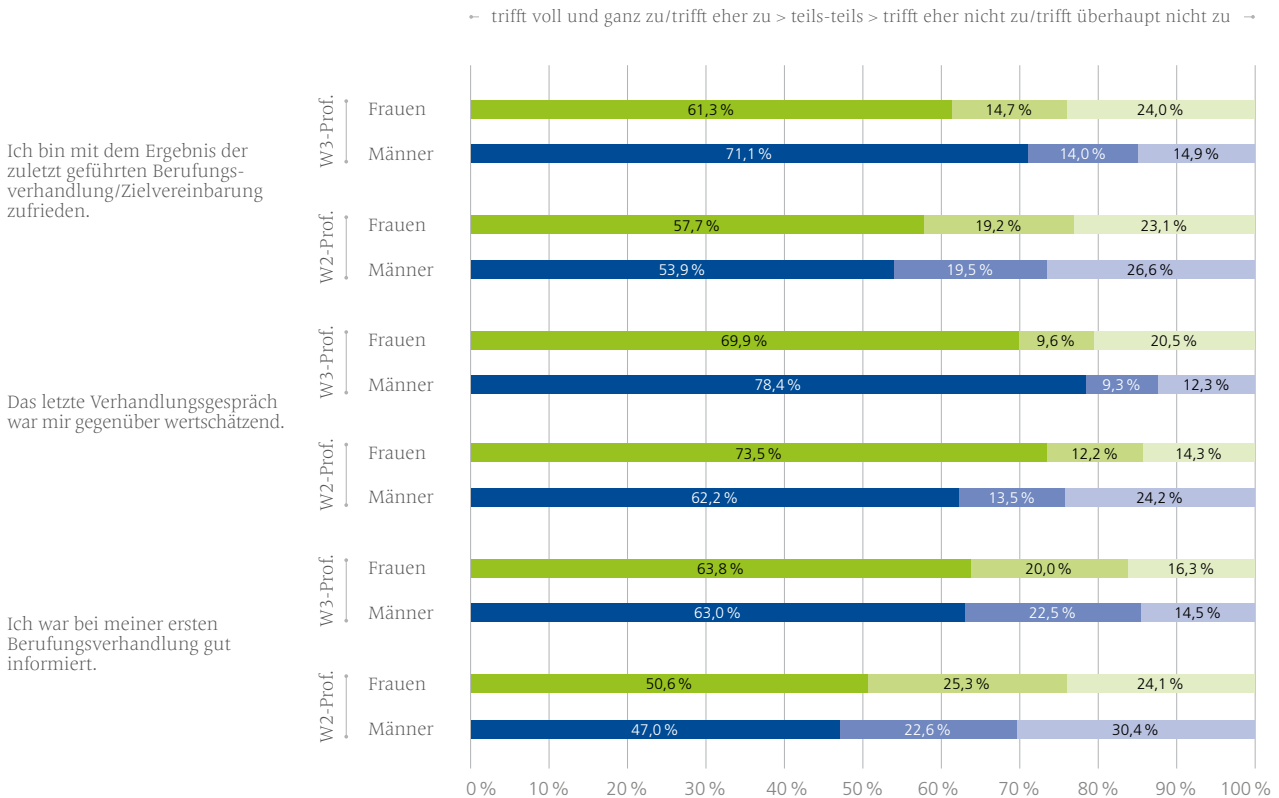
Jeweils etwas mehr als 60 % der W3-Professorinnen und W3-Professoren geben übereinstimmend an, bei ihrer ersten Berufungsverhandlung gut informiert gewesen zu sein (Abb. C 5.9). Mit Anteilen von rund 50 % waren dagegen in der Gruppe der W2-Professoren weniger Hochschullehrende gut informiert. Dabei betonten die Professoren zu 30,4 % in dieser Gruppe häufiger ihre mangelnde Informiertheit als die Professorinnen (24,1 %). Bedeutender als die geschlechterbezogenen Unterschiede ist jedoch die Differenz zwischen den beiden Besoldungsgruppen.

Unter den W3-Professor_innen geben 78,4 % der befragten Männer an, dass ihnen mit Wertschätzung begegnet worden sei, während eine solche wertschätzende Erfahrung nur 69,9 % ihrer Kolleginnen gemacht haben. Zudem hat sogar jede fünfte Frau auf einer W3-Professur das Gespräch als nicht wertschätzend wahrgenommen. In der Besoldungsgruppe W2 kehren sich diese Geschlechterunterschiede dagegen

⁴⁴ Rund 60 % der Professor_innen (171 Frauen und 436 Männer) beschrieben ihre Erfahrungen zum Teil sehr ausführlich. Damit fällt die Non-Response bei dieser offenen Frage mit 38,4 % (35,0 % der Frauen und 39,7 % der Männer) relativ hoch aus. Aufgrund der Zeitknappheit der Befragungsgruppe und der immer noch hohen Anzahl an Datensätzen ist sie jedoch für die weitere Analyse hinnehmbar.

Abb. C 5.9: Einschätzungen der Professor_innen zu geführten Berufungsverhandlungen

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen, die Sie bei Ihren Verhandlungen zu Berufs-Leistungsbezügen (auch im Rahmen von Zielvereinbarungen) gemacht haben. Was trifft zu bzw. nicht zu?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (Aussage 1: W3-Professur: 75 Frauen, 228 Männer; W2-Professur: 156 Frauen, 369 Männer. A2: W3-Professur: 73 Frauen, 227 Männer; W2-Professur: 147 Frauen, 347 Männer. A3: W3-Professur: 80 Frauen, 227 Männer; W2-Professur: 158 Frauen, 385 Männer). Frage 6b. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die LB im Rahmen von Berufungsverhandlungen erworben haben.

um. So bewerten 73,5 % der W2-Professorinnen die Berufungsgespräche als wertschätzend; ähnlich äußern sich zwar auch 62,2 % ihrer Kollegen, aber 24,2 % von ihnen haben nach eigener Aussage gar keine Wertschätzung erfahren. Unterschiede in der Bewertung der Wertschätzung nach Besoldungsgruppe ergeben sich somit insbesondere in der Gruppe der Professoren und weniger bei den Professorinnen.

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Ergebnis der zuletzt geführten Berufungsverhandlung oder Zielvereinbarung lassen sich ähnliche Tendenzen wie in Bezug auf die Wertschätzung erkennen. Allerdings fällt die Zustimmungsrates hinsichtlich der Zufriedenheit insgesamt geringer aus als bei der Frage zur Wertschätzung. Geschlechterunterschiede finden

sich vor allem mit Blick auf das W3-Amt. So äußern 71,1 % der Professoren ihre Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Verhandlung, während es bei den Kolleginnen 61,3 % sind. Demgegenüber bringt knapp ein Viertel der W3-Professorinnen seine Unzufriedenheit zum Ausdruck. Unter den W2-Professor_innen finden sich dagegen kaum geschlechterbezogene Unterschiede, wobei hier im Vergleich zur W3-Besoldung die Hochschullehrer_innen insgesamt weniger zufrieden sind. So geben nur rund 55 % der befragten Frauen und Männer an, mit dem Ergebnis der zuletzt geführten Verhandlung zufrieden zu sein. Insbesondere die hohe Zufriedenheit bei den W3-Professoren kann auch damit zusammenhängen, dass diese Gruppe insgesamt die höchsten Leistungsbezüge erhält (vgl. Teil C Kap. 3).

Bleibeverhandlungen

Im Vergleich zu den Berufungsverhandlungen fallen die Einschätzungen der befragten Professor_innen zu den Bleibeverhandlungen insgesamt positiver aus (Abb. C 5.10). Ein großer Teil der Befragten bewertet die Aussage, dass die Bleibeverhandlungen wertschätzend verlaufen seien, als zutreffend. Insbesondere bei den W3-Professorinnen und W3-Professoren liegen die Anteile bei über 80 %, aber auch die nach W2 besoldeten Frauen (76,2 %) und Männer (79,2 %) haben die Verhandlungen als wertschätzend erlebt. Ein Geschlechterunterschied zeigt sich dabei jedoch mit Blick auf die Ablehnungsrate. So geben W2-Professorinnen mit 14,3 % doppelt so häufig wie ihre Kollegen an, dass ihnen in der Bleibeverhandlung nicht wertschätzend begegnet worden sei.

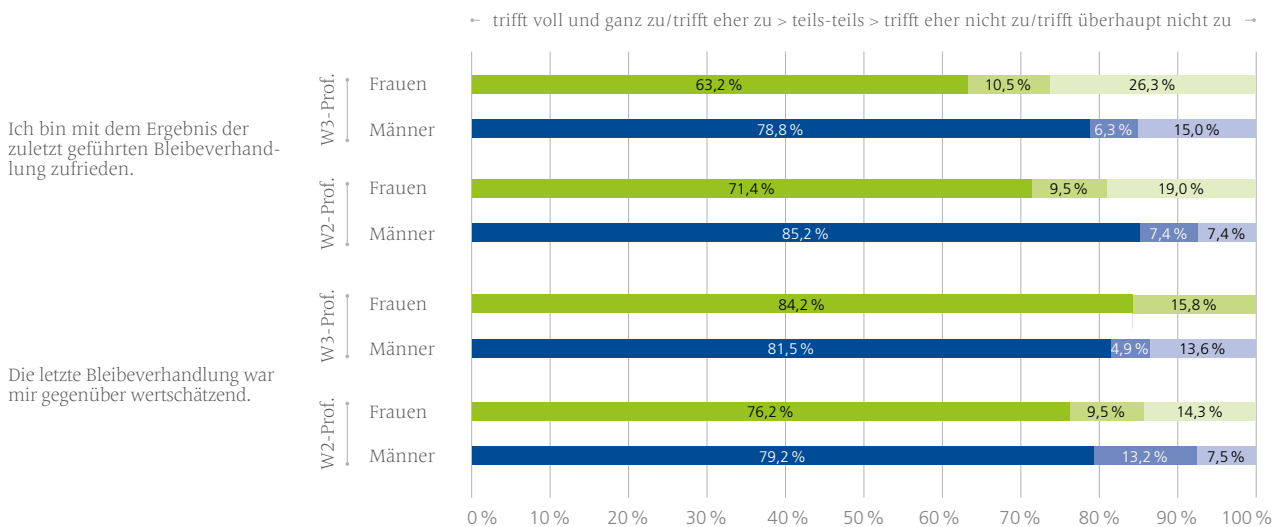
Deutlich größere Geschlechterdifferenzen werden bei der Frage nach der eigenen Zufriedenheit mit dem Ergebnis der Bleibeverhandlungen sichtbar. In der Besoldungsgruppe W3 bewerten gut drei Viertel der Professoren, aber nicht einmal zwei Drittel der Professorinnen die Ergebnisse der Bleibeverhandlung als überwiegend zufriedenstellend. Darüber hinaus ist mehr als ein Viertel der befragten W3-Professorinnen

mit dem Ergebnis der Bleibeverhandlungen unzufrieden. Damit hat diese Gruppe die Bleibeverhandlungen am häufigsten zwar als wertschätzend empfunden, ist jedoch am wenigsten zufrieden mit dem Ergebnis. Auch unter den W2-Professorinnen und W2-Professoren zeigt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern. So äußern die befragten Frauen dieser Besoldungsgruppe mit 71,4 % zwar insgesamt häufiger ihre Zufriedenheit als ihre Kolleginnen auf einer W3-Professur, jedoch liegt dieser Anteil deutlich unterhalb der Zustimmungsrate von 85,2 % der W2-Professoren. Die Hochschullehrerinnen im W2-Amt drücken zudem häufiger ihre Unzufriedenheit aus (19,0 % der Frauen gegenüber 7,4 % bei den Männern).

Es wird insgesamt deutlich, dass die Bleibeverhandlungen von den im Rahmen der Online-Erhebung befragten Professorinnen und Professoren – trotz der Unterschiede nach Geschlecht und Besoldungsgruppe – sowohl in Bezug auf eine wertschätzende Verhandlungsführung als auch in Bezug auf die Zufriedenheit mit den dabei erzielten Ergebnissen positiver wahrgenommen werden als die Berufungsverhandlungen. Hier wirkt sich möglicherweise aus,

Abb. C 5.10: Einschätzungen der Professor_innen zu geführten Bleibeverhandlungen

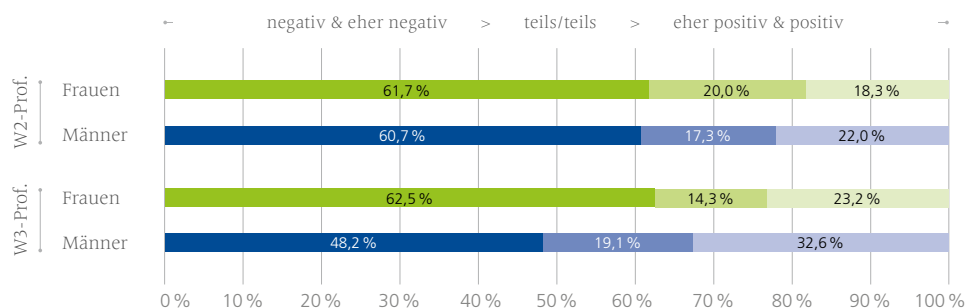
Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen, die Sie bei Ihrer Verhandlung zu Bleibe-Leistungsbezügen gemacht haben. Was trifft zu bzw. nicht zu?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen. Aussage 1: W3-Professur: 19 Frauen, 80 Männer; W2-Professur: 21 Frauen, 54 Männer. A2: W3-Professur: 19 Frauen, 81 Männer; W2-Professur: 21 Frauen, 53 Männer. Frage 6c. Basis: alle W2- und W3-Professor_innen, die LB im Rahmen von Bleibeverhandlungen erworben haben.

Abb. C 5.11: Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe

Wie haben Sie das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen erlebt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen auf der Grundlage der offenen Antworten (W2-Professur: 115 Frauen, 295 Männer; W3-Professur: 56 Frauen, 141 Männer). Frage 8a, Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

dass Professor_innen in Bleibeverhandlungen bereits über mehr Erfahrung in der Verhandlungsführung verfügen und ihnen zugleich das Alternativangebot mehr Verhandlungsmacht im Gespräch verleiht.

5.3.2 Konkrete Erfahrungen mit den Verfahren und Vergabeprozessen

Diejenigen Professor_innen, die Leistungsbezüge erhalten (haben), erhielten die Gelegenheit, zu schildern, wie sie die Verfahren erlebt haben. Auf dieser Grundlage wurde eine neue Variable (negativ & eher negativ, teils/teils, eher positiv & positiv) operationalisiert (Abb. C 5.11). Die in diesem Zusammenhang gewonnenen Ergebnisse werden zunächst geschlechterdifferenziert vorgestellt, ehe die persönlichen Aussagen der befragten Professor_innen Einblick in die erlebte Vergabep Praxis geben.

Mehrheitlich unzufrieden

Die Äußerungen der befragten Hochschullehrer_innen zur Vergabe von Leistungsbezügen können insgesamt mehrheitlich als negativ bewertet werden (Abb. C 5.11). Hierbei werden allerdings Unterschiede nach Geschlecht und Besoldungsgruppe sichtbar. Frauen zeigen sich grundsätzlich unzufriedener mit den Vergabeverfahren, vor allem in der W3-Besoldung, bei der 62,5 % der Hochschullehrerinnen das Verfahren negativ beurteilen, während dies bei ihren Kollegen nur bei knapp der Hälfte der Fall ist. Zudem ist nur knapp ein Drittel der Äußerungen der W3-Professoren als positiv zu bewerten, was dagegen für nicht einmal ein Viertel der Antworten ihrer Kolleginnen zutrifft.

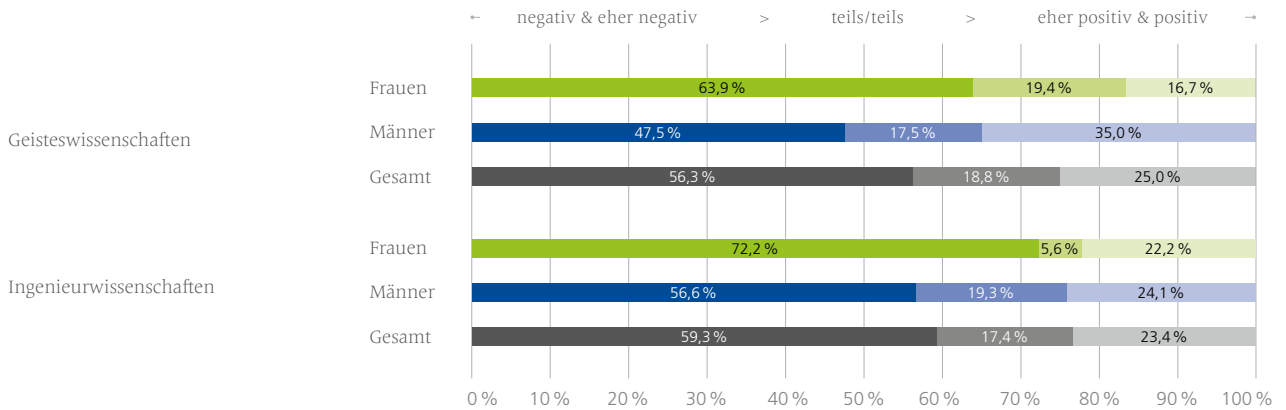
In Bezug auf Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen zeigt sich, dass diese bei den Professoren deutlich stärker ausgeprägt sind als bei den Professorinnen.

Auch der Vergleich zwischen Professor_innen an Universitäten und an Fachhochschulen ergibt einen deutlichen Unterschied hinsichtlich der Erfahrungen der Professor_innen. Während etwas mehr als die Hälfte der befragten Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren negative Erfahrungen bei der Vergabe von Leistungsbezügen formulieren (58,9 % der Frauen und 53,0 % der Männer), berichten 60,3 % der Fachhochschullehrer und sogar drei Viertel der Fachhochschullehrerinnen von negativen Erfahrungen. Bei den Befragten an Fachhochschulen lässt sich auch ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennen, der sich bei den Universitätsprofessor_innen weniger stark zeigt. Die Ergebnisse legen nahe, dass Fachhochschullehrer_innen im Allgemeinen und Fachhochschullehrerinnen im Besonderen in höherem Maße von negativen Erlebnissen bei der Vergabe von Leistungsbezügen betroffen sind – ein Befund, der möglicherweise das im Vergleich zu den Universitätsprofessuren deutlich geringere Niveau der Leistungsbezüge an Fachhochschulen widerspiegelt.

Neben dem Blick auf die Hochschularten ist auch eine genauere Betrachtung der Fächergruppen aufschlussreich (Abb. C 5.12). Vor dem Hintergrund meist kleiner Fallzahlen erscheint für die Herausarbeitung von Tendenzen insbesondere ein Vergleich zwischen den Geistes- und Ingenieurwissenschaften lohnend. Ein

Abb. C 5.12: Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen – Geisteswissenschaften und Ingenieurwissenschaften im Vergleich

Wie haben Sie das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen erlebt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (Geisteswissenschaften: 36 Frauen, 40 Männer; Ingenieurwissenschaften: 18 Frauen, 145 Männer). Frage 8a, Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

zentrales Ergebnis lautet, dass sich Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften tendenziell nicht nur negativer äußern als ihre ingenieurwissenschaftlichen Kollegen, sondern auch als ihre Kolleginnen der Geisteswissenschaften: So geben fast drei Viertel der befragten Hochschullehrerinnen in den Ingenieurwissenschaften Einblick in negative Erlebnisse, während nur 56,6 % der Hochschullehrer dieses Fachs und 63,9 % der Hochschullehrerinnen aus den Geisteswissenschaften ihre Erfahrungen negativ bewerten. Zudem zeigt sich die Tendenz, dass sich Professoren in den Geisteswissenschaften mit 47,5 % seltener negativ äußern als ihre Kollegen in den Ingenieurwissenschaften und auch deutlich seltener als ihre Fachkolleginnen. Gleichzeitig berichten sie häufiger von positiven Erfahrungen (35,0 %) als Professorinnen in den Geisteswissenschaften (16,7 %) und Professoren in den Ingenieurwissenschaften (24,1 %). Damit scheinen negative Erfahrungen insbesondere für Frauen auch eine Frage des Fachs zu sein.

Im Zuge der Analyse der Antworten auf die offene Frage kristallisierten sich spezifische Themen und Aspekte hinsichtlich der Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen heraus (Abb. C 5.13): So wird am häufigsten die Intransparenz des Verfahrens hervorgehoben, nur wenig dahinter liegt die (mächtige) Position der Hochschulleitung als wichtiger Kritikpunkt, darauf folgen die Bewertungskriterien von Leistungen. Die von den Professor_innen geäußerten konkreten Erfahrungen lassen bei diesen Aspekten

zudem eine gewisse Widersprüchlichkeit und Dringlichkeit erkennen, auf die nun besonders eingegangen wird.

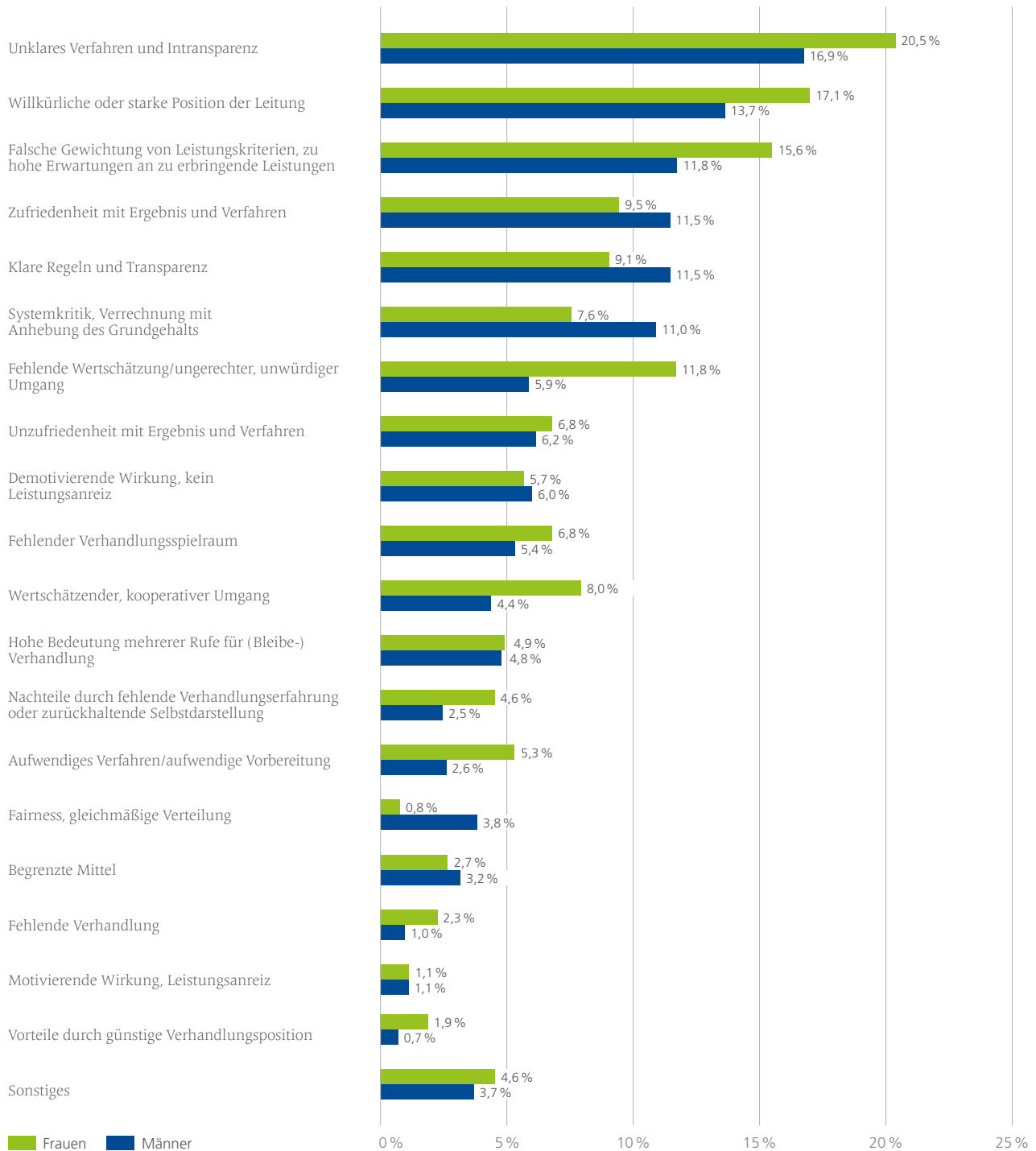
(In-)Transparenz der Verfahren

Die befragten Professor_innen kritisieren vorrangig Unklarheit und Intransparenz der Verfahren als auch der Vergabekriterien. 20,5 % der Professorinnen und 16,9 % der Professoren heben diesen Aspekt negativ hervor. Somit ist fehlende Transparenz der wichtigste Anlass für Kritik im Rahmen der Online-Befragung. Sowohl allgemeine Unklarheit darüber, „wann und für was ich Leistungsbezüge verhandeln kann“ (M/U/I/W3), als auch das Fehlen eindeutiger Vergabekriterien oder ein „Wechsel der Bewertungskriterien während der Laufzeit der Bewertung“ (M/FH/R/W2) werden thematisiert. Ein Professor spricht in diesem Zusammenhang von einem „schwer durchschaubaren Sammelsurium an Kriterien“ (M/U/R/W3), ein anderer betont, dass es an seiner Hochschule zwar einen klaren Kriterienkatalog für die Vergabe von Leistungsbezügen gebe, aber dieser werde „nicht in allen Fällen als Maßstab herangezogen“ (M/FH/A/W2). Daher wird das gesamte Verfahren auch als ungerecht bewertet.

Zudem zeigen sich 6,8 % der befragten Frauen und 6,2 % der Männer mit Ergebnis und Verfahren unzufrieden. 5,7 % der befragten Hochschullehrerinnen und 6,0 % ihrer Kollegen schreiben der aktuellen Vergabep Praxis von Leistungsbezügen eine demoti-

Abb. C 5.13: Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen nach Geschlecht

Wie haben Sie das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen erlebt? Bestimmend waren für mich ...



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 263 Frauen, 728 Männer). Frage 8 (Offene Frage, Mehrfachnennungen möglich). Basis: W2- und W3-Professor_innen, die bereits Leistungsbezüge erhalten haben.

vierende Wirkung zu. Eine Person sieht im Verfahren deshalb auch ein grundlegendes Problem:

„Ich befürchte, dass dieses System langfristig mehr schadet als nutzt – dabei ist der Mangel an Transparenz, den ich aktuell beobachte, das zentrale Problem. [...] Wenn sich ein Kollege ungerecht behandelt fühlt, kann das zu sehr starker Demotivation führen (insbesondere, wenn er die Entscheidung nicht nachvollziehen kann und er in seiner Position keine Möglichkeit sieht, sich zukünftig zu verbessern). Für eine gute Lehre ist eine intrinsische Motivation sehr wichtig – diese könnte geschädigt werden.“ (X/FH/I/W2)

Neben den negativen Einschätzungen und Erlebnissen finden sich jedoch auch Stimmen, die den Prozess als durch klare Regeln und Transparenz geprägt wahrnehmen (9,1 % der Frauen und 11,5 % der Männer). Die Vergabe der Leistungsbezüge an ihren Hochschulen wird von einigen Professorinnen als „sehr transparent und für alle nachvollziehbar“ (F/U/R/W2) beschrieben, und die „entgegengebrachte Wertschätzung, die sich dann auch in einer wertschätzenden Gewährung von Leistungsbezügen materialisierte“ (F/U/R/W2), wird ebenso positiv hervorgehoben. Auch wird berichtet, dass ein gestellter Antrag „ohne weitere Rückmeldung genehmigt wurde“ (M/FH/H/W2) oder Bezüge „großzügig und relativ unproblematisch gewährt“ (M/U/M/W2) wurden. Ein W2-Professor hat sogar die Erfahrung gemacht, dass das Angebot „über meine eigenen Erwartungen für eine Erstberufung hinaus“-gegangen sei (M/U/M/W2). Auch eine Kollegin, ebenfalls auf einer W2-Professur,

„war mit den Berufungsverhandlungen sehr zufrieden. Ich hatte z. B. einen bestimmten Betrag an Leistungszulagen gefordert, das Rektorat hat dem nicht nur zugestimmt, sondern die Summe sogar noch erhöht.“ (F/U/G/W2-Professur)

Eine W2-Professorin merkt an, dass die „Wertschätzung allerdings stark von persönlicher Einschätzung einzelner Kollegen“ (F/U/M/W2) abhängt. In dieser Antwort deutet sich die starke Position der Entscheidungsträger_innen und das damit zusammenhängende Risiko von Willkür an.

Die (starke) Position der Hochschulleitung

So empfinden 17,1 % der befragten Professorinnen und 13,7 % ihrer Kollegen, dass die aktuelle Vergabepraxis durch Willkür und eine starke Position der Lei-

tung geprägt sei. Da Einzelne „alleine“ entscheiden, scheint einer Professorin „Willkür Tür und Tor geöffnet“ (F/U/I/W3). Wiederholt wird die Position der Entscheidungsträger_innen dabei mit einer „Guts-herrenart“ (F/FH/R/W2) verglichen. Dieser Eindruck steht mit Berichten von nicht eingelösten Absprachen in Verbindung, die sich ebenfalls mehrfach in den Antworten der Befragten finden. Vor diesem Hintergrund entsteht das Bild eines Verfahrens, das als „Instrument der Machtausübung durch den Rektor“ (M/U/I/W3) wahrgenommen wird und in dem auch der Dekan „zu viel Macht“ (M/U/R/W3) besitze. Einige Befragte weisen in diesem Zusammenhang auf zahlreiche Widerspruchsverfahren und anhängige Klagen beim Verwaltungsgericht hin, und so wird die Bewertung und Vergütung von Leistung damit offenbar in einigen Fällen zu einer Frage, die einer juristischen Klärung bedarf.

Nicht selten werden Erfahrungen mit fehlender Wertschätzung und einer ungerechten Behandlung durch die Hochschulleitung in den Verfahren beschrieben. Dass diese Kritik von den befragten Professorinnen häufiger geäußert wird, ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass bei diesen personalisierten Entscheidungsprozessen auch Mechanismen der „homo-sozialen Kooptation“ (vgl. Meuser 2014) wirken und besonders für Frauen negative Effekte haben: So äußern die befragten Frauen doppelt so häufig wie die Männer entsprechende Eindrücke. Dabei geht es z. B. um „eine Atmosphäre des Misstrauens“ (F/U/R/W2), die zu spüren gewesen sei, um das Gefühl, würdelos behandelt oder getäuscht worden zu sein. Eine W2-Professorin berichtet:

„Ich habe mich wie ein Schulkind gefühlt, das seine gesammelten Fleißkärtchen herzeigen muss. Insofern wirkt das Verfahren eher etwas erniedrigend.“ (F/FH/G/W2)

Gleichzeitig wird von 8,0 % der befragten Hochschul-lehrerinnen und 4,4 % der Hochschullehrer in den Antworten eine wertschätzende, angenehme, kooperative Behandlung positiv hervorgehoben, es habe ein „sehr wertschätzendes Gespräch“ (M/U/M/W2) stattgefunden und „ernsthafte Interesse der Hochschulleitung an fachlichen Zielen“ (F/U/G/W3) bestanden. An diesen Aussagen lässt sich ablesen, dass es unterschiedliche Erfahrungen mit den Verfahren zu Leistungsbezügen gibt und dass die Spielräume und das Selbstverständnis der jeweiligen Hochschulleitung dafür ausschlaggebend sind.

Leistungskriterien und Leistungserwartungen

Während einige Professor_innen vor allem Kritik daran üben, dass die Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen nicht offen genug gestaltet und kommuniziert werden, beziehen sich andere Befragte in ihren Antworten auch auf die Gewichtung der Kriterien. Sie sehen, dass bei der Bewertung von Leistungen nicht alle von Professor_innen zu erledigende Aufgaben gleichermaßen gewürdigt werden. Vielmehr fokussierten sich die Kriterien einseitig auf Drittmittel, auf die „zu viel Wert gelegt“ (M/U/M/W3) werde, obwohl die eigenen „Aufgaben viel diverser“ (F/U/M/W3) seien.

„An unserer Universität zählt AUSSCHLIESSLICH das Einwerben von Drittmitteln! Alle anderen Kriterien (Erfolg in der Lehre, Promotionen, Publikationen, Funktionen in Fachverbänden etc.) werden zur Kenntnis genommen, mehr aber nicht.“ (M/U/G/W2)

Auch ein anderer Professor sieht die Drittmittel als entscheidendes Kriterium; zwar würden im Antragsformular auch andere Kriterien abgefragt, aber Aspekte „wie Lehre, Frauen- oder Nachwuchsförderung, Publikationen, Patente, Promotionen sind nur dann von Interesse, wenn direkt im Zusammenhang daraus finanzielle Mittel frei werden“ (M/U/I/W3). Auch werde das „Engagement im Bereich der Studiengangentwicklung und der Selbstverwaltung“ (M/FH/M/W2) nicht gewürdigt. Dadurch würden auch Fehlanreize gesetzt, denn es werde immer schwieriger, „Personen für Ämter wie den Vorsitz von Prüfungsausschüssen zu finden, denn die Zeit dafür fehlt für Leistungen, die für Leistungsbezüge relevant sind“ (M/U/R/W3).

Die unterschiedlichen Aufgaben an den Hochschulen werden somit nicht mit dem gleichen akademischen Prestige verbunden. Ähnlich, wie es sich bereits in der Bedeutung des Fachs für die Verhandlungsposition der Befragten gezeigt hat, wird auch hier ein Geschlechtereffekt beim Zuschnitt von Leistungskriterien sichtbar.

Zudem kritisieren die Professor_innen zu hohe Erwartungen an zu erbringende Leistungen. Insgesamt benennen 15,6 % der Professorinnen sowie 11,8 % der Professoren einen falschen Fokus auf die Leistungskriterien sowie zu hohe Erwartungen an die Leistungen. Die Erwartungen an Leistungen werden als „ganz klar zu hoch angesetzt“ (F/U/I/W3) und als

unrealistisch bezeichnet. „Die starke Arbeitsbelastung und die ausgelobte Höhe der Leistungsbezüge stehen in keinem guten Verhältnis zueinander“ (M/FH/I/W2), und der entstehende Druck, die Zielvereinbarungen zu erfüllen, wird als „mit zunehmender Frist belastend“ (M/U/G/W2) empfunden. Eine Professorin äußert an den zu hohen Erwartungen an Leistungen auch grundsätzliche Kritik und bewertet diese als problematisch für die Wissenschaft insgesamt:

„Obwohl es mir 2 x gelungen ist, die viel zu hoch gesteckten Zielvereinbarungen einzuhalten, habe ich diese als einengend erlebt, da man sich auf fünf Jahre festlegt – zumal ich mich bei den ersten Zielvereinbarungen noch auf sehr konkrete Projekte festgelegt habe. Dies hat mich eher daran gehindert, innovativen Forschungsimpulsen zu folgen und Kooperationen jenseits meiner eigenen Zielvereinbarungen anzustreben. Ich halte diese deshalb für ein fast wissenschaftsfeindliches Modell.“ (F/U/G/W2)

Daneben wird das System der Vergabe von Leistungsbezügen auch grundsätzlicher kritisiert. Die Professor_innen, die solche Systemkritik üben (7,6 % der befragten Frauen und 11,0 % der Männer), sehen mit dem W-Besoldungssystem die Bewertung von Leistungen fehlgeleitet. Über die Anrechnung der Leistungsbezüge bei der Höherstufung der W2-Besoldung sei das Gegenteil von dem bewirkt worden, was beabsichtigt wurde: „So wurden die Fleißigen bestraft“ (M/FH/I/W2), denn:

„Meine ursprünglich vereinbarten Leistungsbezüge wurden beinahe vollständig im Rahmen der Konsumtionsregel bei der Grundgehaltensanpassung aufgebraucht, sodass ich faktisch keine Leistungsbezüge mehr erhalte.“ (M/U/R/W2)

Davon fühlt sich eine Professorin „auf den Arm genommen. Erst soll Leistung zählen, dann wird Leistung ‚verrechnet‘“ (F/U/H/W2). Und ein Kollege fasst die Regelungen mit den Worten zusammen:

„Seitdem ist das Leistungsbezügesystem für mich nicht mehr glaubwürdig.“ (M/FH/I/W2)

In der vielfach und vielfältig geäußerten Kritik der befragten W2- und W3-Professor_innen, aber auch über die teilweise sehr gegensätzlich und widersprüchlich beschriebenen Erfahrungen deutet sich an, dass der Prozess zur Vergabe von Leistungsbezügen in seiner

aktuellen Form stark von einzelnen Hochschulen und insbesondere einzelnen Personen an diesen Hochschulen abhängt und dadurch ein Risiko für Ungleichbehandlungen birgt.

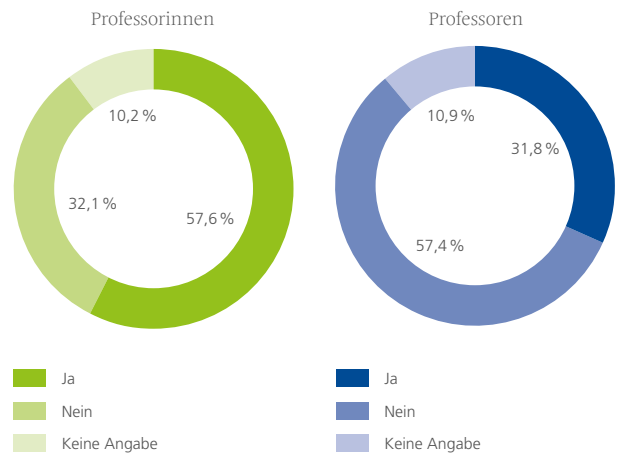
5.3.3 Benachteiligungserfahrungen

Die Befragungsergebnisse zu konkreten Benachteiligungserfahrungen aller Professor_innen in Berufungs- und Bleibeverhandlungen oder bei Zielvereinbarungen zeigen, dass über die Hälfte aller Professorinnen (57,6 %) und knapp ein Drittel der Professoren (31,8 %) in Verhandlungssituationen Benachteiligungen erlebt haben (Abb. C 5.14). Somit lässt sich ein deutlicher geschlechterbezogener Unterschied von 25,8 Prozentpunkten im Hinblick auf Benachteiligungserfahrungen feststellen, der sich auf vielfältige Weise in der weiteren Auswertung findet.

Zu den am häufigsten genannten Gründen für die erlebten Benachteiligungen zählen für die befragte Gesamtgruppe insgesamt sowohl zu geringe Drittmittel einwerbungen als auch die Fachzugehörigkeit; diese beiden Aspekte wurden bereits im Zusammenhang mit der W-Besoldung in Kapitel 5.1.3 kritisch diskutiert. Drittmittelinwerbungen und Fachzugehörigkeit als Benachteiligungsgründe nennen etwa jede fünfte Professorin und jeder zehnte Professor (Abb. C 5.15); beide Gründe werden damit von Frauen doppelt so häufig als Benachteiligung angegeben. Auch der eigene Fokus auf die Lehre stellt für die Professor_innen in Verhandlungen ein wesentliches Moment von Benachteiligung dar und wird von 10,4 % der Frauen und 8,0 % der Männer angegeben. Obwohl sich zwischen den Frauen und Männern, die an der Befragung teilgenommen haben, damit bei der Begründung ihrer Benachteiligungserfahrungen Übereinstimmungen erkennen lassen, werden zugleich wesentliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich. So gehören Drittmittel, Fachzugehörigkeit und Lehre für die befragten Hochschullehrerinnen zwar zu den wichtigsten Anlässen für Benachteiligung, anders als ihre Kollegen nennen sie mit einem Anteil von 22,1 % am häufigsten jedoch das Geschlecht als Benachteiligungsgrund. In Bezug auf Elternschaft zeigen sich ebenfalls deutliche geschlechterbezogene Unterschiede. So ist für beinahe ein Zehntel aller befragten Professorinnen Elternschaft ein Grund für Benachteiligung, während dieser Aspekt für ihre befragten Kollegen (1,2 %) nur sehr wenig Relevanz besitzt. Diese ungleiche Erfahrung mit Elternschaft spiegelt auch

Abb. C 5.14: Benachteiligungserfahrung nach Geschlecht

Haben Sie sich in einer Verhandlung (z. B. im Rahmen von Zielvereinbarungen, Berufungs- und Bleibeverhandlungen) schon einmal benachteiligt gefühlt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 420 Frauen, 1.124 Männer), Frage 10a.

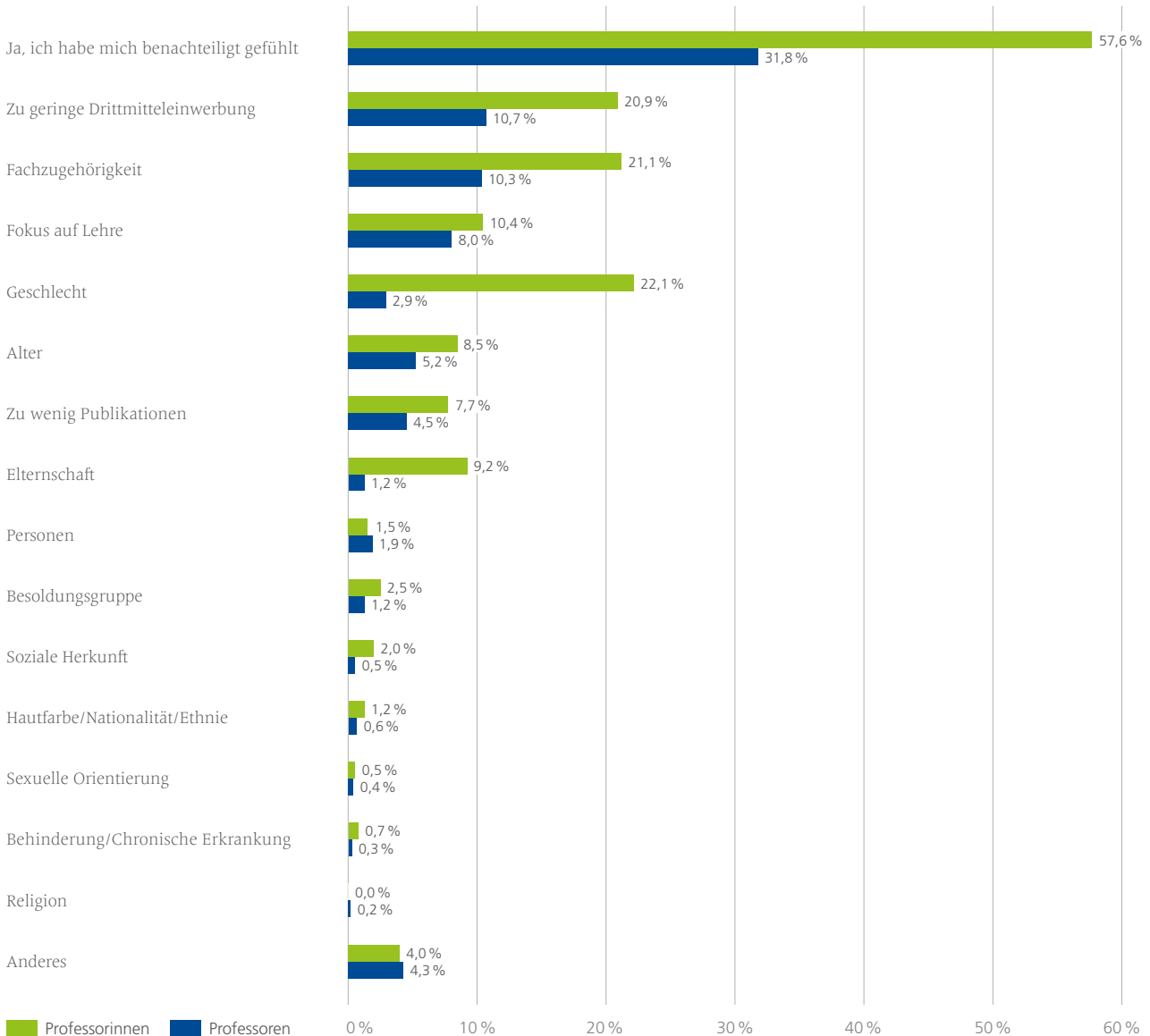
die ungleiche Verteilung beim Erhalt von Leistungsbezügen von Müttern und Vätern wider (vgl. Kap. C 5.2.1). Auch Benachteiligungen aufgrund von sozialer Herkunft sowie Hautfarbe/Nationalität/Ethnie erleben die befragten Frauen nach eigener Angabe etwas häufiger. Darüber hinaus geben die befragten Hochschullehrerinnen deutlich häufiger mehrere Gründe für ihre Benachteiligungserfahrungen an als die Hochschullehrer und erleben ihre Benachteiligungen offenbar als durch verschiedene und unterschiedliche Aspekte bestimmt.

Um die Benachteiligungserfahrungen der Professorinnen und Professoren genauer nachzeichnen zu können, erhielten die von Benachteiligung betroffenen Befragten die Gelegenheit, sich konkreter zu ihren Erfahrungen zu äußern. Die Auswertung dieser Beschreibungen ermöglicht es, verschiedene Aspekte von Benachteiligung zu differenzieren und diese in ihrer Deutlichkeit, aber auch Widersprüchlichkeit sichtbar werden zu lassen (Abb. C 5.16). Im Folgenden kommen nun die Befragten zu Wort, die dazu bereit waren, ihre Benachteiligung näher zu erläutern.⁴⁵

⁴⁵ Die Antworten wurden kategorisiert und anschließend quantitativ so-

Abb. C 5.15: Gründe für Benachteiligungen in Verhandlungen nach Geschlecht

Haben Sie sich in einer Verhandlung (z. B. im Rahmen von Zielvereinbarungen, Berufungs- und Bleibeverhandlungen) aus einem oder mehreren der folgenden Gründe benachteiligt gefühlt?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 420 Frauen, 1.124 Männer). Frage 10a (Mehrfachnennungen möglich).

Benachteiligungserfahrungen aufgrund der Fachrichtung

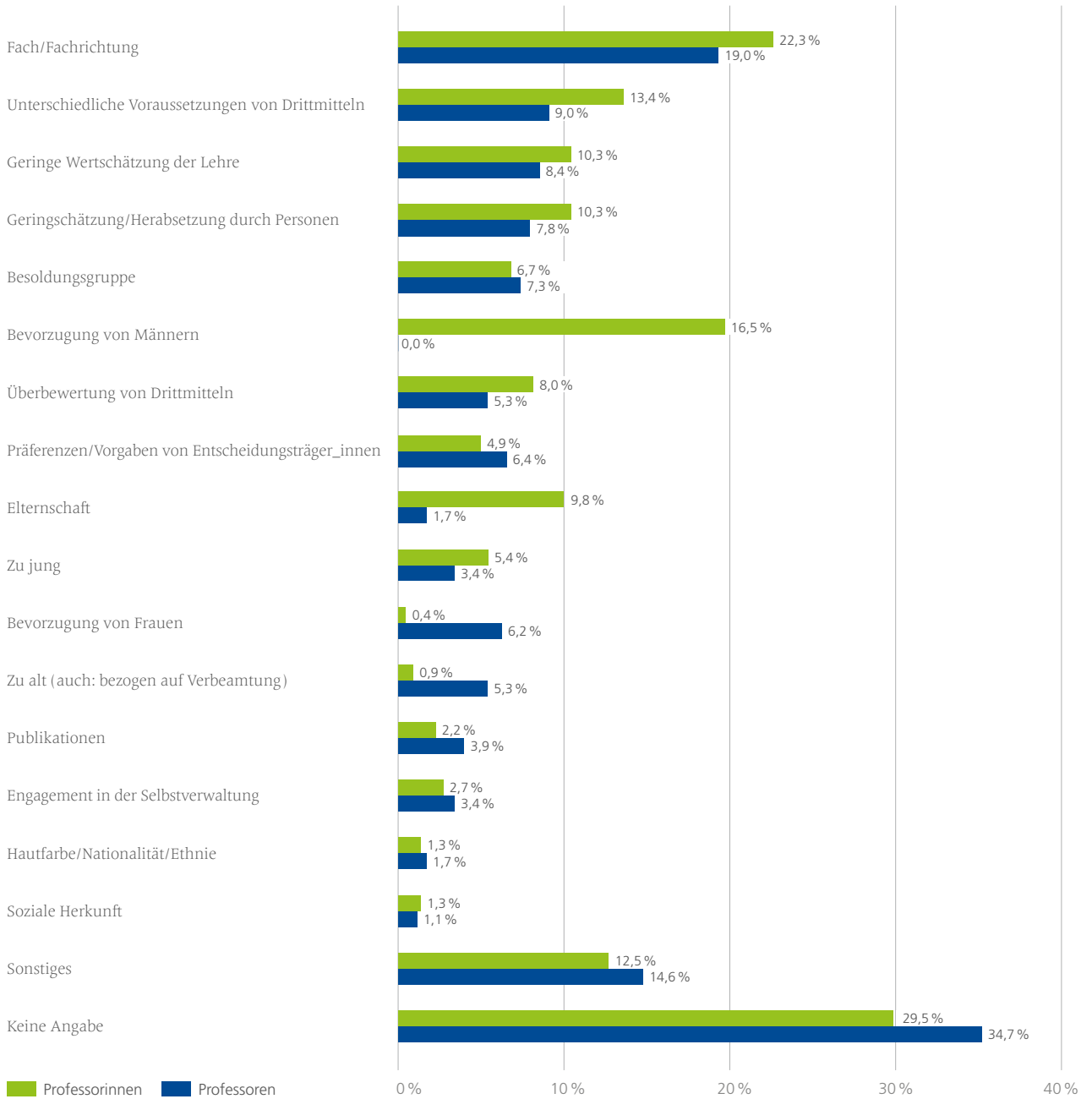
Nicht nur für die nach W besoldeten Professor_innen (vgl. Kap. 5.1.3) bietet die Fachzugehörigkeit Anlass für eine Ungleichbehandlung im Zusammenhang

wie qualitativ ausgewertet. Etwa zwei Drittel der Befragten (70,5 % der Frauen und 65,3 % der Männer) haben ihre Benachteiligungserfahrungen näher beschrieben.

mit der Vergabe von Leistungsbezügen, auch von den C-besoldeten Professor_innen wird die eigene Disziplin als Grund für Benachteiligungen genannt. Diese Erfahrungen sind zugleich vergeschlechtlicht: So führen zwar sowohl die Professorinnen (22,3 %) als auch die Professoren (19,0 %) in Verhandlungen erlebte Benachteiligungen in erster Linie auf ihre Fachzugehörigkeit zurück. Da Frauen jedoch öfter eine

Abb. C 5.16: Erläuterung der Benachteiligungserfahrung nach Geschlecht

Bitte beschreiben Sie, inwiefern Sie sich benachteiligt gefühlt haben. Die Benachteiligung bezog sich auf ...



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 224 Frauen, 357 Männer). Frage 10b (Offene Frage, Mehrfachnennungen möglich, sortiert nach der Reihenfolge der Nennungen der Benachteiligten insgesamt). Basis: diejenigen, die zuvor eine Benachteiligung angegeben haben.

Benachteiligung angegeben haben, sind sie zu einem größeren Anteil davon betroffen.

Zudem spiegeln die Aussagen aller Befragten auch die geschlechterbezogenen Bewertungen der Fächer wider. So werden in Bezug auf eine bessere Ausstattung vor allem die männerdominierten Ingenieurwissenschaften mit hohen Verdiensten innerhalb und außerhalb der Hochschule immer wieder als Kontrastfolie entworfen, für die „hohe Geldsummen in die Hand genommen werden“ (M/U/R/X), während es demgegenüber die verbreitete Vorstellung gebe, dass man in den Wirtschaftswissenschaften „außer ein paar Büchern nichts“ (M/FH/R/C3) bräuchte. Einige Professor_innen sehen eine systematische und „strukturelle Bevorzugung einiger Naturwissenschaften“ (F/U/M/C4). Jenseits der Zuschreibung eines – vergeschlechtlichten – Marktwertes eines Fachs betonen die Befragten immer wieder die Bedeutung der individuellen Fachzugehörigkeit der jeweiligen Verhandlungsführer_innen, je nach Hochschule sind das die Kanzler_innen, die Präsident_innen oder das Dekanat. So berichtet ein befragter Professor von sehr großen Zweifeln,

„dass mich der Präsident bei dem Gespräch fachlich richtig verstanden hat. Ich bin mir nicht sicher, ob er überhaupt meine Forschung versteht und entsprechend einschätzen und bewerten kann.“ (M/FH/I/W2)

Wenn das Ergebnis einer Verhandlung jedoch auch von der Fachrichtung der Entscheidungsträger_innen abhängt, kommt es zu fachkulturellen Missverständnissen und fachlichen Hierarchisierungspraxen, die das Verhandlungsergebnis beeinflussen.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund der Überbewertung von Drittmitteln

Die Einwerbung von Drittmitteln ist für die befragten Hochschullehrer_innen ein weiteres zentrales Thema, mit dem sie potenzielle Benachteiligungen verbinden. Dies zeigen die Antworten der Befragten, die die unterschiedlichen Voraussetzungen bei der Vergabe von Drittmitteln ansprechen, wobei Professorinnen (13,4 %) diesen Benachteiligungsgrund häufiger nennen als ihre Kollegen (9,0 %). Der Aspekt steht auch hier, ähnlich wie in Kapitel 5.1.3, in engem Zusammenhang mit der Fachzugehörigkeit und der Vergleichbarkeit der Fächer. Einige der befragten Professorinnen und Professoren kritisieren, dass die Leistungsbezüge an Kriterien wie Studierendenzahl und vor allem Drittmittelinwerbung vergeben würden,

obwohl die Drittmittelakquise in verschiedenen Disziplinen unterschiedlich schwer sei und vor allem die Drittmittelvolumina davon abhängen, ob man Labore oder Maschinen brauche.

„Die Vorgaben für die Drittmittelinwerbung sind oft unvernünftig hoch. Es hat sich in einigen Universitätsleitungen diesbezüglich ein nahezu absurdes Anspruchsdenken durchgesetzt. Vielfach werden Erwartungen aus drittmittellaffineren Fächern, etwa aus den Naturwissenschaften, auf andere Fächer, z. B. in den Geisteswissenschaften, übertragen. Drittmittelinwerbungen unterhalb horrender Summen werden oft belächelt oder gar ignoriert.“ (M/U/G/C4)

Die Antworten zeigen darüber hinaus jedoch, dass neben der Fachzugehörigkeit auch die Frage der Hochschulart von Bedeutung ist. Denn

„das ganze System ist auf Universitäten zugeschnitten. An Musikhochschulen und Kunsthochschulen wurde nicht gedacht. Hier ist das System sinnlos. Für einen Lehrenden an einer Kunsthochschule im künstlerischen Bereich ist es nahezu unmöglich, in relevanter Höhe Drittmittel einzuwerben. Wir sind allein auf die Großzügigkeit des Rektorats angewiesen. Es wäre dringend notwendig, ein an Kunsthochschulen angepasstes System einzuführen. Die Gehälter sind sonst viel zu niedrig.“ (M/KH/K/W2)

An Fachhochschulen seien Drittmittel an Firmenbeteiligungen gekoppelt, die man jedoch nicht erhalte, wenn man sich auf Grundlagenforschung konzentriere. Nicht nur die mangelnde Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen hinsichtlich der Einwerbung von Drittmitteln wird kritisiert, sondern ebenso, dass Drittmitteln als Parameter eine zu hohe Bedeutung beigemessen werde:

„Engagement in Forschung oder bei der Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden, Innovationen in der Lehre werden überhaupt nicht honoriert. Es zählen einzig Drittmittel, die von der DFG nach nicht nachvollziehbaren Kriterien vergeben werden. Das frustriert sehr.“ (F/U/G/W3)

Diese Überbewertung der Drittmittel wird von 8,0 % der Frauen und 5,3 % der Männer in der Befragung genannt. So wird u. a. berichtet, dass die Drittmittelinwerbung für Hochschulleitungen mittlerweile das „A und O“ (F/FH/R/W2) geworden sei. Die Gleichset-

zung von hohem Drittmittelaufkommen und guter wissenschaftlicher Leistung wird jedoch zumeist als nicht sinnvoll eingeschätzt oder sogar klar abgelehnt, da gute Forschung „nicht am Geldbeutel zu messen“ (M/U/M/C3) sei. Einige Professor_innen zielen dabei auch auf die Freiheit von Forschung und Lehre:

„In unserem Fachbereich werben wir bewusst wenig Drittmittel für konkrete Projekte ein, um freier forschen zu können. Das führt dazu, dass wir benachteiligt werden, wenn man Drittmittelinwerbungen zwischen verschiedenen Fachbereichen vergleicht und als Maßstab für Zulagen macht. [...] Ich wünschte mir, ich hätte mehr Freiräume, um Themen und Lehre weiterentwickeln zu können – primär allerdings der Sache wegen, nicht des Geldes wegen.“ (F/FH/R/W2)

Mit der Kritik an einer Fokussierung auf Drittmittel ist auch eine Kritik an fehlender Wertschätzung insbesondere für die Lehre verbunden, die als „Basis-Arbeit, die man als Professor den Studenten gegenüber erbringen muss“ (M/U/M/W1), beschrieben wird. Eine geringe Wertschätzung der Lehre zählt für 10,3 % der betroffenen Professorinnen und 8,4 % der Professoren zu den Gründen für ihre Benachteiligungserfahrungen. Eine Professorin aus dem Bereich Kunst, Kunstwissenschaft fühlt sich vor diesem Hintergrund

„aufgefordert, mich in Forschung und Projektaktivität mit externen Unternehmen zu engagieren, was jedoch gegen meine Anschauung von freier Hochschullehre steht.“ (F/FH/K/W2)

Benachteiligungserfahrungen aufgrund individueller Präferenzen der Verhandlungspartner_innen

Auch die Art und Weise der Verhandlungsführung durch die Hochschulleitungen kann Anlass für Benachteiligungserlebnisse sein. So berichten 10,3 % der Professorinnen und 7,8 % der Professoren, dass verhandlungsführende Personen ihnen mit Geringschätzung sowie Herabsetzung begegnet seien. Diese Dimension der Benachteiligung steht an vierter Stelle. Zusätzlich sehen sich 4,9 % der Frauen und 6,4 % der Männer auch durch Präferenzen bzw. Vorgaben von Entscheidungsträger_innen benachteiligt.

„Willkürlich erscheinende Entscheidungen“ (F/FH/F/W2), Gespräche, in denen „nachweislich nicht die Wahrheit gesagt“ (M/FH/I/W2) wird, „aggressives Verhalten im persönlichen Kontakt bis hin zu Anbrüllen mit dem Versuch, mich kleinzumachen“ (F/

FH/M/W2), und „diverse Formen von Mobbing“ (M/FH/I/W2). Wiederholt werden in den Antworten persönliche Kränkungen sichtbar. Dabei geht es in den Beschreibungen der Befragten um sehr konkrete Erfahrungen, in denen versucht worden sei, „mich zu vergraulen“ (M/U/G/W3), weil einer anderen Person der Vorzug gegeben werden sollte, oder sich die eigenen Forschungsschwerpunkte negativ ausgewirkt hätten, weil diese nicht den Vorstellungen der Entscheidungsträger_innen entsprächen.

Grundsätzlicher berichten einige der Professorinnen und Professoren von Verfahren, in denen eine „konkrete – auch inhaltlich-strukturell geprägte – Diskussion“ (M/U/H/W2) schwierig gewesen sei, wenig Interesse an ernsthaften Verhandlungen bestanden und es keine Möglichkeit gegeben habe, „inhaltliche Aspekte vorzustellen“ (F/KH/K/W2). Teilweise seien Gespräche sogar vollständig verweigert worden: „mit Durchschnittsprofis der Philosophischen Fakultät zu verhandeln, war unter seiner Würde“ (M/U/G/C4). Eine Professorin aus dem Bereich Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften erlebt ihren Fachbereich „als stark durch persönliche Einstellungen, Zu-/Abneigungen gegenüber individuellen Kolleg*innen gefärbt“ (F/FH/A/W2). Zudem erscheinen Verhandlungen als Prozesse, in denen spezifische Spielregeln gelten, die nicht selten subjektiv gesetzt werden, denn „Leistung spielt oft weniger eine Rolle als der persönliche Eindruck“ (M/U/M/C4). Ob die verhandelnden Professor_innen diese kennen und beherrschen bzw. nach diesen Regeln spielen können oder wollen, ist einerseits eine Frage der Persönlichkeit, wenn die „Kollegen, die sich am stärksten in Szene setzen“ (M/FH/I/W2), größere Chancen auf Leistungsbezüge zu haben scheinen. „Der stille und systematisch arbeitende Forscher wird völlig übergangen“ (M/FH/I/W2). Andererseits sind damit aber auch Aspekte des Geschlechts verknüpft. So wird von einigen der befragten Professorinnen beispielsweise die Einschätzung geäußert, dass sich die Entscheidungsträger Kollegen gegenüber „sicher anders verhalten“ (F/X/M/X) oder in den Verhandlungen ein „Machoverhalten“ (F/FH/R/W2) gezeigt hätten.

Damit scheint ein so sensibles Thema wie die Bewertung und Honorierung von Leistung nicht nur stark von subjektiven – sowohl persönlichen als auch fachlichen – Einschätzungen und Vorlieben abzuhängen, sondern auch von einem männlichen Habitus – oder seinem Fehlen. Und die teils drastisch formulierte

Kritik zeigt vor allem, dass bereits die Möglichkeit von willkürlichen Entscheidungen durch Personen auf machtvollen Positionen, die dem Verfahren in der aktuellen Form inhärent ist, grundsätzliche Zweifel an einem fairen Prozess sät. Auch wenn einschränkend im Blick behalten werden muss, dass es sich hier ausschließlich um die Aussagen derjenigen Frauen und Männer handelt, die nach eigener Einschätzung Benachteiligungen erfahren haben, scheint die aktuelle Verfahrenspraxis mit einem nicht unerheblichen Risiko von willkürlichen bzw. willkürlich empfundenen, diskriminierungsanfälligen Entscheidungen verbunden zu sein.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund der Besoldungsgruppe

Mit Einführung der W-Besoldung können Hochschulleitungen und Professor_innen individuelle Vereinbarungen über die Besoldung treffen, die sich aus dem – im Vergleich zur C-Besoldung – niedrigeren Grundgehalt und zu verhandelnden Leistungsbezügen ergibt. Für 6,7 % der befragten und von Benachteiligung betroffenen Frauen und 7,3 % der Männer liegt eine Ursache ihrer Benachteiligung in ihrer jeweiligen Besoldungsgruppe. In den Antworten der befragten Professor_innen zeigt sich, dass es immer wieder um Vergleiche zwischen W- und C-Professuren geht. So wird es u. a. als Benachteiligung empfunden, wenn „mein Gehalt bei vollständiger Erfüllung aller Zielvereinbarungen unter dem Gehalt der zielvereinbarungsfreien C3-Kollegen liegt“ (M/U/M/W2), oder wenn ein Kollege mit C-Besoldung wesentlich mehr verdiene, obwohl er in Bezug auf Drittmittelwerbungen, Publikationen oder die Anzahl betreuter Doktorarbeiten der eigenen Person „bei weitem nicht das Wasser reichen kann“ (M/FH/I/W2). Ein W2-Professor kritisiert in diesem Zusammenhang das System der W-Besoldung, weil es Berufungen in jungen Jahren benachteilige: Anders als bei der C-Besoldung werde der Einfluss des bisherigen Gehalts nicht durch altersabhängige Stufenanpassungen ausgeglichen. Vielmehr bestünde die einzige Möglichkeit einer Kompensation über erfolgreiche Bewerbungen und daraus resultierende Bleibeverhandlungen. Unterschiede zwischen W- und C-Besoldungen werden jedoch auch von C-Professor_innen kritisch hervorgehoben; sie seien zwar verpflichtet, regelmäßig an Zielvereinbarungen teilzunehmen, aber „im Gegensatz zu den Kolleginnen und Kollegen mit W-Besoldung habe ich keine Möglichkeit, einen persönlichen Vorteil zu verhandeln“ (M/U/H/C4).

Daneben geht es in den Antworten wiederholt um Ungleichheiten innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen. So berichtet ein C2-Professor davon, seit Jahren für identische Arbeit im Vergleich zu seinen C3-Kolleg_innen weniger Gehalt zu bekommen, eine Gehaltslücke, die mit den Jahren immer größer werde. Darüber hinaus sind es vor allem die Differenzen zwischen W2- und W3-Stellen, die von den befragten Professorinnen und Professoren kritisiert werden:

„W3- und W2-Professoren haben nach dem NRW-Hochschulrecht genau die gleichen Aufgaben, bekommen aber trotzdem unterschiedliche Ausstattungen. Dies hat keinen sachlichen Grund und stellt daher in meinen Augen eine Diskriminierung dar.“ (M/U/M/W2)

Die Hochschulen könnten über W1-, W2- und W3-Stellen verfügen, aber die Hochschullehrer_innen, „die auf diesen Stellen arbeiten, unterscheiden sich oft nicht in ihrer Qualifikation und in ihrem Engagement“ (F/KH/K/W2). Mehrfach berichten auch Juniorprofessor_innen von Benachteiligungen in Bezug auf die Besoldung, weil es für diese „im Grunde kaum Verhandlungsmöglichkeiten“ (F/U/G/W1) gebe oder die Universität „keine Verhandlung über meine W1-Besoldung zugelassen“ (F/U/R/W1) habe. Ein Juniorprofessor betont, dass die W1-Besoldung viel zu gering sei:

„Es kann doch nicht sein, dass ich als W1-Prof. weniger verdiene als ein akademischer Rat (A13) auf einer vergleichbaren Postdoc-Stelle, die aber keine Betreuung von Doktoranden beinhaltet und keine/weniger Eigenverantwortung für die Lehre und die keine Zwischen-evaluation hat.“ (M/U/R/W1)

Die Juniorprofessur, die ein alternativer Karriereweg auf eine reguläre Professur sein sollte, wird damit von einigen Befragten als benachteiligt wahrgenommen, denn es werde „deutlich (wie auch in anderen Kontexten), dass die W1-Professur noch keine ‚richtige Professur‘ ist“ (F/U/G/W1).

Zudem wird auch von einigen der befragten Professorinnen die ungleiche Verteilung der Frauen- und Männeranteile auf die verschiedenen Besoldungsgruppen, wie sie anhand hochschulstatistischer Daten in Kapitel 4 dargestellt wurde, als Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts interpretiert:

„Ich fühle mich in Bezug auf mein Geschlecht diskriminiert, weil es an dieser Hochschule eine sehr sichtbare Verteilung von C4- oder W3-Professuren auf Männer und W2 auf Frauen gibt.“ (F/U/G/W2)

Da die Eingruppierung in eine bestimmte Besoldungsgruppe über das Grundgehalt entscheidet, erscheint es nicht überraschend, dass die Professor_innen darin ein Potenzial für Benachteiligungen identifizieren. In den offenen Antworten der Professor_innen wird sichtbar, dass dies jedoch vor allem dann an Relevanz gewinnt, wenn die jeweilige Eingruppierung nicht als an objektive und (persönlich) nachvollziehbare Kriterien geknüpft wahrgenommen wird. Als ein wichtiger Grund für Benachteiligungen wird hier zumeist das Geschlecht genannt.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund des Geschlechts

Es konnte bereits gezeigt werden, dass die befragten Professorinnen im Rahmen von Verhandlungen nicht nur häufiger bereits Erfahrungen von Benachteiligung gemacht haben, sondern dass sie diese zudem auf mehr und andere Gründe zurückführen als ihre Kollegen. Dies wird am deutlichsten bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Jede sechste derjenigen Hochschullehrerinnen, die schon einmal von Benachteiligungen betroffen gewesen sind, benennt als Grund dafür eine Bevorzugung von Männern; einzig die Fachzugehörigkeit wird von mehr befragten Frauen angegeben.

Im Rahmen der Befragung berichten die Hochschullehrerinnen von eher allgemeinen Eindrücken, dass Männer „nach wie vor generell höher entlohnt [werden] als Frauen, obwohl die Professoren die gleichen Jobs durchführen“ (F/U/R/W3), und „Frauen mit eklatant schlechteren Ergebnissen aus Berufungsverhandlungen rausgehen“ (F/U/G/W2). Es finden sich aber auch zahlreiche persönliche Erfahrungen, die von „unterschwelligem Signalen“ (F/FH/A/W3) aufgrund des Geschlechts, über „doofe Fragen wie ‚Und wie machen Sie das dann mit Ihren Kindern?‘“ (F/KH/K/W2) bis zu „später zugetragenen frauenfeindlichen und verächtlichen Anmerkungen des damaligen Kanzlers“ (F/U/M/W3) reichen. Eine Professorin gibt an, „offen diskriminiert“ (F/FH/H/C3) worden zu sein. Zudem sei es als einzige Frau unter Männern „oft schwierig, sich Gehör zu verschaffen“ (F/KH/K/C4). Eine Hochschullehrerin berichtet, welchen Einfluss dieser Umstand auf sie hatte:

„Mit mir am Tisch saßen nur Männer in gehobenen Positionen, die deutlich älter als ich waren. Das hat mich unwillkürlich eingeschüchtert, und darüber habe ich mich auch geärgert (zunächst aber nur über mich selbst). Ich denke aber, dass sich die Situation deutlich anders angefühlt hätte, wenn wenigstens eine weitere Frau mit am Tisch gesessen hätte.“ (F/U/R/W1)

Einige Befragte nehmen Unterschiede in der Ausrichtung der Aufgaben von Frauen wahr, die zugleich mit unterschiedlichem akademischem Prestige ausgestattet sind:

„Der Vergleich zeigt, dass Professorinnen unserer Fakultät mehr Aufgaben im Bereich der Lehre, Selbstverwaltung und Weiterbildung übernehmen als Professoren, sie betreuen z. B. im Schnitt fast doppelt so viele Abschlussarbeiten wie ihre männlichen Kollegen und engagieren sich häufiger für eine Verbesserung der Lehre und der Hochschulstrukturen, z. B. für Studierende mit Kind oder für eine inklusive Hochschulentwicklung. Die männlichen Kollegen richten ihre Aktivitäten stärker danach aus, ob diese in wirtschaftlicher Hinsicht oder bezogen auf das öffentliche Ansehen und den Status gewinnbringend sind. Die Richtlinie unserer Hochschule zu den Leistungszulagen orientiert sich sehr stark an diesem Wertesystem.“ (F/FH/R/W2)

Andere führen ihre Benachteiligungen auf eigene (vermeintliche) Defizite, wie das Fehlen eines „männlichen Habitus“ (X/U/R/C4) und die eigene anerzogene „Bescheidenheit“ (F/U/R/W3), zurück. In den Aussagen dieser Professorinnen spiegeln sich damit Begründungsmuster, die im Zusammenhang mit weiblichen Karrieren sehr präsent sind und die deren Scheitern vor allem auf Defizite der Frauen zurückführen. Indem eigene Misserfolge oder Ungleichbehandlungen damit begründet werden, dass man „nicht ‚benachteiligt‘, sondern zu bescheiden“ (F/U/R/W3) sei, scheinen diese Erklärungen auch von einigen Frauen übernommen und nicht kritisch hinterfragt zu werden.

Auch wenn sich, wie gezeigt wurde, Männer deutlich seltener aufgrund des Geschlechts benachteiligt sehen, führen einige der befragten Männer mit Benachteiligungserfahrungen ihre Benachteiligungserlebnisse auf eine von ihnen wahrgenommene Bevorzugung von Frauen zurück (6,2 %). Damit zählt dieser Aspekt für die Professoren aber nicht einmal zu den fünf wichtigsten benannten Gründen für

Benachteiligungserfahrungen. Wiederholt wird die Meinung geäußert, dass Frauen (inzwischen) bevorzugt würden, selbst wenn sie schlechter qualifiziert seien, wodurch es „keine gleichen Chancen für Männer“ (M/U/R/W3) gebe.

„Zurzeit wollen die Hochschulen primär Professorinnen berufen, um die ‚Quoten‘ zu erfüllen. Als Mann wird man bei Verhandlungen systematisch benachteiligt (besondere Zulagen für Frauen, besondere Mittel für die Berufungen von Frauen, ...).“ (M/U/M/W3)

Eine solche strukturell verankerte Frauenförderung bewertet ein Professor als gesellschaftlich erwünscht und sinnvoll, „individuell aber schade, wenn man immer hoffen muss, dass sich keine Frau bewirbt“ (M/U/R/W1). Die Antworten können als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren Gefühle von Konkurrenz und Benachteiligungen bei den Professoren hervorrufen können. Aber es wird in diesem Zusammenhang nicht nur Kritik an einer „Vorrangpolitik“ für Frauen geübt,

„stärker als das Geschlecht oder das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes wird jedoch der Aufstieg bis zur Professur durch die Frage nach der sozialen Herkunft diskriminiert.“ (M/U/R/W3)

Insgesamt geben die Aussagen der Professoren, die sich als Männer benachteiligt sehen, Einblick in das hochgradig kompetitive Umfeld, in dem die Verhandlungen stattfinden und in dem Frauen nicht zuletzt durch ihre gewachsene Präsenz zunehmend als Konkurrentinnen wahrgenommen werden. Gleichzeitig deutet sich in einigen Antworten jedoch auch das nach wie vor dominante Bild des homo academicus an, der sich, von familiären Sorgeverpflichtungen befreit, ausschließlich der Wissenschaft widmen kann. Bei diesem klassischen Bild handelt es sich um eines, dem viele Frauen, aber zunehmend auch Männer weder entsprechen können noch wollen. Ein Hochschullehrer hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass „kaum Verständnis für die Erziehungsleistungen von Vätern“ (M/FH/I/W2) bestehe, ein Umstand, den eine Professorin grundsätzlicher wie folgt zusammenfasst:

„Kriterien für Stellenbesetzungen, Leistungs- und Zielvereinbarungen sind für Menschen genormt, welche keine Fürsorgepflichten haben und über bestimmtes ökonomisches und kulturelles Kapital verfügen. Men-

schen, die nicht in dieses Schema passen, werden auch bei hervorragenden Leistungen anders wahrgenommen.“ (F/U/R/W1)

Benachteiligungserfahrungen aufgrund von Elternschaft und Lebensalter

Die Bedeutung einer männlich dominierten Hochschulkultur wird immer wieder hervorgehoben, auch Elternschaft und das eigene Lebensalter erweisen sich als Faktoren, die das Geschlechterverhältnis beeinflussen. So bestehe beispielsweise das Präsidium aus Männern mittleren Alters, die viele Kinder hätten und „deren Frauen nicht arbeiten gehen“ (F/FH/R/W2), und die Macht sei insgesamt „fest in Männerhand“ (F/U/R/W3).

Andere Frauen äußern das Gefühl, dass bei den Entscheidungsträgern die Ansicht vorherrsche, „diese junge Frau bekommt jetzt schon zu viel“ (F/U/R/W3), oder dass man es als Frau und Mutter „auch für weniger macht“ (F/FH/R/W2). Darin deuten sich zwei wesentliche Aspekte an, die von den befragten Frauen in Bezug auf Benachteiligungserfahrungen aufgrund des Geschlechts wiederholt benannt werden: die Verknüpfung mit Alter und Familienverantwortung.

Bei Benachteiligungen aufgrund des Alters geht es sowohl um das Gefühl, Benachteiligungen erfahren zu haben, weil man zu alt bzw. zu jung ist. Hier zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung Geschlechterunterschiede, denn während die Männer vor allem ihr höheres Alter als Anlass für Benachteiligungen sehen (5,3 % gegenüber 0,9 % der Frauen), führen die Frauen, die in der Untersuchungsgruppe grundsätzlich eher jünger sind, dies vermehrt auf ihr zu niedriges Alter zurück (5,4 % gegenüber 3,4 % der Männer). Letzteres wird von den Befragten vielfach in Verbindung mit einer schlechteren Verhandlungsposition gebracht, weil „ich gegenüber einem z. B. 42-Jährigen Nachteile in den bisher erbrachten Leistungen und kaum Argumente für eine Leistungszulage“ (M/U/M/W2) hatte. „Verhandlungstaktik wurde gnadenlos ausgenutzt: wenig erfahren, wenig Handlungsspielraum“ (F/U/R/W3). Einige der befragten Hochschullehrerinnen sehen sich gerade auch als junge Frauen benachteiligt:

„Während der Verhandlung trat der Dekan mir (Ende 30, weiblich) gegenüber recht paternalistisch auf. Im Gespräch mit älteren, männlichen Kollegen hätte er sich sicher anders verhalten.“ (F/U/M/W2)

Und eine andere Professorin berichtet von dem ihr – nach eigener Einschätzung – vermittelten Eindruck, „dass man zunächst dankbar sein sollte, als Frau so jung bereits einen Ruf an eine so ehrenwürdige Universität erhalten zu haben“ (F/U/M/W2).

In der Befragung werden Benachteiligungserfahrungen jedoch nicht nur auf ein zu geringes, sondern auch auf ein zu hohes Alter zurückgeführt, das dabei vielfach in Verbindung mit der Möglichkeit der Verbeamtung gebracht wird. Die Altersgrenze für Verbeamtungen wird dabei als Diskriminierung bewertet. Zwar berichten einige Professor_innen davon, dass sie nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil und der damit einhergehenden Anhebung der Altersgrenze (nachträglich) noch verbeamtet worden seien, trotzdem wird in diesem Zusammenhang die Frustration betont, auf Dauer „deutlich weniger zu verdienen als die KollegInnen“ (F/FH/A/W2). Während ein Professor sein höheres Alter bei der Berufung auf Auslandsaufenthalte und industrielle Forschung zurückführt, wodurch er im Vergleich zu seinen Mitbewerber_innen „älter gewesen [ist], aber auch mit deutlich mehr Erfahrung im Bereich Forschungsmanagement etc.“ (M/U/H/W2), was jedoch nicht wertgeschätzt worden sei, verweist ein anderer auf Erziehungszeiten:

„Bei meiner Erstberufung hatte ich das in NRW geltende Höchstalter für eine Verbeamtung überschritten. Trotz nachgewiesener Erziehungszeiten (3 Kinder) war es schwierig, diese geltend zu machen. Letztlich verdanke ich die Verbeamtung nur der Fairness der Hochschulleitung.“ (M/U/G/W2)

Hier deutet sich ein weiteres Mal die Bedeutung von Sorgerepflichtungen an, die in diesem Fall von einem Professor als Grund für Benachteiligung angeführt wird, die jedoch durch die Hochschulleitung abgewendet wurde. Insgesamt spielen Elternschaft und Sorgerepflichtungen aber für deutlich mehr der befragten und von Benachteiligung betroffenen Frauen eine wichtige Rolle. Dementsprechend fühlt sich beinahe jede zehnte der Professorinnen aufgrund von Elternschaft benachteiligt (9,8 %), für ihre Kollegen ist dieser Grund mit 1,7 % weniger relevant. Dieser Befund spiegelt auch das bereits geschilderte Befragungsergebnis wider, dass Väter sowohl im Vergleich zu Frauen wie im Vergleich zu Männern ohne Kinder deutlich häufiger Leistungsbezüge erhalten, während Mutterschaft nicht in die-

ser Form entlohnt wird. Zugleich ist das Ergebnis auch vor dem Hintergrund bedeutsam, dass mehr als drei Viertel der Männer, die in der Online-Erhebung befragt wurden, ein Kind oder mehrere Kinder haben, während dies nur auf 58,2 % der Frauen zutrifft. Dass Elternschaft für die Professoren trotzdem kaum ein Grund für Benachteiligungserfahrungen ist, unterstreicht nochmals, dass Sorgerepflichtungen an den Hochschulen nach wie vor als Aufgabe von Frauen wahrgenommen und durchgeführt werden und sich auf deren Karrieren im Allgemeinen und in Verhandlungen im Besonderen hinderlich auswirken können.

Bei den Benachteiligungen aufgrund von Elternschaft geht es – das zeigen die offenen Antworten – einerseits um die Schwierigkeit, als (alleinerziehende) Mutter „neben 18 SWS zu publizieren und Drittmittel zu beantragen. Dies sind aber zentrale Kriterien für Leistungszulagen“ (F/FH/R/W2). Auch sei die Realisierung von Auslandsaufenthalten mit Kindern problematischer, was stärker berücksichtigt werden sollte: „Wegen Familienpflichten bin ich bei Fakultätsveranstaltungen weniger präsent, so dass die Kollegen mich kaum kennen und nicht auf die Idee kämen, mich z. B. zur Dekanin zu wählen“ (F/U/R/W3). Andererseits zeigt sich hier erneut, wie eine überwiegend männlich geprägte Hochschulkultur auf Frauen, insbesondere als Mütter, abschließend wirken kann, wenn Treffen abends um 18 Uhr angesetzt werden und es weder in Verhandlungen noch im Alltag Verständnis für die familiäre Situation gibt.

Benachteiligungserfahrungen aufgrund intersektionaler Merkmale

Bei einigen Aussagen wurde sichtbar, dass die Hochschulkultur im Allgemeinen und die Verhandlungssituationen im Besonderen von den befragten Professor_innen mitunter als wenig diversitätsoffen wahrgenommen werden. Vor allem die Bewertung von Leistung bzw. die Vergabe von Leistungsbezügen scheint für diejenigen erleichtert, die nicht von einer bestimmten impliziten und stellenweise expliziten Norm abweichen – etwa durch das Geschlecht, aber auch durch die soziale Herkunft, durch Hautfarbe, Nationalität, Ethnie oder die sexuelle Orientierung. So stellt eine Professorin fest:

„Weiße Akademiker werden gegenüber farbigen bevorzugt. Akademiker/innen mit Migrationshinter-

*grund erhalten nur sehr selten eine feste Professur.“
(F/FH/R/W3)*

Auch ein Kollege sieht seine Nationalität als Nachteil, „nicht bewusst, aber wie Sie sehen, ist es schwieriger, mich auszudrücken, und manchmal wird etwas kulturell erwartet, das ich nicht kenne“ (M/FH/M/W2), und eine andere Hochschullehrerin hat den Eindruck, „dass man lieber eine(n) Deutsche(n) berufen hätte“ (F/U/G/C4). Daneben spielt nach Ansicht einiger der Befragten auch die soziale Herkunft eine wichtige Rolle, weil die Herkunft aus einer eher bildungsfernen Schicht und das weibliche Geschlecht „schlechte Voraussetzungen zur Ausbildung von Selbstbewusstsein und Verhandlungsgeschick im akademischen Kontext“ (F/U/G/C4) seien.

„Kollegen mit einem akademischen Hintergrund bewegen sich gewandter bei Berufungen. Leistung spielt oft weniger eine Rolle als der persönliche Eindruck. Die tatsächliche Leistung wird zwar anerkannt, dann

*spielen aber oft sekundäre Merkmale eine große Rolle.“
(M/U/M/C4)*

Auch wird darüber berichtet, dass beispielsweise eine Sprechbehinderung in den Berufungsverhandlungen zu wenig berücksichtigt worden sei und „meine Homosexualität die Hauptrolle war, warum ich nicht eingeladen war“ (M/U/M/C3).

Die unterschiedlichen Verhandlungssituationen zwischen Hochschulleitungen und den befragten Professor_innen, das zeigen die offenen Antworten im Rahmen der Online-Befragung, lassen insgesamt die Ein- und Ausschlüsse einer Hochschulkultur sichtbar werden, die von verschiedensten Hierarchien und Normsetzungen, sei es in Bezug auf Fachzugehörigkeiten, Besoldungsgruppen, das Geschlecht oder die Lebenssituation, geprägt ist und in der Abweichungen – selbst für eine Gruppe, deren Karriereweg auf eine Professur insgesamt als gelungen beschrieben werden kann –, auch monetäre Auswirkungen haben kann.

5.4 REFORM- UND ÄNDERUNGSVORSCHLÄGE DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN ZU W-BESOLDUNG UND LEISTUNGSVERGÜTUNG

Die bisherigen Ergebnisse geben Aufschluss über Berufungsverhandlungen und Verhandlungspositionen im Allgemeinen und über das Verfahren zum Erhalt von Leistungsbezügen sowie zu möglichen Einfallstoren für Willkür und Benachteiligung im Besonderen. Im Folgenden wird dargestellt, welche Änderungswünsche die Befragten hinsichtlich der Besoldung artikulieren und wie ihrer Meinung nach eine gerechte(re) Vergütung von Leistung ausgestaltet werden könnte.

Ein zentrales Ergebnis der Online-Befragung ist, dass die Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen eher kritisch beurteilt werden. Speziell jene W2- und W3-Professor_innen, die die Vergabe an ihren Hochschulen in der Befragung als nicht fair bewerten, wurden zusätzlich gebeten, Vorschläge zu formulieren, wie aus ihrer Sicht die Verfahren gerechter gestaltet werden könnten. Diese Möglichkeit nutzten 140 Professorinnen und 397 Professoren. Die zum Teil sehr kritische Haltung der Antwortenden zu den Verfahren ist auch vor dem Hintergrund zu bewerten, dass hier nur diejenigen zu Wort kommen, die Verhandlungen über Leistungsbezüge ohnehin eher negativ einschätzen.

5.4.1 Änderungswünsche für die Gestaltung von Verhandlungen

Einmal mehr zeigen die Ergebnisse (Abb. C 5.17), dass dem Thema Transparenz der Verfahren eine besondere Wichtigkeit zukommt. Denn die zweithäufigste Antwort der Professorinnen (47,1 %) und die häufigste der Professoren (44,8 %) berührt in einem weiten Sinne Fragen der Transparenz, wozu die Formulierung eindeutiger Vergabekriterien, aber auch die Veröffentlichung der Leistungsbezüge zählen.

Zudem wünschen sich viele der Befragten eine Änderung bzw. Erweiterung der Leistungskriterien. Dies beinhaltet insbesondere die Berücksichtigung von Fachspezifika, einen veränderten Fokus auf Drittmittel sowie eine stärkere Anerkennung und Wertschätzung von Lehre, Publikationen und Engagement in der Selbstverwaltung – also z.T. Aufgaben, bei deren Erledigung tendenziell Frauen ein starkes Engagement zugeschrieben wird. Auch in den Antworten der Befragten zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied. Während eine Änderung bzw. Erweiterung der Leistungskriterien für 33,5 % der befragten Professoren wichtig ist, betonen 48,6 %

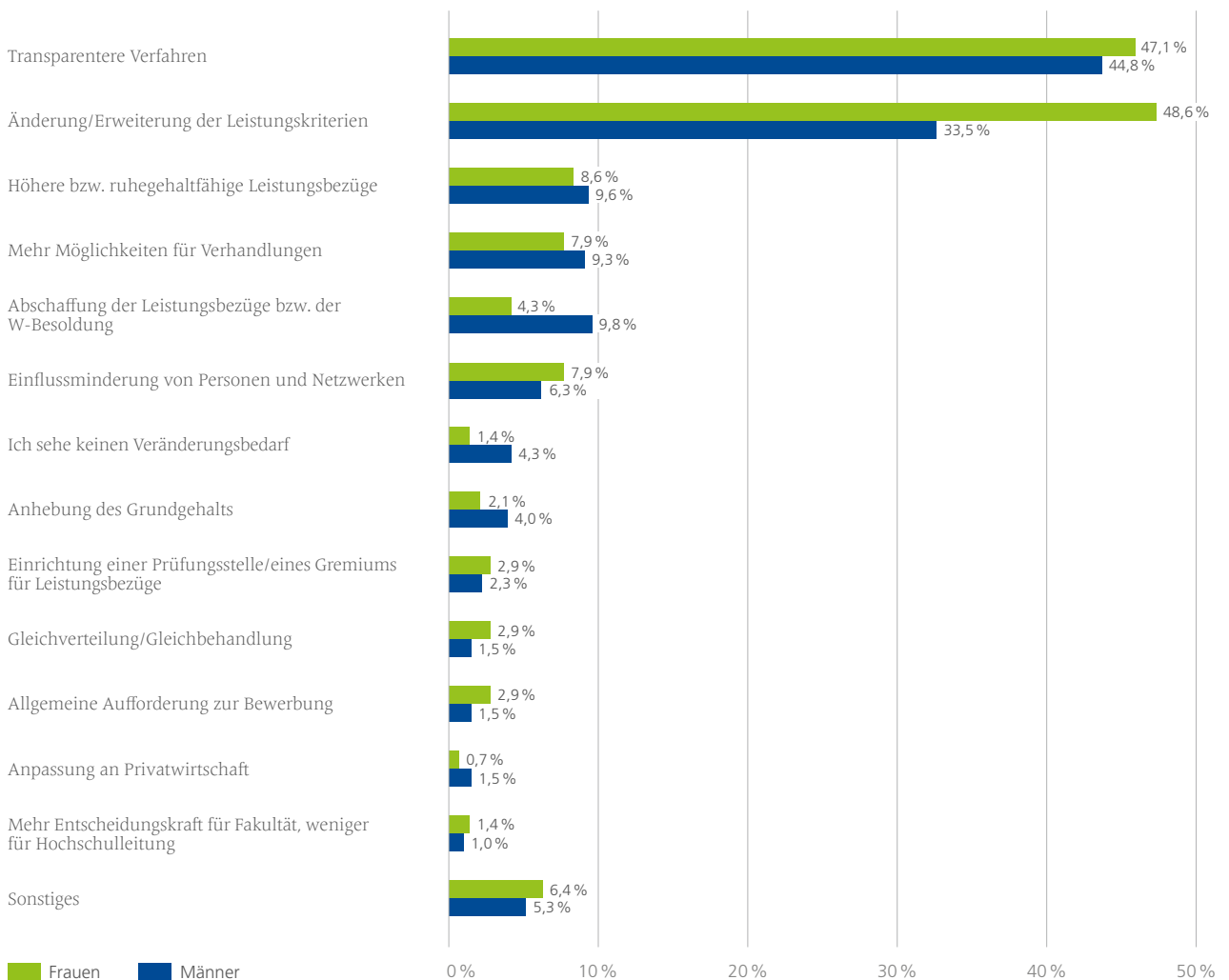
und somit knapp die Hälfte der Professorinnen in ihren Antworten diesen Aspekt. Kein anderer Vorschlag wird von den befragten Frauen häufiger genannt.

Neben diesen beiden mit Abstand am häufigsten genannten Veränderungsvorschlägen finden sich in den Antworten weitere Aspekte, die wiederholt angeführt werden. Diese beziehen sich zum Teil nicht nur auf die Verfahren selbst, sondern auch auf die

Gewährung von Leistungsbezügen insgesamt. So verweisen viele Befragte darauf, dass Leistungsbezüge ruhegehaltfähig oder insgesamt höher sein sollten. Darüber hinaus geht es um mehr Möglichkeiten für Verhandlungen, eine grundsätzliche Abschaffung der Leistungsbezüge bzw. der W-Besoldung sowie die Einflussminderung von Personen und Netzwerken. Nur wenige befragte Professor_innen geben an, gar keinen Veränderungsbedarf zu sehen.

Abb. C 5.17: Änderungsvorschläge für fairere Verhandlungen nach Geschlecht

Was sollte sich Ihrer Einschätzung nach ändern, damit Verhandlungen über Leistungsbezüge fair gestaltet sind?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 140 Frauen, 397 Männer). Frage 15 (Offene Frage). Basis: W2- und W3-Professor_innen, die das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen als teilweise oder (überhaupt nicht) fair einschätzen (s. Frage 14).

5.4.2 Reformbedarf bei der W-Besoldung aus Sicht der Professor_innen

Bereits in zahlreichen vorherigen Antworten der Professor_innen wurde eine grundsätzliche Kritik an und Unzufriedenheit mit der W-Besoldung erkennbar. Zum Abschluss der Online-Erhebung erhielten die Professor_innen aller Besoldungsgruppen die Gelegenheit, über eine offene Frage ihre Einschätzung darüber zu teilen, ob und, wenn ja, welchen Reformbedarf sie bei der W-Besoldung insgesamt sehen (Abb. C 5.18).⁴⁶ Geschlechterunabhängig zeigt sich, dass über die Hälfte der Befragten Reformbedarf in der W-Besoldung sieht. Der Anteil derjenigen Männer, nach deren Ansicht es keinen Reformbedarf gibt, ist mit 13,1 % allerdings mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen (5,2 %).

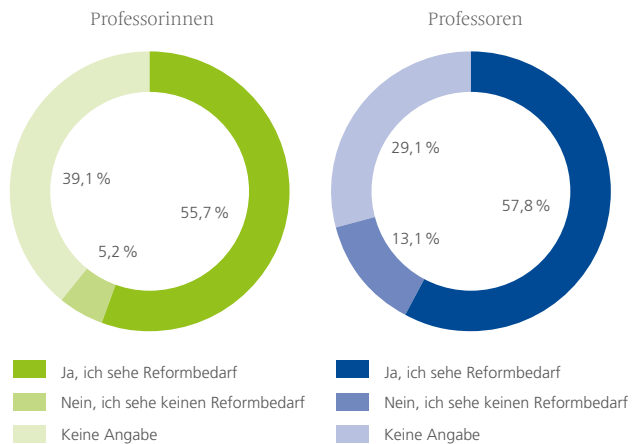
Inhaltlich stehen hierbei die Forderungen nach einer Anhebung des Grundgehalts sowie einer Anpassung der Vergütung an andere Berufe im Mittelpunkt. Dies wird von gut einem Viertel der befragten Frauen (26,1 %) und sogar etwas mehr Männern (29,2 %) befürwortet (Abb. C 5.19). Daneben wird häufig auch der Wunsch nach einer Abschaffung der W-Besoldung und einer Rückkehr zum Senioritätsprinzip formuliert, wie sie in den letzten Jahren durch die Einführung von Erfahrungsstufen im Bund sowie in Bayern, Hessen und Sachsen vorgenommen wurde. Diese Ansicht wird ebenfalls häufiger von Professoren (19,3 %) als von Professorinnen (14,7 %) vertreten. Als weitere wichtige Änderung schlagen insbesondere die befragten Frauen die Erweiterung der Kriterien bei der Leistungsbezügevergabe vor. Eine solche Erweiterung heben 15,9 % der Professorinnen hervor, jedoch nur 8,5 % der Professoren. Dieser Aspekt ist für die Professorinnen am zweitwichtigsten; für die befragten Professoren gehört er dagegen nicht einmal zu den drei wichtigsten Vorschlägen. Weitere Forderungen sind u. a. mehr Transparenz und klare Kriterien, eine Anhebung der Leistungsbezüge (auch von Funktionen), Ruhegehaltfähigkeit sowie eine Gleichbehandlung aller Professuren. Hier sind die Geschlechterunterschiede gering.

Die Frage nach einem möglichen Reformbedarf bei der W-Besoldung konnten alle Befragten beantworten, also die W- genauso wie die C-Professor_innen.

⁴⁶ Es zeigt sich, dass ein größerer Teil der Professorinnen (39,1 %) und Professoren (29,1 %) diese Frage nicht beantwortet hat.

Abb. C. 5.18: Reformbedarf bei der W-Besoldung nach Geschlecht

Sehen Sie bei der W-Besoldung Reformbedarf?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), k. A. inklusive der Antwort „Kann ich nicht beurteilen“. Frage 16.

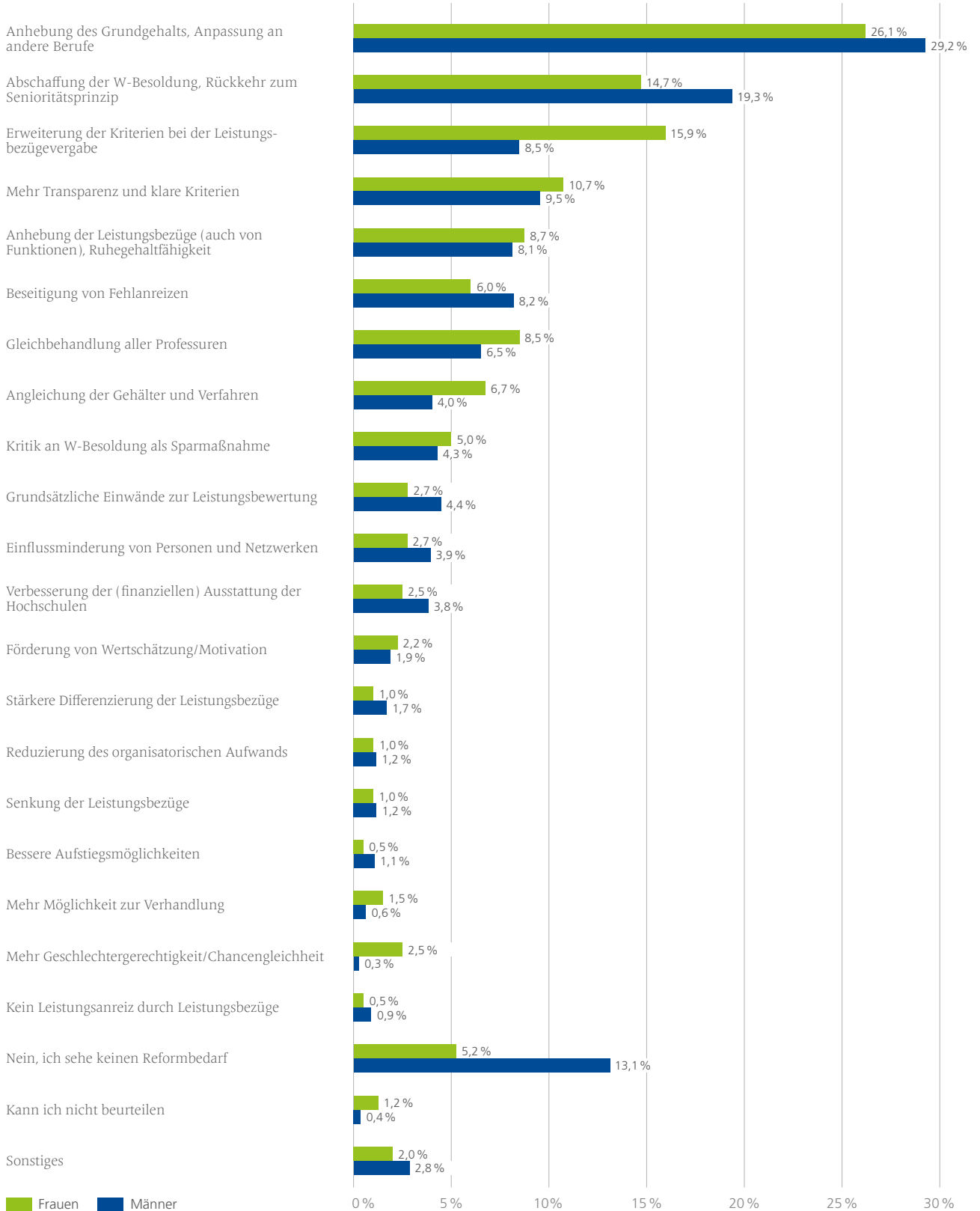
Ein Vergleich zwischen beiden Gruppen zeigt, dass sowohl W- als auch C-Besoldete übereinstimmend am häufigsten eine Anhebung des Grundgehalts und eine Anpassung an andere Berufe sowie eine Abschaffung der W-Besoldung und eine Rückkehr zum Senioritätsprinzip wünschen. In den Antworten der W-Professor_innen zeigt sich zudem ein deutlicher Unterschied zwischen den W2- und W3-Professor_innen einerseits und den W1-Professor_innen andererseits. Letztere sehen, im Gegensatz zu ihren Kolleg_innen, den größten Reformbedarf in einer Gleichbehandlung aller Professuren, was darauf verweist, dass sich ein Teil dieser Personengruppe aktuell gegenüber den Kolleg_innen auf anderen Professuren benachteiligt fühlt.

Anhebung des Gehalts

In einer ihrer Ansichten nach zu geringem Grundgehalt sehen die im Rahmen der Erhebung befragten Professor_innen am häufigsten Reformbedarf; es ist der von ihnen mit Abstand meist genannte Aspekt. Sie fordern „höhere Einkommen“ (M/U/M/W3), ein „besseres Grundgehalt“ (M/U/M/C3) und eine „Anhebung der Grundbesoldung“ (M/U/R/W3), weil sie das aktuelle Grundgehalt als nicht angemessen empfinden und es die Zahl der Bewerber_innen einschränke. Eine Fachhochschulprofessorin misst einer Anhebung des Grundgehalts vor allem auch deshalb eine besondere Bedeutung zu, damit „sich die Professorinnen und

Abb. C 5.19: Reformbedarf bei der W-Besoldung

Sehen Sie bei der W-Besoldung Reformbedarf? Wenn ja, welchen?



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen (n = 402 Frauen, 1.124 Männer), Frage 16.

Professoren auf ihre grundständigen Aufgaben konzentrieren können“ (F/FH/R/W2). Die Einschätzung einer unangemessenen Bezahlung wird u. a. damit begründet,

„dass wir es hier mit einer hochqualifizierten Klientel zu tun haben, deren Aufgaben einerseits die hochqualifizierte Ausbildung zukünftiger Leistungsträger unserer Gesellschaft ist und andererseits ein Forschungsniveau im Weltspitzenmaß zu erbringen.“ (M/U/H/W3)

Einerseits wird in diesem Zusammenhang wiederholt der Blick auf Gehälter in- und außerhalb des öffentlichen Dienstes gerichtet. Mehrfach wird darauf verwiesen, die W-Besoldung müsse an „industriübliche Gehälter angepasst und deshalb deutlich erhöht werden (z. T. bekommen Master-Absolventen im ersten Jahr mehr als der W2-besoldete Professor – das ist nicht verhältnismäßig!)“ (M/FH/I/W2). Eine Kollegin ist sich sicher, dass promovierte Leistungsträger_innen aus der Industrie nicht an die Hochschulen geholt werden können, „wenn diese ihr Gehalt mit diesem Schritt halbieren“ (F/FH/R/C3). Andererseits wird der Blick von den Professor_innen aber auch immer wieder auf Lehrer_innen sowie andere Beamt_innen oder weitere Hochschulpositionen unterhalb der Professur gerichtet:

„Als ich bei der Erstberufung in NRW das W2-Grundgehalt bekam, hatte ich netto ca. 60,- Euro im Monat weniger als zuvor auf der Assistentenstelle (C1) in Baden-Württemberg und verdiente in etwa dasselbe wie meine Frau, die als Lehrerin an einer Realschule arbeitete.“ (M/U/G/W2)

Auch die Differenz zwischen W3 und W2 wird für „nicht mehr sinnvoll“ (F/U/R/W2) gehalten und der Vergleich zur C-Besoldung ruft insbesondere bei Hochschullehrer_innen mit W-Besoldung Kritik hervor:

„C-Prof-Kollegen bekommen für dieselbe Tätigkeit deutlich mehr. W-Besoldung ist Gehaltskürzung durch die Hintertür.“ (F/FH/R/W2)

Daneben sind die Besoldungen an den Fachhochschulen ebenfalls Thema: So wird sich für eine „fairere Bezahlung an FH im Vergleich zu Uni“ (M/FH/I/W2) ausgesprochen und eine Kollegin berichtet:

„Als FH-Professorin beziehe ich ein Gehalt, das dem eines Studienrats entspricht. Die Erwartungen, die an

meinen Einsatz gestellt werden, sind jedoch ungleich höher.“ (F/FH/G/W2)

Auch der Vergleich zur Besoldungssituation von Professor_innen in anderen Bundesländern wird gezogen und eine Angleichung der Gehälter und Verfahren hochschul- und landes-, vor allem aber bundesweit gefordert. Mal geht es dabei z. B. um das Niveau der W3-Besoldung, das in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern „extrem gering“ (M/U/M/W3) sei, mal um die W1-Besoldung, die „in NRW deutlich zu niedrig“ (M/U/G/W1) sei. Für einen Professor ist es deshalb „nicht verständlich, dass es bundesweite große Unterschiede in der W-Besoldung gibt. Dies müsste korrigiert werden“ (M/U/M/W3). Die Unterschiede zwischen den Bundesländern seien gerade für Nachwuchswissenschaftler_innen „nicht sehr motivierend“ (F/U/G/W3) und werden als „problematisch“ (F/U/G/W3) und ungerecht empfunden. Zudem wird die Gefahr gesehen, dass das „Auseinanderdriften der Besoldungsniveaus zwischen den Ländern [...] auf Dauer zu noch unterschiedlicheren Leistungsniveaus führen“ (M/U/R/W3) wird.

Neben einer Anhebung des Grundgehalts geht es für einige Befragte aber auch um eine Anhebung der Leistungsbezüge und deren Ruhegehaltfähigkeit. Die Leistungsbezüge „müssten mindestens doppelt bis dreifach so hoch ausfallen“ (M/U/M/W2), um „echte Leistungsanreize“ (M/U/I/W3) zu schaffen. Sie werden „eher als symbolischer Anreiz empfunden“ (M/FH/I/C3) und seien in der aktuellen Form „ein Witz, wenn man aus der Industrie wechselt mit jährlichen Bonuszahlungen zwischen 3.000,- und 20.000,- €“ (F/FH/R/W2).

Es zeigt sich in den Antworten damit, dass viele Professor_innen mit der Höhe der W-Besoldung grundsätzlich unzufrieden sind und hier Reformbedarf sehen, doch gibt es unterschiedliche Meinungen darüber, wo diese Reformen ansetzen sollten, bei den Leistungsbezügen oder – wie es die Befragten häufiger formulieren – beim Grundgehalt und ob hierbei eine Orientierung am ‚Markt‘ oder an der Besoldung anderer Beamt_innengruppen leitend sein soll.

Abkehr von der W-Besoldung

Neben Vorschlägen für mögliche Reformen wird in zahlreichen Antworten von den befragten Professor_innen auch die komplette „Abschaffung der W-Besoldung!“ (F/FH/I/W2) und eine Neuaufstellung gefordert. Die W-Besoldung „war schlicht ein Spar-

plan“ (F/FH/R/W2), dessen einziger Zweck die „Kürzung des Gehalts“ (M/FH/I/C3) sei. Dabei werden von einigen Befragten zwar durchaus Vorteile in der W-Besoldung gesehen, doch diese seien „gegenüber den Nachteilen (Unruhe, Unmut, Neid, Fokussierung auf Aufgaben, die zu höherem Gehalt führen) zu gering“ (M/U/M/W3). Es wird deshalb die Meinung vertreten, dass die W-Besoldung mehr schade als nütze, weil sie „absolutes Einzelkämpfertum und ruinösen Wettbewerb bis hin zur Sabotage in der Forschung“ (X/U/R/C4) fördere. Sie wird als „überflüssig und grundsätzlich falsch!“ (M/FH/I/W3) bewertet und solle abgeschafft werden, damit sich die Professor_innen wieder mehr auf Inhalte konzentrieren könnten. Leistungsbesoldung wird als Illusion beschrieben:

„Engagierte Professoren haben oft keine Zeit für ein gutes Eigenmarketing. [...] Die Frage ist, ob Menschen mit einem Weltbild des Homo oeconomicus, die für jede Tätigkeit einen zusätzlichen Bonus erwarten, die besseren Forscher und Lehrer sind.“ (M/FH/I/C3)

Wiederholt werden in diesem Zusammenhang negative Folgen der W-Besoldung betont. Diese werden zum einen auf den wissenschaftlichen Nachwuchs bezogen, der kaum für das Fach zu gewinnen sei. Zum anderen geht es in mehrfachen Antworten um Auswirkungen auf das Klima an den Hochschulen, das sich „drastisch verschlechtert“ (M/FH/I/C3) habe. Es werde „eine Wertigkeit zwischen den Fächern und Leistungen von Professoren in Forschung und Lehre hergestellt, die nicht der Wahrheit entspricht und ungerecht ist“ (M/U/S/C4). Nicht zuletzt gehe es auch um die Freiheit von Lehre und Forschung. Ein Professor berichtet,

„dass die nach der W-Besoldung berufenen Kollegen sich (natürlich) nach den Leistungsvorgaben des Rektorates richten. Diese sind aber nicht immer im Sinne einer guten Entwicklung von Lehre und Forschung, sondern oft von den persönlichen Ideen des Rektorates sowie von politischen Vorgaben bestimmt.“ (M/FH/I/C2)

Insofern delegiere die leistungsbezogene Besoldung Macht an Akteur_innen, „die eher politische als wissenschaftliche Ziele verfolgen“ (M/U/G/W2). Und ein Kollege fasst zusammen:

„Ich sehe keinen Reformbedarf, sondern das Projekt ist aus meiner Sicht vollkommen gescheitert. Es ist eine absurde Vorstellung, die ‚Leistung‘ eines Pro-

fessors mit irgendwelchen Kennzahlen messen zu wollen.“ (M/FH/M/W2)

In ihren Antworten drücken einige der befragten Professor_innen damit aus, dass eine Verbesserung der aktuellen Situation für sie letztlich nicht durch eine Reform der W-Besoldung, sondern nur durch deren Abschaffung erreicht werden kann.

Erweiterung der Kriterien

Auch in den Antworten auf die Frage nach dem Reformbedarf der W-Besoldung werden erneut die Gewichtung der Leistungskriterien und der Fokus auf Drittmittel thematisiert. „Sind ‚Drittmittel‘ wirklich das einzige Kriterium für eine Universität?“ (M/U/I/W3), fragt ein Professor aus den Ingenieurwissenschaften und bringt damit zum Ausdruck, was sich in zahlreichen Antworten seiner Kolleg_innen findet: der Wunsch nach einer Erweiterung der Kriterien bei der Leistungsbezügevergabe, der von Frauen deutlich häufiger formuliert wird. Denn die Leistungsindikatoren erscheinen nach Ansicht eines Befragten, der das System im Kern für tragfähig hält, „etwas fragwürdig“ (M/U/G/W3). Es wird dabei kritisiert, die Vergabe von Leistungsbezügen konzentriere sich auf die Forschung und lasse „die Aufgabenbereiche Lehre, Selbstverwaltung, Engagement in der Scientific Community (bspw. in Fachgesellschaften) üblicherweise außen vor“ (F/FH/G/C2). Vor allem die Lehre sehen viele der Befragten unterbewertet.

„Die völlige Fixierung auf Drittmittel und Veröffentlichungen halte ich für den Universitätsbetrieb für schädlich. Engagement in Lehre und Selbstverwaltung sollte auch als ‚Leistung‘ definiert und dementsprechend honoriert werden.“ (F/U/G/W3)

Aber auch an den Fachhochschulen besitzt die höhere Gewichtung von Lehre eine besondere Relevanz, da „das Lehrdeputat sehr viel höher ist und der Mittelbau fehlt“ (F/FH/M/W2) und Projekte nach Meinung einer Professorin so nur unter erschwerten Bedingungen abgewickelt werden könnten. Eine Befragte einer Kunsthochschule verweist ebenfalls auf die in diesem Zusammenhang besondere Situation ihrer Hochschulart:

„Ich sehe Kollegen, die sehr viel verreisen (Jury-Tätigkeit, Masterclasses etc.), dafür belohnt werden und gleichzeitig ihre eigene Klasse vernachlässigen“ (F/KH/K/W3).

Für sie sind Leistungsbezüge deshalb „kein sinnvolles Instrument in der Kunst- und Musikhochschule. Nicht alle Leistungen sind direkt messbar“ (F/KH/K/W3).

Vor diesem Hintergrund wird gefordert, dass „alle Kernaufgaben“ (M/U/G/W1) berücksichtigt werden sollten, weil sonst die Gefahr bestehe, dass die Lehre „nur noch pflichtgemäß durchgeführt“ (M/FH/I/C3) oder sogar vernachlässigt werde. Mehrfach wird auch betont, dass die Fachdisziplin mehr Berücksichtigung finden und die Kriterien für die Vergabe „nach Fachausrichtung unterschiedlich gewertet werden“ (M/FH/G/W2) müssten. Vielfach wird in den Antworten deutlich, welche negativen Folgen die befragten Hochschullehrer_innen in der Vergabe von Leistungsbezügen sehen:

„Die Anreize führen oft aus Sicht der gesamten Hochschule zu suboptimalem Verhalten. Aufgaben ohne Anreizsubventionierung werden kaum mehr übernommen“ (M/FH/R/C3).

Es komme zu „Fehlsteuerungen, die den Zielen einer Hochschule entgegenlaufen“ (M/FH/I/C2), und durch eine zu hohe Orientierung an objektiven Kriterien werde die Freiheit in Lehre und Forschung „stark beeinträchtigt. Mainstream wird gefördert und der Konkurrenzdruck ebenso wie Versagensangst nehmen massiv zu“ (F/U/R/W3).

Transparenz schaffen und klare Kriterien kommunizieren

In verschiedenen Zusammenhängen der Befragung haben die Professor_innen deutlich gemacht, wie wichtig ihnen transparente Verfahren im weiteren Sinne sind. Auch bei der Frage des Reformbedarfs bei der W-Besoldung gehört die Forderung nach Transparenz unabhängig vom Geschlecht der Befragten zu den drei wichtigsten. Neben transparenteren Verfahren werden auch konkrete Vorschläge zur Umsetzung unterbreitet, wie z. B. die Offenlegung von Zulagen und Begründungen. Professor_innen sprechen sich für eine „verpflichtende Transparenz der individuellen variablen Anteile“ (M/U/H/C4) aus, „einheitlich über verschiedene Hochschulen“ (F/FH/M/W2). Von einigen wird auch der Gesetzgeber in die Pflicht genommen, wenn es darum geht, „dass die Rektorate gesetzlich verpflichtet werden sollten, die Verteilung der Leistungsbezüge auf die Fakultäten zu veröffentlichen“ (M/U/I/W3). Für die meisten der Befragten geht es dabei um „klare Anforderungen/Richtlinien für Leistungsbezüge“ (F/U/G/W2):

„Es muss ganz klar geregelt sein, wann man ein Recht darauf hat, man darf nicht vom Goodwill der Verwaltung abhängen, klare Transparenz: wenn das > dann so viele Euros.“ (M/FH/R/W2)

Ein W2-Professor wünscht sich darüber hinaus einen transparenten Umgang mit „der Frage, was mit Mitteln aus dem Vergaberahmen geschieht, die in einem Jahr nicht verausgabt wurden“ (M/FH/R/W2). Auch eine Klarheit über die Anrechenbarkeit von Pensionen wird als wichtig hervorgehoben, und es wird als unwirtschaftlich angesehen,

„wenn sich jede Uni/Hochschulleitung mit allen Profs einzeln zusammensetzen muss und nach Kriterien, die niemandem klar sind (und die auch nicht klar definiert sind), möglichst wenig Gelder verteilen soll.“ (F/U/K/W2)

Eine Professorin umreißt den Reformbedarf, den sie für die W-Besoldung sieht, mit den Worten: „transparenter gestalten, Gender Pay Gap verhindern“ (F/FH/R/W2). Die vielfach geäußerte Forderung nach Transparenz unterstreicht erneut, dass die aktuellen Verfahren im Zusammenhang mit der W-Besoldung von einigen Befragten als weder in ausreichendem Maße durchschaubar noch als durch einheitliche und klare Kriterien gekennzeichnet wahrgenommen werden.

Verbesserung der Hochschulfinanzierung

Eine weitere wiederholt genannte Forderung der befragten Professor_innen bezieht sich auf eine Verbesserung der (finanziellen) Ausstattung der Hochschulen insgesamt, denn aktuell befände sich nach Ansicht einiger Hochschullehrer_innen „schlicht und einfach zu wenig Geld im System“ (F/U/M/W2). Es brauche eine höhere Grundfinanzierung. Ein C4-Professor hebt hervor, dass insbesondere für die W-Professuren mehr Geld bereitgestellt werden müsste, damit es für Leistungsbezüge überhaupt Spielraum gäbe; „Professoren sollten nicht als Spardose des Landes missbraucht werden“ (M/U/I/C4) und Leistungsbezüge sollten „nicht mehr von dem jeweiligen ‚Kassenstand‘ der Hochschule abhängig sein!“ (M/FH/I/C3). Die prinzipiell positiv bewertete Absicht,

„die Besoldung leistungsbezogen zu machen, wird in den bei weiten meisten Fällen dadurch zunichtegemacht, dass die Hochschule nicht über die Mittel verfügt oder nicht die Mittel verfügbar macht, um leistungsbezogene Zulagen überhaupt zu bezahlen.“ (M/U/M/C3)

Die „Töpfe, die zur Finanzierung der Zulagen da sind“ (F/FH/M/W2), seien nicht nur von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich. Es wird zudem die geringere Grundausstattung an Fachhochschulen kritisiert, die „eine große Benachteiligung gegenüber den Uni-Kolleginnen und absolut nicht mehr zeitgemäß“ (X/FH/R/W2) sei. Eine Verbesserung der Ausstattung der Hochschulen besitzt für einen Professor auch des-

halb besondere Relevanz, weil seiner Einschätzung nach viele seiner Kolleg_innen „eine anständige finanzielle Grundausstattung ihres jeweiligen Instituts seitens der Universität einem höheren Gehalt vorziehen“ (M/U/G/W1) würden. Eine Verbesserung der Grundfinanzierung und Ausstattung scheint für die Professor_innen somit aus unterschiedlichen Beweggründen erforderlich.

5.5 Resümee

Die Antworten der verbeamteten Professor_innen aller Besoldungsgruppen, die im Rahmen der Online-Befragung um ihre Einschätzungen zur W-Besoldung gebeten wurden, geben Aufschluss über die Bedeutung unterschiedlicher Faktoren für ihre Verhandlungspositionen und Verdienstmöglichkeiten. Sie ermöglichen einen Einblick in den Erhalt von Leistungsbezügen, machen Benachteiligungserfahrungen im Zusammenhang der Vergabe von Leistungsbezügen deutlich und präsentieren Änderungsvorschläge zur Gestaltung von W-Besoldung und Zulagenvergabe.

Professorinnen und Professoren gehen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in die Verhandlungen um Leistungsbezüge hinein. Sie kommen mit bestimmten fachlichen Verortungen und Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule in die Berufungsverhandlung. Bemerkenswert ist, dass etwa ein Viertel der befragten Professoren und ein Fünftel der befragten Professorinnen angeben, sich auf diese Verhandlungen nicht vorbereitet zu haben.

Da das vorherige Einkommen der Bewerber_innen, aber auch ein externes Berufsangebot Faktoren sind, die die Verhandlungsposition der Professor_innen bezüglich der Gewährung von Leistungsbezügen beeinflussen können, sind Kenntnisse über die (monetäre) Bedeutung von außerhochschulischer Tätigkeit, fachdisziplinärer Verortung und eingeworbenen Drittmitteln in der Verhandlungssituation von großer Bedeutung. Hier zeigt sich, dass sich die Vergeschlechtlichung von Berufen und Tätigkeitsfeldern nicht nur in der Gruppe der befragten Professorinnen und Professoren widerspiegelt, sondern dass diese auch an der Hochschule mit geschlechterbezogenen Ent-

geltungleichheiten einhergehen. Denn die Männer der Befragungsgruppe geben häufiger an, zuvor in der Privatwirtschaft und Industrie tätig gewesen zu sein, in der die Einkommen in der Regel höher liegen als in den Bereichen, in denen Frauen mehrheitlich angeben, beschäftigt gewesen zu sein. Auch in Bezug auf die Verdiensteinschätzungen werden geschlechterbezogene Unterschiede deutlich: In allen Besoldungsgruppen schätzen insbesondere die Professoren ihr erzieltes Einkommen an der Hochschule im Vergleich zu einer Tätigkeit außerhalb als geringer ein; bei den befragten Professorinnen sind dies jeweils deutlich weniger. Ein starker Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge kommt somit marktbasierter Gehaltseffekten zu, die sich im Rahmen der W-Besoldung verstärken.

Die Position von Professor_innen in Verhandlungsgesprächen wird auch durch das jeweilige Fach geprägt, dem die Professur zugeordnet ist, sowie durch die Fachnähe der Verhandlungspartner_innen in der Hochschulleitung. Vor diesem Hintergrund wird in den Antworten der Befragten erkennbar, dass die Fachzugehörigkeit auf sehr komplexe Weise in den Verhandlungssituationen bedeutsam wird. Die befragten Frauen messen der eigenen Fachdisziplin dabei tendenziell eine etwas höhere Bedeutung zu als die befragten Männer. Wiederholt werden die geringe Anerkennung und der „Marktwert“ des eigenen Fachs für die Verhandlungsposition negativ hervorgehoben, von den befragten Professorinnen sogar mehr als doppelt so häufig wie von ihren Kollegen. Ebenso wird auf eine bessere Verhandlungsgrundlage durch geringe Konkurrenz oder alternative Berufsoptionen sowie durch die Einwerbung hoher Drittmittel hingewiesen, für die in den verschiedenen Fächern und Fachgebieten unterschiedliche Voraussetzungen bestehen.

Zum Erhalt von Leistungsbezügen gibt der überwiegende Teil der W2- und W3-Professor_innen an, aktuell Leistungsbezüge zu erhalten oder diese bereits einmal erhalten zu haben. Dies trifft insbesondere auf die nach W3 besoldeten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zu. In der Besoldungsgruppe W2 geben im Vergleich zu den Kolleg_innen auf einer W3-Professur anteilig mehr befragte Professor_innen an, dass an sie bisher keine Leistungsbezüge vergeben wurden. Dies betrifft insbesondere die Professorinnen im W2-Amt. Die befragten Professorinnen erhalten jedoch nicht nur häufiger als ihre Kollegen keine Leistungsbezüge. Die Höhe der Leistungsbezüge fällt bei ihnen oftmals auch niedriger aus, was sich am stärksten unter den W3-Besoldeten zeigt. Über alle Fächergruppen hinweg geben die befragten Hochschullehrerinnen insgesamt deutlich seltener an, Leistungsbezüge über 1.000 Euro zu erhalten, sodass sich sowohl in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, aber auch in den Geisteswissenschaften eine deutliche Geschlechterdifferenz zeigt. Zugleich lässt sich feststellen, dass Elternschaft einen vergeschlechtlichten Effekt auf den Bezug von Leistungszulagen zeitigt: Während deutlich mehr Väter als Männer ohne Kind angeben, Leistungsbezüge zu erhalten, und zwischen dem Erhalt von Leistungsbezügen und Vaterschaft eine positive Korrelation besteht, ist in Bezug auf Mutterschaft hingegen kein nennenswerter Einfluss zu beobachten.

Der größte Teil der befragten Professor_innen hat besondere Leistungsbezüge für Leistungen im Bereich von Forschung und Lehre erhalten. Dabei zeigen sich erneut deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die zugleich andeuten, dass akademische Aufgaben nicht nur mit unterschiedlichem Prestige ausgestattet, sondern zugleich vergeschlechtlicht sind. Während bei den W2-Professorinnen der Bereich Lehre im Vordergrund steht, spielt für ihre W2-Kollegen die Forschung eine größere Rolle. Zudem besitzt die Nachwuchsförderung für die befragten Hochschullehrerinnen auf einer W2-Professur eine wichtigere Bedeutung. Unter den W3-Professorinnen und -Professoren hat ein sehr großer Teil besondere Leistungsbezüge für seine Forschung erhalten. Mit deutlichem Abstand folgen Lehre und Engage-

ment in der Nachwuchsförderung; Letzteres wird von den befragten Frauen auch in der Besoldungsgruppe W3 häufiger genannt.

Insgesamt schätzen die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die W-Besoldung ähnlich ein, dabei sind die Frauen oftmals kritischer als die Männer. Es widersprechen Professorinnen und Professoren mehrheitlich der Aussage, dass die W-Besoldung aus ihrer Sicht sinnvolle Leistungsanreize setzt. Auch sehen viele von ihnen durch die W-Besoldung das Konkurrenzdenken und den Leistungsdruck erhöht. Wie kritisch die W-Besoldung von den Professor_innen an den Hochschulen insgesamt eingeschätzt wird, zeigt sich daran, dass sich nicht nur eine deutliche Mehrheit der W2- und W3-Professoren und vor allem -Professorinnen gegenüber der C-Besoldung finanziell benachteiligt sieht. Vielmehr fühlt sich auch der überwiegende Teil ihrer Kolleg_innen auf einer C-Professur gegenüber der W-Besoldung finanziell im Vorteil. Ein sehr deutlicher Geschlechterunterschied in den Einschätzungen der Professorinnen und Professoren zeigt sich in Bezug auf die Erfahrung, sich aufgrund des eigenen Geschlechts besonders beweisen zu müssen. Dieser Aspekt spielt für die Männer nach eigener Aussage nahezu keine Rolle. Fast die Hälfte der befragten Frauen hat hingegen diese Erfahrung bereits gemacht. Weitere Diskrepanzen in den Einschätzungen der Hochschullehrerinnen einerseits und der Hochschullehrer andererseits zeigen sich bei der Bedeutung einer gut ausgestatteten Professur und der Frage, wie offen finanzielle Aspekte bei Berufungsverhandlungen kommuniziert werden sollten. So äußern die befragten Professorinnen häufiger als ihre Kollegen die Meinung, dass ihnen eine gute Ausstattung ihrer Professur in Bezug auf Personal und Technik wichtiger sei als ein höheres Gehalt. Zudem spricht sich fast die Hälfte der Männer dafür aus, über den finanziellen Aspekt der Berufungsverhandlungen Stillschweigen zu bewahren. Dies äußern die Frauen deutlich seltener.

Auch wenn die Professorinnen und Professoren mehrheitlich mit den Ergebnissen ihrer Berufs- und Bleibeverhandlungen zufrieden sind, äußern sie sich teilweise sehr kritisch zu den Verfahren selbst. Hier ist ein widersprüchlicher Befund zu konstatieren. Dies ist bei der Bewertung der mehrheitlich als negativ beschriebenen Praxis der Vergabe von Leistungsbezügen zu berücksichtigen. Am häufigsten kritisieren die Befragten in diesem Zusammenhang

Unklarheit und Intransparenz sowohl der Verfahren als auch der Vergabekriterien. Ebenso wird die aktuelle Vergabep Praxis als durch Willkür und eine starke Position der Leitung geprägt wahrgenommen und es wird Kritik an einem falschen Fokus für die Bewertung von Leistungen und zu hohen Erwartungen an zu erbringende Leistungen geübt. Diese Aspekte nennen die befragten Hochschullehrerinnen jeweils etwas häufiger als ihre Kollegen. Daneben äußern die befragten Professor_innen auch eine grundsätzliche Kritik am System, dies tun wiederum die Männer etwas häufiger als die Frauen.

Über die Hälfte der Professor_innen, aber nur knapp ein Drittel der befragten Männer haben in Verhandlungssituationen zudem Benachteiligungen erlebt. Sowohl die Hochschullehrerinnen als auch die Hochschullehrer, die bereits Benachteiligung erfahren haben, nennen zu geringe Drittmittelinwerbungen und die Fachzugehörigkeit als wichtigste Benachteiligungsgründe. Am häufigsten nennen die Frauen jedoch – anders als die Männer – ihr Geschlecht als Grund für eine Benachteiligung. Zudem sind Frauen häufiger aufgrund von Elternschaft benachteiligt und nennen insgesamt häufiger mehrere Benachteiligungserfahrungen. Es wird deutlich, dass eine überwiegend männlich geprägte Hochschulkultur auf Frauen ausschließend wirken kann und dass an den Hochschulen nach wie vor das Bild des homo academicus dominiert, der sich, von familiären Sorgeverpflichtungen befreit, ausschließlich der Wissenschaft widmen kann. Diesem Bild können und wollen viele Frauen, aber zunehmend auch Männer nicht (mehr) entsprechen. Die unterschiedlichen Verhandlungssituationen zwischen Hochschulleitungen und den befragten Professor_innen lassen insgesamt die Ein- und Ausschlüsse einer Hochschulkultur sichtbar werden, die von verschiedensten Hierarchien und Normsetzungen, sei es in Bezug auf Fachzugehörigkeiten, Besoldungsgruppen, das Geschlecht oder die Lebenssituation, geprägt ist und in der Abweichungen – selbst für eine Gruppe, deren Karriereweg auf eine Professur insgesamt als gelungen beschrieben werden kann –, auch monetäre Auswirkungen haben kann.

Vor dem Hintergrund der geäußerten Kritik sehen einige Professoren, vor allem aber Professorinnen grundsätzlichen Reformbedarf in Bezug auf die W-Besoldung. Im Mittelpunkt steht hierbei die Forderung nach einer Anhebung des Grundgehalts und einer Anpassung der Vergütung an andere Berufe. Dies wird von Männern etwas häufiger genannt als von Frauen. Daneben wird der Wunsch nach einer Abschaffung der W-Besoldung und einer Rückkehr zum Senioritätsprinzip formuliert. Diese Ansicht wird ebenfalls häufiger von Professoren als Professorinnen vertreten. Einen weiteren wichtigen Aspekt sehen insbesondere die befragten Hochschullehrerinnen, die ihn sogar am zweithäufigsten angeben, in einer Erweiterung der Kriterien bei der Leistungsbezügevergabe; für ihre Kollegen besitzt dies dagegen deutlich weniger Relevanz. Diese Unterschiede können als Ausdruck der geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede an der Hochschule interpretiert werden: Während Männer ihre Gehälter in der Tendenz eher mit den besseren Einkommen in der Industrie und insbesondere im Bereich der Ingenieurwissenschaften vergleichen, fordern Frauen eine bessere finanzielle Anerkennung von Lehre und Nachwuchsförderung, die ihnen häufiger zugewiesen werden. Diese gelten jedoch als wenig prestigeträchtig und werden dementsprechend auch in geringerem Umfang durch die Vergabe von Leistungsbezügen finanziell honoriert.

In der geäußerten Kritik, aber auch über die teilweise sehr gegensätzlich und widersprüchlich beschriebenen Erfahrungen der Professorinnen und Professoren und nicht zuletzt in den zahlreichen Reformvorschlägen für die W-Besoldung deutet sich an, dass der Prozess zur Vergabe von Leistungsbezügen in seiner aktuellen Form stark von einzelnen Hochschulen und insbesondere einzelnen Personen an diesen Hochschulen abhängt und dadurch ein Risiko für Ungleichbehandlungen und insbesondere für Geschlechterungleichheiten birgt.

6 HOCHSCHULLEITUNGEN UND IHRE SICHT AUF GESCHLECHTERUNGLEICHE LEISTUNGSBEZÜGE

Wie bereits dargestellt, entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor einer Hochschule auf der Basis der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung NRW über die Vergabe von Leistungsbezügen (vgl. Teil C Kap. 3). Damit kommt dieser Leitungsposition eine entscheidende Funktion im Vergabeprozess zu, ist sie es doch, die die Entscheidungsoption und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung von Leistungsbezügen jeweils innehat. Anhand der Analyse der vorliegenden Leistungsbezügeverordnungen zeigt sich, dass die Verfahrensabläufe der Vergabe von Leistungsbezügen je nach Hochschule und insbesondere Hochschulart unterschiedlich gestaltet sind. Wie sich die Verfahrenspraxis jedoch konkret darstellt, lässt sich den Verordnungen nicht entnehmen. Dies gilt insbesondere für die Berufungs- und Bleibeverhandlungen, in denen nicht nur die Ausstattung, sondern ebenfalls die variablen Gehaltsbestandteile verhandelt werden. Daher interessierte in den Gesprächen mit den Vertreter_innen der Landesrektorenkonferenzen, mit den Mitgliedern

von Hochschulleitungen sowie den Gleichstellungsexpertinnen, wie die Vergabe von Leistungsbezügen geregelt ist, nach welchen Modi und aufgrund welcher Kriterien Leistungsbezüge an den Hochschulen in NRW vergeben und wie Verhandlungsgespräche geführt werden. Zudem ist von Interesse, welche Art von Leistung durch zusätzliche Bezüge honoriert wird und wie die befragten Expert_innen den Leistungsbegriff reflektieren, der in der Vergabe der Leistungsbezüge genutzt wird. Darüber hinaus wurden die Expert_innen dazu befragt, wie sie den Gender Pay Gap erklären und ob es aus ihrer Sicht Handlungsvorschläge gibt.

Im Folgenden werden die Gespräche mit den Hochschulleitungen anhand der folgenden fünf zentralen Punkte ausgewertet: Vergabe- und Verhandlungsverfahren, Leistungsbegriff und -verständnis, Erklärung des Gender Pay Gap, Verhandlungssituationen unter Gender-Aspekten sowie Reformvorschläge aus Sicht der Hochschulleitungen.

6.1 VERGABE- UND VERHANDLUNGSVERFAHREN

Berufungsverhandlungen bilden den Abschluss eines aufwendigen und langwierigen Auswahlverfahrens, an dem viele Hochschulakteur_innen und Gremien beteiligt sind und an dessen Ende die Rektorin bzw. der Rektor als letzte Entscheidungsinstanz den Ruf auf die Professur erteilt. Je nach Größe der Hochschule übernehmen Vertreter_innen der Personalverwaltung oder sogar spezifische Abteilungen oder Stabsstellen das begleitende Berufsmanagement und sind ebenfalls in die Vorbereitung und Durchführung der Berufungsverhandlungen eingebunden. Die Interviews mit den Expert_innen ergeben hinsichtlich der hochschuleitig teilnehmenden Personen an den Berufungsgesprächen ein diverses Bild. So sind unterschiedliche Personen aus der Hochschulleitung und der Verwaltung an den Berufungsgesprächen mit den Kandidat_innen beteiligt. An einigen Hochschulen lassen sich die Rektor_innen beispielsweise von der Kanzlerin bzw. vom Kanzler vertreten oder beide Amtsinhaber_innen führen die Verhandlungen gemeinsam. Auch wenn die Rektor_innen nicht immer an den Gesprächen teilnehmen, entscheiden sie

letztlich über den Ausgang der Verhandlung und die Gewährung von Leistungsbezügen. Hierbei haben sie durchaus gewisse „Ermessensspielräume“ (Exp. Q)⁴⁷. Manche der Interviewten verstehen ihre Rolle als Hochschulleitung bei den Verhandlungen und der Vergabe von Leistungsbezügen als „ureigenstes Geschäft, was im Rektorat entschieden wird“ (Exp. U), da ihnen laut Hochschulgesetz die dienstliche Beurteilung obliegt. Zugleich ordnen sie die Thematisierung von Geld und das Aushandeln von variablen Gehaltsbestandteilen als „heikles Thema“ (Exp. S) ein. Hieran zeigt sich, dass das öffentliche Sprechen über Geld tabuisiert ist – die Verhandlungen finden intern statt und die Vertraulichkeit ist nicht nur aus Datenschutzgründen zu wahren.

⁴⁷ Bei den wörtlichen Zitaten aus den Interviewtranskripten werden die per Zufallsmodus zugewiesenen Kürzel der Expert_innen angegeben, um die Anonymität der Expert_innen auch bei wörtlichen Zitaten zu wahren.

6.1.1 Berufungs- und Bleibegespräche als individuelle Verhandlungsgeschichten

Nach Auskunft der befragten Expert_innen bestehen die Berufungsverhandlungen mit den Bewerber_innen oftmals aus zwei Teilen. In einem Teil wird die Ausstattung (Personal – WiMi und Sekretariat –, Geräte etc.) verhandelt und hierbei sind in der Regel auch die Dekanate der Fakultäten beteiligt. Bei den Ausstattungsfragen lässt sich die Hochschulleitung darüber hinaus in einigen Fällen durch die Haushalts- oder Personaldezernatsleitung vertreten. An einem zweiten Teil der Verhandlungen, in dem über die persönlichen Gehaltsbestandteile gesprochen bzw. verhandelt wird, ist hingegen nur ein kleinerer innerer Kreis der Hochschulleitung beteiligt.

Mit der Einladung zum Berufungsgespräch werden die Kandidat_innen gebeten, Unterlagen wie Forschungs- und Lehrkonzept zuzusenden. An manchen Hochschulen sollen sie ebenso einen Vorschlag zu ihren persönlichen Gehaltsvorstellungen einreichen, auf dessen Grundlage die Leistungsbezüge verhandelt werden. An anderen Hochschulen wird indessen das Bezügeangebot zunächst von der Hochschule selbst unterbreitet. Auch wenn das Besoldungsrecht den Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen im Rahmen von Berufungsverhandlungen vorgibt und an manchen Hochschulen hierfür Verordnungen und Richtlinien existieren, zeigt sich in den Interviews mit den Expert_innen, dass die Verhandlungssituationen, insbesondere im Rahmen der Berufungs- und Bleibe-verhandlungen, kaum formalisiert und sehr informell sind. So seien die Berufungsgespräche „hochindividuelle Verhandlungsgeschichten“ (Exp. U), die als „closed shop“ (Exp. R) beschrieben werden. Zugleich wird in den Interviews darauf verwiesen, dass die Vergabe der Leistungsbezüge nicht in einem regellosen Rahmen stattfindet, sondern rechtliche und haushalterische Vorgaben beachtet werden müssten:

„Und jetzt kommt so ein Haushaltsgrundsatz, der leider auch vom Rechnungshof immer wieder in den Raum getragen wird, wenn da einer nicht mehr verlangt, dann dürfen Sie als Dienststelle auch nicht sagen, da lege ich jetzt aber nochmal was drauf.“ (Exp. L)

Neben den Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungsverhandlungen können auch im Rahmen von Bleibe-verhandlungen Leistungsbezüge vergeben werden, um Professor_innen an der Hochschule zu hal-

ten. Zugleich seien auswärtige Rufe oftmals eine der wenigen Möglichkeiten, um einen höheren Verdienst zu erzielen, denn „wenn man die Position noch verändern will, muss man Bleibeverfahren durchführen“ (Exp. R). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit, sich auf Professuren zu bewerben, je nach Fach sehr unterschiedlich ausfällt. So gibt es beispielsweise Fächer, „da gibt es keine anderen Rufe, weil es eigentlich gar keine anderen Professuren in dem Bereich gibt“ (Exp. T). Die Möglichkeit, sich über Bleibe-verhandlungen finanziell zu verbessern, ist demnach stark von marktlichen Gegebenheiten beeinflusst. In diesem Zusammenhang wird die Logik der Bleibe-verhandlungen von einigen der Hochschulleitungen problematisiert:

„Aber wenn jemand sich an eine renommierte Universität bewirbt, dann müssen Sie erst mal davon ausgehen, dass die Person auch geht, wenn wir hier nicht auch ein attraktives Angebot machen. Und deshalb ist es ja auch schwierig, aus diesem Hamsterrad dieser gegenseitigen Höherverhandlung rauszukommen.“ (Exp. L)

In den Interviews mit den Expert_innen wird jedoch auch die unterschiedliche Bedeutung der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge in Abhängigkeit der Hochschulart deutlich. So sind an den Fachhochschulen Berufungszulagen kein großes Verhandlungsthema, da dort die finanziellen Möglichkeiten begrenzt seien. Es wird zudem darauf verwiesen, dass der Unterschied zwischen einem Gehalt in der Industrie und dem einer üblichen W2-Fachhochschulprofessur ohnehin nicht ausgeglichen werden könne. An den Universitäten und Kunsthochschulen spielen die Verhandlungen um die Höhe der Leistungsbezüge und die vorherigen Verdienste der zu berufenden Kandidat_innen dagegen eine zentrale Rolle. Auch Bleibe-verhandlungen werden an den Fachhochschulen, anders als an den Universitäten und Kunsthochschulen, nur selten geführt. Demgegenüber werden von den Expert_innen der Fachhochschulen eher die Vergabe und das Antragsverfahren der besonderen Leistungsbezüge thematisiert.

6.1.2 Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge als formalisiertes Verfahren

Während die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge in erster Linie im individuellen Berufungs- bzw. Bleibegespräch verhandelt werden, ist die Vergabe

der besonderen Leistungsbezüge nach §35 LBesG NRW nach Auskunft der Befragten vielfach in hochschuleigenen Ordnungen und Richtlinien geregelt. Auf diese wird in den Interviews von den Expert_innen wiederholt verwiesen. Mit der Veröffentlichung der Richtlinien sollen transparente Wege der Vergabe geschaffen werden:

„Wir wollen das nicht nach Gutsherrenart machen, sondern wir wollen eine klare Regel haben und wollen das verlässlich haben.“ (Exp. Q)

An einigen Hochschulen werden die besonderen Leistungsbezüge zu bestimmten Terminen auf Antrag der Professor_innen vergeben. Hierzu werden diese im Vorfeld angeschrieben und zur Antragstellung aufgefordert. An einer weiteren Hochschule ist in diesem Zusammenhang eine Selbsteinschätzung der Professor_innen zentraler Bestandteil, „die geht dann über den Schreibtisch der Dekanin oder des Dekans und dann ans Rektorat, beziehungsweise gebe ich das Schreiben dem Personaldienst und die werten das aus“ (Exp. Q). An dieser Hochschule werden nur strittige Fälle, in denen die Vorstellungen über die Leistungen und die Höhe der Leistungsbezüge stark voneinander abweichen, im persönlichen Gespräch verhandelt. Insofern richten sich hier die besonderen Leistungsbezüge nicht „nach Verhandlungsgeschick“ (Exp. Q). An anderen Hochschulen ist die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen dagegen eine Verhandlungsfrage zwischen Hochschulleitung und Professor_in, soll aber an einigen von ihnen ebenfalls umgestellt werden. Darüber hinaus gibt es Hochschulen, in denen diejenigen Professor_innen, die die Kriterien zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge erfüllen, über die Hochschulleitung kontaktiert werden.

Inwieweit die Richtlinien oder die Möglichkeiten, besondere Leistungsbezüge zu beantragen, den Professor_innen an den jeweiligen Hochschulen bekannt sind, wird von den Expert_innen unterschiedlich eingeschätzt. Zum einen wird berichtet, dass die Art und Weise der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge bekannt sei: „Das wird aber kommuniziert, wie das aussieht“ (Exp. P). Auch wird die Transparenz selbstverständlich vorausgesetzt:

„Das wissen die alle. [...] Wir kommunizieren es immer, auch bei den Verhandlungen, also zum Beispiel Berufungsverhandlungen oder bei Besoldungsverhandlungen

sagen wir immer, „Sie haben die Möglichkeit, auch die besonderen Leistungszulagen zu haben.““ (Exp. S)

Zum anderen wird aus Sicht einiger Expert_innen jedoch auch geschildert, dass die Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen trotz vorhandener Richtlinien für die Professor_innen oftmals intransparent seien: „Aber ich kann Ihnen bestätigen, dass es bei uns auch sehr intransparent ist“ (Exp. U). So werden sowohl Verfahrenswege und Kriterien als auch die Entscheidungsinstanzen von diesen Befragten selbst als undurchsichtig beschrieben. Dieser Eindruck ist, wie gezeigt wurde, auch in den Erfahrungen der Professor_innen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, bestimmend.

Die Entscheidung über die Gewährung der besonderen Leistungsbezüge obliegt zwar ebenfalls der Rektorin bzw. dem Rektor, jedoch wurde bereits in der Auswertung der Leistungsbezügeverordnungen der Hochschulen sichtbar (vgl. Teil C Kap. 3.2), dass hierbei durchaus unterschiedliche Instanzen eingebunden sein können. Auch in den Interviews wird darauf verwiesen, dass an der Entscheidungsfindung an manchen Hochschulen sowohl die Kanzlerin bzw. der Kanzler als auch das Personaldezernat und insbesondere die Fakultäten beteiligt sind. An einer weiteren Hochschule wurde eine Kommission eingerichtet, die die Anträge sichtet, bewertet und dem Rektorat eine Empfehlung über die Gewährung zur Beschlussfassung vorlegt.

Kriteriengeleitete Vergabe: unterschiedliche Bedeutungen und Gewichtungen

Wie die befragten Expert_innen betonen, erfolgt die Vergabe der besonderen sowie der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge grundsätzlich kriteriengeleitet. Dabei unterscheidet sich die Gewichtung der Kriterien nach Hochschulart. An den Universitäten stehen Forschungsleistungen im Zentrum, während an den Fachhochschulen der Lehre eine bedeutendere Rolle zukommt. An den Kunsthochschulen wiederum sind neben der Lehre auch künstlerische Leistungen von Belang. Die Einwerbung von Drittmitteln, und an den Universitäten vor allem von Drittmitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), gilt den Interviewten nicht selten als zentraler Parameter für die Leistungsbewertung der Professor_innen und Bewerber_innen im Berufungsprozess:

„Wer also viele Drittmittel einwirbt, wer viel Forschung macht und so weiter, der oder die wird dann auch mehr Leistungszulagen bekommen.“ (Exp. Q)

Publikationen werden in den Expert_inneninterviews dagegen kaum thematisiert. An manchen Hochschulen werden nach Auskunft der Befragten auch Aufgaben in der Selbstverwaltung oder die Nachwuchsförderung, gemessen an den Promotionszahlen, und an einer Hochschule darüber hinaus Gleichstellungsaufgaben als Kriterium angeführt, die bei der Gewährung von Leistungsbezügen berücksichtigt werden. In den Interviews mit den Expert_innen wird dabei deutlich, dass die Definition von Leistungskriterien oftmals eher im Unkonkreten verbleibt, obwohl durchaus thematisiert wird, dass eine Operationalisierung von Parametern zur Leistungsbewertung ihre Tücken habe und darum „diese ganzen Erfolgskriterien so lala“ (Exp. U) seien.

Rolle der Gleichstellungsbeauftragten – ‚inside and outside‘ zugleich

Während die Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren bis zur Verabschiedung der Berufsliste zwingend zu beteiligen sind, ist dies nach Auskunft der Expert_innen bei den Verhandlungen um Leistungsbezüge nicht mehr der Fall. Dabei wird in den Aussagen einiger Expert_innen deutlich, dass die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verhandlungssituationen um Leistungsbezüge als selbstverständliche Praxis wahrgenommen wird:

„Und die Gleichstellungsbeauftragte wird weder einbezogen noch informiert. Allerdings ist mir auch der Gedanke noch nie gekommen.“ (Exp. U)

Begründet wird die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verhandlungssituationen einerseits mit dem Datenschutz: „Also bisher haben wir immer argumentiert mit Datenschutz, das sind persönliche Daten, die wir ja auch wirklich in ganz kleinem Kreise führen“ (Exp. S). Andererseits wird auch auf die gleichstellungsrechtliche Perspektive verwiesen: „Ich meine, das ist auch gleichstellungsrechtlich so, dass das Berufungsgespräch nicht mehr zum Auswahlprozess und damit zu den Aufgaben der GB gehört“ (Exp. P). Die Äußerungen zum Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten in den Verhandlungen bleiben oftmals vage und vorsichtig, wenn es heißt: „Ich glaube, das ist aber bundesweit

auch so“ (Exp. R). Auf der Basis der Expert_inneninterviews bleibt insgesamt unklar, ob die Gleichstellungsbeauftragte an den Verhandlungen zwingend zu beteiligen ist oder inwiefern sie über das Ergebnis informiert wird.

In der Regel werden die Gleichstellungsbeauftragten jedoch direkt oder indirekt in die Vergabeverfahren einbezogen, da sie das Recht haben, an den Sitzungen sämtlicher Organe und Gremien, in denen beispielsweise über Leistungsbezügeverordnungen oder Verfahren diskutiert und entschieden wird, teilzunehmen. Vor diesem Hintergrund „ist die Möglichkeit der Einflussnahme auf jeden Fall gegeben“ (Exp. Q). Auch ist die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise an der Entwicklung von Leistungskriterien zu beteiligen. In einigen Interviews zeigt sich allerdings, dass die Höhe der vergebenen Leistungsbezüge zwar hochschulintern dokumentiert wird, die Gleichstellungsbeauftragten jedoch geschlechterbezogene Aufstellungen über die Vergabe der Leistungsbezüge, wenn überhaupt, nur in allgemeiner Form erhalten:

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat allgemeine Daten, aber keine besonderen.“ (Exp. S)

Auch in diesem Zusammenhang wird mit dem Datenschutz argumentiert, aber es wird von einzelnen Befragten auch darauf verwiesen, dass von der Gleichstellungsbeauftragten bislang keine geschlechterbezogenen Daten angefragt worden seien. Insgesamt wird, das zeigen viele der Antworten, von einer Veröffentlichung der Daten über die Vergabe von Leistungsbezügen eher abgesehen, um Kränkungs- oder Neid-effekte zu vermeiden:

„Der Effekt, wenn man die Zahlen in der Hochschule bekannt gibt, ist ja immer der, egal, ob Männer oder Frauen, alle, die unterm Durchschnitt sind, kriegen erst mal einen Schreck und sagen, ich bin doch nicht unterdurchschnittlich, und wollen dann verhandeln und sind gekränkt.“ (Exp. N)

An dieser Aussage wird deutlich, dass von der persönlichen Verhandlungsebene aus gedacht und agiert wird und weniger aus einer Gleichstellungsperspektive, wie auch das folgende Zitat verdeutlicht:

„Es gibt, gerade, wenn es um Besoldung geht, immer Unfrieden, es gibt immer Neiddiskussionen. Und es ist auch klar, steht auch immer in den Bescheiden, dass

*über solche Dinge Verschwiegenheit zu bewahren ist.“
(Exp. U)*

Diese Verschwiegenheitspflicht und das tabuisierte Sprechen über Geld führen dazu, dass der Gender Pay Gap bislang kein Thema für Hochschulleitungen war. Erst wenn der Blick von der einzelnen Person

auf die Genusgruppe der Professorinnen und Professoren gerichtet wird, wenn geschlechterdifferenzierte Daten erhoben und analysiert werden, kann geklärt werden, ob es an einer Hochschule einen Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen und vor diesem Hintergrund Anlass für gleichstellungspolitische Interventionen gibt.

6.2 LEISTUNGSBEGRIFF UND -VERSTÄNDNIS

Über Leistung(en) und Leistungskriterien als Grundlage für die Bemessung und Ausgestaltung von Leistungsbezügen wird in den Interviews mit den Expert_innen der Hochschulleitungen wenig gesprochen. Dies ist vor dem Hintergrund überraschend, dass letztlich gerade herausragende Leistungen zusätzliche Gehaltszahlungen an Professor_innen legitimieren sollen:

„Eine Leistungszulage ist für die Leistung. Und wir gehen mal davon aus, dass es eine Extraleistung ist, die nicht in Relation zum Stellenumfang gesehen wird.“ (Exp. U)

Es könnte also erwartet werden, dass die Konstruktion von Leistungen ausführlich thematisiert wird. Stattdessen werden eher knappe Formulierungen verwendet, die auf Richtlinien und Kriterien verweisen, die selbst unbenannt bleiben, wie etwa: „Es gibt Kriterien, die transparent sind“ (Exp. P). Zugleich ist auffällig, dass Leistungen wiederholt hierarchisiert werden und ihre Messbarkeit für viele Befragte als wichtiges Kriterium für die Vergabe von Leistungsbezügen gilt. Zudem wird in zahlreichen Antworten der Hochschulleitungen deutlich, dass Leistungen stark auf eine ökonomistische Begrifflichkeit reduziert werden, damit die Befragten den eigenen organisationalen Anforderungen gerecht werden können.

6.2.1 Hierarchisierung und Messbarkeit von Leistungen

Während über den Katalog von Leistungen, die in den Richtlinien der Hochschulen genannt werden, von den Expert_innen nur wenig gesprochen wird, gibt es einen häufigen Bezug auf die Bewertungskategorien von Leistungen. So werden etwa Leistungspakete erstellt oder Staffellungen in Gruppen (A, B, C) vorgenommen. Eine andere Variante sind Abstufungen im Stil der Exzellenzrhetorik:

„Es gibt hier besondere und überdurchschnittliche Leistungen, danach kann man es ja auch nochmal unterscheiden. [...] Also wir werden besondere und herausragende Leistungen einführen.“ (Exp. S)

Die Hierarchisierung von Leistungen, die durch Staffellung und sogenannte Leistungspakete entsteht, wird von den Expert_innen insgesamt kaum infrage gestellt. Die meisten Befragten scheinen überzeugt, einschätzen zu können, welche Leistungen in höhere Kategorien einzuordnen und welche weniger dazu geeignet sind, Leistungsbezüge zu gewähren. Dabei wird in einigen Antworten jedoch auch ein Bewusstsein dafür sichtbar, dass in die einzelnen Kategorien Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse eingeordnet werden, die in sich bereits vergeschlechtlicht sind:

„Dann spielt natürlich eine große Rolle, was wird hoch bewertet und was nicht. Also Lehre eher nicht, Forschung eher ja. Das heißt, wenn viel Drittmittelerfahrung bei der DFG vorhanden ist, vorwiegend bei der DFG oder der Europäischen Union, dann sind es Leistungen, die sehr hoch bewertet werden, wenn sich die Menschen, und das ist halt geschlechtsspezifisch tendenziell da immer noch aufgeteilt, sich stark für Lehre engagieren, dann schlägt sich das eher weniger nieder. Und das ist auch wiederum nach den Fächern unterschiedlich. In den technischen Fächern gibt es sehr häufig weniger Überlastbereiche als in den Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften. Dort sind die Überlastbereiche hoch, das heißt, es gibt sehr viele Studierende, die betreut werden müssen, und was auch mit sehr viel Engagement gemacht wird, aber das wiederum spiegelt sich eher weniger in den Leistungszulagen wider. Also da gibt es viele Facetten, die sozusagen zum Nachteil der Frauen sind.“ (Exp. S)

Darüber hinaus führen auch die Hierarchisierungen von Leistung, die an den Hochschulen selbst vorgenommen werden, zu weiteren vergeschlecht-

lichenden Effekten bei den Leistungsbezügen. Die höhere Belastung der wenigen Professorinnen durch verstärkte Gremienarbeit, die sich nicht als Leistung im monetären Sinne auszahlt, ist einigen der Hochschulleitungen ebenfalls durchaus bewusst:

„Aufgrund der geringen Anzahl sind die Frauen mehr gebunden in Gremien als die Männer. [...] Und das ist viel Arbeit und da machen die viel und das bringt nicht viel.“ (Exp. Q)

Die Vergeschlechtlichung der angelegten Leistungshierarchien ist vielen der Expert_innen damit bekannt, gleichzeitig sehen sich die meisten von ihnen jedoch bestenfalls in der Lage, diese Effekte abzumildern, indem sie sich beispielsweise nicht so stark auf die Einwerbung von Drittmitteln fokussieren. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass die Bewertungshierarchien nicht allein von den Hochschulen ausgehen, sondern das Ergebnis feldspezifischer, politischer oder anderer, von den Hochschulen nicht beeinflussbarer Bedingungen seien.

Leistungen sollen messbar sein

Die Hervorhebung von Drittmittelerwerb als besonders hoch bewertetes Leistungskriterium ist nicht allein darauf zurückzuführen, dass die Bedeutung von Drittmitteln für die Hochschulfinanzierung im Vergleich zur leistungsunabhängigen Grundfinanzierung steigt (vgl. etwa Dohmen/Wrobel 2018) und sie als notwendige Budgetergänzung der Hochschulen fungiert. Im Gegensatz zu anderen Kriterien lässt sie sich hinsichtlich der Leistungsbewertung vor allem auch leichter zählen. Leistungen, die in Bezug auf ihre Messbarkeit dagegen eher vage Ergebnisse liefern, wie die Betreuung von Studierenden, Gremientätigkeit oder Engagement in der Lehre, sind, das zeigt die folgende Antwort, auch aus diesem Grund in der Hierarchie weiter unten angesiedelt:

„Wir honorieren hier zwar auch Veröffentlichungstätigkeit [...], aber das ist natürlich so, dass das sehr viel leichter fällt bei den technischen (Fächern), weil das da immer, klar, in Heller und Pfennig zu sehen ist, was hat einer da geleistet, was hat einer gemacht und was hat er publiziert und wie viel Geld hat er reingebracht, und das kann man leichter machen.“ (Exp. Q)

Es wird deutlich, dass Leistungen, die sich zählen lassen – was in einigen Fächern auch auf Publikationsleistungen aufgrund eingeführter Impact-

Faktoren verstärkt zutrifft –, schon allein aufgrund ihrer Messbarkeit anderen Leistungen vorgezogen werden, die nicht auf einer Skala abgebildet werden können. Denn eine bezifferbare Begründung erleichtert den Hochschulleitungen nach Ansicht einiger der Befragten auch die Legitimation von Leistungsbezügen.

Vor diesem Hintergrund sind bei der Bewertung von Chancengleichheit hinsichtlich der Mittelvergabe auch einige der Einschätzungen der Expert_innen als Fehleinschätzungen einzuordnen, was die Verhandlungsposition von Wissenschaftlerinnen aus technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen angeht. Denn die Möglichkeiten einiger weniger Frauen, sich aufgrund der eigenen Rarität im Fach hohe Leistungsbezüge auszuhandeln, werden von den Befragten nicht selten überschätzt:

„Wenn sich bei uns eine Ingenieurin verhandelt, glaube ich, hat sie sehr gute Möglichkeiten, weil einfach ganz klar ist, da haben wir eine ganz große Lücke.“ (Exp. R)

Und aus der ‚Frauenknappheit‘ in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern wird sogar ein Vorteil der Wissenschaftlerinnen konstruiert:

„In bestimmten Fächern [...] da haben die Frauen eine gute Verhandlungsbasis, weil da sozusagen die Idee ist, wenn wir als Principal Investigators Frauen haben, dann haben wir bessere Chancen zum Beispiel, durchzukommen bei der DFG, weil die DFG danach guckt. Und wenn die auf einer bestimmten Ebene sind, haben die eine supergute Verhandlungsbasis.“ (Exp. S)

Dass sich diese Konstruktion nicht erfüllen muss, geht nicht nur aus den hochschulstatistischen Analysen (vgl. Teil C Kap. 4), sondern auch aus den Ergebnissen der Online-Befragung hervor, die zeigen, dass sich gerade Ingenieurinnen im Vergleich zu ihren Kollegen wesentlich unzufriedener mit ihren Verhandlungsergebnissen und -erfahrungen äußern (vgl. Teil C Kap. 5).

6.2.2 Leistung ist das, was der Organisation Hochschule nützt

Es ist bereits deutlich geworden, dass sich Leistungskonstruktionen in den Expert_innengesprächen vorrangig an den Bedarfen der Hochschule ausrichten. Dazu gehört beispielsweise auch die Frage, welche

Professuren besetzt werden müssen und wie schwierig es ist, dafür das passende Personal zu finden.

„Also bestimmte Professuren sind schwer zu besetzen. [...] Die haben halt andere Möglichkeiten dann, dann können die sich auch wirklich richtig gut hochverhandeln.“ (Exp. S)

Hierdurch ändert sich die Verhandlungsposition der Kandidat_innen aus Sicht der Hochschulen, denn sie müssen nun um die wenigen geeigneten Wissenschaftler_innen werben und treten damit häufig auch gegen andere Hochschulen an, die mehr bieten können:

„Aber einige Hochschulen, da sind die Zulagen [...] höher, wenn es eine geringe Zahl von Bewerbungen gibt, um dann wenigstens sicherzustellen, dass der oder die Bewerberin dann auch tatsächlich kommt.“ (Exp. Q)

Zu diesen organisationalen Erwägungen und Zwängen, die letztlich zu höheren Leistungsbezügen aufgrund von ‚Knappheit am Markt‘ führen – und weniger die besonderen Leistungen der Kandidat_innen honorieren – kommen die persönlichen Erwägungen und Leistungsbegriffe der Hochschulrektor_innen und Präsident_innen. Letztlich entscheidet der/die Hochschulleiter_in im Einzelfall über die Leistungsbezüge, gegenüber sitzen sich dann nur noch Rektor_in und Kandidat_in:

„Diese Verhandlungen sind sehr informell häufig, sehr häufig unklar, was wird jetzt eigentlich gerade verhandelt. Im Sinne von verhandle ich jetzt gerade meine Position an der Universität, verhandle ich meine persönliche Beziehung zur [Hochschulleitung]. Also, das ist eine unglaublich, in den Verhandlungen wird ja ganz viel ausgehandelt, auch Informelles.“ (Exp. S)

Es kann davon ausgegangen werden, dass auch die disziplinar und sozialstrukturell geprägten Haltungen der Hochschulleiter_innen in die Entscheidungen und Verfahren mit hineinspielen, „weil ich ja immer einen gewissen Ermessungsspielraum [...] habe“ (Exp. Q). So bekennt sich im Expert_innengespräch eine Person zu einem Leistungsbegriff, der stark an Haltungen traditioneller Milieus orientiert ist:

„Und mir ist es sehr wichtig, dass man nicht immer nur honoriert, dass Menschen was Neues machen, was vorher noch nicht da war, [...] sondern, dass sie natürlich solide, gut, verlässlich arbeiten. [...] Ich finde auch

dieses alte Senioritätsprinzip, wie wir es früher hatten, so gesehen nicht ganz verkehrt, weil Berufserfahrung ist ja eben auch was wert.“ (Exp. U)

Leistung ist, das verdeutlichen einige Aussagen der Hochschulleitungen zum verwendeten Leistungsbezug im Rahmen von Leistungsbezügen, das, was der Organisation Hochschule nützt, um sich im wettbewerblichen Umfeld unternehmerischer Hochschulen zu behaupten. Je einfacher sich Leistungen in Zahlen bemessen lassen und je näher sie an dem liegen, was den monetären Bedarfen der Hochschulen (Stichwort Drittmittelfinanzierung) entgegenkommt, desto höher werden sie innerhalb der hierarchisierten Bewertungskriterien eingestuft.

Leistungen innerhalb von Lehre, Selbstverwaltung, Gremienarbeit, Studierendenbetreuung oder Nachwuchsförderung werden zwar als wichtige Beiträge zur Aufrechterhaltung des Betriebs wahrgenommen, dies äußert sich jedoch oftmals nicht in einer Erhöhung der Bezüge. In eine ähnliche Richtung weisen die Annahmen einiger Expert_innen, dass Gleichstellungsbestrebungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dazu führen, dass Professorinnen eine bessere Ausgangslage bei der Verhandlung von Leistungsbezügen haben. Dabei wird außer Acht gelassen, dass ihre „supergute Verhandlungsbasis“ (Exp. S) darauf beruht, dass die Leistungen dieser Professorinnen instrumentalisiert und letztlich zu Leistungen der Antragsteller_innen von DGF-Sonderforschungsbereichen werden.

In jedem Fall regiert hier ein ökonomistischer Leistungsbegriff, der beziffert, bilanziert und Gewinne aufseiten der Organisation zum Maßstab für die Bewertung von Leistungen macht. Abgemildert oder verstärkt – je nach Habitus und Haltung – wird dies durch das persönliche Ermessen der Rektor_innen und Präsident_innen.

6.3 ERKLÄRUNGSANSÄTZE DER EXPERT_INNEN FÜR DEN GENDER PAY GAP AUF PROFESSUREBENE

Da die Entgeltungleichheit auf der Ebene der Professuren je nach Hochschulart anders (höher oder niedriger) ausfällt (vgl. Teil C Kap. 4), werden von den Expert_innen auch unterschiedliche Erklärungen für den Gender Pay Gap unter Professor_innen herangezogen. So wird aus der Sicht der Fachhochschulen, deren Gender Pay Gap relativ gering ist, eher das Antragsverfahren für besondere Leistungsbezüge hervorgehoben, während die Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge oftmals als weniger entscheidend oder sogar irrelevant wahrgenommen werden. Die Möglichkeit, durch Wegbewerben eine bessere Position auszuhandeln, besteht an den Fachhochschulen kaum und an den Universitäten eher bei einem Wechsel von einer W2- auf eine W3-Professur. Generell habe die Umstellung von der C-Besoldung auf die W-Besoldung nach Meinung vieler Expert_innen größere Ungleichheiten produziert, da das Gehalt nun überhaupt verhandelbar werde und ein „permanentes Verhandeln“ (Exp. R) somit diejenigen, die (z. B. aufgrund des Fachs) in schwächerer Verhandlungsposition sind, benachteilige.

6.3.1 ‚Männliche‘ Fachdisziplinen und ‚weibliche‘ Erwerbsbiografien

Sehr häufig und hochschulartübergreifend werden die Unterschiede zwischen Disziplinen als wichtigster Grund für Ungleichheiten benannt. So wird den technischen Fächern, die einen hohen Männeranteil aufweisen, von den Expert_innen wiederholt ein höherer Marktwert zugesprochen, da hier ein wesentlich größerer Mangel an Bewerber_innen herrsche und daher höhere Berufsleistungsbezüge nötig seien, um Bewerber_innen anzuwerben und/oder halten zu können. Zudem bemessen sich die Berufsleistungsbezüge am bisherigen Einkommen der Kandidat_innen und deren Verhandlungsposition verbessere oder verschlechtere sich durch ihr vorheriges Gehalt. Während die Ausgangslage der einen weniger aussichtsreich sei, weil sie „nichts mitbringen außer ihrer Expertise“ (Exp. U), könnten die anderen in den Verhandlungen auf ihren hohen Marktwert verweisen. Denn Bewerber_innen mit hohen Gehältern „verzichten auf Geld“ (Exp. U), wenn sie an die Hochschule wechseln, und erhalten zum Ausgleich höhere Zulagen. Davon profitierten insbesondere traditionell ‚männliche‘ Disziplinen,

wie der Maschinenbau oder das Orchesterfach der Bläser an Musikhochschulen, das Nachsehen hätten dagegen Fächer wie Pflegewissenschaften oder Sozialpädagogik, in denen der Frauenanteil bei Professuren höher ist.

Der höhere Drittmittelanteil in technischen Fächern führe aufgrund der guten Verhandlungsbasis nach Einschätzung einiger Befragter ebenfalls zu mehr Leistungsbezügen bei Männern. Doch auch in den weniger männerdominierten Fächern profitierten drittmittelstarke Professoren, hier besonders solche mit „DFG-Biografien“ (Exp. S), da diese eher in die Sprecherposition eines Sonderforschungsbereichs kämen. Sonderforschungsbereiche würden tendenziell eher Wissenschaftler leiten, da die DFG solche Biografien vorziehe.

Generell sehen einige der Expert_innen die Kriterien für Leistungsbezüge vielfach an einer männlichen Leistungsnorm und an männlichen Erwerbsbiografien ausgerichtet. So bleibe für Frauen oft weniger Zeit für die Forschung, da sie stärker in Gremien und in die Lehre eingebunden seien, die beide keine oder wenig Zulagen erwirtschaften. Auch könnten, diese Auffassung wird in den Antworten der Befragten ebenfalls deutlich, Familienpflichten und Elternschaft Frauen davon abhalten, sich in der Selbstverwaltung stärker zu engagieren, um Funktions-Leistungsbezüge zu erhalten. Bei der Erlangung höherer Zulagen aufgrund einer längeren Beschäftigungsdauer seien Männer zudem im Vorteil, da ihre Erwerbsbiografien weniger Unterbrechungen aufgrund von Familientätigkeit aufwiesen.

Darüber hinaus wird auch auf die Demografie der Professor_innenschaft – Beschäftigungsdauer und Lebensalter – als Erklärungsfaktor für den Gender Pay Gap verwiesen:

„Dann haben wir auch eine Zulagenpraxis in einigen Hochschulen, [...] die auf die Beschäftigungsdauer abzielt. Und da der Frauenanteil ja erst in den letzten Jahren ansteigt, ist das klar, dass da auch wieder die Männer ein Übergewicht haben und deswegen bei den Männern wieder mehr Geld ankommt.“ (Exp. Q)

Eine Folge weiblicher Erwerbsbiografien sei die für Frauen häufigere Professur im Angestelltenverhält-

nis, schlicht aus der Problematik heraus, dass sie „an der Altersgrenze gescheitert“ (Exp. S) seien, weil sie in zu spätem Alter (nach dem 45. Lebensjahr) berufen worden seien und damit die Verbeamtung „verpasst“ (Exp. U) hätten. Dies wiederum erkläre nach Ansicht einiger Befragter ebenfalls einen Teil des Gender Pay Gaps, da die Gehälter im Beamt_innenverhältnis über denen im Angestelltenverhältnis liegen.

6.3.2 Mangelndes Verhandlungsgeschick

Höhere Bezüge resultieren nach Meinung einiger Expert_innen jedoch auch aus den Forderungen der Kandidat_innen selbst, die in den Verhandlungen nicht zu wenig fordern dürften:

„Die Höhe der Bezüge, die macht sich fest an dem Wunsch des Kandidaten. Und wenn die zu tief stapeln, [...] haben wir auch keinen Grund zu sagen, sie kriegen mehr, weil wir es auch nicht dürfen.“ (Exp. L)

Auch wenn Verhandlungsgeschick nicht immer eine Rolle spiele, wird doch auf das Auftreten und eine adäquate Forderung der Kandidat_innen Bezug genommen. Einige Expert_innen äußern in den Interviews an einigen Stellen ihr Bedauern, auf die Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge keinen Einfluss nehmen zu können, wenn die Bewerber_innen sich „unter Wert“ veräußerten. Dabei wird einerseits darauf verwiesen, dass sie im Sinne der Organisation handeln müssten, und andererseits darauf, dass sie die Auflage hätten, nicht mehr anzubieten als verlangt wird:

„Ich finde nicht, dass wir in der Rolle sind, jetzt einer Frau, die sich hier unter Wert verkauft, zu sagen, [...] ich würde an Ihrer Stelle aber mehr fordern, seien Sie mal ein bisschen selbstbewusster.“ (Exp. N)

Was die besonderen Leistungsbezüge betrifft, hat die Hochschulleitung nach Aussage der Expert_innen wesentlich mehr Spielräume. So „kann ich die Zulagen auch entfristen“ (Exp. Q). Und genauso könne

von einer Entfristung der Leistungsbezüge abgesehen werden, wenn hierfür – auch subjektive – Gründe vorlägen. Gleichzeitig gebe es die Möglichkeit, die Verhandlungsspielräume für Absprachen zu nutzen, „dass ich sage, wenn ich dich verbeamate, dann kriegst du einfach mehr netto und dann können wir die Zulage so ein bisschen runterziehen“ (Exp. U). Solche Vereinbarungen werden, so ist anzunehmen, auf der Grundlage von mehr oder weniger vertrauensvollen Beziehungen zwischen Hochschulleitung und Professor_innen geschlossen. Auch Rektor_innen, die die Verhandlungen führen und über Leistungsbezüge entscheiden, sind Professor_innen, sie kennen ihre Kolleg_innen und haben (bestenfalls) eine faire Haltung zu deren Arbeit:

„Man weiß eigentlich ziemlich gut [...], wer hier aktiv ist [...]. Das nehme ich auch mit rein in die Leistungsbezugsverhandlungen.“ (Exp. U)

Dabei sei gleichzeitig eine gewisse Intransparenz der Verhandlungen vonseiten der Hochschulleitung jedoch zuweilen erwünscht, um Diskussionen über die Höhe der Bezüge an der Hochschule zu vermeiden.

Intransparenz der Verhandlungen wird allerdings auch als ein besonderes Problem für Frauen benannt, um in der Situation mit den richtigen Maßstäben auftreten zu können. Wie bereits oben beschrieben, nehmen es die Hochschulleitungen nicht als ihre Aufgabe wahr, Frauen zu ermutigen, dennoch erklären viele Expert_innen schlechtere Verhandlungsergebnisse von Frauen damit, dass sie zu wenig, zu viel oder überhaupt nichts fordern. Dies wird vielfach auf ihre geringere Erfahrung, aber auch auf ganz bestimmte Geschlechterstereotype in Verhandlungssituationen und in der Leistungskonstruktion zurückgeführt. Die Antworten zeigen damit, dass hier spezifische Geschlechterbilder wirksam werden, die Frauen letztlich ein Verhalten verunmöglichen, das von den Verhandlungsführenden als angemessen wahrgenommen wird.

6.4 GESCHLECHTERKONSTRUKTION IN VERHANDLUNGSSITUATIONEN

Die Verhandlungen an den Hochschulen sind – wie jede Verhandlung – eine soziale Situation mit spezifischen Voraussetzungen und Bedingungen auf beiden Seiten. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass in der Situation Geschlecht konstruiert wird, und zwar auf mehreren Ebenen: Einerseits sind die Beteiligten in einem bestimmten Geschlechterverhältnis angeordnet; so ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass das Rektorat von einem Mann geführt wird, da in NRW aktuell 27 Rektoren und acht Rektorinnen eine Hochschule leiten.⁴⁸ Andererseits – dies zeigt sich sehr deutlich in den Aussagen vieler Expert_innen – sind bestimmte Verhaltensweisen sowie disziplinäre und sozialstrukturelle Verortungen, die von den Beteiligten als Subtext mitgeführt werden, vergeschlechtlicht.

Die Berufungsverhandlung ist aus Sicht vieler Expert_innen eine „sehr intime Verhandlungssituation“ (Exp. S) und gleichzeitig eine „extrem hierarchische Situation“ (Exp. N), zusätzlich ist sie, aufgrund der üblichen Zusammensetzung von Hochschulleitungen, „klassisch männerdominiert“ (Exp. L). Des Weiteren sei es eine von der Öffentlichkeit abgeschiedene gesellschaftliche Ausnahmesituation, da nicht nach außen kommuniziert werde, was in ihr geschieht, weder vorher noch nachher. Die Beschreibung dieses sozialen Settings weckt verschiedene Assoziationen, die in Bezug auf das Geschlechterverhältnis als äußerst bedeutsam angesehen werden müssen. Gleichzeitig intim und hierarchisch, männerdominiert und abgeschieden von der Außenwelt dürfte die Verhandlungssituation auf Bewerberinnen einen anderen Eindruck machen als auf Bewerber. Diese unterschiedlichen Vorzeichen haben jeweils eine andere soziale Wirkung, die, so kann zumindest vermutet werden, mehr Druck auf Frauen erzeugt, da deren gleichberechtigte und gleichwertige Verhandlungsposition auch grundsätzlich immer wieder infrage steht. So konstatiert ein_e Hochschulleiter_in:

„Und, also was ich ganz klar sagen kann, Männer verhandeln anders als Frauen.“ (Exp. U)

Differenzkonstruktionen: Frauen als die ‚Anderen‘

Differenzkonstruktionen finden sich in nahezu jedem Gespräch mit den Expert_innen – dies hängt mit dem

Interviewthema, der Gehaltsdifferenz zwischen den Geschlechtern, als zentraler Untersuchungsfrage zusammen und ist nicht überraschend. Jedoch ist der vorherrschende Differenzdiskurs, trotz hoher Reflexionsfähigkeit über Geschlechterstereotypen, ausgeprägt, in dessen Rahmen Frauen oft weniger Erfahrung, weniger Geschick und allgemein im Vergleich zu Männern weniger Kompetenzen und Spielräume zugeschrieben werden: Frauen träten entweder nicht selbstbewusst genug oder „überzogen selbstbewusst“ (Exp. S) in den Verhandlungen auf oder Männer seien „fordernder“ und Frauen „kraftloser“ (Exp. U) bei der Beantragung von Zulagen. Manche Befragte äußern vorsichtiger, dass „in der Tendenz [...] die Männer etwas selbstbewusster“ (Exp. N), Frauen dagegen „realistischer und die Männer ambitionierter“ (Exp. N) bei Zielvereinbarungen seien. Bewerber hätten in der Verhandlungssituation „wenig Schwierigkeiten, Wünsche zu formulieren“, und seien „risikofreudiger“ (Exp. L). Fordernde Frauen hingegen träten inadäquat auf, „wissend, ich verlange zu viel“ (Exp. L), während die Beziehung zwischen Männern und der Hochschulleitung von anderer Qualität sei: „Dann hat man sich auch verstanden auf einer Ebene“ (Exp. L). Frauen würden aber auch in der Verhandlungssituation „unterschätzt“ (Exp. L), ihnen werde die Erfahrung abgesprochen.

„Also es gibt welche, die gut verhandeln, gut sind und klar sind, aber es gibt auch ganz stark so eine Gruppe, die denkt, ich bin eine Frau und ich komme und alle müssen mir den Teppich ausrollen, und dann gibt es welche, die wirklich dieses andere Extrem, also so diese Norm sehe ich weniger, und dann gibt es dieses andere Extrem, die sich nicht mal trauen, dem Rektor guten Tag zu sagen. Also ‚normal‘ gibt es ganz wenig.“ (Exp. R)

Wie die/der Expert_in in diesem Beispiel zusammenfasst, scheint es alles zu geben, nur nicht den Normalfall. Frauen sind die ‚Anderen‘ und Männer die Norm. Eine Frau mit guter Verhandlungsposition zähle zu den Ausnahmefrauen, wohingegen Männern oftmals grundsätzlich eine bessere Verhandlungsposition attestiert wird:

„Ich glaube insgesamt schon, dass – aus welchen Gründen auch immer – die Verhandlungsposition von Männern wahrscheinlich besser ist, sei es, weil sie in der Privatwirtschaft [waren], oder tatsächlich besser argumentieren können, [...] sei es, weil vielleicht auch

⁴⁸ Zwei Rektorate waren zum Befragungszeitraum (März 2019) vakant, vgl. Teil B Kap.2.

insgesamt, [...] Frauen häufig schlechtere Verhandler sind in eigener Sache.“ (Exp. O)

Aber auch gute Verhandlungsergebnisse, das wird in den Antworten der Hochschulleitungen ebenfalls erkennbar, scheinen für Frauen nachteilige Folgen haben zu können. Sie müssten dann, wenn eine Frau sehr gut verhandelt hätte und „die absolut bestausgestattete Professur am Haus“ (Exp. U) innehatte, mit der Missgunst der Kollegen rechnen: „Aber wenn man sich gut verhandelt als Frau, dann wird es gewertet von den Kollegen. Ganz klar“ (Exp. R). Hier ist von einer negativen Wertung die Rede, nicht von Anerkennung. Andererseits gebe es Frauen, denen man „die Zulage andienen“ (Exp. U) müsse. Zugleich könnten Gender-Stereotype jedoch auch zugunsten hochschulspezifischer Bedarfe außer Kraft gesetzt werden, denn wenn die Hochschulleitung der Meinung sei, „wir brauchen jetzt irgendwas unbedingt“ (Exp. R), spiele Geschlecht keine Rolle mehr.

Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern sehen einige der befragten Expert_innen da, wo Menschen „in ihrer Familie das Hauptgeld verdienen“, denn „die verhandeln auch härter“ (Exp. N). Dies gelte auch für eine Professorin als „Alleinvertreterin in der Familie [...], die Frauen, die diese Hauptverantwortung haben, verhandeln besser. [...] Umgekehrt, wenn der Mann eine Frau hat, die die Karriere macht, verhandelt er auch nicht so hart hier“ (Exp. N).

Differenzkonstruktionen zeigen sich überraschenderweise gerade dort, wo es darum geht, Gleichstellung durch vermehrte Berufung von Frauen aktiv zu betrei-

ben. In diesem Fall treten Hochschulen in den Erzählungen der befragten Expert_innen in Konkurrenz zueinander und unternähmen Anstrengungen, „Klimmzüge“ (Exp. Q), um den Frauenanteil zu erhöhen:

„Und wir haben Fälle, wo die [X-Hochschule] uns Professorinnen abwirbt. Weil die ihren Frauenanteil erhöhen wollen. [...] Jeder versucht sich, die Frauen werden hier gehätschelt und gepflegt, das kann ich Ihnen aber sagen. [...] Wenn sich eine Frau irgendwo an mehreren Stellen beworben hat, dann stehen wir schon richtig in Konkurrenz zueinander.“ (Exp. Q)

In den Antworten der Expert_innen zeigt sich damit, dass es Frauen in der Berufungsverhandlungssituation offenbar selten gelingt, einen Eindruck zu vermitteln, der als neutral wahrgenommen wird. Als Maßstab, an dem sie dabei gemessen werden, dient ihr Kollege, dem Neutralität per se zugesprochen wird. Dessen Risikofreude und sein Selbstbewusstsein erscheinen, dies wird in den Aussagen einiger der Befragten erkennbar, weder überspannt noch wird es negativ aufgefasst, wenn er in der Verhandlung „ganz klar Familienfreundlichkeit adressiert“ (Exp. R). Frauen dagegen hätten „Glück“ (Exp. U), wenn ihnen bei der Verbeamtung Erziehungszeiten nachträglich anerkannt würden. Erfolge werden anderen zugerechnet. An dieser Stelle gewinnt auch die Gleichstellungsbeauftragte an Bedeutung, die einen anderen Aspekt der Geschlechterkonstruktion in die Erzählungen einbringt. So kann die Gleichstellungsbeauftragte als eine agieren, die die „Ärmel hoch“-krem-pelt und an die Arbeit geht, die den Rektor „einfängt“ und „stark und selbstbewusst“ (Exp. U) ist.

6.5 HANDLUNGSBEDARF AUS SICHT DER HOCHSCHULLEITUNGS-EXPERT_INNEN

Für die interviewten Expert_innen besteht ein besonderer Handlungsbedarf hinsichtlich der Berufungsverhandlungen und der Verhandlungen individueller besonderer Leistungsbezüge. Über diese beiden Stell-schrauben ließen sich die ansonsten eher als ‚schicksalhaft‘ verstandenen Ungleichheiten auf Hochschul-seite verringern oder entschärfen, was auf längere Sicht auch zu einer Angleichung der Entgelte führen könne. Als wichtigste Punkte benannten die Befragten die Schaffung von Transparenz und die Offenlegung, aber auch die Anpassung und andere Gewichtung von Kriterien, soweit dies möglich sei, Aspekte, die auch im Rahmen der Online-Befragung von den Pro-

fessor_innen als zentral angeführt wurden. Zudem räumen einige Expert_innen ein, dass die Kommunikation der Hochschulen zu den Möglichkeiten von Leistungsbezügen verbessert werden könnte.

Transparenz schaffen und Kriterien offenlegen

Die Wahrnehmung der Berufungsverhandlungen und der Verhandlungen zu besonderen Leistungsbezügen als „closed shop“, als „intransparent“ und durch organisationale Interessen bestimmt, wird von den Expert_innen nicht durchgehend, doch vielfach auch kritisch kommentiert und problematisiert. Die letztlich ungleichen Voraussetzungen der Kandidat_innen, auf

ihre eigene Verhandlung Einfluss nehmen zu können, werden durchaus gesehen und es wird wiederholt überlegt, wie dem entgegengewirkt werden könnte.

„Ich glaube, der Wunsch ist einfach unglaublich groß, in diese Verfahren transparent reinzugehen. Was wird bewertet? Wie wird das bewertet? Was ist für die Leistungszulage eine relevante Leistung und was nicht? Und ich glaube, dieses transparente Verfahren herstellen ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, eine faire Verhandlungssituation für alle hinzubekommen. Und ich glaube, so ein transparentes Verfahren würde dann auch helfen, diese Geschlechteraspekte entweder thematisieren zu können oder das, was zuungunsten der Frauen ist, zurückzudrängen. Und dass sie auch fordern können, also sagen, das sind die Kriterien und das habe ich erfüllt und das und das und das nicht.“ (Exp. S)

Einige Expert_innen vertreten die Auffassung, dass Frauen häufig weniger Kenntnis darüber hätten, was sie fordern könnten, und dass sie dies erst in der Situation selbst erfragen und aushandeln würden, während es Männern offenbar bereits im Vorfeld klar gewesen sei. Woher dieser angenommene Informationsvorsprung stammt, wird in den Gesprächen dabei nicht näher erläutert. Eine eindeutige Offenlegung von Kriterien würde nicht nur Frauen dabei helfen, in der Verhandlungssituation mehr Sicherheit zu erlangen, um (vermeintlich) inadäquates Auftreten in Form von überzogenen Vorstellungen oder falscher Bescheidenheit zu vermeiden, darin sind sich die Expert_innen, die diesen Punkt anführen, einig.

Kriterien ausweiten und anders gewichten

Neben der Offenlegung und Transparenz der Kriterien wird von einigen Expert_innen, wenn auch eher vorsichtig, vorgeschlagen, Kriterien auszuweiten und anders zu gewichten. Hierbei wird auch auf die Richtlinien rekuriert, die, obwohl sie transparent und klar seien, gleichzeitig ungleichheitsfördernd wirken könnten:

„Dass wir teilweise bei diesen Richtlinien auch gucken müssen, werden eigentlich, ich sag mal, männliche Eigenschaften begünstigt in diesen Richtlinien oder nicht. Also, es kann ja sein, dass in der Art zu lehren oder in der Schwerpunktsetzung bei Lehre es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Das weiß ich nicht.“ (Exp. U)

Kriterienkataloge müssten zudem, dies heben einige Befragte hervor, daraufhin hinterfragt werden, ob sie ermutigend oder hemmend wirkten, sich selbst-

bewusst mit den eigenen Stärken zu präsentieren. Dies könne für Frauen und Männer unterschiedlich sein und habe mit der generellen „Abwertung dessen zu tun, was Frauen an den Hochschulen leisten, und [dass] sie offensichtlich einfach das Gefühl beigebracht kriegen, das ist nicht so wichtig“ (Exp. S). Einige Expert_innen schlugen deshalb vor, Kriterienkataloge dahingehend umzugestalten, „dass zum Beispiel Lehre mit aufgenommen wird, vielleicht könnten auch nochmal Gleichstellungsfragen mit aufgenommen werden, Engagement in Gleichstellungsfragen“, um zu verhindern, dass „für die Frauen diese Nichtanerkennung doppelt durchschlägt“ (Exp. S).

Kommunikation verbessern, Fortbildungen durchführen, Beschwerdekommision einrichten

Dass Leistungsbezüge nicht nur einmal im Berufsgespräch verhandelt, sondern zu einem Stichtag immer wieder neu beantragt werden können, wird offenbar nicht von allen Hochschulen kommuniziert. Tatsächlich werden von den Expert_innen sehr unterschiedliche Handhabungen geschildert und als legitim erachtet. Während die eine Hochschule das Kollegium überhaupt nicht darüber informiert, dass Zulagen beantragt werden können, erinnert die andere Hochschule einmal im Jahr an diese Möglichkeit. Jede Hochschule scheint hier ihren eigenen Weg zu suchen. Die meisten Expert_innen sind sich jedoch einig, dass eine adäquate Kommunikation zu Beantragungsmöglichkeiten sinnvoll und auch für die Herstellung gleicher Chancen notwendig ist. Auch werden eine gemischtgeschlechtliche Besetzung für Verhandlungskommissionen sowie Fortbildungen in gemischtgeschlechtlichen Teams angeregt, um einen Gender Bias in Verhandlungssituationen zu reduzieren.

Da die/der Rektor_in bzw. die Hochschulleitung letztlich unter vier Augen oder auf Antrag darüber entscheiden, welche Leistungszulagen gewährt werden, und es keine Handhabe für die Professor_innen gibt, sich gegen die Festsetzung zu wehren, wurde an einer Hochschule in den Richtlinien eine „Beschwerdekommision“ verankert. Diese soll verhindern, dass die persönliche Entscheidung der Rektorin/des Rektors letztlich nicht anfechtbar ist. Sollte sich bei einer Beschwerde herausstellen, dass „geschlechtsspezifische Effekte“ (Exp. M) auftreten und daraus eine Ungleichbehandlung entstanden ist, könne auch der Gleichstellungsbeauftragten hier mehr Handlungsspielraum eingeräumt werden, um gegen diese Effekte vorzugehen.

6.6 Resümee

Nach Aussage der befragten Expert_innen üben die Hochschulrektor_innen eine entscheidende Funktion bei der Vergabe von Leistungsbezügen aus. Die damit verbundenen Gespräche werden von den Expert_innen – insofern es sich um Berufungs- und Bleibeverhandlungen handelt – als informell und individualisiert, jedoch durch den haushalterischen und rechtlichen Rahmen als begrenzt beschrieben. Nur ein kleiner Kreis der Hochschulleitung – zu dem die Gleichstellungsbeauftragte aus der Perspektive vieler Expert_innen nicht gehört – nimmt an ihnen teil. Insbesondere an den Universitäten werden die Berufungs- und Bleibeverhandlungen für die Vergabe von Leistungsbezügen als wichtig erachtet, während ihnen an den Fachhochschulen nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt. Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge erfolgt zumeist als formalisiertes Verfahren, an dem neben den Rektor_innen noch weitere Instanzen beteiligt sein können. In diesem Prozess spielt das Verhandeln eine geringe Rolle. Während an den Universitäten in der Regel eher forschungsbezogene Leistungskriterien als relevant erachtet werden, sind die Kriterien an den Fachhochschulen eher lehrbezogen. Neben der Lehre werden an den Kunsthochschulen zudem künstlerische Leistungen einbezogen.

Obwohl die Leistungskriterien, auf die die befragten Expert_innen Bezug nehmen, von ihnen kaum inhaltlich konkretisiert werden, wird dennoch deutlich, dass der Einwerbung von Drittmitteln, als einem quantifizier- und messbaren Leistungskriterium, eine herausragende Bedeutung zukommt. Zugleich stehen die Leistungskriterien zur Vergabe von zusätzlichen Bezügen nicht gleichwertig nebeneinander, sondern werden von den befragten Expert_innen in eine vermeintlich selbstverständliche – und zugleich vergeschlechtlichte – Hierarchie zueinander gebracht. Es ist einigen Expert_innen dabei durchaus bewusst, dass es auch auf Professorebene eine vergeschlechtlichte Arbeitsteilung gibt und Professorinnen somit durch die hohe Gewichtung von Drittmittelwerbung gegenüber der Lehre tendenziell benachteiligt werden. Aber die Perpetuierung und Herstellung geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten an den Hochschulen wird durch einige der befragten Expert_innen zumindest teilweise in Kauf genommen.

Insgesamt wird eine an Marktmechanismen und weniger an ‚Leistung‘ orientierte Verfahrenslogik deutlich. So gehen einige Expert_innen beispielsweise davon aus, dass Professorinnen in Fächern mit hohem Männeranteil und genauso Bewerber_innen auf schwer zu besetzenden Professuren gute Verhandlungsaussichten für leistungsbezogene Entgeltkomponenten haben, auch wenn dies nicht von den vorliegenden empirischen Daten gestützt wird. Leistung kann somit weniger als ‚objektiv‘ aufgefasst werden, sondern wird als konstruierte Größe sichtbar, die sich an Organisationslogiken (und deren Nützlichkeitsabwägungen und Verwertungsinteressen) ausrichtet. Wenn etwa Professorinnen als Teil einer wettbewerbsorientierten Gleichstellungspolitik für die Hochschule bedeutsam werden, kann auch ihre Rekrutierung – und ihr Anwerben durch attraktive zusätzliche Gehaltselemente – instrumentalisiert werden.

Zudem äußern sich die Expert_innen über mögliche Ursachen des Gender Pay Gaps auf der Basis der Leistungsbeurteilung der Professor_innen: Hier wird von ihnen in erster Linie die Bedeutung der Fachdisziplin hervorgehoben, den Professorinnen aber gleichzeitig bisweilen mangelndes Verhandlungsgeschick oder eine zu große Bescheidenheit attestiert. Bezüglich der Geschlechterkonstruktionen in der Verhandlungssituation ist auffällig, dass es in den Erzählungen der Expert_innen zwar einen ‚durchschnittlichen‘ Professor zu geben scheint, der weder zu bescheidene noch überzogene Forderungen stelle, Professorinnen dagegen in der Regel selten ein Verhalten zu zeigen scheinen, das von den Verhandlungsteilnehmer_innen als angemessen bewertet wird. Zugleich wird aus den Schilderungen der Befragten deutlich, dass die Verhandlungen nicht in einem geschlechtsneutralen Raum stattfinden. Sowohl das Geschlechterverhältnis in der Verhandlungssituation (vorwiegend männliches Rektorat) als auch geschlechterstereotype Handlungserwartungen und eine geschlechterdifferenzierte Beurteilung des Verhandlungsergebnisses stecken den Rahmen ab.

Um den Gender Pay Gap auf der Ebene der Professuren zu verringern, schlagen die befragten Expert_innen insbesondere die Schaffung transparenter Verfahren und Kriterien, gemischtgeschlechtliche Verhandlungsteams aufseiten des Rektorats, eine

Umgewichtung und Ausweitung der Leistungskriterien sowie bessere Kommunikations- und Beschwerdemöglichkeiten vor. Der Zusammenhang zwischen einer leistungsbasierten Hochschulfinan-

zierung und einer Zunahme geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten mit Einführung der W-Besoldung wird damit von den meisten Expert_innen ausgeklammert.

7 ENTGELTUNGLEICHHEITEN BEI MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Das folgende Kapitel widmet sich geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten im Bereich der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Mit rund 52.000 Beschäftigten handelt es sich um eine große Beschäftigtengruppe an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, in der zudem mehrheitlich Frauen arbeiten. Die Frage nach geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten ist angesichts der heterogenen Berufsbilder, Tätigkeiten und erforderlichen Qualifikationen besonders komplex zu beantworten. Daher enthält die folgende geschlechterbezogene Analyse der hochschulstatistischen Daten von IT.NRW eine detaillierte Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen, Personalgruppen, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsverhältnis – Faktoren, die sich in ihrem Zusammenspiel auf das Entgelt auswirken. Die besonderen Beschäftigungsbedingungen, je nach Hochschulart, werden ebenfalls in der Untersuchung berücksichtigt. Darüber hinaus bilden die Erfahrungen und das

Wissen von nordrhein-westfälischen Hochschulakteur_innen aus den Bereichen Personal, Gleichstellung und Personalvertretung eine weitere zentrale Basis für die Erschließung des Themas.

Die Analyse und Darstellung der Ergebnisse werden getrennt nach Tarifbeschäftigten (Kap. 7.1) und Beamt_innen (Kap. 7.2) vorgenommen, da es in diesen beiden Gruppen nicht nur grundsätzlich unterschiedliche Entgelt- bzw. Besoldungsstrukturen gibt, sondern auch jeweils spezifische Rechtsgrundlagen (Tarifrecht, Beamt_innen- und Besoldungsrecht). Darüber hinaus umfassen die Tarifbeschäftigten mit 50.413 Personen den deutlich größten Teil des MTV-Bereichs, während die 1.868 MTV-Beamt_innen eine sehr kleine Personalgruppe bilden. Für beide Gruppen wird zunächst die Datenlage aufgeschlüsselt, anschließend werden die Ergebnisse der Expert_inneninterviews dargestellt.

7.1 ENTGELTUNGLEICHHEIT BEI DEN TARIFBESCHÄFTIGTEN

Im Forschungsstand wurde bereits beschrieben, dass Tarifverträge und die dazugehörige Entgeltordnung anfällig für Entgeltdiskriminierungen sind. Für die Tarifbeschäftigten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist der Tarifvertrag des Landes (TV-L) maßgeblich. Dieser sieht 15 Entgeltgruppen für die Beschäftigten vor, die nach Merkmalen wie der Schwere der Tätigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortung und den erforderlichen Fachkenntnissen unterschieden werden.⁴⁹ Die Gruppen lassen

sich nach der erforderlichen Basisqualifikation der Beschäftigten nochmals in Vierergruppen einteilen: Bei den Entgeltgruppen E1 bis E4 handelt es sich um angelernte und sogenannte einfache Tätigkeiten, für E5 bis E8 ist eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich, für E9 bis E12 in der Regel ein Bachelor-Studium oder ein Fachhochschuldiplom, ab E13 ist ein Universitätsstudium bis zum Master/Diplom oder ein Master (FH) erforderlich. In welche Entgeltgruppe eine Stelle im MTV-Bereich an einer Hochschule eingruppiert wird, bestimmt sich anhand der Bewertungen der dort ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen der tarifrechtlichen Regelungen. Hierbei bestehen durchaus Spielräume, da der Tarifvertrag unbestimmte Formulierungen hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale enthält.

⁴⁹ Zudem werden jeder Entgeltgruppe mittlerweile bis zu sechs sogenannte Erfahrungsstufen zugeordnet, die die Berufserfahrung der Stelleninhaber_innen berücksichtigen. Somit bestimmt sich die Entgelthöhe der Beschäftigten aus Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe. Die Bruttogrundgehälter variieren demnach zum Stichtag 30.06.2016 zwischen 1.681 € in der Entgeltgruppe 1, Stufe 2 und 5.921 € in der damals höchsten Entgeltgruppe 15, Stufe 5.

Die Fragen, wie diese Spielräume an den Hochschulen gehandhabt werden und ob sich daraus unterschiedliche Verdienstchancen für Frauen und Männer ergeben, werden zunächst quantitativ analysiert, indem die Entgeltgruppen mit verschiedenen Merkmalen (Geschlecht, Personalgruppe, Arbeitsvolumen, Beschäftigungsverhältnis und Hochschulart) verknüpft werden. Für die qualitative Untersuchung stellt sich die Frage, wie sich an den Hochschulen Eingruppierungspraxen in der Anwendung tarifvertraglicher Regelungen gestalten. Darüber hinaus werden Empfehlungen zur geschlechtergerechteren Entgeltgestaltung aus den Interviews generiert.

7.1.1 Entgeltwirksame Ungleichheiten bei Tarifbeschäftigten – Analyse hochschulstatistischer Daten

Die folgende quantitative Bestandsaufnahme knüpft an den Gender-Report 2016 an, in dem erstmals die geschlechterbezogene Verteilung der einzelnen MTV-Personalgruppen auf die Entgeltgruppen ausgewertet wurde (vgl. Kortendiek et al. 2016: 83ff.). In der hier vorliegenden Analyse werden nun weitere Merkmale herangezogen: das Arbeitsvolumen (Vollzeit/Teilzeit), welches unmittelbar die Höhe des Entgelts beeinflusst, und zweitens die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (befristet/auf Dauer), die nicht nur Auswirkungen auf die Sicherheit des Einkommens, sondern auf längere Sicht auch auf die Höhe hat. Als weitere Einflussgröße wird die Hochschulart⁵⁰ berücksichtigt. Die abschließende Analyse gilt der Ebene der einzelnen Hochschulen. Hierbei wird die Verteilung der Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten in den häufigsten Entgeltgruppen der MTV-Tarifbeschäftigten in den Blick genommen, um sich so der unterschiedlichen Eingruppierungspraxis an den Hochschulen anzunähern. Wegen geringer Fallzahlen ist es aus Datenschutzgründen nicht möglich, die Kunsthochschulen in alle Auswertungen einzubeziehen. Ebenfalls aufgrund des Datenschutzes und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die 15 Entgeltgruppen jeweils in Zweier-Clustern aggregiert, teilweise werden auch die nach formaler Basisqualifikation gebil-

deten Vierer-Cluster ausgewertet. Für die Gruppen E13 bis E15 ist aufgrund der sehr geringen Fallzahlen im höheren Bereich nur eine zusammenfassende Analyse möglich.

Personalgruppe und Entgeltgruppe

An den Hochschulen findet sich im MTV-Tarifbereich das gesamte Spektrum der 15 Entgeltgruppen (E) des TV-L, mit Schwerpunkten in den mittleren Entgeltgruppen, wie Tabelle C 7.1 zeigt. Der MTV-Tarifbereich ist durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet, mehr als zwei Drittel der Tarifbeschäftigten sind Frauen (69,3 %). Eine differenzierte Analyse der Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Entgeltgruppen zeigt jedoch unterschiedliche geschlechterbezogene Verteilungen: Den höchsten Frauenanteil mit 75,9 % weist das Entgeltcluster E5 bis E8 auf. Diesem Cluster gehört zudem die Hälfte der MTV-Tarifbeschäftigten an. Immerhin sind 8,0 % der Hochschulbeschäftigten im MTV-Bereich den Entgeltgruppen E1 bis E4 zugeordnet, wobei vor allem in den beiden untersten Entgeltgruppen E1/E2 sich mit über drei Vierteln überproportional viele Frauen befinden.

In den Entgeltgruppen E5 bis E12 sinkt der Frauenanteil mit der Höhe der Entgeltgruppe kontinuierlich. Dies gilt sowohl für die nach Qualifikation zusammengefassten Vierergruppen als auch innerhalb dieser Cluster. Frauen finden sich jeweils seltener im höheren Bereich der Entgeltcluster. Besonders deutlich wird dies in den Entgeltgruppen E9 bis E12, wo Frauen mit einem Anteil von 41,8 % in den höheren und nur schwach besetzten Entgeltgruppen E11/E12 deutlich unterrepräsentiert sind. Hingegen arbeiten in den stärker besetzten Gruppen E9/E10, denen 30 % der MTV-Beschäftigten angehören, rund 70 % Frauen. Die höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 sind im MTV-Bereich in der Regel Führungspositionen und umfassen insgesamt nur 4,6 % der Beschäftigten. Zwar liegt der Frauenanteil in diesem Cluster bei 59,5 %, bezogen auf den gesamten MTV-Bereich fällt er nichts desto trotz unterdurchschnittlich aus.

Eine genauere Aufschlüsselung, die die verschiedenen Personalgruppen im MTV-Bereich berücksichtigt, verdeutlicht die Heterogenität und Komplexität in diesem Feld. Denn je nach Personalgruppe gestaltet sich die geschlechterbezogene Verteilung der Entgeltgruppen sehr unterschiedlich (Tab. C 7.2).

⁵⁰ Neben den drei Hochschularten (Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen) werden hier auch die Medizinischen Fakultäten getrennt von den Universitäten berücksichtigt. Sie weisen durch die Nähe zu den Universitätskliniken, etwa durch das ihnen zugeordnete Pflegepersonal, eine andere Personalstruktur auf, was sich auch im höheren Frauenanteil niederschlägt. Bei den Universitäten wird das MTV-Personal der Medizinischen Fakultäten deshalb nicht eingerechnet.

Tab. C 7.1: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	4,6 %	2.344	59,5 %
E11/E12	6,6 %	3.341	41,8 %
E9/E10	30,0 %	15.127	69,4 %
E9–E12	36,6 %	18.468	64,4 %
E7/E8	31,1 %	15.700	74,4 %
E5/E6	19,1 %	9.620	78,4 %
E5–E8	50,2 %	25.320	75,9 %
E3/E4	6,9 %	3.467	55,0 %
E1/E2	1,1 %	572	77,1 %
E1–E4	8,0 %	4.039	58,2 %
Sonstige Einstufung	0,5 %	242	31,0 %
Insgesamt	100 %	50.413	69,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.2: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen und Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Personalgruppe	Verwaltungspersonal (16.191 Beschäftigte)		Technisches Personal (8.901 Beschäftigte)		Bibliothekspersonal (1.081 Beschäftigte)		Pflegepersonal (12.260 Beschäftigte)		Sonstiges Personal (11.980 Beschäftigte)	
	EG %	F %	EG %	F %	EG %	F %	EG %	F %	EG %	F %
E13–E15	12,2 %	63,4 %	2,3 %	20,7 %	1,3 %	50,0 %	0,0 %	(–)	1,2 %	63,1 %
E11/E12	11,1 %	53,0 %	12,8 %	23,1 %	1,5 %	31,3 %	0,5 %	59,4 %	2,7 %	42,3 %
E9/E10	27,2 %	73,8 %	40,4 %	44,8 %	30,8 %	80,5 %	19,5 %	73,1 %	36,7 %	82,3 %
E9–E12	38,3 %	67,7 %	53,2 %	39,6 %	32,3 %	78,2 %	20,0 %	72,7 %	39,4 %	79,6 %
E7/E8	16,8 %	83,3 %	24,2 %	32,8 %	12,9 %	84,2 %	73,7 %	82,7 %	13,7 %	68,0 %
E5/E6	27,2 %	84,9 %	16,9 %	51,5 %	47,5 %	77,6 %	1,3 %	80,9 %	25,4 %	82,2 %
E5–E8	44,0 %	84,3 %	41,1 %	40,5 %	60,4 %	79,0 %	75,1 %	82,7 %	39,1 %	77,3 %
E3/E4	3,3 %	39,2 %	2,8 %	37,4 %	5,7 %	58,1 %	4,5 %	60,0 %	17,4 %	59,8 %
E1/E2	1,2 %	63,0 %	0,2 %	61,1 %	0,3 %	100 %	0,4 %	61,5 %	2,6 %	89,0 %
E1–E4	4,4 %	45,5 %	3,0 %	39,0 %	6,0 %	60,0 %	4,9 %	60,1 %	20,0 %	63,5 %
Sonst. Einstuf.	1,0 %	35,6 %	0,4 %	2,6 %	0,0 %	(–)	0,0 %	100 %	0,4 %	38,1 %
Insgesamt	100 %	73,2 %	100 %	39,3 %	100 %	77,2 %	100 %	79,6 %	100 %	75,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

- Verwaltungspersonal:** Mit 16.191 Tarifbeschäftigten ist das zu fast drei Vierteln aus Frauen bestehende Verwaltungspersonal (73,2 %) die größte Personalgruppe im MTV-Bereich. Die Entgeltgruppen E5 bis E8 bilden hier das am stärksten besetzte Vierercluster, das zugleich mit 84,3 % den höchsten Frauenanteil aufweist. Auch unterscheiden sich die Frauenanteile in den höheren Entgeltgruppen E7/E8 und den niedrigeren Entgeltgruppen E5/E6 dieses Clusters kaum. Es wird zudem sichtbar, dass in diesem Cluster prozentual deutlich mehr E5/E6-Stellen zu finden sind als Stellen im Bereich E7/E8. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass Arbeitsplätze, an denen überwiegend Frauen tätig sind, eher niedriger eingruppiert

werden. Die nächsthöheren Entgeltgruppen E9 bis E12 verzeichnen einen geringeren Frauenanteil von insgesamt 67,7 %, wobei Frauen auch hier häufiger in den unteren Entgeltgruppen des Clusters zu finden sind. Das Verwaltungspersonal ist außerdem die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten, die Stellen der höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 besetzen (12,2 %). In diesem Bereich, in dem neben Führungspositionen auch Stellen des Wissenschaftsmanagements angesiedelt sind, liegt der Frauenanteil mit 63,4 % zwar deutlich über der 50-Prozent-Marke, gemessen an ihrem Anteil am gesamten Verwaltungspersonal sind Frauen jedoch unterrepräsentiert. Zudem lässt sich anhand der Daten nicht beurteilen, wie

die Geschlechterverteilung innerhalb des Clusters ausfällt. Am anderen Ende der Entgeltsskala, im angelernten Bereich, fällt auf, dass innerhalb des Viererclusters E1 bis E4 zwar insgesamt mehrheitlich Männer arbeiten, Frauen mit einem Anteil von 63,0 % jedoch überproportional häufig nach E1/E2 vergütet werden.

- **Technisches Personal:** Auch an den Hochschulen spiegelt sich in der Personalgruppe des technischen Bereichs die berufsfeldspezifische Geschlechtersegregation wider, denn Frauen sind mit einem Anteil von 39,3 % an den 8.901 technischen Mitarbeiter_innen deutlich unterrepräsentiert. Darüber hinaus ist, anders als im gesamten MTV-Bereich, die Hälfte der Arbeitsplätze im höheren Entgeltcluster E9 bis E12 eingruppiert (53,2 %). Mit Ausnahme der drei höchsten Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil an den Viererclustern bei rund 40 %. Innerhalb der Cluster zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Mitarbeiterinnen in den jeweils höheren Entgeltgruppen um rund 20 Prozentpunkte abnimmt. In dem gering besetzten höchsten Cluster E13 bis E15 ist zudem lediglich jede fünfte Stelle mit einer Frau besetzt.
- **Bibliothekspersonal:** Mit 1.081 Beschäftigten ist das Bibliothekspersonal die kleinste Personalgruppe im Tarifbereich. An den Hochschulbibliotheken sind mit einem Anteil von 77,2 % überwiegend Frauen tätig. Auffällig ist, dass 60,4 % der Stellen im Cluster E5 bis E8 eingruppiert sind und hier insbesondere in E5/E6 (47,5 %). Damit befinden sich in den Bibliotheken eher niedriger vergütete Arbeitsplätze im Vergleich mit dem Verwaltungspersonal. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze ist in den höheren Entgeltgruppen E9/E10 eingruppiert, wobei der Frauenanteil mit 80,5 % hier leicht überdurchschnittlich ist. Dagegen liegt er in den nächsthöheren Entgeltgruppen E11/E12 sowie dem höchsten Entgeltcluster deutlich unterhalb des Durchschnitts. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigtenanzahl hier insgesamt sehr gering ist.
- **Pflegepersonal:** Beim Pflegepersonal handelt es sich um eine für den Hochschulbereich sehr spezifische Personalgruppe. In den vorliegenden Daten wird ausschließlich das Pflegepersonal aufgeführt, das in den Universitätsklinikbereichen, die den

Medizinischen Fakultäten zugeordnet sind, tätig ist. Ihm gehören rund 12.260 Tarifbeschäftigte an. Mit 79,6 % ist der Frauenanteil im Vergleich mit dem gesamten MTV-Tarifbereich an den Hochschulen der höchste. Die am stärksten besetzten Entgeltgruppen sind E7/E8, wonach fast drei Viertel der Beschäftigten vergütet werden, gefolgt von der nächsthöheren E9/E10 (19,5 %). Es zeigt sich, dass Frauen am häufigsten im Entgeltcluster E5 bis E8 zu finden sind, denn hier beträgt ihr Anteil 82,7 %. Mit den nächsthöheren Entgeltgruppen sinkt der Frauenanteil: Liegt er in E9/E10 bei 73,1 %, sinkt er in E11/E12 sogar auf 59,4 %. Die höchsten Entgeltgruppen E13–E15 sind im Pflegebereich nicht besetzt.

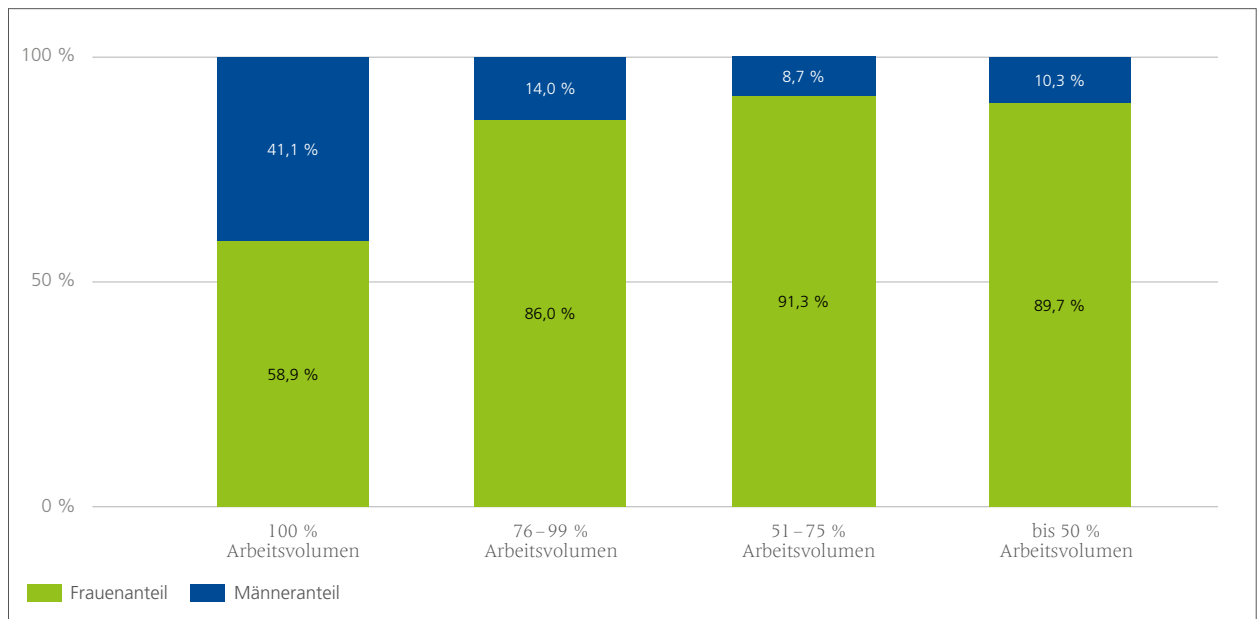
- **Sonstiges Personal:** Das sonstige Personal umfasst Beschäftigte, die keiner der vier genannten Personalgruppen zugeordnet werden können. Diese Gruppe erreicht mit 11.980 Tarifbeschäftigten eine beachtliche Größe und besteht zu drei Vierteln aus Frauen. Auffällig ist, dass der Anteil der angelernten Beschäftigten, die nach E1 bis E4 vergütet werden, mit 20 % überdurchschnittlich hoch ausfällt. Frauen finden sich innerhalb der Vierercluster in den jeweils unteren Entgeltgruppen. Besonders ausgeprägt ist dies im Entgeltcluster E9 bis E12, wo die Differenz rund 40 Prozentpunkte ausmacht (E9/E10 = 82,3 % vs. E11/E12 = 42,3 %).

Die Datenanalyse zeigt, dass die Gruppe der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen an den Hochschulen des Landes sehr heterogen ist. Mit Blick auf die verschiedenen Personalgruppen finden sich auch an den Hochschulen geschlechterbezogene berufsfeldspezifische Unterschiede: Frauen sind insgesamt mehrheitlich im MTV-Bereich vertreten, so beim Verwaltungs-, Bibliotheks- und Pflegepersonal sowie bei den Sonstigen Beschäftigten, während sie beim technischen Personal unterrepräsentiert sind. Allerdings zeigen sich über die Personalgruppen hinweg ähnliche Muster hinsichtlich der Geschlechterverteilung auf die Entgeltgruppen. Zwischen E5 und E12 sinkt der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung. Das gilt in der Tendenz sowohl für die nach Qualifikation zusammengefassten Entgeltgruppen in Vierercluster als auch innerhalb dieser Cluster.

Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Neben der Eingruppierung bestimmt insbesondere das vertraglich festgelegte Arbeitsvolumen die Höhe

Abb. C.7.1: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im MTV-Bereich nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

des Entgelts. Je höher oder niedriger das Arbeitsvolumen, desto höher oder niedriger das Entgelt. Ein erster Überblick zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung im MTV-Bereich ganz überwiegend von Frauen ausgeübt wird (Abb. C 7.1).

Die Tabelle C 7.3 lässt sichtbar werden, dass an den Hochschulen in NRW zwei Drittel der MTV-Tarifbeschäftigten im Besitz einer Vollzeitstelle (100 %) sind und daher die Verdienstmöglichkeiten ihrer jeweiligen Entgeltgruppe voll ausschöpfen können. Werden die Beschäftigten mit einem Arbeitsvolumen ab 76 % zu den Vollzeitbeschäftigten hinzugerechnet, ergibt sich ein Anteil von 72,5 %.⁵¹ Der Überblick zeigt ebenfalls, dass Männer im MTV-Bereich häufiger eine Vollzeitstelle innehaben als ihre Kolleginnen, denn der Frauenanteil an den Vollzeitstellen fällt mit 61,4 % unterdurchschnittlich aus, wohingegen in den Teilzeitkategorien Frauen mit Anteilen von mehr als 80 % vertreten sind. Dies gilt insbesondere für die Stellen mit einem Arbeitsvolumen von maximal der Hälfte der Arbeitszeit. Inwieweit von den Beschäftigten Teilzeit gewünscht wird, kann aus der vorliegenden Datenauswertung nicht abgeleitet

⁵¹ Um die Lesbarkeit zu erhöhen sowie aus forschungspragmatischen Gründen werden in diesem Kapitel die Stellen mit einem Arbeitsvolumen von 76 %-100 % zusammengefasst betrachtet und als Vollzeitstellen bezeichnet.

werden. Allerdings ist vor dem Hintergrund des Forschungsstandes davon auszugehen, dass manche Beschäftigten aufgrund mangelnder Vollzeitstellen in Teilzeit arbeiten.

Die Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen zeigt, dass in der Tendenz das Arbeitsvolumen mit Höhe der Entgeltgruppen leicht zunimmt. Die höchsten Vollzeitanteile sind mit 82,6 % in E11/E12 und mit 76,9 % in E3/E4 zu finden. Zugleich sind in diesen Entgeltgruppen überdurchschnittlich viele Männer beschäftigt, während die Entgeltgruppen mit den höchsten Frauenanteilen die höchsten Teilzeitquoten aufweisen. So haben in E5/E6 23,1 % der Beschäftigten höchstens eine halbe Stelle, im angelernten Bereich E1/E2 sind es sogar 34,1 %. Werden die Entgeltgruppen innerhalb der aggregierten Vierergruppen betrachtet, fällt auf, dass in den jeweils höheren Entgeltgruppen der Teilzeitanteil geringer ausfällt. Zugleich sinkt auch, wie bereits herausgestellt, mit höherer Eingruppierung der Frauenanteil. Insgesamt lässt sich ein Zusammenhang zwischen Geschlechterverteilung, Höhe der Entgeltgruppe und Teilzeitquote feststellen: Frauen sind häufiger als Männer auf Arbeitsplätzen tätig, die niedriger eingruppiert sind, und sind häufiger in Teilzeit beschäftigt.

Tab. C 7.3: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Arbeitsvolumen	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15		76 bis 100 %	76,7 %	1.799	52,4 %
		51 bis 75 %	11,2 %	262	85,5 %
		bis 50 %	12,1 %	283	80,2 %
		Gesamt	100 %	2.344	59,5 %
E9–E12	E11/E12	76 bis 100 %	82,6 %	2.760	34,6 %
		51 bis 75 %	8,1 %	270	78,5 %
		bis 50 %	9,3 %	311	73,6 %
		Gesamt	100 %	3.341	41,8 %
	E9/E10	76 bis 100 %	74,9 %	11.329	62,1 %
		51 bis 75 %	10,4 %	1.576	90,9 %
		bis 50 %	14,7 %	2.222	91,3 %
		Gesamt	100 %	15.127	69,4 %
E5–E8	E7/E8	76 bis 100 %	71,4 %	11.206	67,3 %
		51 bis 75 %	10,9 %	1.716	92,2 %
		bis 50 %	17,7 %	2.778	92,2 %
		Gesamt	100 %	15.700	74,4 %
	E5/E6	76 bis 100 %	65,5 %	6.298	70,0 %
		51 bis 75 %	11,4 %	1.100	95,4 %
		bis 50 %	23,1 %	2.222	93,7 %
		Gesamt	100 %	9.620	78,4 %
E1–E4	E3/E4	76 bis 100 %	76,9 %	2.666	48,0 %
		51 bis 75 %	7,4 %	258	88,0 %
		bis 50 %	15,7 %	543	73,8 %
		Gesamt	100 %	3.467	55,0 %
	E1/E2	76 bis 100 %	52,1 %	298	71,8 %
		51 bis 75 %	13,8 %	79	94,9 %
		bis 50 %	34,1 %	195	77,9 %
		Gesamt	100 %	572	77,1 %
Sonstige Einstufung		76 bis 100 %	88,8 %	215	25,1 %
		51 bis 75 %	2,5 %	6	83,3 %
		bis 50 %	8,7 %	21	76,2 %
		Gesamt	100 %	242	31,0 %
Insgesamt		76 bis 100 %	72,5 %	36.571	61,4 %
		100 %	66,0 %	33.256	58,9 %
		76 bis 99 %	6,6 %	3.315	86,0 %
		51 bis 75 %	10,4 %	5.267	91,3 %
		bis 50 %	17,0 %	8.575	89,7 %
		26 bis 50 %	13,8 %	6.960	91,5 %
		bis 25 %	3,2 %	1.615	82,2 %
		Gesamt	100 %	50.413	69,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Da geschlechterbezogene Unterschiede in den Eingruppierungen zwischen den Personalgruppen der Verwaltung und Technik bereits sichtbar wurden, werden diese beiden Gruppen näher betrachtet (Tab. C 7.4). Insgesamt wird deutlich, dass die Teilzeitquote bei den Verwaltungsbeschäftigten höher ausfällt als beim technischen Personal. Aus den vorliegenden Daten geht nicht hervor, wie und in

welchem Ausmaß das Geschlecht die Höhe des Arbeitsvolumens beeinflusst, oder ob nicht vielmehr der Stellenzuschnitt in den beiden Beschäftigtengruppen ausschlaggebend für die Differenz ist. Für beide Personalgruppen gilt zudem, dass Frauen im Vergleich mit ihren Kollegen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten.

Tab. C 7.4: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen, Entgeltgruppen und ausgewählten Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Arbeitsvolumen	Verwaltungspersonal			Technisches Personal			
		EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	
E13–E15	76 bis 100 %	75,7 %	1.500	56,7 %	91,3 %	190	18,9 %	
	51 bis 75 %	12,0 %	237	86,5 %	2,9 %	6	50,0 %	
	bis 50 %	12,3 %	244	82,0 %	5,8 %	12	33,3 %	
	Gesamt	100 %	1.981	63,4 %	100 %	208	20,7 %	
E9–E12	E11/E12	76 bis 100 %	79,1 %	1.427	45,8 %	86,8 %	987	16,9 %
		51 bis 75 %	10,4 %	188	83,0 %	5,2 %	59	66,1 %
		bis 50 %	10,5 %	190	77,4 %	8,0 %	91	62,6 %
		Gesamt	100 %	1.805	53,0 %	100 %	1.137	23,1 %
	E9/E10	76 bis 100 %	74,1 %	3.263	67,2 %	80,6 %	2.897	36,1 %
		51 bis 75 %	11,7 %	516	93,6 %	6,7 %	242	81,0 %
		bis 50 %	14,2 %	624	91,7 %	12,7 %	456	80,7 %
		Gesamt	100 %	4.403	73,8 %	100 %	3.595	44,8 %
E5–E8	E7/E8	76 bis 100 %	65,9 %	1.796	76,8 %	83,3 %	1.797	23,1 %
		51 bis 75 %	13,7 %	374	97,3 %	5,3 %	114	81,6 %
		bis 50 %	20,4 %	555	95,1 %	11,4 %	245	81,2 %
		Gesamt	100 %	2.725	83,3 %	100 %	2.156	32,8 %
	E5/E6	76 bis 100 %	53,5 %	2.355	75,2 %	80,4 %	1.208	44,2 %
		51 bis 75 %	13,8 %	607	96,7 %	5,7 %	85	85,9 %
		bis 50 %	32,7 %	1.436	96,0 %	13,9 %	209	79,4 %
		Gesamt	100 %	4.398	84,9 %	100 %	1.502	51,5 %
E1–E4	E3/E4	76 bis 100 %	74,7 %	396	32,1 %	73,2 %	180	25,0 %
		51 bis 75 %	5,5 %	29	65,5 %	5,7 %	14	92,9 %
		bis 50 %	19,8 %	105	59,0 %	21,1 %	52	65,4 %
		Gesamt	100 %	530	39,2 %	100 %	246	37,4 %
	E1/E2	76 bis 100 %	45,0 %	85	47,1 %	55,6 %	10	30,0 %
		51 bis 75 %	4,8 %	9	77,8 %	0,0 %	(–)	(–)
		bis 50 %	50,3 %	95	75,8 %	44,4 %	8	100,0 %
		Gesamt	100 %	189	63,0 %	100 %	18	61,1 %
Sonstige Einstufung	76 bis 100 %	91,9 %	147	31,3 %	94,9 %	37	2,7 %	
	51 bis 75 %	0,6 %	1	*	0,0 %	(–)	(–)	
	bis 50 %	7,5 %	12	83,3 %	5,1 %	2	*	
	Gesamt	100 %	160	35,6 %	100 %	39	2,6 %	
Insgesamt	76 bis 100 %	67,7 %	10.969	64,3 %	82,1 %	7.306	30,8 %	
	100 %	62,4 %	10.097	62,4 %	77,4 %	6.891	28,2 %	
	76 bis 99 %	5,4 %	872	87,3 %	4,7 %	415	73,7 %	
	51 bis 75 %	12,1 %	1.961	92,9 %	5,8 %	520	80,2 %	
	bis 50 %	20,1 %	3.261	91,0 %	12,1 %	1.075	77,8 %	
	26 bis 50 %	17,1 %	2.762	92,3 %	10,3 %	915	79,5 %	
	bis 25 %	3,1 %	499	84,2 %	1,8 %	160	68,1 %	
Gesamt	100 %	16.191	73,2 %	100 %	8.901	39,3 %		

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

- **Verwaltungspersonal:** Im Verwaltungsbereich beträgt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten 67,7 %, der damit unterhalb des Vollzeitanteils an den Tarifbeschäftigten insgesamt liegt. Zudem haben 20,1 % der Verwaltungsbeschäftigten maximal eine halbe Stelle inne. Mit einem Anteil von rund 90 % sind es fast ausschließlich Frauen, die

in dieser Gruppe in Teilzeit arbeiten, während sie unter den Vollzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 64,3 % vertreten sind. Wie in der Gesamtbeurteilung der Tarifbeschäftigten zeigt sich auch beim Verwaltungspersonal die Tendenz, dass sowohl der Frauen- als auch der Teilzeitanteil mit Höhe der Entgeltgruppen sinkt, sowohl über die

Entgeltgruppen hinweg als auch innerhalb der aggregierten Vierergruppen. In den am stärksten besetzten Entgeltgruppen E5/E6 sind 32,7 % der Mitarbeiter_innen auf höchstens einer halben Stelle tätig, wohingegen in den höheren Entgeltgruppen E7/E8 nur 20,4 % eine solche Teilzeitstelle innehaben. Zudem werden in den genannten Entgeltgruppen die Teilzeitstellen zu über 95 % von Frauen besetzt. Auch in den höheren Entgeltgruppen (ab E11/E12) sind die Frauenanteile an den Teilzeitstellen vergleichsweise hoch. Zugleich sind Frauen hier unter den Vollzeitbeschäftigten unterrepräsentiert. Im angelernten Bereich E1 bis E4 fällt ebenfalls der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf: In den am geringsten entlohnten Gruppen E1/E2 arbeitet sogar die Hälfte der Verwaltungsbeschäftigten auf höchstens einer halben Stelle.

- **Technisches Personal:** Die technischen Mitarbeiter_innen sind mit einem Anteil von 82,1 % überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Unterschiede bei den Vollzeitquoten sind in Bezug auf die Entgeltgruppen bei den technischen Beschäftigten weniger ausgeprägt als beim Verwaltungspersonal. Der höchste Anteil an Vollzeitbeschäftigten ist mit 91,3 % in E13 bis E15 zu finden, während in den untersten Entgeltgruppen E1/E2 mit einem Anteil von 55,6 % lediglich etwas mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze in Vollzeit besetzt ist. Die Geschlechterverteilung zwischen Voll- und Teilzeit verhält sich ähnlich wie im Verwaltungspersonal, bei insgesamt niedrigerem Frauenanteil: Vollzeitstellen werden mehrheitlich von Männern besetzt und Teilzeitstellen in fast allen Entgeltgruppen mehrheitlich von Frauen. In den am stärksten besetzten Gruppen E7/E8 und E9/E10 liegt der Frauenanteil an Teilzeitstellen durchweg bei über 80 %, obwohl Frauen in diesen Gruppen weniger als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen.

Auch an den Hochschulen des Landes sind, wie in anderen Branchen, die Arbeitszeiten der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung geschlechterspezifisch verteilt. Mehr als ein Viertel der Arbeitsplätze im MTV-Bereich sind Teilzeitstellen, wobei die Teilzeitquote beim Verwaltungspersonal höher ausfällt als beim Technischen Personal. Unabhängig von den Personalgruppen zeigt sich jedoch, dass fast ausschließlich Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. In der Tendenz sinkt sowohl die Teilzeitquote als auch

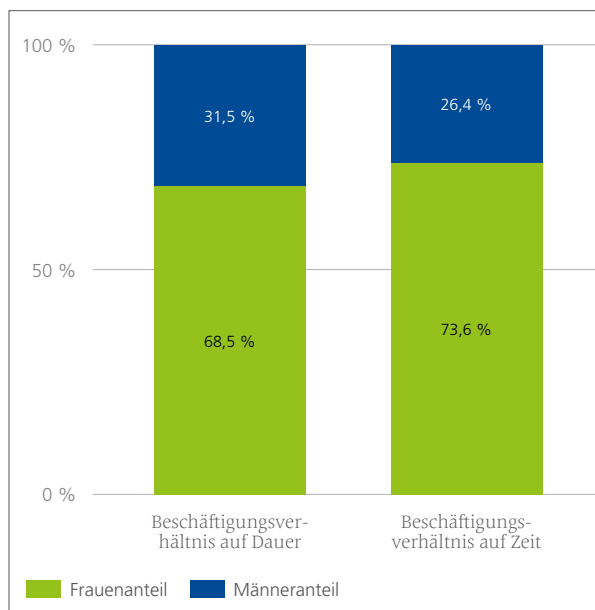
der Frauenanteil mit der Höhe der Entgeltgruppe. So finden sich teilzeitbeschäftigte Frauen insbesondere in den niedrigeren Entgeltgruppen. Dabei ermöglichen Stellenanteile von maximal 50 Prozent in E1/E2 und E5/E6, wo sie besonders häufig vorkommen, kein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen.

Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Auch die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kann Einfluss auf den Gender Pay Gap nehmen, da bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen Erwerbsunterbrechungen wahrscheinlicher sind und sich hierdurch Stufenaufstiege langsamer vollziehen und darüber hinaus auch langfristige Auswirkungen auf das Renteneinkommen möglich sind. Ein erster Blick auf die Frauen- und Männeranteile auf befristeten und unbefristeten Stellen zeigt, dass der Frauenanteil bei der Beschäftigung „auf Zeit“ den Frauenanteil an Dauerstellen übersteigt (Abb. C 7.2).

Die Datenanalyse aller Tarifbeschäftigten ergibt, dass der weitaus größte Teil der Beschäftigungsverhältnisse im MTV-Bereich (84,7 %) auf Dauer gestellt ist (Tab. C 7.5), wobei eine leichte Überrepräsentanz (5 Prozentpunkte) von Frauen auf befristeten Stellen zu finden ist. Die Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen ergibt darüber hinaus, dass der Befristungs-

Abb. C 7.2: Unbefristete und befristete Beschäftigung im MTV-Bereich nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.5: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Beschäftigungsverhältnis	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15		Auf Dauer	75,8 %	1.776	54,7 %
		Auf Zeit	24,2 %	568	74,5 %
		Gesamt	100 %	2.344	59,5 %
E9–E12	E11/E12	Auf Dauer	84,6 %	2.826	38,0 %
		Auf Zeit	15,4 %	515	62,5 %
		Gesamt	100 %	3.341	41,8 %
	E9/E10	Auf Dauer	83,2 %	12.591	68,1 %
		Auf Zeit	16,8 %	2.536	75,9 %
		Gesamt	100 %	15.127	69,4 %
E5–E8	E7/E8	Auf Dauer	90,3 %	14.178	74,0 %
		Auf Zeit	9,7 %	1.522	78,7 %
		Gesamt	100 %	15.700	74,4 %
	E5/E6	Auf Dauer	83,0 %	7.985	78,6 %
		Auf Zeit	17,0 %	1.635	77,6 %
		Gesamt	100 %	9.620	78,4 %
E1–E4	E3/E4	Auf Dauer	79,9 %	2.769	54,4 %
		Auf Zeit	20,1 %	698	57,4 %
		Gesamt	100 %	3.467	55,0 %
	E1/E2	Auf Dauer	70,1 %	401	83,5 %
		Auf Zeit	29,9 %	171	62,0 %
		Gesamt	100 %	572	77,1 %
Sonstige Einstufung		Auf Dauer	81,8 %	198	28,3 %
		Auf Zeit	18,2 %	44	43,2 %
		Gesamt	100 %	242	31,0 %
Insgesamt		Auf Dauer	84,7 %	42.724	68,5 %
		Auf Zeit	15,3 %	7.689	73,6 %
		Gesamt	100 %	50.413	69,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

anteil sowohl am oberen als auch am unteren Ende der Entgeltkala zunimmt. In den Entgeltgruppen E13 bis E15 hat rund ein Viertel der Beschäftigten eine befristete Stelle inne und in E1/E2 beträgt der Anteil am befristeten Personal sogar 29,9 %. Innerhalb der Vierercluster sind Mitarbeiter_innen auf Dauerstellen in den jeweils höheren Entgeltgruppen häufiger vertreten. Am deutlichsten wird dies in den Clustern E1 bis E4 und E5 bis E8 sichtbar.

Auch geschlechterbezogene Differenzen in Bezug auf die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse werden in der Datenauswertung sichtbar. So haben Frauen ab den Entgeltgruppen E7/E8 anteilig häufiger befristete Stellen inne als ihre Kollegen. Die größte Differenz ist in E11/E12 zu finden, wo der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten 62,5 % beträgt gegenüber einem Anteil von 38,0 % an den Dauerstellen. Aber auch im hochqualifizierten Bereich E13

bis E15 sind Frauen proportional häufiger befristet beschäftigt, hier stellen sie drei Viertel der befristet Beschäftigten, aber nur etwas über die Hälfte der auf Dauer Beschäftigten (54,7 %). Umgekehrt verhält es sich in den niedrigsten Entgeltgruppen E1/E2, in denen Frauen häufiger kontinuierlich beschäftigt sind: Der Frauenanteil an den Dauerbeschäftigten liegt mit 83,5 % deutlich über ihrem Anteil an den befristet Beschäftigten (62,0 %).

Die Einbeziehung der beiden kontrastierenden Personalgruppen Verwaltungspersonal und Technisches Personal offenbart weitere geschlechterbezogene Unterschiede der Befristungspraxis an den Hochschulen, auch wenn in beiden Personalgruppen der Anteil an Dauerstellen bei über 80 % liegt (Tab. C 7.6). Jedoch gibt es in der Gruppe des Technischen Personals – anders als im Verwaltungspersonal – eine deutliche Differenz im Geschlechterverhältnis: Hier

Tab. C 7.6: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis, Entgeltgruppen und ausgewählten Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe		Beschäftigungsverhältnis	Verwaltungspersonal			Technisches Personal				
			EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %		
E13–E15		Auf Dauer	75,0 %	1.486	59,1 %	89,4 %	186	18,3 %		
		Auf Zeit	25,0 %	495	76,2 %	10,6 %	22	40,9 %		
		Gesamt	100 %	1.981	63,4 %	100 %	208	20,7 %		
E9–E12		E11/E12		Auf Dauer	81,1 %	1.464	49,0 %	1.011	20,2 %	
				Auf Zeit	18,9 %	341	70,1 %	11,1 %	126	46,8 %
				Gesamt	100 %	1.805	53,0 %	100 %	1.137	23,1 %
		E9/E10		Auf Dauer	81,3 %	3.581	73,4 %	82,3 %	2.960	41,7 %
				Auf Zeit	18,7 %	822	75,4 %	17,7 %	635	59,4 %
				Gesamt	100 %	4.403	73,8 %	100 %	3.595	44,8 %
E5–E8		E7/E8		Auf Dauer	85,9 %	2.340	83,9 %	87,5 %	1.887	30,5 %
				Auf Zeit	14,1 %	385	80,0 %	12,5 %	269	49,1 %
				Gesamt	100 %	2.725	83,3 %	100 %	2.156	32,8 %
		E5/E6		Auf Dauer	83,3 %	3.665	84,7 %	78,2 %	1.174	53,9 %
				Auf Zeit	16,7 %	733	86,1 %	21,8 %	328	42,7 %
				Gesamt	100 %	4.398	84,9 %	100 %	1.502	51,5 %
E1–E4		E3/E4		Auf Dauer	80,6 %	427	37,0 %	78,0 %	192	33,3 %
				Auf Zeit	19,4 %	103	48,5 %	22,0 %	54	51,9 %
				Gesamt	100 %	530	39,2 %	100 %	246	37,4 %
		E1/E2		Auf Dauer	52,9 %	100	64,0 %	83,3 %	15	53,3 %
				Auf Zeit	47,1 %	89	61,8 %	16,7 %	3	*
				Gesamt	100 %	189	63,0 %	100 %	18	61,1 %
Sonstige Einstufung		Auf Dauer	80,6 %	129	34,1 %	94,9 %	37	2,7 %		
		Auf Zeit	19,4 %	31	41,9 %	5,1 %	2	*		
		Gesamt	100 %	160	35,6 %	100 %	39	2,6 %		
Insgesamt		Auf Dauer	81,5 %	13.192	72,4 %	83,8 %	7.462	36,9 %		
		Auf Zeit	18,5 %	2.999	76,5 %	16,2 %	1.439	52,0 %		
		Gesamt	100 %	16.191	73,2 %	100 %	8.901	39,3 %		

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

stellen Frauen mit 52,0 % gut die Hälfte der befristet Beschäftigten, jedoch nur 36,9 % der auf Dauer Beschäftigten.

- **Verwaltungspersonal:** Für das Verwaltungspersonal lässt sich feststellen, dass, wie in der Gesamtbetrachtung bereits gezeigt, der Anteil befristet Beschäftigter in den höchsten und niedrigsten Entgeltgruppen höher ist. Zugleich sind Frauen in den höchsten Entgeltgruppen E11/E12 und E13 bis E15 überproportional häufig auf befristeten Stellen beschäftigt. Besonders groß ist der Abstand zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in E11/E12. Während Frauen nur knapp die Hälfte der Dauerstellen (49,0 %) innehaben, sind sie zu 70,1 % an den befristeten Stellen beteiligt. Demgegenüber existieren in den mittleren Entgeltgruppen E5 bis E10, in denen Frauen häufig tätig sind, kaum

Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Beschäftigungsdauer.

- **Technisches Personal:** Innerhalb des Technischen Personals schwanken die Befristungsanteile zwischen den Entgeltgruppen nicht so stark wie im Verwaltungspersonal. Auch finden sich häufiger befristete Stellen nicht so sehr an den Rändern der Entgeltskala, sondern im unteren Mittelfeld: Die höchsten Anteile befristet Beschäftigter weisen mit ca. 22 % die Entgeltgruppen E3/E4 und E5/E6 auf. Zudem haben in fast allen Entgeltgruppen Frauen anteilig deutlich häufiger eine befristete als eine Dauerstelle inne. Die Ausnahme bilden die Entgeltgruppen E5/E6, in denen der Frauenanteil an den auf Dauer Beschäftigten höher liegt als an den befristet Beschäftigten.

Im MTV-Bereich sind die überwiegenden Arbeitsplätze an den Hochschulen auf Dauer angelegt. Befristete Stellen machen einen Anteil von 15 % aus. Im Schnitt höhere Befristungsanteile von über 20 % finden sich zudem an den Rändern der Entgeltskala, sowohl in E1/E2 bis E3/E4 als auch in E13 bis E15. Es zeigt sich zudem, dass Frauen über die Personalgruppen und fast alle Entgeltgruppen hinweg eher befristet beschäftigt werden als Männer.

Hochschulen im Vergleich: Eingruppierungsspielräume im Cluster E5 bis E8

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich das Spektrum der Eingruppierungen im MTV-Bereich an den Hochschulen des Landes unterscheidet, denn bei der Eingruppierung von Arbeitsplätzen lassen der Tarifvertrag des Landes und die dazugehörige Entgeltordnung durchaus Spielräume zu. Da geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten und hier insbesondere auch die Bewertungspraxis bei mehrheitlich von Frauen besetzten Arbeitsplätzen an Hochschulen im Fokus der Untersuchung stehen, werden die am stärksten besetzten Entgeltgruppen E5 bis E8 näher betrachtet. Insbesondere Stellen des Hochschulsekretariats sowie der Sachverwaltung sind häufig in E5/E6 eingruppiert, je nach Tätigkeitsbewertungen wäre jedoch ebenfalls die Zuordnung zu E8 möglich. Dagegen sind Stellen des technischen Bereichs in der Regel in E7 zu finden, weshalb hier aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik mehrheitlich Männer tätig sind. Die genannten Entgeltgruppen bilden zusammen ein Vierercluster, dessen gemeinsame Ausgangsqualifikation in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. Weitere Qualifikationsmerkmale und Tätig-

keiten werden in den Anforderungsprofilen für die einzelnen Stellen definiert, die von den Hochschulen zugeschnitten werden. Mit der Gegenüberstellung der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 kann betrachtet werden, wie sich an den einzelnen Hochschulen Frauen und Männer auf die jeweils höheren und niedrigeren Entgeltgruppen verteilen.

Da je nach Hochschulart Unterschiede in der MTV-Beschäftigtenstruktur bestehen, erfolgt der Vergleich getrennt für die Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten), die Medizinischen Fakultäten sowie für die Fach- und Kunsthochschulen.

- Universitäten:** An den Universitäten sind insgesamt 16.755 tarifbeschäftigte Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung tätig (Tab. C 7.7). Fast die Hälfte der Beschäftigten ist im Vierercluster E5 bis E8 zu finden, ebenfalls stark besetzt sind die Entgeltgruppen E9/E10. Frauen sind mit einem Anteil von 58,5 % mehrheitlich vertreten, den höchsten Anteil weisen sie mit 66,9 % im Cluster E5 bis E8 sowie in den am niedrigsten vergüteten Entgeltgruppen E1/E2 auf. Zwar nimmt der Frauenanteil ab E5/E6 mit steigender Entgeltgruppe ab, jedoch nur bis zur E12. In der höchsten Entgeltgruppe (E13 bis E15) sind die Mitarbeiterinnen mit einem Anteil von 59,9 % entsprechend ihres Gesamtanteils repräsentiert. Jedoch lässt sich die Verteilung innerhalb des Clusters und hier insbesondere auf der Ebene der Spitzenpositionen nicht darstellen. Die Analyse des am stärksten besetzten Clusters E5 bis E8 auf Hochschulebene macht sichtbar, dass die Anteile dieser Gruppen je nach Universität stark schwanken (Tab. C 7.8). Insbesondere in den

Tab. C 7.7: MTV-Tarifbeschäftigte an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	8,3 %	1.393	59,9 %
E11/E12	10,1 %	1.688	34,4 %
E9/E10	29,4 %	4.933	55,7 %
E9–E12	39,5 %	6.621	50,3 %
E7/E8	21,6 %	3.615	60,6 %
E5/E6	26,3 %	4.399	72,1 %
E5–E8	47,8 %	8.014	66,9 %
E3/E4	3,3 %	559	34,7 %
E1/E2	0,6 %	107	70,1 %
E1–E4	4,0 %	666	40,4 %
Sonstige Einstufung	0,4 %	61	23,0 %
Insgesamt	100 %	16.755	58,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.8: Anteile der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 nach Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Universität	Alle Tarifbeschäftigten		E5/E6			E7/E8		
	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
U Bonn	1.688	61,7 %	28,5 %	481	69,4 %	25,4 %	429	67,8 %
U Duisburg-Essen	1.360	59,8 %	18,6 %	253	64,8 %	24,9 %	339	72,3 %
U Bochum	1.833	54,9 %	28,7 %	526	69,2 %	24,4 %	447	54,1 %
RWTH Aachen	2.914	47,4 %	24,1 %	701	58,5 %	23,9 %	696	46,4 %
U Köln	1.749	66,1 %	20,4 %	357	73,1 %	22,8 %	399	80,2 %
U Münster	1.595	60,3 %	32,9 %	524	71,0 %	22,1 %	353	57,5 %
TU Dortmund	1.014	56,1 %	16,8 %	170	64,7 %	21,7 %	220	66,4 %
U Bielefeld	991	65,9 %	22,3 %	221	84,6 %	21,4 %	212	68,4 %
U Paderborn	579	54,4 %	32,5 %	188	87,8 %	19,2 %	111	44,1 %
U Wuppertal	644	62,0 %	31,1 %	200	85,5 %	17,2 %	111	55,0 %
U Düsseldorf	823	64,2 %	35,7 %	294	77,6 %	16,2 %	133	55,6 %
DSHS Köln	267	52,8 %	28,1 %	75	74,7 %	15,0 %	40	40,0 %
U Siegen	642	58,6 %	23,7 %	152	86,2 %	12,9 %	83	54,2 %
FernU Hagen	656	71,3 %	39,2 %	257	85,6 %	6,4 %	42	71,4 %
Alle Universitäten	16.755	58,5 %	26,3 %	4.399	72,1 %	21,6 %	3.615	60,6 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil der Entgeltgruppe E7/E8.

Entgeltgruppen E5/E6 gibt es eine Spannweite von über 20 Prozentpunkten. Dabei zeigt sich folgende Tendenz: Je niedriger der Anteil an Stellen in E7/E8 ist, desto höher fällt dieser Anteil in E5/E6 aus. Besonders auffällig ist diese Differenz an der Fernuniversität Hagen, aber auch an den Universitäten Düsseldorf, Paderborn und Wuppertal. Zugleich wird eine weitere Tendenz sichtbar: Universitäten mit einem niedrigeren Anteil an Beschäftigten in E7/E8 weisen zugleich bezogen auf alle Universitäten einen überdurchschnittlichen Frauenanteil in den Entgeltgruppen E5/E6 auf. Das kann ein erster Hinweis darauf sein, dass an diesen Universitäten typische Arbeitsplätze für Frauen mit Berufsausbildung innerhalb des Viererclusters eher niedriger bewertet und entsprechend eingruppiert werden. Es gibt nur wenige Universitäten (Köln, Duisburg-Essen, TU Dortmund), an denen sowohl die Beschäftigtenanteile als auch die Frauenanteile in E7/E8 höher ausfallen als in E5/E6. An allen anderen Universitäten sind Frauen anteilig stärker in den unteren Entgeltgruppen vertreten, was als Indiz gewertet werden kann, dass der Spielraum bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, auf denen überwiegend Frauen arbeiten, zuungunsten der Beschäftigten genutzt wird.

- **Medizinische Fakultäten:** Mit 29.721 Beschäftigten weisen die Medizinischen Fakultäten den personalstärksten MTV-Tariffbereich an den nord-

rhein-westfälischen Hochschulen auf (Tab. C 7.9). Frauen sind mit einem Anteil von 76,2 % besonders stark vertreten. Hierbei ist die spezifische Personalstruktur der Universitätskliniken mit dem Pflegepersonal sowie den medizinischen Heil-, Fach- und Hilfsberufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, zu berücksichtigen. Die hohe Anzahl von Mitarbeiterinnen an den Medizinischen Fakultäten erhöht den Frauenanteil im gesamten MTV-Tariffbereich an den Hochschulen deutlich. Auch an den Medizinischen Fakultäten sinkt der Frauenanteil ab E5 mit der Höhe der Entgeltgruppe bis E12 kontinuierlich. In der höchsten Entgeltgruppe sind mehr als die Hälfte Frauen, bezogen auf ihren Gesamtanteil sind sie dennoch unterrepräsentiert. Wie an den Universitäten sind auch an den Medizinischen Fakultäten mehr als die Hälfte der MTV-Beschäftigten im Entgeltcluster E5 bis E8 zu finden (Tab. C 7.10). Dabei dominieren jedoch die höheren Entgeltgruppen E7/E8 (38,4 %), die für das Pflegepersonal sowie die medizinischen Assistenzberufe üblich sind. Die Medizinische Fakultät Bochum fällt durch den mit Abstand geringsten Anteil an Beschäftigten auf, die nach E7/E8 eingruppiert sind – und durch die geringste Zahl an MTV-Beschäftigten insgesamt, was dadurch erklärt werden kann, dass hier keine direkt zugehörige Universitätsklinik und daher auch kein Pflegepersonal vorhanden ist. In allen anderen Medizinischen Fakultäten liegt der An-

Tab. C 7.9: MTV-Tarifbeschäftigte an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	2,1 %	616	55,7 %
E11/E12	3,4 %	996	46,0 %
E9/E10	29,9 %	8.888	77,7 %
E9–E12	33,3 %	9.884	74,5 %
E7/E8	38,4 %	11.413	79,4 %
E5/E6	14,9 %	4.430	85,8 %
E5–E8	53,3 %	15.843	81,2 %
E3/E4	9,4 %	2.785	60,2 %
E1/E2	1,4 %	415	77,8 %
E1–E4	10,8 %	3.200	62,5 %
Sonstige Einstufung	0,6 %	178	34,3 %
Insgesamt	100 %	29.721	76,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.10: Anteile der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 nach Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Medizinische Fakultät	Alle Tarifbeschäftigten		E5/E6		E7/E8			
	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
U Düsseldorf	4.319	76,5 %	10,4 %	450	89,1 %	42,1 %	1.819	78,4 %
U Köln	5.538	76,9 %	11,8 %	655	84,6 %	40,5 %	2.243	80,1 %
RWTH Aachen	4.866	75,5 %	16,2 %	787	86,3 %	40,5 %	1.969	79,7 %
U Duisburg-Essen	5.050	76,6 %	15,5 %	781	89,8 %	38,7 %	1.954	79,5 %
U Bonn	3.721	72,5 %	21,5 %	801	83,3 %	34,7 %	1.293	76,8 %
U Münster	5.985	77,2 %	15,1 %	901	83,5 %	34,6 %	2.069	80,6 %
U Bochum	242	86,4 %	22,7 %	55	85,5 %	27,3 %	66	84,8 %
Alle UK / Med. Fak.	29.721	76,2 %	14,9 %	4.430	85,8 %	38,4 %	11.413	79,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil der Entgeltgruppe E7/E8.

teil der nach E7/E8 eingruppierten Beschäftigten deutlich über dem Anteil der Gruppen E5/E6. Des Weiteren gilt auch an den Medizinischen Fakultäten, dass sich in den niedrigen Entgeltgruppen in E5/E6 anteilig mehr Frauen als in den höheren Entgeltgruppen E7/E8 finden.

- Fachhochschulen:** An den nordrhein-westfälischen Fachhochschulen sind 3.516 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung im Tarifbereich beschäftigt (Tab. C 7.11). Im Unterschied zu den Universitäten und Medizinischen Fakultäten dominiert in Bezug auf die Eingruppierungen das Entgeltcluster E9 bis E12, dem fast die Hälfte der Arbeitsplätze zugeordnet sind. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 63,7 % und Frauen sind in der höchsten Entgeltgruppe E13 bis E15 angemessen repräsentiert. Jedoch zeigt sich an den Fachhochschulen, dass der höchste Frauenanteil von 81,5 % in den am geringsten vergüteten Entgeltgruppen E1/E2 zu finden ist, gefolgt von E5/E6 (73,2 %).

Unterdurchschnittliche Frauenanteile weisen die Entgeltgruppen E3/E4 (31,5 %) sowie E11/E12 (56,6 %) auf. Bezogen auf den Vergleich zwischen den Entgeltgruppen E5/E8 und E7/E8 ergibt die Auswertung, dass der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen in E7/E8 deutlich unter dem Frauenanteil in E5/E6 liegt (Tab. C 7.12). Die Hochschule Bochum weist eine besonders hohe Differenz bei den Frauenanteilen auf. Hier liegt der Unterschied sogar bei 60 Prozentpunkten, während an anderen Fachhochschulen die Unterschiede bis zu 20 Prozentpunkte ausmachen. Es lassen sich jedoch auch Fachhochschulen finden, an denen die Frauenanteile in E7/E8 gegenüber E5/E6 höher ausfallen. Die Westfälische Hochschule hat den höchsten Anteil an Beschäftigten in E7/E8, zudem liegt der Frauenanteil mit 83,6 % mehr als 20 Prozentpunkte oberhalb des Anteils der Frauen in E5/E6. An der Hochschule für Gesundheit sind Frauen in E7/E8 mit 80,0 % ebenfalls stärker vertreten als in E5/E6 (73,3 %). Höhere Frauenanteile

Tab. C 7.11: MTV-Tarifbeschäftigte an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	8,6 %	301	65,1 %
E11/E12	16,4 %	578	56,6 %
E9/E10	33,4 %	1.174	64,1 %
E9–E12	49,8 %	1.752	61,6 %
E7/E8	17,0 %	597	62,6 %
E5/E6	20,6 %	725	73,2 %
E5–E8	37,6 %	1.322	68,5 %
E3/E4	3,2 %	111	31,5 %
E1/E2	0,8 %	27	81,5 %
E1–E4	3,9 %	138	41,3 %
Sonstige Einstufung	0,1 %	3	*
Insgesamt	100 %	3.516	63,7 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Tab. C 7.12: Anteile der Entgeltgruppen E5/E6 und E7/E8 nach Geschlecht an den Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fachhochschule	Alle Tarifbeschäftigten		E5/E6			E7/E8		
	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
HS Westfälische	165	66,1 %	22,4 %	37	59,5 %	33,3 %	55	83,6 %
HS für Gesundheit	71	71,8 %	21,1 %	15	73,3 %	28,2 %	20	80,0 %
TH Ostwestfalen-Lippe	167	64,1 %	23,4 %	39	71,8 %	21,0 %	35	51,4 %
TH Köln	528	56,6 %	16,5 %	87	74,7 %	20,5 %	108	52,8 %
FH Südwestfalen	265	61,9 %	27,9 %	74	67,6 %	20,4 %	54	64,8 %
HS Düsseldorf	214	58,9 %	9,3 %	20	60,0 %	20,1 %	43	46,5 %
HS Bochum	152	56,6 %	21,7 %	33	90,9 %	18,4 %	28	32,1 %
HS Niederrhein	294	68,4 %	28,2 %	83	81,9 %	18,0 %	53	67,9 %
FH Bielefeld	205	63,9 %	24,9 %	51	68,6 %	15,6 %	32	56,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	181	76,2 %	9,9 %	18	83,3 %	14,4 %	26	92,3 %
HS Hamm-Lippstadt	85	65,9 %	29,4 %	25	60,0 %	12,9 %	11	81,8 %
HS Ruhr West	132	69,7 %	15,2 %	20	80,0 %	12,9 %	17	70,6 %
FH Münster	323	61,6 %	18,0 %	58	70,7 %	12,4 %	40	65,0 %
HS Rhein-Waal	163	62,0 %	22,1 %	36	80,6 %	12,3 %	20	65,0 %
FH Dortmund	242	65,3 %	20,7 %	50	68,0 %	12,0 %	29	65,5 %
FH Aachen	329	66,9 %	24,0 %	79	75,9 %	7,9 %	26	61,5 %
Alle Fachhochschulen	3.516	63,7 %	20,6 %	725	73,2 %	17,0 %	597	62,6 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Sortiert nach dem Anteil der Entgeltgruppe E7/E8.

in E7/E8 werden ebenfalls für die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Hamm-Lippstadt ausgewiesen, allerdings bei geringeren Beschäftigtenanteilen in dieser Entgeltgruppe.

- **Kunsthochschulen:** Die Anzahl der Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich beträgt an den Kunsthochschulen des Landes 421 Personen (Tab. C 7.13). Der Frauenanteil ist mit 62,2 % vergleichbar mit den Fachhochschulen. Auch wird ähnlich wie an den Fachhochschulen die Hälfte der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung nach den

Entgeltgruppen E9 bis E12 vergütet. Bezogen auf den Vergleich zwischen E5/E6 und E7/E8 ist für die Kunsthochschulen festzustellen, dass die höhere E7/E8 etwas stärker vertreten ist und hier auch der Frauenanteil mit 80,0 % deutlich oberhalb des Frauenanteils von 54,5 % in E5/E6 liegt. Dies deutet darauf hin, dass die Spielräume bei der Bewertung von Arbeitsplätzen mit einem hohen Frauenanteil an den Kunsthochschulen insgesamt zugunsten der Beschäftigten genutzt werden. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine verlässliche Interpretation auf Hochschulebene nicht möglich.

Tab. C 7.13: MTV-Tarifbeschäftigte an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW2016

Entgeltgruppe	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E13–E15	8,1 %	34	61,8 %
E11/E12	18,8 %	79	40,5 %
E9/E10	31,4 %	132	68,2 %
E9–E12	50,1 %	211	57,8 %
E7/E8	17,8 %	75	80,0 %
E5/E6	15,7 %	66	54,5 %
E5–E8	33,5 %	141	68,1 %
E3/E4	2,9 %	12	16,7 %
E1/E2	5,5 %	23	91,3 %
E1–E4	8,3 %	35	65,7 %
Sonstige Einstufung	0,0 %	(-)	(-)
Insgesamt	100 %	421	62,2 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Der Vergleich nach Hochschulart und auf Hochschulebene hat gezeigt, dass die an den Hochschulen typischen Arbeitsplätze von Frauen im MTV-Bereich, insbesondere an den Universitäten, häufig in den unteren Entgeltgruppen und hier insbesondere in E5/E6 eingruppiert sind. Dies deutet darauf hin, dass mögliche Spielräume bei der Bewertung dieser Arbeitsplätze eher zuungunsten von Frauen genutzt werden. Jedoch gibt es bereits auch gegenläufige Entwicklungen. An einzelnen Universitäten und Fachhochschulen werden die Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten vieler von Frauen besetzter Arbeitsplätze häufiger nach E7/E8 bewertet als nach E5/E6.

Die Frage nach den geschlechterspezifischen Entgeltungleichheiten, die aufgrund der unterschiedlichen Eingruppierungen und Verteilung der Arbeitszeiten im MTV-Bereich wirksam werden, werden im Folgenden weiter vertieft, indem die Perspektive von Expertinnen aus den Bereichen Personal, Gleichstellung und Personalvertretung einbezogen wird.

7.1.2 Tarifbeschäftigte – zwischen strukturellen Defiziten des Tarifvertrags und Handlungsspielräumen der Hochschulen

In der folgenden Darstellung stehen die Einschätzungen und Perspektiven der befragten Expertinnen für den MTV-Tarfbereich im Mittelpunkt.⁵² Es wird herausgearbeitet, wie sie Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in dieser Beschäftigtengruppe

⁵² Für die Zitate gilt: Jeder befragten Expertin wurde ein Buchstabenkürzel zugewiesen. Um die Anonymität der Auswertung zu wahren und Rückschlüsse auf die Autorin des Zitats zu verhindern, erfolgte die Zuweisung im Zufallsmodus.

an den Hochschulen wahrnehmen, welche Ursachen sie für dort vorhandene geschlechterdifferenzierte Entgeltungleichheiten identifizieren, welche Bedeutung Teilzeittätigkeit zukommt und welche Handlungsempfehlungen die Expertinnen zur Verringerung von Entgeltungleichheiten aufgrund des Geschlechts geben. Die Interviewten betonen, dass es „den“ MTV-Bereich an den Hochschulen nicht gibt und sich die Beschäftigungsstrukturen an den Universitäten gegenüber den Fachhochschulen sehr stark unterscheiden: Insgesamt sei der Anteil an MTV-Beschäftigten an den Fachhochschulen geringer und insbesondere an den Fakultäten und Fachbereichen gäbe es nur die Mitarbeitenden in den Dekanaten und keine Beschäftigten, die für Sekretariats- und Verwaltungstätigkeiten spezifischen Professuren oder Lehrstühlen zugeordnet seien.

Wie im Forschungsstand und im vorangegangenen Kapitel beschrieben, kann von Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Gruppe der Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich ausgegangen werden. Dazu tragen die beschriebenen Einflussfaktoren des Arbeitsvolumens, des Beschäftigungsverhältnisses sowie der Stellenbewertung bei. Auch die befragten Expertinnen gehen übereinstimmend von einem Gender Pay Gap aus und geben vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen und regionaler Untersuchungen Hinweise, die diesen Befund stützen.

So berichtete eine Interviewte, ihre eigenen Berechnungen für ihre Hochschule hätten ergeben, dass deutlich messbare Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich existieren, wenn alle Gehälter verglichen werden (unbereinigter Gender Pay Gap). Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sei dies

hingegen nicht besonders ausgeprägt. Die Expertin führt diese Ungleichheit im Entgelt darauf zurück, dass sich in den höheren Entgeltgruppen der ansonsten hohe Frauenanteil im MTV-Bereich nicht entsprechend widerspiegeln – ein Befund, der durch mehrere Befragte bestätigt wird und der im Einklang mit den Ergebnissen des Gender-Reports 2016 sowie den oben dargestellten aktuellen statistischen Erhebungen zum MTV-Bereich steht.

An einer anderen Hochschule werden etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Entgeltgruppen in den Gleichstellungsplänen festgehalten. Hierbei erweise sich jedoch die Zusammenfassung von Entgeltgruppen zu Clustern als problematisch, da diese den mit steigender Entgeltgruppe zunehmenden Gender Pay Gap verschleiern würden. Um dokumentieren zu können, ob Frauen und Männern gleichermaßen der Aufstieg und die Weiterentwicklung in höhere Entgeltgruppen ermöglicht werde, sei die separate Darstellung jeder einzelnen Entgeltgruppe unerlässlich. Allerdings konstatieren mehrere der befragten Expertinnen ein mangelndes Interesse aufseiten der Hochschulleitung, sich mit der Frage der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Tarifbereich MTV zu beschäftigen. Dies liege auch daran, dass dem Tarifrecht in dieser Frage eine herausragende Rolle zukomme.

Der TV-L als Einfallstor für Entgeltungleichheit und Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern an der Hochschule

Die Regelungen des Tarifvertrags und insbesondere die Entgeltordnung stellen nach Ansicht der Expertinnen ein Einfallstor für Entgeltungleichheiten dar. Beides, Tarifvertrag und Entgeltordnung, seien etwas „was angegriffen werden müsste“ (Exp. C), um geschlechtsspezifische Entgeltungleichheiten zu bekämpfen. Hierbei wird eine Herausforderung darin gesehen, dass „das Bewertungssystem [...] ein Problem ist“, aber die einzelnen Regeln des Tarifvertrags „scheinbar erst mal geschlechtsneutral“ sind (Exp. E), sodass das Tarifsystem insgesamt zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen beitrage.

„Wir sind uns einig darüber – der Tarifvertrag ist an vielen Stellen nicht gut, an vielen Stellen, wenn man den Anspruch von Gerechtigkeit hätte, muss man, müsste man nachjustieren, aber den Anspruch hat der Tarifvertrag nicht, sondern die Starken haben sich in den Verhandlungen durchgesetzt.“ (Exp. D)

Eine Kritik, die viele Expertinnen äußern, lautet, dass der Tarifvertrag den veränderten Arbeitsfeldern im MTV-Bereich nicht mehr Rechnung trage. Dies führe dazu, dass etliche Berufe unterbewertet seien, da die ausgeübten Tätigkeiten mit den Arbeitsplatzbeschreibungen und den Eingruppierungen nicht mehr übereinstimmen. Die Expertinnen sind geteilter Meinung, inwieweit dies eine spezifische Problematik von sogenannten ‚Frauenarbeitsplätzen‘ im Sekretariatsbereich darstelle oder eine grundlegende Tendenz sei. Als spezifisches Problem der Sekretariatsarbeitsplätze wird genannt, dass die hierfür notwendigen sozialen Kompetenzen bei den Sekretariaten an der Hochschule, anders als in anderen Berufsfeldern, nicht in die Tätigkeitsbewertung integriert seien und somit auch nicht als Entgeltkomponente gewertet werden. Insofern entsprächen die Kriterien der Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen nicht den tatsächlichen Anforderungen, die mit der Ausübung der Tätigkeit jedoch erbracht werden müssten.

Eine solche Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten und der Eingruppierung wird nicht allein in Bezug auf von Frauen besetzte Sekretariatsarbeitsplätze, sondern auch für technische (Ausbildungs-)Berufe sowie die Arbeitsplätze in Bibliotheken beschrieben. Viele Berufsfelder seien durch einen starken Wandel – etwa durch die Digitalisierung – und durch neue Anforderungen gekennzeichnet, der sich in der Entgeltordnung des Tarifvertrags und in den Stellenbewertungen an den Hochschulen jedoch nicht widerspiegeln. Neben der für Fragen der Entgeltgleichheit besonderen Bedeutung der Sekretariatsarbeitsplätze seien daher aus einer Gleichstellungsperspektive auch die technischen Berufe von Belang. So hätten Frauen in technischen Berufen an den Hochschulen schlechtere Aufstiegs- und Entwicklungschancen als ihre männlichen Kollegen. Hierbei stelle sich darüber hinaus die Frage, ob für diese technischen Arbeitsplätze Teilzeit ermöglicht werde und ob Frauen gleichermaßen Chancen auf Führungspositionen eingeräumt bekämen.

Bezüglich der Eingruppierung erlaube der Tarifvertrag auch für technische Ausbildungsberufe, in denen ebenfalls mehrheitlich Frauen arbeiten, wie die chemisch oder physikalisch-technischen Assistent_innen, nur eine begrenzte Weiterentwicklung in höhere Entgeltgruppen. Dies gilt in ähnlicher Weise für Ausbildungsberufe im Verwaltungsbereich. Allerdings

steigen nach Einschätzung der Expertinnen Beschäftigte im technischen Bereich im Vergleich zu den Kolleg_innen im Sekretariatsbereich tendenziell mit einer höheren Entgeltgruppe an der Hochschule ein und erhalten zudem leichter Zulagen, da diese etwa als sogenannte „Schmutz-“ oder „Erschwerniszulagen“ fest im Tarifgefüge verankert sind.⁵³ Auch aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage und der stärkeren Konkurrenz um bestimmte Fachkräfte seien die Ausgangsbedingungen für Beschäftigte in technischen Berufen günstiger. Auszubildende würden zumeist übernommen. Die generelle Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie der Fachkräftemangel in spezifischen Branchen und Berufen beeinflussen nach Ansicht einer Expertin demnach auch die Verhandlungsstärke der Beschäftigten (individuell an der Hochschule und kollektiv in Form von gewerkschaftlicher Macht) bei der Aufwertung von Tätigkeiten im Sekretariatsbereich, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Vergleich TVöD, TV-L und BAT

Die Expertinnen benennen zudem einige grundsätzliche Defizite des Tarifvertrags der Länder (TV-L), insbesondere im Vergleich zu seinem Pendant in Bund und Kommunen, dem TVöD, und im Vergleich zu den Vorgängertarifverträgen.⁵⁴ So ermögliche der TVöD etwa die sogenannte ‚stufengleiche Höhergruppierung‘, d. h., im Falle einer Höhergruppierung wird das Entgelt auf der zuvor erreichten Erfahrungsstufe weitergezahlt. Im TV-L sei es hingegen so, dass eine Beschäftigte bei einer Höhergruppierung in der Regel mindestens eine Erfahrungsstufe zurückgestuft werde. Zudem komme hinzu, dass es die Familien- und Kinderzuschläge nicht mehr gebe, die im alten BAT-Vertrag festgeschrieben waren und im Zuge der Einführung des TVöD/TV-L weggefallen seien. Darüber hinaus wurde im TV-L das Senioritätsprinzip zugunsten eines Leistungsprinzips aufgegeben. Der hierdurch bedingte Wechsel von alters- hin zu leistungsorientierten Erfahrungsstufen könne sich aus Sicht einer Expertin nachteilig für Frauen mit Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten erweisen, da sich

diese negativ auf den Stufenaufstieg auswirkten. Im Vergleich zum TVöD unterscheide sich zudem die Entgeltordnung dahingehend, dass die Entgelte im TV-L grundsätzlich niedriger ausfielen. Sehr negativ wirke sich dies beispielsweise im Bibliothekswesen an den Hochschulen aus. Dort sei es aufgrund der schlechteren Bezahlung im Vergleich zum TVöD nur schwer möglich, Beschäftigte zu rekrutieren und zu halten.

Spielräume der Hochschule – und wie sie genutzt werden

Die befragten Expert_innen sind sich weitestgehend darüber einig, dass der Tarifvertrag aufgrund seiner Struktur ein Einfallstor für Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern darstellt. Inwieweit vor diesem Hintergrund an den Hochschulen grundsätzlich das Potenzial besteht, Handlungsspielräume bei der Stellenbewertung als Basis der Eingruppierung positiv im Sinne der Beschäftigten und zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit zu nutzen, schätzen die Expertinnen unterschiedlich ein. Einige der Befragten sehen auch jenseits einer grundsätzlichen Veränderung der Rahmenbedingungen des Tarifrechts Spielräume, um die konkrete Politik der jeweiligen Hochschule positiv zu gestalten. Die Hochschulkultur sei entscheidend, um vor Ort die Entgeltgerechtigkeit zu verbessern: „Der Arbeitgeber hat Interpretationsmöglichkeiten in Grenzen, wenn er Tätigkeiten bewertet“ (Exp. B), die auch durch die Gleichstellungsakteurinnen zum Verhandeln genutzt werden könnten. Andere denken, dass systematische Verbesserungen nur auf der tariflichen Ebene über eine Veränderung von Tarifstrukturen und Traditionen erreicht werden können. Übereinstimmend konstatieren die Expertinnen, dass die Hochschulen vorhandene Spielräume bei der Arbeitsbewertung von typischen ‚Frauenarbeitsplätzen‘ zumeist zuungunsten der beschäftigten Frauen nutzen würden, z. T. mit Verweis auf die enge Auslegung des Tarifrechts oder etwaigen Restriktionen des Landesrechnungshofes. Die verschiedenen Argumentationen werden im Folgenden in ihrer Breite und in ihrer unterschiedlichen Akzentuierung dargestellt. Die Expertinnen haben dabei vor allem die Situation der beschäftigten Frauen in den Sekretariaten im Blick.

Eingruppierungen

Die Expertinnen stimmen darin überein, dass die Hochschulen als Arbeitgeberinnen in einem bestimmten Rahmen Spielräume bei den den Eingruppierungen zugrunde liegenden Stellenbewertungen haben. Bei den Tätigkeitsbewertungen gebe es durch-

⁵³ Die Vergabe der verschiedenen Zulagen wird in § 19 Abs. 2 TV-L geregelt.

⁵⁴ Der TVöD trat erstmals 2005 in Kraft und löste u. a. den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sowie die Tarifverträge des Bundes und der Kommunen für Arbeiter_innen (z. B. MTArb; BMT-G) ab. Damit hob er zugleich die Trennung zwischen Angestellten und Arbeiter_innen auf. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder scherte allerdings aus den Verhandlungen aus und schloss 2006 mit den Vertreter_innen der Gewerkschaften einen eigenen Tarifvertrag, den TV-L ab, der ebenfalls die ehemaligen Angestellten- und Arbeiter_innentarifverträge zusammenführt.

aus Interpretationsmöglichkeiten. Den Tätigkeitsbeschreibungen komme eine entscheidende Rolle für eine gute Eingruppierung zu. Begrenzt werden die Spielräume durch tarifvertragliche Bestimmungen und die Entgeltordnung (EGO) sowie die dazugehörige Rechtsprechung, deren Details sich als äußerst kompliziert erwiesen.

Die Spielräume bei den Bewertungen der Sekretariatsarbeitsplätze lassen sich nach Ansicht der Expertinnen über einen Vergleich der unterschiedlichen Praxen in den Bundesländern erschließen. Während Sekretariatsarbeitsplätze in NRW bereits nach TV-L E6 bewertet wurden, gruppierten andere Bundesländer Sekretariatstätigkeiten in E3 ein. Der gleiche Tarifvertrag biete demnach die Möglichkeit, diese Tätigkeiten ganz unterschiedlich zu bewerten und zu vergüten. Insofern sei das Argument der Hochschulen, der Tarifvertrag lasse nicht mehr Spielräume zu, letztlich ein politisches Argument. Dies zeige sich beispielhaft an mehreren Punkten. So würden ähnliche Tätigkeiten in der Zentralverwaltung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet als in den Fachbereichen und bisweilen würden höhere Eingruppierungen zeitweilig gewährt, um diese hinterher wieder zurückzuziehen. Zusammenfassend stellt eine der interviewten Expertinnen fest: „Wer will, findet Wege, wer nicht will, findet Gründe“ (Exp. B).

Nach Auskunft der Expertinnen unterscheide sich die Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen auch zwischen den Hochschulen in NRW: Anders als andere Hochschulen stuft eine Universität etwa im Sekretariatsbereich in den Fachbereichen und Fakultäten (ohne die Dekanate) kaum noch nach E6 oder E5 ein, sondern standardmäßig nach E8. Begründet werde dies damit, dass durch die Budgetierung auch Lehrstühle bzw. Professuren eine Sachmittelverwaltung benötigen, was die höhere Eingruppierung begründe.⁵⁵ Gerade in Bezug auf den Umgang mit Finanzen

⁵⁵ In Bezug auf Tätigkeiten wie Sachbearbeitung und Mittelverwaltung existieren nach Aussage der Expertinnen Spielräume bis hin zur sogenannten ‚kleinen E9‘. Die ‚kleine‘ Entgeltgruppe 9 TV-L ist auf vier Stufen begrenzt und sieht verlängerte Stufenlaufzeiten (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) vor. Die ‚große‘ E9 umfasst hingegen die regulären Stufenlaufzeiten. ‚Große‘ und ‚kleine‘ E9 waren bislang gemeinsam in der Entgeltgruppe 9 TV-L mit ihren sechs Erfahrungsstufen abgebildet. Mit der Tarifeinigung 2019 wird die Entgeltgruppe 9 TV-L in die Entgeltgruppen 9a (ehemals ‚kleine E9‘) und 9b (bisherige ‚große‘ E9) TV-L aufgeteilt, sodass die bisherige Unterteilung zwischen der ‚kleinen‘ und der ‚großen‘ Entgeltgruppe 9 TV-L entfällt. Die verlängerten Stufenlaufzeiten entfallen somit, es gilt für beide Entgeltgruppen die reguläre Stufenlaufzeit über sechs Erfahrungsstufen (vgl. <https://wir-sind-es-wert.verdi.de/++co++9ed7c0c8-3f30-11e9-a52f-525400940f89>, Zugriff am 26.04.2019). Ursprünglich ist

sei ein genauer Blick wichtig und alle am Arbeitsplatz durchgeführten Tätigkeiten wie Bestellvorgänge, Bewirtschaftung oder die Verwaltung von Drittmitteln müssten berücksichtigt werden.

Tätigkeitsbeschreibungen

Da die Aufgaben der Sekretariate sich nicht trennscharf von Sachverwaltungsaufgaben unterscheiden ließen und die Arbeitsplätze vielfältig und spezifisch seien, betont eine Expertin, dass mit einer guten Beschreibung der Tätigkeiten deutlich höhere Eingruppierungen ermöglicht werden könnten. Auch die Exzellenzinitiative habe sich als Motor erwiesen, um Sekretariatsarbeitsplätze aufgrund neuer Anforderungen, wie beispielsweise Englischkenntnisse, nach E8 auszuschreiben. Die Exzellenzinitiative habe letztlich auch ‚nach innen‘ gewirkt, da vorhandene Stellen neu bewertet und somit höhergruppiert wurden.

Die Expertinnen sehen mit Bedauern, dass sich gerade jene Hochschulen, die früh eine höhere Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung von Sekretariatsarbeitsplätzen vorgenommen haben, oftmals unter Rechtfertigungsdruck sehen, da sie vermeintlich ‚zu gut bezahlen‘: „Der Kanzler hat uns immer gesagt, dass er in diesen Runden [gemeint ist die Kanzler_innenrunde] immer gehört hat, ja, Hochschule X würde ja viel zu gut bezahlen. Und das hat natürlich nicht motiviert“ (Exp. E). Dies sei ein Grund, weshalb die entsprechenden Hochschulen nicht offensiv für eine Neubewertung der Tätigkeiten und insgesamt für eine bessere Eingruppierung der Sekretariatsarbeitsplätze eintreten würden. Vielmehr, so die Erfahrung einiger Expertinnen, machten sich Personalabteilungen eine defensive Haltung zu eigen und die Bewerber_innen würden sich eher mit den haushälterischen Interessen ihrer Organisation identifizieren. Da die konkrete Stellenbewertung eine komplexe Aufgabe mit einer subjektiven Komponente sei, unterstreichen die Befragten die Bedeutung, die diesen Akteur_innen an den Hochschulen für eine geschlechtergerechte Eingruppierung zukommt. Die Expertinnen fordern deshalb eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitsplatzbewerber_innen für Fragen einer geschlechtergerechten Bewertung. Diese Thematik sei bislang in der Regel nicht in Schulungen integriert. Bisweilen würden in den Bewertungsseminaren selbst Geschlechterstereotype vermittelt.

die ‚kleine‘ E9 aus der Überleitung von verschiedenen Entgeltgruppen aus vorherigen Tarifverträgen (BAT und MTArb) entstanden (vgl. <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/tr/2017/e9-klein.html>, Zugriff am 26.04.2019).

Nicht allein die Haltung der Arbeitsbewerber_innen sei jedoch entscheidend, vielmehr müsse die Personalkultur der Hochschule als Ganzes in den Blick genommen werden. Hierzu zählt die regelmäßige Überprüfung von Arbeitsplatzbeschreibungen und ihre Bewertung. Insbesondere, wenn sich Anforderungen verändern, können Beschäftigte eine Höhergruppierung beantragen. Dabei erweise sich die Höhergruppierung von vorhandenen Stellen allerdings als schwieriger im Vergleich zu einer Überprüfung der Tätigkeitsanforderungen bei Neueinstellungen.

Für Höhergruppierungen sei auch deshalb die Unterstützung der Vorgesetzten unerlässlich. Nach Einschätzung der Expertinnen haben die Professor_innen, aber auch die Dezernent_innen, die Personalverwaltung sowie die Dekan_innen im Falle der Sekretär_innen einen großen Einfluss auf den Erfolg von Höhergruppierungen. Zugleich seien es gerade die Dekanate, die unter Verweis auf Einsparerfordernisse – trotz Rücklagen der Fakultäten – höhere Eingruppierungen ablehnten. Voraussetzung für eine erfolgreiche Höhergruppierung sei zudem, dass diese auf der Basis der Tätigkeitsbeschreibung begründet werde.

Arbeitsmarktlage

Ein weiterer wichtiger Faktor für das Zustandekommen geschlechterbezogener Entgelte in der Gruppe der tarifbeschäftigten Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung ist nach Auskunft der Expertinnen die unterschiedliche Arbeitsmarktlage verschiedener Berufe. Eine mangelnde Bewerbungslage, insbesondere im IT-Bereich oder auch in höheren Leitungspositionen innerhalb der Zentralverwaltung, führe dazu, dass die einstellenden Bereiche an den Hochschulen sich verstärkt bemühten, den Bewerber_innen eine höhere Eingruppierung der Stelle und/oder ein höheres Entgelt über die Vorweggewährung von Erfahrungsstufen zu ermöglichen. Dies gelte ebenfalls im Falle von Wegbewerbungen.⁵⁶ Dies führe bisweilen zu Ungleichheiten zwischen denjenigen, die bereits im Einstellungsprozess Forderungen stellen, und denjenigen, die dies nicht tun. Eine Expertin berichtet von ihrer Erfahrung, dass Männern und Frauen in einem Stellenbesetzungsverfahren unterschiedliche Angebote in Bezug auf die Eingruppierung ihrer Stelle so-

⁵⁶ Bei einem drohenden Wechsel des Arbeitsplatzes sowie allgemein zur Personalbindung sieht der TV-L die Möglichkeit einer Vorweggewährung von Stufen oder eine Höhergruppierung vor. Da die stufengleiche Höhergruppierung nicht tarifrechtlich vereinbart ist, sei eine Vorweggewährung von Erfahrungsstufen bisweilen finanziell attraktiver als eine Höhergruppierung.

wie die Einstufung gemacht wurden, sodass die Gleichstellungsbeauftragte intervenieren musste. Zugleich werde an ihrer Hochschule gezielt Personalentwicklung betrieben, in deren Rahmen Bewerber_innen um Stellen systematisch auf die Möglichkeiten von Gehaltsverhandlungen während des Einstellungsverfahrens hingewiesen werden. Inwiefern im Kontext der Gehaltsverhandlungen im Tarifbereich ein Geschlechterbias vorliege, können die Befragten nicht mit Sicherheit benennen. Sie sehen zunächst auch keine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. An einer Hochschule lägen dem Personalrat zwar entsprechende Daten zu den Einstufungen vor, bislang seien diese aber noch nicht ausgewertet. Mit ihren Aussagen verdeutlichen die Expertinnen die Spielräume, die bei der Umsetzung des Tarifvertrags – entgegen dem in der Öffentlichkeit vorherrschenden Bild – bei der Eingruppierung der Stelle und der Einstufung zur Gewinnung sowie zur Bindung von Personal existieren.

Aufstiegsmöglichkeiten

Aufstiegsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung auf der Ebene des mittleren Dienstes der Hochschulen werden von den Expertinnen ebenfalls angesprochen. So qualifizieren Verwaltungslehrgänge wie der „H2-Lehrgang“ für höher eingruppierte Stellen⁵⁷, allerdings seien die Teilnehmer_innenzahlen begrenzt und es gäbe an einer Hochschule mehr Anträge als Plätze. Die entsprechenden Informationen zu den Lehrgängen seien zudem nicht immer zentral für alle Beschäftigten verfügbar, der Personalrat könnte nach Ansicht der Expertinnen seine diesbezügliche Informationspolitik transparenter gestalten. Dies betreffe auch den bereits genannten ‚Aufstockungspool‘ für Stellen im Sekretariatsbereich.

Insgesamt kommen die Expertinnen zu dem Ergebnis, dass in der Gruppe der Beschäftigten, die in Ausbildungsberufen tätig sind, Karriereoptionen und damit einhergehend höhere Gehälter nur selektiv ermöglicht werden. Der Wille von Vorgesetzten, diese Beschäftigtengruppe bei Fragen der Ein- oder Höhergruppierung und bei der Weiterqualifizierung zu unterstützen, sowie die Nähe zu Personen mit Leitungspositionen spielten hierbei eine zentrale Rolle.

⁵⁷ Der H2-Lehrgang ist ein eigens für die Hochschulverwaltung konzipierter Qualifizierungslehrgang, der an der WWU Münster angeboten wird. Er bietet MTV-Beschäftigten auf der Ebene des mittleren Dienstes die Möglichkeit, sich für Aufgabenstellungen auf dem Niveau des gehobenen Dienstes zu qualifizieren (<https://weiterbildung.uni-muenster.de/zertifikatsstudiengaenge/h2-qualifizierungslehrgang/>).

„Je näher man an den Hochschulleitungen oder Menschen mit viel Macht in der Hochschule ist, werden Sachen möglich, das ist unglaublich, was dann auf einmal der TV-L zulässt, wo sonst immer gesagt wird, der TV-L, der lässt uns keine Chance.“ (Exp. A)

Vor diesem Hintergrund empfehlen die Expertinnen, geschlechtersensible Controlling-Verfahren im Personalbereich zu installieren. Nur so könne überprüft werden, welche Personengruppen eine berufliche Entwicklung machen konnten, welche eine Vorweggewährung von Stufen erhalten oder eine Eingruppierung ihrer Stellen. Eine Expertin sieht letztlich in der Veränderung des gesamten Tarifrechts die Stellschraube gegen ungleiche Entlohnung, da die individuellen Verhandlungsmöglichkeiten hinsichtlich Höhergruppierungen oder Vorweggewährungen von Stufen im TV-L verankert seien.

Leistungszulagen

Nicht nur die beschriebene Problematik der Eingruppierung und Einstufung sowie der vergeschlechtlichten Berufsfelder trägt nach Ansicht der Expertinnen zu Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei, sondern auch die mit der Einführung des TV-L einhergehende Möglichkeit der Leistungsbeurteilung und -vergütung. Dies beinhaltet die Zahlung von Leistungszulagen sowie die bereits angesprochenen Möglichkeiten der Vorweggewährung von Erfahrungsstufen und Höhergruppierungen von Stellen, was von den Expertinnen unterschiedlich beurteilt wird. Darüber hinaus wird die Vergabe von Leistungszulagen an den Hochschulen sehr unterschiedlich gehandhabt. Aus der Perspektive einiger Expertinnen stellt die Vergabe von Zulagen für die Hochschulen auch eine Möglichkeit dar, einen Ausgleich für die geringe tarifliche Entlohnung, insbesondere im Sekretariatsbereich, zu schaffen.

„An unserer Hochschule zahlen wir Leistungsprämien und Leistungszulagen nach meiner Beobachtung schon in einem ganz erheblichen Umfang für Kolleginnen im Büromanagement, [...] und da ist meine Beobachtung, wird ein Stückchen versucht, die tarifliche Ungerechtigkeit auszugleichen.“ (Exp. D)

Nach Einschätzung der Interviewten beinhaltet die Vergabe von Zulagen immer einen subjektiven Faktor. Dieser wird von den Expertinnen ambivalent interpretiert. So unterstützt eine Expertin pragmatisch die Vergabe von Zulagen – weil diese eben auch Frau-

en zugute kämen – prinzipiell müsse jedoch eine gerechtere Tätigkeitsbewertung erreicht werden. Bei der Vergabe von Zulagen verbessere eine größere Nähe zu Vorgesetzten die Chance, dass die eigenen Leistungen wahrgenommen und mit einer Zulage honoriert werden. Gleichzeitig benachteilige dies vor allem Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, deren Tätigkeiten nicht unmittelbar für Vorgesetzte sichtbar sind. Insgesamt könne daraus eine Abhängigkeit von den Vorgesetzten hinsichtlich der Vergabe und der Weitergewährung von Zulagen entstehen. Grundsätzlich stelle sich die Frage, ob die Zulagen rentenwirksam seien. Insgesamt sei das Zulagenniveau sehr niedrig und wird von den Expertinnen auch als prekär eingeschätzt, zumal die Leistungszulagen entweder einmalig, teilweise befristet und in jedem Fall widerrufbar seien.

In den Interviews mit den Expertinnen wird deutlich, dass die Vergabe von Leistungszulagen an den Hochschulen unterschiedlich gehandhabt wird und sich die Situation auch nach Hochschulart unterscheidet. An Fachhochschulen würden Leistungszulagen höchstens für die höheren Entgeltgruppen ausgezahlt. Dies sei aus Sicht der Expertinnen allerdings kontraproduktiv, da so nur diejenigen Prämien erhielten, die sowieso bereits höhere Verdienste erzielten. Zugleich sei die Vergabe nicht transparent. Um die Verfahren der Zulagenvergabe übersichtlicher zu gestalten, wurde an einer Hochschule vom Personalrat der MTV-Beschäftigten eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen. Dabei wurde darauf verwiesen, dass die Grundsätze über die Vergabe von Zulagen (im Gegensatz zur Vergabe der einzelnen Zulage) mitbestimmungspflichtig seien. Die Gleichstellungsbeauftragte erhalte eine Übersicht über die vergebenen Zulagen. Auch an einer anderen Hochschule erhalte die Gleichstellungsbeauftragte eine namentliche Aufstellung über alle Leistungsbezüge.

An einer anderen Hochschule wird die Vergabe von Leistungszulagen grundsätzlich mit der Begründung abgelehnt, dass Leistungskomponenten in der Regel zu einem Anwachsen der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen führen. Grundlage für die Ablehnung von Leistungszulagen durch den Personalrat war eine Personalversammlung mit anschließender Mitarbeiter_innenbefragung, die zu einem eindeutigen Votum gegen die Vergabe von Zulagen geführt habe. An einer anderen Hochschule wiederum werden Zulagen ohne Dienstvereinbarung vergeben. Grundsätzlich, so die kritische Einschät-

zung einer Expertin, würden Leistungszulagen jedoch letztlich die gerechte Bewertung von Arbeitsplätzen aushebeln, da die tatsächlich auf der Stelle ausgeübten Tätigkeiten nicht mehr bewertet werden. Eine Dienstvereinbarung über die Vergabe von Leistungsbezügen sei möglicherweise sinnvoll, um zumindest Kriterien für die Vergabe festzulegen.

Teilzeit als Einfallstor für Entgeltungleichheiten?

Als zentraler Prädiktor für potenzielle geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten gilt die Teilzeittätigkeit, die, wie Banscheraus et al. (2017: 101) in Bezug auf die Sekretariatsarbeitsplätze ausführen, an der Hochschule oftmals unfreiwillig – und insbesondere von Frauen – ausgeübt wird. Dies wird auch von den Expertinnen bestätigt, die kritisieren, dass für bestimmte Berufsgruppen der Arbeitgeber an den Hochschulen nur Teilzeitstellen ausschreibe.

„Das kommt vielen Familien entgegen, wenn die klassische Aufteilung und Haushaltsführung so aussieht, die Frau kümmert sich um das Familiäre und ein bisschen Berufstätigkeit, da klappt es gut, aber ich sag das jetzt mal – über eine Lebenszeit betrachtet, wenn diese Aufgabe – Kindererziehung – erledigt ist, sind die Frauen häufig nicht in der Lage, im Arbeitsplatz, den sie zum Teil ausfüllen, nochmal eine existenzsichernde Arbeitszeit, ein Arbeitszeitvolumen zu kriegen.“ (Exp. D)

Die Hochschulen gehen mit dieser Problematik unterschiedlich um. Eine Expertin kritisiert, dass die Hochschule als Arbeitgeberin derzeit weder gesetzlich noch tarifvertraglich dazu verpflichtet werde, Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung ihrer Stelle zu gewähren. An einer anderen Hochschule wird dieser Problematik durch die Einrichtung eines Aufstockungspools im Bereich der Sekretariate begegnet, auch wenn dies mitunter das Arbeiten an zwei Arbeitsplätzen mit verschiedenen Anforderungen und eventuell auch unterschiedlichen Eingruppierungen bedeute.

In diesem Zusammenhang wird von einigen Expertinnen bemängelt, dass die Hochschulen nur sehr zögerlich Konzepte erarbeiten, die Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen. Damit stünden insbesondere höher eingruppierte Stellen nicht für Frauen mit Teilzeitwünschen zur Verfügung. Selbst wenn die Förderung von Teilzeitarbeit in den Gleichstellungsplänen formal vereinbart sei, stelle sich immer die Frage der Implementierung und der Anwendung. Eine der interviewten Expertinnen berichtet von einem Praxis-

versuch, der letztlich die Nichtakzeptanz des Führens in Teilzeit verdeutlicht und ein Ausbeutungsverhältnis illustriert:

„Von diesen beiden Frauen, die sich eigentlich diese Teamleitung teilen wollten, wird jetzt viel mehr erwartet, als dies eine Person vorher hätte leisten können. Das ist unglaublich. Die haben jetzt Überstunden ohne Ende oder die Anforderungen werden hochgesetzt. Das ist ganz erschreckend. Und es war mal ein Modellprojekt und ich weiß nicht, ob die Frauen das noch lange machen, weil sie werden jetzt mehr ausgenutzt als vorher.“ (Exp. A)

Eine andere Expertin berichtet hingegen von einer gewachsenen Akzeptanz von Teilzeitarbeit bei Führungskräften im Verwaltungsbereich und durch die Hochschulleitung, wohingegen Widerstände hinsichtlich der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen an anderen Stellen weiterbeständen.

Nach Einschätzungen aus dem Kreis der Interviewten stellt Teilzeitarbeit eine eigenständige Ursache für Entgeltungleichheiten dar, die sich aufgrund der unterschiedlichen Verteilung der Zuständigkeit von Care-Arbeit vor allem für Frauen negativ auf ihre Verdienste auswirke. Männer seien hiervon tendenziell ebenso betroffen, sobald sie sich der Erwartung an unbegrenzte Verfügbarkeit entziehen. Allerdings beobachtet eine Expertin eine vergeschlechtlichte Bewertung von Teilzeitarbeit: Altersteilzeit sei – auch im Fall von (männlichen) Führungskräften – eher akzeptiert, während Tätigkeiten in Teilzeit von Frauen, die der Vereinbarung von Familie und Beruf dienen, der Tendenz nach eher negativ bewertet würden.

Konkurrenzen zwischen Beschäftigten

Jenseits der Fragen der Tarifverträge, Tätigkeitsbewertungen, Eingruppierungen und Vergabe von Leistungszulagen war die mögliche Konkurrenz zwischen sogenannten akademisierten und nicht akademisierten Beschäftigten im MTV-Bereich ein wiederkehrender Aspekt der Gespräche. Es lasse sich vor dem Hintergrund der Veränderung des Hochschulsystems beobachten, dass MTV-Stellen im Büromanagement zunehmend nicht mehr mit ausgebildeten Bürokaufleuten, sondern mit jungen Hochschulabsolvent_innen, meist mit Bachelor-Abschluss, besetzt würden. Insbesondere junge Frauen oder Frauen mit Familie würden quasi auf diese Stellen gedrängt, da sie hier eine bessere Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf

und Familie hätten. Dabei bestehe die Gefahr, dass Kenntnisse von den Stelleninhaberinnen abgerufen werden, die über die Anforderungen der Tätigkeit hinausgehen und dementsprechend auch nicht vergütet werden:

„Also wenn ich mit einem Bachelor BWL, sage ich jetzt mal, in ein Sekretariat gehe, dann besteht schon auch eine Gefahr, dass da viel mehr Kenntnisse abgerufen werden – weil ich habe die ja – und ich werde dafür nicht bezahlt.“ (Exp. B)

Die im Büromanagement erzielten Entgelte lägen unter den Möglichkeiten der erlangten akademischen Qualifikation. Auch dies trage zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten bei. Zugleich bestehe die Gefahr, die duale Berufsausbildung in diesem Bereich zu entwerten. Daher habe der Personalrat an ihrer Hochschule solchen Stellenbesetzungen nicht zugestimmt, so eine Expertin. Erst seitdem die IHK Nachprüfungen für das Büromanagement auch von Quereinsteiger_innen ermögliche, habe sich die Haltung diesbezüglich verändert.

Ein weiteres Feld möglicher Konkurrenzen besteht zwischen den Beschäftigten im MTV-Bereich und dem wissenschaftlichen Personal. Im Wissenschaftsbereich werde an den Hochschulen nicht nach Tätigkeit eingruppiert, sondern nach der akademischen Qualifikation. Dies würde zunehmend auf den Verwaltungsbereich übertragen. Im Zuge der Ausweitung von Aufgaben im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement würden nach Ansicht der Expertinnen zunehmend Verwaltungsaufgaben und leitende Positionen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen besetzt. Dabei böte sich gerade hier eine Chance, den nicht akademischen Beschäftigten auf der Ebene des mittleren oder gehobenen Dienstes Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Die gängige Praxis im Wissenschaftsmanagement sei hingegen, vermehrt wissenschaftliche Stellen (zumeist befristet) auszuschreiben.

Ein weiteres Problem sei, dass Instrumente der Personalentwicklung und Personalorganisation, die beispielsweise in den Gleichstellungsplänen auch für den MTV-Bereich vorgesehen sind, weder besonders entwickelt noch besonders akzeptiert seien. Personalentwicklung und Maßnahmen der Frauenförderung richten sich insbesondere an die wissenschaftlichen Beschäftigten oder an die zentrale Verwaltung. Die MTVs in den Fachbereichen blieben in der Regel so-

mit im doppelten Sinne außen vor, da an den Fachbereichen auch insgesamt die Akzeptanz von Personalentwicklung und Personalorganisation besonders gering sei. Dies gelte insbesondere an den Universitäten. An den Fachhochschulen sei das MTV-Personal überwiegend in den Fachbereichen und dort überwiegend in den Dekanaten angesiedelt, die sich auch um die Qualifizierung ihrer Verwaltungsmitarbeiter_innen kümmern.

7.1.3 Handlungsbedarf bei Tarifbeschäftigten

Zur Frage, welche Maßnahmen dazu beitragen können, genderbezogene Entgeltungleichheiten an den Hochschulen in der Statusgruppe der MTV abzubauen, unterbreiteten die Expertinnen Vorschläge zur allgemeinen gesetzlichen Ebene, zur tarifrechtlichen und -politischen Ebene sowie zur hochschulischen Ebene. Dabei schätzen die Expertinnen die Bedeutung insbesondere der hochschulischen Ebene für die Herstellung von Entgeltgleichheit unterschiedlich ein. So betonen einige, dass Veränderungen auf der Ebene des Tarifrechts vorrangig angegangen werden sollten, während andere die Hochschulen als maßgeblichen Faktor für die Herstellung einer arbeitnehmer_innen- und gleichstellungsfreundlichen Kultur ansehen.

Gesetzesebene: Recht umsetzen und weiterentwickeln

Die Expertinnen streichen heraus, dass Entgeltgleichheit im MTV-Bereich zwar ein wichtiges Thema im Rahmen der hochschulischen Gleichstellungspolitik sei, und hier insbesondere bei ihren Zusammenschlüssen auf bundesweiter (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V., BuKof) und landesweiter Ebene (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen, LaKof NRW), allerdings im politischen Raum insgesamt marginalisiert werde. Dies äußere sich einerseits darin, dass geschlechterbezogene Entgeltungleichheit aufgrund der Vielschichtigkeit der Ursachen in der politischen Debatte als komplexes Problem gelte. Zugleich fehlten aber auch konkrete gesetzliche (oder tarifrechtliche) Regelungen, die die Arbeitgeber_innen beispielsweise verpflichten, Teilzeitbeschäftigten bei Bedarf eine Aufstockung ihrer Stellen zu ermöglichen. Zudem kritisieren die Expertinnen, dass das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) die Thematik der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit nahezu komplett ausspare.

„Im LGG müsste drinstehen, dass die Frage von Entgeltgleichheit eine Aufgabe, oder die Herstellung von Entgeltgleichheit eine Aufgabe von Führungskräften unter Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten ist.“ (Exp. D)

Stattdessen sehe das LGG keinerlei Sanktionen vor, wenn Zielquoten – etwa für Höhergruppierungen von Stellen – nicht erreicht werden.⁵⁸ Zugleich werden Vorgaben des LGG nach Ansicht der Expertinnen an den Hochschulen nur unzureichend umgesetzt: An einigen Hochschulen existierten beispielsweise keine Stellenbewertungskommissionen nach § 17 Abs. 1 LGG NRW, sodass die Gleichstellungsbeauftragten dementsprechend dort auch nicht eingebunden sind.⁵⁹ Um mehr Verbindlichkeit an den Hochschulen zu schaffen, schlägt eine Expertin vor, die Stellenbewertungskommissionen über das Tarifrecht an den Hochschulen zu verankern. Dies ermögliche mehr Transparenz bei der Personalentwicklung. Damit einher geht auch der Wunsch einiger Expertinnen nach verbindlichen Regelungen in Bezug auf die Schulung von Führungskräften. Insbesondere die Aufgaben der Führungskräfte müssten durch das LGG präzisiert werden und die Verwirklichung von Entgeltgleichheit sollte zu einer verpflichtenden Vorgabe gemacht werden, um systematische Prüfverfahren an den Hochschulen zu installieren.

Die Expertinnen äußern sich insgesamt sehr kritisch über das verabschiedete Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) und bestätigen damit die skeptische Haltung von Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen, wie sie bereits in Teil B Kap. 8 nachgezeichnet wurde. Das EntgTranspG werde an den Hochschulen nicht besonders engagiert umgesetzt. Darüber hinaus lasse es keinen Vergleich zwischen unterschiedlichen Entgeltgruppen zu, die im MTV-Bereich die Basis für Entgeltungleichheiten zwischen den Geschlechtern bildeten. Eine Expertin fasst dies wie folgt zusammen:

⁵⁸ Das LGG legt in § 6 Abs. 3 fest, dass die Gleichstellungspläne „Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen“ enthalten müssen, „um diesen [Anteil] in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen“. Allerdings legt das LGG keine Sanktionen für den Fall des Nichterreichens der Zielquoten fest.

⁵⁹ Das gleiche Gesetz sieht auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei den Beurteilungsbesprechungen für Beamt_innen vor, die als Grundlage der Leistungsbewertung und somit für den Aufstieg bei den Beamt_innenkarrieren dienen. Hierfür gibt es im TV-L kein Äquivalent, da die Eingruppierung der Stellen nicht auf der Grundlage von Leistung, sondern aufgrund von Tätigkeitsbeschreibungen und deren Bewertung erfolgt.

„In welcher Entgeltgruppe man ist, also das ist ja schon die Auswirkung der Diskriminierung und die kann man damit dann nicht zeigen.“ (Exp. E)

Tarifpolitische Ebene: Verbindlichkeit im Tarifvertrag und bei den Eingruppierungen schaffen

Die im Tarifvertrag und der Entgeltordnung verankerten Regelungen zu Tätigkeitsmerkmalen und damit einhergehenden Eingruppierungen seien maßgeblich an der Herausbildung von genderbezogenen Entgeltungleichheiten beteiligt, so die einhellige Auskunft der Expertinnen. Die Nichtberücksichtigung von sozialen Kompetenzen im Bereich der Sekretariatsarbeitsplätze sei ein Beispiel hierfür. Eine weitere konkrete Forderung ist die nach klaren Kriterien für die Tätigkeitsbewertungen:

„Wenn die gesetzliche Sache nicht da ist, das heißt in dem Fall Tarifvertrag, wenn das nicht entsprechend verändert ist mit entsprechenden Zusätzen, [...] mit Kriterien, mit entsprechender Kommission oder [...] auch, wer darf überhaupt bewerten [...], wo man ganz klipp und klare Sachen macht und denen diese Spielräume letztendlich entfernt, weil die nicht genutzt werden oder falsch genutzt werden.“ (Exp. C)

Da Tarifverträge Sache der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber_innen) seien, sei es notwendig, politisch hier anzusetzen. Einige Expertinnen berichten, dass es vonseiten der Gewerkschaften bereits vor längerer Zeit Versuche gab, erforderliche soziale Kompetenzen in der Entgeltordnung zu verankern. Dies sei bislang allerdings immer am Widerstand der Arbeitgeberseite mit dem Verweis auf eine mangelnde Finanzierung gescheitert und konnte noch nicht durchgesetzt werden. Aber auch auf Gewerkschaftsseite genießen Aktivitäten zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern nicht die höchste Priorität, entsprechende Initiativen wurden sogar abgewehrt. So seien auch die letzten Verhandlungen zwischen den Tarifparteien über die Entgeltordnung aus Sicht einer Expertin hinsichtlich des Themas Entgeltgleichheit sehr enttäuschend verlaufen.

Darüber hinaus seien Hochschulen – im Vergleich etwa zum Pflegebereich – eher selten im Fokus der politischen und gewerkschaftlichen Debatten. Akteur_innen an den Hochschulen verfügten daher nur über wenig Einfluss auf das Tarifgeschehen und die damit verbundenen Aushandlungsprozesse, schluss-

folgern die Expertinnen. Zugleich schätzen sie die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer_innenseite an den Hochschulen selbst eher schlecht ein. Da die Mobilisierungsfähigkeit der Beschäftigten nicht besonders stark ausgeprägt sei, ließen sich positive Veränderungen im Tarifrecht nur schwer erreichen. Eine Expertin schätzt, dass weder die Hochschulen als Arbeitgeberinnen noch Gewerkschaften als Tarifpartnerinnen ein großes Interesse an der Beseitigung des Gender Pay Gaps haben. Aus diesem Grund sei es notwendig, ein robustes Entgelttransparenzgesetz zu entwerfen, das Zahlen und Statistiken zur Verfügung stellt, um für die Problematik zu sensibilisieren.

Hochschulebene: Öffentlichkeit mobilisieren und Transparenz schaffen

Aus der Perspektive der Expertinnen ist es wichtig, über die Existenz eines Gender Pay Gaps an der Hochschule selbst kontinuierlich aufzuklären – hochschulöffentlich, aber auch innerhalb der Hochschulleitung, der Personalabteilung sowie im Personalrat:

„Denn da kommen ja Argumente. Es gibt hier keine Benachteiligung. Hier gibt es einen Tarifvertrag. Und wenn jemand Schreiner ist, dann ist das egal, ob Mann oder Frau, dann kriegt er diese Bezahlung. Wo seht ihr da die Nachteile? Das ist auch so ein Unwillen, sich mit diesen Spezifika zu beschäftigen, weil sie eben, wie die Kollegin vorhin sagte, auch ja durchaus sehr komplex sind.“ (Exp. B)

Daher müsse die Existenz eines Gender Pay Gaps zunächst nachgewiesen und begründet werden. Hierfür, so betonen die Expertinnen, sei es erforderlich, systematisch Daten und Statistiken zu erheben, um mögliche Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu erkennen und um in einem zweiten Schritt verbindliche Prüfverfahren, wie beispielsweise den EG-Check,⁶⁰ zu etablieren. Für die Umsetzung werde jedoch zunächst eine gesetzliche Verpflichtung benötigt, die tarifrechtlich verankert sein müsste, während ein regelmäßiges Controlling auch auf der Basis der Erhebungen durch IT.NRW erfolgen könnte. Allerdings müssten die Daten auch in den Hochschulen verfügbar gemacht und diskutiert werden. Da nach Ansicht der Expertinnen die Hochschulleitungen an einem entsprechenden Controlling momentan kein Interesse zeigten, wäre es notwendig, entsprechende Abteilungen in den Hochschulen zu

verpflichten, die Entgeltstrukturen zu erheben und zu überprüfen.

In diesem Zusammenhang fordern die Expertinnen auch die Anwendung des EG-Check-Verfahrens an den Hochschulen. Insbesondere die im EG-Check angelegten Paarvergleiche zwischen unterschiedlichen Beschäftigten lassen Entgeltungerechtigkeiten sichtbar werden. Auch die Überprüfung der Regelungen des Tarifvertrags helfe, mittelbare Diskriminierungen aufzuzeigen. Von einer Überprüfung der Entgeltstrukturen an der Hochschule erhofft sich eine Expertin die Möglichkeit, innerhalb der Hochschule Öffentlichkeit für die Verwirklichung von Entgeltgleichheit herstellen zu können. Es sei durchaus vorstellbar, in Kooperation mit der Personalabteilung die konkreten Spielräume an der Hochschule auszuloten. Hierfür sei es wichtig, den Kanzler als einen zentralen Funktionsträger zur Unterstützung zu gewinnen. Diversity und Gleichstellungsthemen besäßen auch für den MTV-Bereich eine hohe Relevanz, betont eine der Expertinnen. Entsprechende Fördermaßnahmen, die sich bislang vor allem an das wissenschaftliche Personal richten, sollten deshalb gegenüber der Hochschulleitung eingefordert werden.

Eine der Expertinnen stellt ihre Idee vor, im Rahmen einer Studie den Wandel der Sekretariatsarbeitsplätze an ihrer Hochschule genauer untersuchen zu lassen. So ließe sich dokumentieren, wie sich das Profil der Arbeitsplätze verändert und Anforderungen zugenommen hätten. Die Expertin kooperiert mit der an ihrer Hochschule verankerten Einrichtung für Geschlechterforschung. Zur Präsentation der Ergebnisse sollen weitere Expert_innen geladen werden, um dies zugleich für die Herstellung von Öffentlichkeit innerhalb der Hochschule zu nutzen. Eine weitere konkrete Handlungsmöglichkeit von Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen stellt aus Sicht der Expertinnen die Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen dar. Mittels ihrer systematischen Überprüfung könnten Neubewertungen und Höhergruppierungen von Arbeitsplätzen erreicht werden, wodurch die Entgeltgerechtigkeit konkret verbessert würde.

Darüber hinaus sei die Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten zielführend. Nur so könnten in der Auseinandersetzung mit der Personalabteilung und der Hochschullei-

⁶⁰ Zum EG-Check-Verfahren vgl. Teil B Kap. 8 zur Entgelttransparenz.

tung die Strukturen an der Hochschule verändert werden. Dabei sollte nach Ansicht einiger Expertinnen darauf geachtet werden, dass weder die verschiedenen Interessengruppen, wie Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte, noch die unterschiedlichen MTV-Berufsgruppen gegeneinander ausgespielt werden. Dies gelinge nach den Erfahrungen der Expertinnen an einigen Hochschulen gut. Allerdings müssten sich alle Akteur_innen auch selbstkritisch fragen, ob sie das Potenzial der an der Hochschule implementierten Gleichstellungsinstrumente ausschöpfen. Beispielsweise müsse mit den existierenden Gleichstellungsplänen auch tatsächlich gearbeitet werden. Einige der befragten Expertinnen verweisen zusätzlich auf die wichtige Bedeutung der Hochschulkultur: Auch wenn das Tarifrecht vorrangigen Einfluss auf die Entgeltgestaltung habe, verfügten die handelnden Akteur_innen an den Hochschulen über einen großen Einfluss. So sei eine vordringliche Aufgabe der Hochschulen, funktionierende Konzepte für das Führen in Teilzeit zu entwickeln, um auch Frauen mit Sorgeverpflichtungen eine Karriereentwicklung zu ermöglichen.

Ein weiteres Feld an den Hochschulen ist die Frage der Führungskompetenz von Vorgesetzten, insbesondere auch von Professor_innen in den Fachbereichen. Hier gelte es, das entsprechende Wissen um adäquate Arbeitsplatzbeschreibungen auch für den MTV-Bereich zu vermitteln. Hochschulen sollten Führungsaufgaben klarer definieren und die Führungskräfte zum Besuch von Fortbildungen verpflichten, die u. a. Kenntnisse über die Frauenförderpläne und deren Umsetzung vermitteln. Ebenfalls sei es wünschenswert, dass die Hochschulen das eigene Leitbild in Bezug auf Geschlechterpolitik und Gleichstellung an die Führungskräfte vermitteln. Fortbildungen für neu berufene Professor_innen sollten eine Komponente zu Personalführung in der Wissenschaft enthalten. Diesbezüglich äußern sich die Expertinnen vorsichtig optimistisch, da ihrer Einschätzung nach gerade jüngere und neu berufene Professor_innen bezüglich der entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen in Personalführung aufgeschlossener seien. Bei der Planung solcher Fortbildungen müsse darauf geachtet werden, diese nicht inhouse durchzuführen, um entsprechenden Widerständen und Vorbehalten zu begegnen.

7.2 ENTGELTUNGLEICHHEIT BEI VERBEAMTETEN MITARBEITER_INNEN

Wie im Forschungsstand aufgeführt, kann auch an den Hochschulen von geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden in der Gruppe der Beamt_innen im MTV-Bereich ausgegangen werden. Grundsätzlich ist die Besoldung der Landesbeamt_innen durch das Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) geregelt. Zugleich aber stellt es eine Besonderheit des Hochschulbereichs dar, dass die konkrete Ausgestaltung der beamtenrechtlichen Vorgaben aufgrund der Autonomie der Hochschulen in den Kompetenzbereich der einzelnen Hochschulen fällt. Insbesondere die für einen Aufstieg erforderlichen Beurteilungen und die Vergabe von möglichen Leistungsbezügen können anfällig für Diskriminierungen sein. Daher wird zunächst die Verteilung von verbeamteten Frauen und Männern in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen einer quantitativen Analyse unterzogen, die insbesondere auch die Frage der Teilzeitbeschäftigung einbezieht. Die qualitative Untersuchung widmet sich der Gestaltung von Beurteilungsverfahren und der Vergabe von Leistungsbezügen, die je nach Hochschule sehr unterschiedlich gestaltet sein kann.

7.2.1 Entgeltwirksame Ungleichheiten bei Beamt_innen – Analyse hochschulstatistischer Daten

In diesem Kapitel wird eine quantitative geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme des verbeamteten Personals im MTV-Bereich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW vorgenommen. Neben der Verteilung nach Besoldungsgruppen werden auch die unterschiedlichen Personalgruppen, das Arbeitsvolumen und Beschäftigungsverhältnis sowie die Hochschulart einbezogen.

Personalgruppe und Besoldungsgruppe

Die insgesamt 1.868 Beamt_innen stellen an den Hochschulen in NRW – gegenüber den mehr als 50.000 Tarifbeschäftigten – eine sehr viel kleinere Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung dar. Ein erster Überblick in Tabelle C 7.14 ergibt, dass an den Hochschulen des Landes der gehobene Dienst (A9 bis A12) mit einem Anteil von 61,2 % dominiert, mit weitem Abstand gefolgt von den Ämtern des höheren Dienstes mit einem Anteil von 24,7 %. Stellen im mittleren Dienst und hier insbesondere

Tab. C 7.14: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Alle Beamt_innen		
	Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A13–A16	24,7 %	462	42,4 %
A11/A12	32,3 %	603	65,7 %
A9/A10	28,9 %	540	71,7 %
A9–A12	61,2 %	1.143	68,5 %
A7/A8	9,9 %	185	61,1 %
A5/A6	1,4 %	27	70,4 %
A5–A8	11,3 %	212	62,3 %
Sonstige Einstufung	2,7 %	51	33,3 %
Insgesamt	100 %	1.868	60,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 7.15: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal		
	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %
A13–A16	34,5 %	394	40,1 %	9,6 %	60	60,0 %	5,1 %	5	*
A11/A12	33,9 %	387	57,1 %	33,0 %	206	84,5 %	10,2 %	10	10,0 %
A9/A10	23,8 %	272	65,8 %	36,7 %	229	90,0 %	38,8 %	38	2,6 %
A9–A12	57,7 %	659	60,7 %	69,7 %	435	87,4 %	49,0 %	48	4,2 %
A7/A8	2,9 %	33	72,7 %	17,1 %	107	81,3 %	45,9 %	45	4,4 %
A5/A6	0,4 %	5	*	3,5 %	22	77,3 %	0,0 %	(–)	(–)
A5–A8	3,3 %	38	68,4 %	20,7 %	129	80,6 %	45,9 %	45	4,4 %
Sonstige Einstufung	4,5 %	51	33,3 %	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	(–)	(–)
Insgesamt	100 %	1.142	52,6 %	100 %	624	83,3 %	100 %	98	5,1 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Die Personalgruppe „Sonstiges Personal“ wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

der Besoldungsgruppen A5/A6 sind dagegen mit einem Anteil von 11,3 % kaum an den Hochschulen zu finden. Zudem fällt auf, dass die Laufbahnen der Beamt_innen an den Hochschulen mehrheitlich von Frauen bekleidet werden, auch wenn ihr Anteil von 60,4 % unterhalb des Frauenanteils in der Gruppe der Tarifbeschäftigten (69,3 %) liegt. Die Beamtinnen sind insbesondere im mittleren (62,3 %) und gehobenen Dienst (68,5 %) vertreten, während Beamtinnen in den Spitzenämtern des höheren Dienstes mit einem Anteil von 42,4 % unterrepräsentiert sind. Auch innerhalb der Dienste zeigt sich, dass die Frauenanteile in den unteren Besoldungsgruppen jeweils höher ausfallen als in den oberen.

Die Gruppe der Beamt_innen wird in verschiedene Personalgruppen eingeteilt (Tab. C 7.15), davon ist mit 1.142 Beamt_innen der größte Teil dem Verwaltungspersonal zuzurechnen, gefolgt vom Bibliothekspersonal mit 624 Beamt_innen. Das technische Personal

bildet unter den Beamt_innen – im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten – mit 98 verbeamteten Beschäftigten nur eine kleine Personalgruppe an den Hochschulen. In der Personalgruppe 'Sonstiges Personal' sind lediglich vier Personen zu finden, daher wird diese Gruppe hier nicht weiter dargestellt. Das Pflegepersonal ist bei den Beamt_innen nicht enthalten, da es ausschließlich nach Tarif vergütet wird.

- **Verwaltungspersonal:** Das Verwaltungspersonal als größte Beamt_innengruppe im MTV-Bereich spiegelt insgesamt die geschlechterdifferenzierte Verteilung der Beamt_innen in den unterschiedlichen Ämtern wider. Es finden sich nur einige kleinere Unterschiede. So zeichnet sich diese Gruppe durch einen überdurchschnittlichen Anteil (34,5 %) von Beschäftigten des höheren Dienstes aus, wobei die Beamtinnen hier ebenfalls mit einem Anteil von 40,1 % unterrepräsentiert sind.

Tab. C 7.16: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Arbeitsvolumen und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Arbeitsvolumen	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A13–A16	76 bis 100 %	89,8 %	415	38,6 %
	51 bis 75 %	6,9 %	32	75,0 %
	bis 50 %	3,2 %	15	80,0 %
	Gesamt	100 %	462	42,4 %
A11/A12	76 bis 100 %	78,4 %	473	57,1 %
	51 bis 75 %	12,9 %	78	96,2 %
	bis 50 %	8,6 %	52	98,1 %
	Gesamt	100 %	603	65,7 %
A9/A10	76 bis 100 %	72,2 %	390	62,6 %
	51 bis 75 %	15,7 %	85	92,9 %
	bis 50 %	12,0 %	65	98,5 %
	Gesamt	100 %	540	71,7 %
A7/A8	76 bis 100 %	71,9 %	133	46,6 %
	51 bis 75 %	10,8 %	20	100 %
	bis 50 %	17,3 %	32	96,9 %
	Gesamt	100 %	185	61,1 %
A5/A6	76 bis 100 %	70,4 %	19	57,9 %
	51 bis 75 %	18,5 %	5	*
	bis 50 %	11,1 %	3	*
	Gesamt	100 %	27	70,4 %
Sonstige Einstufung	76 bis 100 %	100 %	51	33,3 %
	51 bis 75 %	0,0 %	(-)	(-)
	bis 50 %	0,0 %	(-)	(-)
	Gesamt	100 %	51	33,3 %
Insgesamt	76 bis 100 %	79,3 %	1.481	51,6 %
	100 %	69,3 %	1.294	47,8 %
	76 bis 99 %	10,0 %	187	77,5 %
	51 bis 75 %	11,8 %	220	92,3 %
	bis 50 %	8,9 %	167	96,4 %
	26 bis 50 %	7,7 %	144	95,8 %
	bis 25 %	1,2 %	23	100 %
	Gesamt	100 %	1.868	60,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

- **Bibliothekspersonal:** Das verbeamtete Bibliothekspersonal weist insgesamt die höchsten Frauenanteile im MTV-Beamt_innenbereich auf, wobei auch hier zu beobachten ist, dass mit steigender Besoldungsgruppe ab A9 die Frauenanteile sinken. Beamtinnen sind zwar in den wenigen Leitungsämtern (A13 bis A16) der Bibliotheken mit einem Anteil von 60,0 % vertreten, gleichwohl gemessen am Gesamtdurchschnitt ebenfalls unterrepräsentiert.
- **Technisches Personal:** Verbeamtungen in der Gruppe des Technischen Personals sind an den Hochschulen kaum vorhanden. Die Auswertung zeigt, dass die Zuordnung zu Besoldungsgruppen

in den Ämtern A7/A8 beginnt und Frauen insgesamt mit einem Anteil von 5,1 % kaum vertreten sind. Bei insgesamt 98 Beschäftigten sind die Fallzahlen jedoch zu gering, um weitergehende Interpretationen vorzunehmen.

Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Tabelle C 7.16 bezieht die Arbeitszeit der Beschäftigten in die Analyse ein. Dabei zeigt sich zunächst, dass 79,3 % der Hochschulbeamt_innen eine Stelle mit einem Umfang von 76 % bis 100 % innehaben, was hier als Vollzeitstelle gewertet wird.⁶¹ Damit ist die Vollzeit-

⁶¹ Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem Stellenumfang von 100 Prozent beträgt 69,3 %.

Tab. C 7.17: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Beschäftigungsverhältnis und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Beschäftigungsverhältnis	Alle Beam_t_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A13–A16	Auf Dauer	96,8 %	447	42,3 %
	Auf Zeit	3,2 %	15	46,7 %
	Gesamt	100 %	462	42,4 %
A11/A12	Auf Dauer	97,5 %	588	65,5 %
	Auf Zeit	2,5 %	15	73,3 %
	Gesamt	100 %	603	65,7 %
A9/A10	Auf Dauer	97,8 %	528	71,8 %
	Auf Zeit	2,2 %	12	66,7 %
	Gesamt	100 %	540	71,7 %
A7/A8	Auf Dauer	97,8 %	181	62,4 %
	Auf Zeit	2,2 %	4	*
	Gesamt	100 %	185	61,1 %
A5/A6	Auf Dauer	96,3 %	26	73,1 %
	Auf Zeit	3,7 %	1	*
	Gesamt	100 %	27	70,4 %
Sonstige Einstufung	Auf Dauer	31,4 %	16	18,8 %
	Auf Zeit	68,6 %	35	40,0 %
	Gesamt	100 %	51	33,3 %
Insgesamt	Auf Dauer	95,6 %	1.786	60,9 %
	Auf Zeit	4,4 %	82	48,8 %
	Gesamt	100 %	1.868	60,4 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

quote in der Gruppe der Beam_t_innen etwas höher als in der Gruppe der Tarifbeschäftigten (72,5%). Die Auswertung macht sichtbar, dass der Frauenanteil mit zunehmendem Arbeitsvolumen abnimmt. Obwohl Frauen 60,4 % der Beam_t_innen ausmachen, beträgt ihr Anteil an den Vollzeitstellen mit 51,6 % nur gut die Hälfte. Demgegenüber sind sie mit Anteilen von über 90 % überproportional in Teilzeit beschäftigt.

Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten insgesamt mit steigender Besoldung wächst: In den Ämtern A5/A6 sind 70,4 % der verbeamteten Beschäftigten in Vollzeit tätig, im höheren Dienst sind es 89,8 %. In der Regel sind es die Beamtinnen, die über alle Besoldungsgruppen hinweg anteilig häufiger in Teilzeit arbeiten und seltener in Vollzeit. Innerhalb der Gruppen des mittleren und des gehobenen Dienstes sinkt, wie bereits herausgestellt, der Frauenanteil jeweils mit der Höhe der Besoldungsgruppe. Dies trifft vor allem auf die vollzeitbeschäftigten Frauen zu: Während der Frauenanteil in Teilzeit weitgehend stabil bleibt, sinkt der Anteil der Frauen auf den Vollzeitstellen. Das wirft die Frage der Aufstiegsmöglichkeiten nicht nur für teilzeitbeschäftigte, sondern auch für vollzeitbeschäftigte Frauen auf.

Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Die Beam_t_innenlaufbahnen zeichnen sich in Bezug auf die Beschäftigung durch eine hohe Sicherheit aus. So sind 95,6 % der Beam_t_innen auf Dauer und somit lediglich 4,4 % auf Zeit beschäftigt (Tab. C 7.17). Die größte Gruppe der befristet Beschäftigten findet sich in der Gruppe ‚Sonstige Einstufung‘, in der der Anteil der Beam_t_innen auf Zeit 68,6 % beträgt, wobei es sich mit einer Anzahl von 51 Beschäftigten um eine sehr kleine Gruppe handelt, in der zugleich Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Ansonsten wird in keiner Besoldungsgruppe die 4-Prozent-Marke überschritten. Frauen sind lediglich in den höheren Ämtern ab A11/A12 und der Gruppe ‚Sonstige Einstufung‘ etwas häufiger auf Zeitstellen zu finden, wobei zu beachten ist, dass hier die Fallzahlen insgesamt sehr niedrig sind.

Hochschularten im Vergleich

Die Frage, ob geschlechterbezogene Unterschiede in der Besoldung des verbeamteten MTV-Personals auch nach Hochschulart differieren, wird im Folgenden untersucht (Tab. C 7.18). Bezogen auf die gesamten MTV-Beschäftigten liegt der Anteil der Beam_t_innen an den Universitäten, Fach- und Kunst-

Tab. C 7.18: Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Hochschulart und zusammengefassten Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart Besoldungsgruppe	Universitäten (ohne MF)			Medizinische Fakultäten			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %	BG %	Gesamt	F %
A13–A16	23,0 %	310	43,2 %	24,2 %	44	22,7 %	31,9 %	96	47,9 %	32,4 %	12	50,0 %
A9–A12	63,2 %	852	73,1 %	51,1 %	93	30,1 %	60,1 %	181	66,9 %	45,9 %	17	64,7 %
A5–A8	12,4 %	167	77,8 %	24,2 %	44	4,5 %	0,3 %	*	*	0,0 %	(–)	(–)
Sonstige Einstufung	1,4 %	19	36,8 %	0,5 %	*	*	7,6 %	23	26,1 %	21,6 %	8	50,0 %
Insgesamt	100 %	1.348	66,3 %	100 %	182	22,0 %	100 %	301	57,5 %	100 %	37	56,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.
* Die Fallzahl liegt unterhalb von sechs und wird aus Gründen des Datenschutzes nicht dargestellt.

hochschulen bei jeweils fast 9 %. Demgegenüber weisen die Medizinischen Fakultäten eine besondere Situation auf, denn hier beträgt der Beamt_innenanteil nicht einmal 1 % des MTV-Personals, wobei Beamtinnen zudem mit einem Anteil von 22,0 % deutlich unterrepräsentiert sind. An den anderen Hochschularten dagegen bilden Frauen wie in der Gesamtbetrachtung die Mehrheit der Beamt_innen. Eine Erklärung für die große Differenz zwischen den Medizinischen Fakultäten und den anderen Hochschularten bezüglich der Frauenanteile liegt in der unterschiedlichen Personalzusammensetzung. An den Medizinischen Fakultäten gibt es kein eigenes Bibliothekspersonal, das im Schnitt den höchsten Frauenanteil aufweist, da es den jeweiligen Universitäten zugeordnet ist. Stattdessen arbeitet hier der größte Teil des verbeamteten Technischen Personals – mit dem geringsten durchschnittlichen Frauenanteil.

Den höchsten Beamtinnenanteil weisen die Universitäten mit 66,3 % auf, aber auch an den Fach- und Kunsthochschulen sind Frauen mehrheitlich vertreten. Während an den Universitäten die Unterrepräsentanz von Beamtinnen in den Spitzenämtern mit einem Anteil von 43,2 % sehr deutlich ist, fällt sie an den Fach- (47,9 %) und Kunsthochschulen (50,0 %) nicht so deutlich aus. Zudem zeigt sich, dass die Beschäftigtenanteile an den Fach- und Kunsthochschulen im höheren Dienst bei ca. 32 % liegen, während der Anteil an den Universitäten 23,0 % beträgt.

Die Personalgruppe der Beamt_innen ist im Vergleich mit den Tarifbeschäftigten eine kleine Personalgruppe. Frauen sind mit einem Anteil von 60,4 % mehrheitlich vertreten, jedoch sinken ihre Anteile in den jeweiligen höheren Besoldungsgruppen der einzelnen Laufbahnen. Zugleich sind Frauen insbesondere in den Spitzenämtern unterrepräsentiert. Welche Gründe

für die geschlechterbezogene Verteilung der Laufbahngruppen maßgeblich sind und welche Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung hierbei zukommt, wird im folgenden Kapitel vertiefend betrachtet.

7.2.2 Beamt_innen im MTV-Bereich – eine besondere Gruppe an der Hochschule?

Aus der Perspektive ausgewiesener Hochschulakteurinnen werden im Folgenden die Besoldungspraxis von Beamt_innen und damit möglicherweise einhergehende Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen beleuchtet. Die Durchführung von Regelbeurteilungsverfahren sowie die Vergabe von Leistungsbezügen stehen dabei im Mittelpunkt.⁶²

Unterschiede zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt_innen

Übereinstimmend stellen die befragten Expertinnen zunächst heraus, dass es sich bei den Beamt_innen im MTV-Bereich um eine besonders kleine Gruppe handelt, die aufgrund ihrer Besonderheiten wenig sichtbar sei. Unter anderem betonen die Befragten, dass die Hochschulen im Vergleich zu Ministerial-, Justiz- und Schuldienst nur einen sehr kleinen Bereich innerhalb der heterogenen Beschäftigungsfelder der Landesbeamt_innen ausmachen.

„Ich würde das nicht so beschreiben wie in klassischen Verwaltungen, weil wir unser Top-Management in der Verwaltung nicht aus den klassischen Verwaltungskarrieren speisen, wie bei der Polizei oder Justizverwaltung, wo die mit diesen A9-Stellen einsteigen und sich dann danach quasi hocharbeiten.“ (Exp. H)

⁶² Wie zuvor werden in der folgenden Darstellung die mittlerweile veralteten, aber nach wie vor bekannten Bezeichnungen *mittlerer, gehobener* und *höherer* Dienst beibehalten, da sie auch von den befragten Expertinnen genutzt werden.

Innerhalb der Hochschulen sei die Gruppe der Beamt_innen zudem mit den Tarifbeschäftigten nur schwer vergleichbar und habe auch wenig mit ihnen gemeinsam. Die Besonderheiten zeigen sich nach Ansicht der Expertinnen insbesondere bei den Karriereverläufen und den Aufstiegsmöglichkeiten, die bei Beamt_innen von der Verfügbarkeit von Planstellen abhängen. Zudem gelte im Beamt_innenbereich das Alimentsprinzip, während Tarifbeschäftigten ein Entgelt für erbrachte Leistungen gezahlt werde. Dementsprechend erfolge die Festsetzung der Besoldungsgruppe nicht wie im Tarifbereich durch die Eingruppierung, sondern durch eine Bewertung der Dienstposten. Hierbei kenne das Beamt_innenrecht zwar eine Unterscheidung zwischen dem Erfüllen von höherwertigen und einfachen Aufgaben. Die Festsetzung der Besoldungsgruppe basiere jedoch nicht, wie im Tarifrecht, auf einer Bewertung konkreter Tätigkeiten. Gleichzeitig weisen die Expertinnen darauf hin, dass sich die Aufgabenbereiche der Beamt_innen und der Tarifbeschäftigten zunehmend vermischen. So würden insbesondere Positionen im höheren Dienst, z. B. Sachgebiets- oder Dezernatsleitung, für beide Gruppen ausgeschrieben. Vor dem Hintergrund der Autonomie der Hochschulen seien viele Aufgabenfelder und Positionen in der Verwaltung nicht mehr dem klassischen Beamt_innenbereich zuzurechnen, und es fehle zum Teil an geeigneten Bewerber_innen aus den Beamt_innenlaufbahnen. Daher, so die befragten Expertinnen, sinke die Zahl der Beamt_innen im MTV-Bereich, was perspektivisch auch für den Beamt_innenanteil an den Hochschulen insgesamt zu erwarten sei. Eine Expertin hält die Verbeamtung von Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sowie des Lehrpersonals zudem grundsätzlich „nicht mehr für zeitgemäß“ (Exp. G).

Typische Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche

Für den Hochschulbereich werden Abteilungsleitungen in der Verwaltung sowie Sachbearbeitung im Personal- und Finanzdezernat, im Baubereich sowie die Studienzulassung und -verwaltung von den Expertinnen als typische Beamt_innenstellen beschrieben. Diese Stellen seien auf der Ebene des mittleren Hochschulmanagements angesiedelt. Da sich die Arbeitsfelder und Aufgaben der Beamt_innen in Technik und Verwaltung stark gewandelt haben, gebe es mittlerweile kaum noch Planstellen in niedrigen Besoldungsgruppen. Diese Einschätzungen decken sich weitestgehend mit den im vorhergehenden Kapitel vorgestellten empirischen Daten, denen zufolge nur 11,3 % aller Beamt_innenstellen im MTV-Bereich den Besoldungs-

gruppen A5–A8 zugeordnet sind, während sich die große Mehrheit (61,2 %) in den Besoldungsgruppen A9–A12 befindet und immerhin noch ein knappes Viertel den Besoldungsgruppen A13–A16 angehört.

Geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede

Die relative Unsichtbarkeit geschlechtsbezogener Gehaltsungleichheiten an der Hochschule führt eine der Expertinnen darauf zurück, dass die Hochschulverwaltung insgesamt weiblich dominiert und ein etwaiges Übergewicht von Männern in den Leitungspositionen nur schwach ausgeprägt sei. Möglicherweise lassen sich Gehaltsunterschiede bei den Spitzenpositionen in der Verwaltung in der Besoldungsgruppe (A15 oder A16) festmachen. Mit dem Unterschied zwischen den Besoldungsgruppen A15 und A16 korrespondiere zugleich ein Machtgefälle zwischen den unterschiedlichen Dezernaten. So gelten beispielsweise das Baudezernat, IT oder Medizin als ‚wichtige‘ Dezernate, deren Leitung auch mit A16 besoldet sein könne, während beispielsweise Organisations- und Personalentwicklung als weniger machtvoll eingeschätzt würden. Damit könne zugleich ein Geschlechterbias einhergehen, da höhere Dienstposten und Machtpositionen an der Hochschule überwiegend männlich besetzt seien, so eine Expertin. Zudem vermutet eine andere Expertin Gehaltsunterschiede vor allem dort, wo viele Beamtinnen tätig sind, nämlich im ehemals gehobenen Dienst.

Ob geschlechterbezogene Gehaltsunterschiede ein Thema unter den Beamt_innen sind, wird von den Expertinnen widersprüchlich eingeschätzt: So bejaht eine Expertin, dass Gehaltsunterschiede unter den Beamt_innen im Bereich Technik und Verwaltung durchaus diskutiert würden. Eine andere Befragte vertritt die Einschätzung, dass die Frage der geschlechtergerechten Beamt_innenbesoldung sowohl an der Hochschule selbst sowie innerhalb der Beamt_innen- und Hochschulverbände kaum Beachtung fände. Dies führt sie auf das bereits bekannte Vorurteil zurück, dass feste Gehaltsregelungen einem Gender Pay Gap vermeintlich vollständig vorbeugen. Im Falle der Beamt_innen sind dies die feststehende Besoldungsordnung sowie die beamtenrechtlichen Regelungen zu Aufstiegs- und Beförderungsregeln.

Laufbahnen, Karriereentwicklung und Aufstiege

Auch die Frage, ob die beruflichen Orientierungen von Beamtinnen und Beamten auseinandergehen, wird von den Expertinnen sehr unterschiedlich eingeschätzt. Nach Ansicht einer Befragten entschieden

sich Frauen sehr bewusst für eine Beamt_innenlaufbahn, von der sie sich gute Chancen für die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie erhofften. Hierfür seien die Frauen dann auch bereit, eine – im Vergleich zu Beamt_innen ohne Erwerbsunterbrechungen – stagnierende Karriere- und Gehaltsentwicklung in Kauf zu nehmen.

„Viele haben mir erzählt, von vornherein diese Karriere angestrebt zu haben, und sehr viele junge Frauen wussten schon für sich, Ich möchte Familie haben, da kann ich mich lange beurlauben lassen, ich kann da wieder einsteigen ohne Probleme und die Bezahlung ist auch noch relativ gut und es ist ein sicherer Job.“ (Exp. I)

In dem Zusammenhang weist eine Expertin auch auf die positiven Auswirkungen der Dienstrechtsreform hin, die die Familienfreundlichkeit verbessert sowie die Beurlaubungsmöglichkeiten erweitert habe, z. B. durch Sabbatjahr oder Stundenreduktion. Dies habe die Attraktivität der Arbeitsplätze auch jenseits von Entwicklungsmöglichkeiten erhöht.

Die Expertinnen gehen davon aus, dass der Frauenanteil mit steigender Besoldungsgruppe eher sinkt. Eine der Befragten vermutet durchaus eine hohe Motivation und Karriereorientierung jener Beamtinnen, die sich an ihrer Hochschule in Nachwuchsführungspositionen befinden. Nach Einschätzung einer weiteren Expertin stünden jedoch auf der Ebene der Verwaltungsleitung auch an den Hochschulen deutlich mehr geeignete Männer als Bewerber für diese Positionen zur Verfügung. Deshalb seien Führungspersonen oft männlich, auch wenn die Grundlage für die Besetzung die Eignungsprüfung, d. h. die dienstliche Beurteilung, sei. Zugleich würden Verwaltungsleitungen in Teilzeit nur sehr ungern vergeben und auch lange Berufsunterbrechungen erwiesen sich als Aufstiegshindernis. Dies wertet die Expertin als einen ersten Hinweis auf Geschlechterungleichheiten bei der Besoldung.

- **Höherer Dienst:** Die Expertinnen erläutern, dass Beamt_innenlaufbahnen im höheren Dienst (A13–A16) an der Hochschule grundsätzlich nur schwer planbar und insgesamt selten seien. Die Fluktuation auf den Stellen sei sehr gering und nehme mit aufsteigender Besoldungsgruppe nochmals ab. Beamt_innen könnten nur befördert werden, wenn eine entsprechende Planstelle existiert. Ob diese verfügbar sei, hänge insbesondere von der Altersstruktur der Beschäftigten ab. „Also

das Karussell da oben dreht sich nicht mehr so schnell“ (Exp. F). Als Alternative könne ein Aufstieg nur über einen Stellenwechsel in eine andere Behörde erfolgen. Daneben gebe es zunehmend die Möglichkeit, dass Quereinsteiger_innen direkt aus der Forschung in das mittlere und höhere Management wechseln könnten, dann in der Regel aber als Tarifbeschäftigte. Unter diesen Quereinsteiger_innen sei die nachträgliche Verbeamtung unter bestimmten Bedingungen möglich und der Frauenanteil sehr hoch. Dass solche Quereinsteige nach der Promotion in die Spitzenpositionen des Wissenschaftsmanagements nicht unüblich seien, stellt nach Ansicht der Expertinnen eine Besonderheit der Beamt_innen in Führungspositionen an den Hochschulen dar. In anderen Verwaltungen sei ein Seiteneinstieg in Spitzenpositionen nicht vorgesehen. Allerdings würden momentan nach Auskunft einer anderen Expertin nur noch Jurist_innen verbeamtet eingestellt, weil diese bereits den Vorbereitungsdienst absolviert haben. Diese Besonderheit, Wissenschaftler_innen in das Topmanagement der Hochschulverwaltung zu rekrutieren, wird von einigen Expertinnen als innovative Personalpolitik beschrieben, die an einer Hochschule zudem mit der Implementierung von Gender Mainstreaming einherging.

- **Gehobener Dienst:** Im gehobenen Dienst, die Laufbahngruppe, die im MTV-Bereich zahlenmäßig die größte Anzahl von Beamt_innen ausmacht, sei das Eingangsamt A9 und ein Aufstieg bis A13 grundsätzlich möglich. Allerdings sei dieses Spitzenamt in der Hochschulverwaltung kaum zu finden. Der gehobene Dienst wird von einer Expertin als laufbahngeprägt beschrieben.

„Und da sind viele Leute und ich nehme jetzt mal den gehobenen Dienst, Bachelor, Duales Studium, das Eingangsamt ist A9 und die Hürde nach A10, die schaffen auch noch alle, davon kann man ausgehen, so viele sind dann da und ab da wird es dann eng. A11 sind dann schon deutlich weniger und wenn Sie in den Frauenförderplan gucken – wir haben die nur nach Gruppen aufgeteilt –, aber dann wird die Luft dünn. A12 sind dann schon nur noch relativ wenige und A13, das ist dann das Spitzenamt für die, da haben wir, glaube ich, vier oder fünf.“ (Exp. I)

In der mittleren Verwaltung steckten die Beamt_innen eher fest, sodass in der Regel keine Führungs-

karrieren und damit verbunden kein Aufstieg in den höheren Dienst erreicht werde, so die Einschätzung einer Expertin. Eine andere hingegen schätzt die Durchlässigkeit vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst an den Hochschulen als relativ hoch ein. Es ist möglich, dass die Beamt_innen über Fortbildungen und das Absolvieren eines Vorbereitungsdienstes, der im Fall von Nichtjurist_innen und Nichtlehrer_innen auch in Form von Lehrgängen absolviert werden kann, in eine höhere Laufbahngruppe aufsteigen. Die Hoheit über Angebot und Durchführung der Lehrgänge hat das Innenministerium. Allerdings, so erläutert eine Expertin, sei es nicht planbar, wann das Ministerium die Weiterbildungslehrgänge anbietet. Bisweilen kollidiere dies dann mit der Familienphase. Eine gezielte Frauenförderung, um Beamtinnen die Teilnahme an den Lehrgängen zu ermöglichen, werde nicht betrieben. Eine weitere Alternative für einen Aufstieg in eine Führungsposition biete der Wechsel in den Tarifbereich (z. B. nach E13). Diese Möglichkeit bestehe jedoch eher theoretisch, da die Verbeamtung selbst als Statussymbol gelte und eine attraktivere Versorgung biete, sodass Frauen eher davon absehen, in den Tarifbereich zu wechseln.

Wie die Expertinnen berichten, erfassen die Hochschulen die geschlechterbezogenen Unterschiede nach Besoldungsgruppe, Beförderungen und Aufstiege unterschiedlich: Teilweise erfolgt ein Controlling im Rahmen der Gleichstellungspläne, bei dem auch die Beförderungen im Beamt_innenbereich berücksichtigt werden. Hierbei zeige sich, dass im gehobenen Dienst das Geschlechterverhältnis bei den Beförderungen den Anteil von Frauen und Männern in der Gruppe der Beamt_innen repräsentiere, da deutlich mehr Frauen befördert wurden. Allerdings würden im Controlling Besoldungsgruppen häufig aggregiert, sodass weder Unterschiede zwischen Beamtinnen und Beamten entlang der einzelnen Besoldungsgruppen noch damit einhergehende Gehaltsunterschiede sichtbar würden. Darüber hinaus seien Statistiken zu Beförderungen im höheren Dienst (A13–A16) aufgrund der geringen Personenanzahl häufig wenig aussagekräftig. Zum Teil, so das Ergebnis der Expertinnen-Interviews, befinde sich das Controlling über die Beförderung von Beamt_innen auch erst im Aufbau. Wie eine Expertin berichtet, sollen an einer Hochschule hierbei auch Teilzeit und Telearbeit in die Überprüfung einbezogen werden.

Rolle des Beurteilungsverfahrens

Für die Beurteilungsverfahren können Hochschulen eigenständig Richtlinien zur Durchführung erlassen.⁶³ Den Expertinnen zufolge nehmen die Hochschulen diese Möglichkeit auch wahr und haben in Teilen bereits eigene Richtlinien für die Durchführung von Regelbeurteilungs- und Anlassbeurteilungsverfahren etabliert, die die beamtenrechtliche Grundlage für Beförderungen bilden. Hierbei wählen die Hochschulen nach Aussage der Expertinnen sehr unterschiedliche Verfahrensweisen: So gibt es Hochschulen, die überhaupt keine Regelbeurteilung durchführen, sondern nur anlassbezogen beurteilen – etwa im Rahmen von Beförderungsrunden oder Stellenausschreibungen – und dabei die Kriterien „Leistung, Eignung und Befähigung“ berücksichtigen. An einer anderen Hochschule finden hingegen Regelbeurteilungen auf ausdrücklichen Wunsch des Personalrates statt. Ob Regelbeurteilungen erfolgen oder immer nur anlassbezogen beurteilt wird, berührt nach Ansicht einer Expertin vor allem die Frage nach der Flexibilität der Verwaltung. Größere Spielräume stünden allerdings in einem Spannungsverhältnis zur Rechtssicherheit, die mit einem klar geregelten Verfahren mit entsprechenden Beurteilungskriterien zunehme. An einer Hochschule sei soeben eine Regelbeurteilung aufgrund neu erlassener Richtlinien erfolgt. Diese sollten, so die Expertin, auch mithelfen, die Auswirkung von impliziten Geschlechterstereotypen zu begrenzen. Hierzu wurden auch die Beurteiler_innen im Rahmen der dazugehörigen Schulung für eine geschlechtergerechte Durchführung des Verfahrens sensibilisiert. Auch die Gleichstellungsbeauftragte sei nicht nur während der Durchführung des Beurteilungsverfahrens (Festlegung der Beurteilungskriterien, Beurteiler_innenkonferenz, abschließendes Controlling), sondern bereits auf der Ebene der Konzeption der Richtlinien permanent eingebunden gewesen. Zudem sei eine Evaluation des neuen Beurteilungssystems geplant. Insgesamt wird von der Expertin jedoch erwartet, dass die Einführung eines neuen Beurteilungssystems selbst nicht unmittelbar zu großen Veränderungen in der Beförderungspraxis führe. Entscheidend sei die Frage, wie das System angewendet und umgesetzt werde.

⁶³ Festgeschrieben ist dies in Abs. 12.1 der „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung zur Vorbereitung von Personalmaßnahmen, insbesondere Beförderungsentscheidungen“, einem Regierungserlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) in der Fassung vom 19.11.2010: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=53120150224091333211 [Zugriff am 19.09.2019].

Als Herausforderung für die Durchführung von Beurteilungsverfahren an der Hochschule nennen die Expertinnen übereinstimmend die geringe Zahl der Beamt_innen.

„Es ist ja total aufwendig, wenn sie alle drei Jahre eine Regelbeurteilungsrunde machen müssen. Die Vorgesetzten, häufig selber gar nicht Beamte, haben überhaupt keine Beziehung auch zu dieser Statusgruppe, müssen jetzt einen kleinen Teil ihrer Belegschaft beurteilen, weil es für die Tarifbeschäftigten kein Beurteilungswesen gibt. [...] Das ist so ein bisschen stiefmütterlich und es ist so, ‚Eigentlich wollen wir uns darum auch gar nicht kümmern, wir wissen gar nicht, was konkret eigentlich so ein Beamter, was den ausmacht im Vergleich zum Tarifbeschäftigten.‘“ (Exp. G)

Trotz dieser unterschiedlichen Grundlagen und Verfahrensweisen sei es, so eine Expertin, weiterhin Ziel der Beurteilungsverfahren, die Leistung der Beamt_innen übergreifend und kriteriengeleitet vergleichbar zu machen. Auch die vergebenen Noten gelten hochschul- und behördenübergreifend als vergleichbar und bilden die Grundlage für Einstellungen und Beförderungen von Beamt_innen an den Hochschulen. Eine Herausforderung sei, dass die Stellen bisweilen auch zugleich für Tarifbeschäftigte ausgeschrieben würden, sodass unterschiedliche Bewertungslogiken miteinander konkurrierten. Die Einstellung von Beamt_innen müsse auf der Grundlage der letzten Beurteilung erfolgen. Deshalb, so eine Expertin, haben die Beurteilungen eine große Bedeutung, da sie die nächsten Beförderungen vorstrukturieren und ein Übergehen derjenigen Person mit Bestnote nicht möglich sei. Die letzte Instanz, die die Note im Rahmen einer Beurteilungskonferenz festlege, sei die Kanzlerin/der Kanzler der Hochschule. Abweichungen der Kanzler_innenbeurteilung von der Erstbeurteilung seien jedoch die Ausnahme.

Ob die Dienstposten tatsächlich vergleichbar sind, darüber gehen die Meinungen der Expertinnen auseinander: Während eine Expertin insbesondere in Bezug auf Verwaltungskarrieren von einer hohen Vergleichbarkeit ausgeht, wird dies von anderen Expertinnen aufgrund der geringen Zahl der Beamt_innen und ihren unterschiedlichen Spezialisierungen tendenziell verneint. Ein weiteres Problem liegt einer Befragten zufolge darin, dass die Beurteilenden bisweilen die Vergabe breit differenzierter – und insbesondere schlechter – Noten scheuten, obwohl die Beurteilungsverfahren

letztlich auf die Herstellung einer möglichst eindeutigen Rangfolge zielen, auf deren Basis über Beförderungen entschieden werden kann. Gleichen sich zu viele Beurteilungsnoten, können sie nicht mehr die alleinige Grundlage für Beförderungsentscheidungen bilden. Dieses Ziel von Beurteilungen – die Herstellung einer möglichst eindeutigen Rangfolge – steht allerdings zugleich in einem Spannungsfeld mit einer Gleichstellungspraxis. Diese dürfe erst bei gleicher Leistung zum Instrument einer gezielten Frauenförderung greifen, wie mehrere Expertinnen betonen. Sowohl stark differenzierte Leistungsbeurteilungen wie zu viele ‚sehr gute‘ Beurteilungen könnten jedoch zu Unmut unter den Beschäftigten führen, da bei letzteren dann ‚Hilfskriterien‘ herangezogen werden müssten.

Teilzeit als Einfallstor für Benachteiligungen?

Allerdings thematisieren die Expertinnen weniger das Spannungsverhältnis zwischen den Zielen von Leistungsbeurteilung (Rangfolgenerstellung) und Gleichstellung, sondern setzen sich vor allem mit den Beurteilungskriterien und dem sich daran anschließenden Verfahren der Beurteilung auseinander. Im Prinzip, so die Expertinnen, dürften Teilzeitbeschäftigung oder Erwerbsunterbrechungen nicht zu Benachteiligungen von Frauen im Beurteilungsverfahren führen. Auch während Erziehungszeiten müssten die Beurteilungen ‚nachgezeichnet‘ werden⁶⁴ und das Beschäftigungsvolumen dürfe ebenfalls keinen Einfluss auf die Beurteilung haben. Dennoch berichten einige der Befragten, dass Vollzeitarbeit bei den Beurteilungen implizit als Norm gesetzt und die Beförderung von Teilzeitkräften als besonders begründungsbedürftig angesehen werde.

„Teilzeitbeschäftigte, die müssen eigentlich ganz normal beurteilt werden wie alle anderen auch und ob man Voll- oder Teilzeit und wieviel arbeitet, hat eigentlich keine Rolle zu spielen, aber die gefühlte Norm ist, glaube ich, immer noch, normal ist Vollzeit und alles, was nicht Vollzeit ist, weicht davon ab und hat schon irgendwie so ein Gefühl, so einen Begründungszwang, wenn man doch jemanden befördern – oder am Ende so eine Beförderung dabei herauskommt von Beschäftigten, die nicht vollzeitbeschäftigt sind.“ (Exp. I)

Zudem spielten bei den Beurteilungen auch informelle – bzw. ‚politische‘ – Elemente eine Rolle und obwohl es einen Kriterienkatalog gebe, existierten Spielräume

⁶⁴ Die bedeutet, dass bei Beurlaubungen der potenzielle Werdegang der Person anhand der durchschnittlichen Entwicklung der anderen Beschäftigten vergleichbar gemacht wird.

bei der Punktevergabe der Beurteilungen. Teilzeitarbeit oder Telearbeit würden so z.T. unbewusst und durch die Hintertür zu einem Negativkriterium – beispielsweise aufgrund des Vorurteils, Teilzeitbeschäftigte erledigten keine schwierigen Aufgaben. Ebenso führe die Präsenzkultur an der Hochschule dazu, dass sowohl Telearbeit wie Teilzeitarbeit, die oft zur Herstellung von Vereinbarkeit genutzt werde, negativ beurteilt würden. So bestätigen die befragten Expertinnen die in der Studie von Michaelis (2018) festgestellten Benachteiligungen, mit denen Frauen qua Geschlecht sowie aufgrund der Kriterien Teilzeittätigkeit und Erwerbsunterbrechungen konfrontiert seien:

„Aber man sieht eben, dass der Bruch bei den Frauen immer genau dann stattfindet, wenn die in die Familienphase kommen. Und wer nicht vorher – also jetzt sehr stark vereinfacht – schon die Karrierestufe höher erklommen hatte, der tut sich schwer, beim Wiedereinstieg, manchmal nach Jahren, dann nochmal wieder daran anzuknüpfen.“ (Exp. I)

Allerdings wirke sich eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Erwerbspause, anders als im Tarifbereich, nicht ganz so negativ auf die Alterssicherung aus, weil es eine Mindestversorgung bei Beamt_innen gebe und auch die freiwillige Krankenversicherung bis auf sehr wenige Ausnahmefälle positive Effekte habe. Obwohl sich die Expertinnen prinzipiell einig sind, dass sich Abweichungen von der ‚normalen‘ beruflichen Entwicklung in der Regel nachteilig auswirken, existiert zu dieser Erzählung auch ein Gegennarrativ:

„Und dann kommt der Zeitpunkt, wo Familie einsetzt und man aus dem Blick gerät, weil man nicht da ist. Was meine Erfahrung aber auch ist, ist, dass natürlich in der Phase die Männer relativ schnell bis zu einem bestimmten Punkt der Besoldungsgruppen herankommen und dann Frauen, sicherlich in einem kleineren Anteil, aber sehr steil aufholen. Das heißt, diejenigen, die dann zurückkommen aus der Elternzeit und dann auch richtig einsteigen in den Job, die schaffen es in sehr kurzer Zeit, an diesen Level zu kommen und häufig habe ich den Eindruck, sie sind die besser Qualifizierten, wenn es dann um Beförderungsstellen in Führungspositionen geht.“ (Exp. G)

Zugleich wird von einer Expertin angenommen, dass sich die Gründe für eine Berufswahl und -planung in der Verwaltung gar nicht stark zwischen Männern und Frauen unterscheiden:

„Es gibt durchweg welche, die sagen, hier habe ich meinen sicheren Job. Das wissen aber Männer und Frauen, ich glaube, das zeichnet die alle aus ein Stück weit und da habe ich gar nicht den Unterschied zwischen Männern und Frauen.“ (Exp. J)

Nach Ansicht der Expertin hätten auch Männer einen Bedarf für Telearbeit oder stellten die Frage nach dem Umgang mit einer Entgrenzung der Arbeitszeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar eine Teilzeittätigkeit anstreben. Deshalb sollte ständige Verfügbarkeit als Kriterium für Arbeitsleistung generell hinterfragt werden.

Leistungszulagen und Leistungsprämien

Insgesamt schätzt eine Expertin die Flexibilität und die Spielräume bei der Besoldungsordnung der Beamt_innen im Vergleich zum Tarifbereich als gering ein. Der Tarifvertrag biete – insbesondere im Hinblick auf Leistungszulagen – einige Handlungsmöglichkeiten, die im MTV-Bereich auch entsprechend genutzt würden.

„Bei den Beamten ist das [die Zulagenvergabe] nicht so einfach möglich und das ist, finde ich, eine wahnsinnige Einschränkung ehrlich gesagt. Weil die hängen dann da fest.“ (Exp. H)

Demgegenüber garantiere der Beamt_innenstatus höhere Nettogehälter und eine bessere Altersversorgung, sodass er weiterhin attraktiv sei. Zugleich betont eine Expertin, dass die Leistungsbesoldung dem Beamt_innenbereich grundlegend widerspreche: Anders als Tarifbeschäftigte erhielten Beamt_innen keinen Lohn für eine Gegenleistung, sondern werden alimentiert. Leistung werde nur über die Besoldungsgruppe festgelegt und auch bei Beförderungen oder Einstellungen sei das Kriterium ‚Leistung‘ nur ein Faktor neben ‚Eignung‘ und ‚Befähigung‘.

Nicht alle befragten Expertinnen konnten Auskunft darüber geben, ob und nach welchen Kriterien an ihrer jeweiligen Hochschule überhaupt Leistungszulagen im Beamt_innenbereich gezahlt werden. Es ergibt sich ein gemischtes Bild im Umgang mit Leistungszulagen für Beamt_innen im MTV-Bereich: So wird z.B. einerseits von klar definierten Vergabekriterien abgesehen, um Festlegungen zu vermeiden, während an einer anderen Hochschule eine Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Hochschulleitung existiert, die die Vergabe von Zulagen für den

gesamten MTV-Bereich regelt. An dieser Hochschule werde zweimal im Jahr auf Antrag über die Vergabe von Leistungszulagen entschieden, wobei alle Anträge begutachtet und die Begründungen verglichen würden. An einer weiteren Hochschule existiert keinerlei Richtlinie für die Zahlung von Zulagen – weder für Beamt_innen noch für Tarifbeschäftigte im MTV-Bereich. Allerdings würden in wenigen Ausnahmefällen auf der Basis von Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung Zulagen an Beamt_innen gezahlt.

Eine Expertin weist außerdem darauf hin, dass sich die Vergabepaxis von Leistungszulagen im Beamt_innenbereich von den Tarifbeschäftigten unterscheidet. Leistungszulagen für Beamt_innen könnten – anders als im Tarifbereich – nur temporär vergeben werden. Um eine gewisse Dauerhaftigkeit zu erreichen, müsste die Vergabe von Prämien und Zulagen im Wechsel erfolgen. Im Hinblick auf die Höhe der Zulagen betont dieselbe Expertin, dass es sich nur um ein geringes Geldvolumen handele, auch im Vergleich zum Tarifbereich, in dem Drittmittel für die Vergabe von Zulagen genutzt werden könnten. Sie begründet dies damit, dass nicht zuletzt der Landesrechnungshof eine strikte Auslegung der Zulagenvergabe verlange. Eine weitere Möglichkeit für zusätzliche Zahlungen sei die Anordnung von bezahlten Überstunden.

7.2.3 Handlungsbedarf bei verbeamteten Mitarbeiter_innen

Es ist vor allem die Beförderungspraxis und weniger die Vergabe von Leistungszulagen, die die Expertinnen als ein Einfallstor für Geschlechterungleichheit zwischen verbeamteten Mitarbeiter_innen im Bereich Technik und Verwaltung sehen. Beförderungen kommen in Betracht, wenn ein entsprechender Dienstposten frei ist und besetzt werden muss. Sodann erfolgen eine Ausschreibung und oftmals auch eine persönliche Ansprache an geeignete Kandidat_innen, mit der Aufforderung, sich zu bewerben. Diese Praxis wird von einer Expertin als diskriminierungsanfällig gegenüber denjenigen erachtet, die keine persönliche Aufforderung erhalten:

„Man kann sich natürlich auch bewerben, wenn man nicht angesprochen wird. Ich weiß auch nicht, wie sehr sich das rumspricht, meistens schon. Was ich mitbekomme, spricht sich das schon rum, derjenige oder diejenige ist angesprochen worden. Es gibt dann auch welche, die es trotzdem probieren, aber eigentlich

weiß man auch schon so ein bisschen, man ist nicht der Favorit.“ (Exp. J)

Obwohl die Expertinnen sich kritisch über die Beurteilungspraxis äußern, schlagen sie keine grundsätzliche Veränderung des Verfahrens vor. Das Hauptargument ist, dass auch durch eine aufgabenbezogene Beurteilung Benachteiligungen nicht grundsätzlich vermieden würden. Entscheidend für die Festsetzung einer Besoldungsgruppe sei der Zuschnitt des genauen Dienstpostens und die damit verbundenen zugewiesenen Aufgaben. Dies stellt in den Augen einer Expertin eine Stellschraube dar. Denn gerade für die Zuweisung bestimmter Aufgaben existieren sehr große Spielräume, sodass dies sowohl die Festlegung der Besoldungsgruppe, aber auch das Beurteilungsverfahren beeinflussen könne:

„Da ist der Gestaltungsspielraum groß, wem weise ich welche Aufgabe zu. Es muss ja nur zu der Besoldungsgruppe passen, damit es amtsangemessen ist. Das heißt, ich würde das ein Stück weit verlagern. Und da wird man nicht drankommen können von der Rechtsprechung. Das ist tatsächlich ureigenster Gestaltungsspielraum, wer jetzt welche Aufgaben hat, und dann habe ich darüber die Möglichkeit zu sagen, der macht ja noch das zusätzlich.“ (Exp. J)

Möglicherweise sei auch eine andere Gewichtung von Beurteilungskriterien erfolversprechend, doch auch hierbei haben die jeweiligen Dienststellen große Spielräume.

Zugleich stellt eine Expertin eine gewisse Persistenz von traditionellen Rollenbildern und Geschlechterstereotypen bezüglich der Aufteilung von Lohn- und Sorgearbeit fest. Es gäbe zwar einen Wandel und eine sehr traditionell orientierte Generation von Beurteilenden gehe langsam in den Ruhestand. Dennoch seien solche Einstellungen nicht allein eine Generationenfrage, sodass Stereotype über männliche ‚Familienernährer‘ und Frauen als ‚Zuverdienende‘ nicht automatisch verschwinden.

Hochschulebene: Bewertungspraxis diskriminierungsarm gestalten

Nach Ansicht einiger Expertinnen ist es wichtig, die Hochschulkultur zu verändern, um somit zu einer geschlechtergerechten Beförderungspraxis im Beamt_innenbereich zu gelangen. Dazu gehöre, Führungspositionen stärker für Teilzeittätigkeiten zu öff-

nen. Nach Einschätzung einer Expertin gäbe es nur wenige Posten, die nicht teilzeitfähig sind. Oftmals fehlten an den Hochschulen jedoch Ideen, wie Teilzeitmöglichkeiten für höhere Dienstposten umgesetzt und Aufgaben geteilt werden könnten.

„Wenn man sagen würde, ‚Ich kann das auch in Teilzeit machen‘, dann glaube ich, wäre dieses ‚Nee, will ich gar nicht, ich will ja nur Teilzeit arbeiten‘ gar nicht so problematisch. Das ist, glaube ich, eher so, dass man sagt, ‚Das geht eben nicht in Teilzeit‘ und dann passt es nicht zu der Lebensplanung.“ (Exp. J)

Gelinge es zukünftig, auch Führungsaufgaben teilzeitfähig zu machen, sei es insgesamt weniger problematisch, wenn Frauen höhere Bedarfe nach Teilzeittätigkeiten geltend machten. Es gehöre zur Aufgabe der Hochschule, so eine weitere Expertin, Vereinbarkeit zu ermöglichen. Zugleich sollten auch die positiven Effekte der Übernahme von Familienverantwortung stärker wertgeschätzt werden.

Darüber hinaus müsse das Beurteilungswesen verbessert werden, so die Empfehlung einer Interview-

partnerin. Eine Möglichkeit hierfür sei, das Beurteilungsverfahren zu verändern und hierbei ein Vieraugenprinzip zu etablieren, sodass Beurteilungen nicht mehr durch eine Person allein, sondern möglichst von einer Frau und einem Mann vorgenommen werden. Allerdings ist die Expertin skeptisch, inwieweit außerdienstliche Verpflichtungen oder Verantwortlichkeiten (Pflege- oder Sorgearbeit) Eingang in die Beurteilung finden sollten, weil es schwer sei, hierfür gerechte Verfahren zu etablieren.

Anders als im Tarifbereich existiert kein analoges Prüfverfahren, wie EG-Check, das einfach an der Hochschule zur Überprüfung der Besoldungsstrukturen angewendet werden könnte. Voraussetzung dafür, ein solches Verfahren im Beamt_innenbereich zu etablieren, seien nach Ansicht einer Expertin zunächst Erhebungen der jeweiligen Geschlechteranteile in den einzelnen Besoldungsgruppen. Zugleich stelle sich die Frage der Vergleichbarkeit der jeweiligen Dienstposten. Prinzipiell erachtet die Expertin die Entwicklung entsprechender Instrumente für möglich, um auf der Ebene der einzelnen Hochschule zu einem Vergleich der Tätigkeiten zu gelangen.

7.3 Resümee

Sowohl im Tarif- als auch im Beamt_innenbereich der Hochschulen in NRW lassen sich Tendenzen erkennen, die auf eine systematisch auftretende geringere Entlohnung von Frauen hinweisen. So sieht der Tarifvertrag des Landes 15 Entgeltgruppen für die Beschäftigten an Hochschulen vor und im MTV-Bereich findet sich das gesamte Eingruppierungsspektrum von E1 bis E15. Frauen und Männer sind jedoch nicht gleichmäßig auf die Entgeltgruppen verteilt, von Entgeltgruppe E5 bis E12 sinkt der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung der Stellen. Innerhalb der Entgeltgruppencluster, die eine gleiche formale Qualifikation erfordern, finden Frauen sich überdurchschnittlich häufig in den niedrigeren Entgeltgruppen. Durchgängig sichtbar ist dieses Muster im Technischen Personal, der einzigen mehrheitlich mit Männern besetzten MTV-Personalgruppe.

Eine Teilzeittätigkeit üben – unabhängig von der Personalgruppe – fast ausschließlich Frauen aus. Zugleich sind teilzeitbeschäftigte Frauen dabei

häufiger in den jeweils niedrigeren Entgeltgruppen beschäftigt. Das bedeutet, dass eine Teilzeittätigkeit für Frauen im MTV-Bereich nicht nur zeitweise mit weniger Einkommen, sondern auch mit dauerhaft verminderten Aufstiegschancen verbunden ist. Dies wirkt sich sowohl auf das jeweils aktuelle existenzsichernde Einkommen als auch auf die Existenzsicherung im Alter aus.

Ebenso übersteigt der Frauenanteil auf befristeten Stellen im Tarifbereich fast durchweg den Frauenanteil auf Dauerstellen, das betrifft vor allem die Ränder der Entgeltskala. Anders als beim wissenschaftlich-künstlerischen Hochschulpersonal sind befristet Beschäftigte im MTV-Bereich dabei nicht die Regel, sondern bilden mit rund 15 % aller Tarifbeschäftigten eine Minderheit. Gerade in den höheren Entgeltgruppen ab E11 haben Frauen deutlich weniger Dauerstellen inne. Damit sind sie gerade in den Bereichen, in denen mehr Geld verdient werden kann und Aufstiegschancen gegeben sind, prekär beschäftigt.

Aus der Perspektive der Expertinnen stellt der Tarifvertrag ein Einfallstor für Entgeltungleichheiten aufgrund des Geschlechts im MTV-Bereich dar. Gleichzeitig nutzten die Hochschulen ihre bestehenden Spielräume hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertungen, der Stellenbewertung sowie der darauf basierenden Eingruppierungen oder der Vergabe von Zulagen nicht – bzw. zum Nachteil insbesondere der beschäftigten Frauen. Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei den MTV-Tarifbeschäftigten auf Hochschulebene sollten deshalb auf diese Bereiche – Arbeitsplatzbeschreibung, Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung – fokussieren sowie bei den Entscheidungsträger_innen und innerhalb der Hochschulöffentlichkeit für die Thematik sensibilisieren. Teilzeittätigkeiten stellen nach Ansicht der Expertinnen ein eigenes Einfallstor für Entgeltungleichheiten dar, wenngleich diese – nicht zuletzt aufgrund der gesellschaftlichen Strukturierung privater Sorgearrangements – oftmals gerade von Frauen zumindest zeitweise gewünscht werden.

Im Beamt_innenbereich finden sich ähnliche Tendenzen. Zwar sind Beamt_innen gegenüber den Tarifbeschäftigten in höheren Besoldungsgruppen vertreten: Ein Drittel des Verwaltungspersonals, der größten Personalgruppe, ist in einer der höchsten Besoldungsgruppen A13 bis A16 beschäftigt. Davon profitieren Frauen allerdings in deutlich unterdurchschnittlichem Ausmaß. Gerade an den Universitäten ist in dieser Besoldungsgruppe nicht einmal die Parität erreicht und es besteht ein großes Gefälle im Frauenanteil zwischen dem gehobenen Dienst und dem höheren Dienst.

Ab den Besoldungsgruppen A9/A10 sinkt der Frauenanteil mit jeder höheren Besoldungsgruppe. Das lässt sich auch für die beiden größten Personalgruppen – Verwaltungs- und Bibliothekspersonal – nachweisen, auch dann, wenn es sich um Personen mit der gleichen Ausgangsqualifikation handelt. Männer haben in beiden Personalgruppen eine größere Wahrscheinlichkeit, nach einer höheren Besoldungsgruppe vergütet zu werden.

Auch bei den Beamt_innen zeigt sich – noch eindeutiger als bei den Tarifbeschäftigten – dass der Frauenanteil mit zunehmendem Arbeitsvolumen abnimmt. Obwohl 60 % der Hochschulbeamt_innen Frauen sind, besetzen sie nur etwas mehr als die Hälfte der Vollzeitstellen. Insgesamt ist in dieser

Gruppe Vollzeitbeschäftigung sehr viel stärker verbreitet als bei den Tarifbeschäftigten, was auch mit dem höheren Männeranteil der Beamt_innen zusammenhängt. Je höher die Besoldungsgruppe, desto weniger Frauen finden sich auf Vollzeitstellen.

Befristung spielt bei Beamt_innen – anders als bei den Tarifbeschäftigten – kaum eine Rolle. Während der Frauenanteil an den wenigen befristet Beschäftigten insgesamt unterdurchschnittlich ausfällt, kehrt sich die Geschlechterverteilung in den höheren Besoldungsgruppen um und Frauen sind anteilig häufiger befristet verbeamtet. Eine verstärkte Besetzung der höheren Besoldungsgruppen mit Frauen geht somit nicht automatisch mit einem gesicherten Einkommen einher.

Die Expertinnen erachten das Beurteilungswesen als Grundlage für Beförderungen sowie für die Vergabe von Zulagen als entscheidenden Hebel für die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Besoldung der Beamt_innen im MTV-Bereich. Im Zentrum steht hierbei die Frage, wie Beurteilungen kriteriengeleitet erfolgen können, ohne dass geschlechterstereotype Vorurteile einfließen. Dies betrifft aus Sicht der Expertinnen insbesondere die Fragen der Beurteilung von Teilzeitkräften sowie den Umgang mit Erwerbsunterbrechungen.

Die Ergebnisse lassen sich insgesamt in ihren Tendenzen in den Forschungsstand zum Gender Pay Gap in Deutschland einordnen. An der Hochschule finden sich im MTV-Bereich sowohl vergeschlechtlichte Berufs- und Tätigkeitsfelder, die sich ursächlich auf die geringere Bezahlung von Frauen auswirken, als auch Ungleichheiten auf der Führungsebene. Aufgrund der nicht oder nicht zum Vorteil von Frauen genutzten Spielräume des Tarifvertrags zeigen sich auch Unterschiede auf Hochschulebene. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich ebenfalls negativ auf das Einkommen von Frauen im MTV-Bereich aus. Laut Comparable-Worth-Ansatz (vgl. Teil C Kap. 1), können Tarifverträge Einfallstore für geschlechtliche Ungleichheiten darstellen, was jedoch häufig nicht erkannt wird, da es sich um mittelbare Diskriminierungen innerhalb und zwischen männer- und frauen-dominierten Tätigkeitsfeldern handelt. Diese Problematik wird von den befragten Expertinnen auch für die Hochschulen beschrieben. Die Ungleichheiten im Beamt_innenbereich finden sich vorwiegend auf der Führungsebene und im höheren Dienst, sodass hier noch stärker eine vertikale Segregation greift.

8 ENTGELTWERKSAME UNGLEICHHEITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN MITTELBAU

Wie einleitend im Forschungsstand bereits unterstrichen, wurden ungleiche Geschlechterverhältnisse im akademischen Mittelbau bislang vor allem anhand ungleicher Karrierewege und Benachteiligungen von Frauen im Hinblick auf die Berufung auf Professuren konstatiert. Diese Untersuchungen blenden jedoch die Frage nach geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten und deren Auswirkungen innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals ohne Professur aus, die im Folgenden mit Blick auf die nordrhein-westfälischen Hochschulen im Fokus stehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb der Professur durch

eine große Heterogenität gekennzeichnet ist. Dies betrifft u. a. die Entgelt- oder Besoldungsgruppe, das Arbeitsvolumen, das Beschäftigungsverhältnis (auf Dauer bzw. auf Zeit) und die Qualifikation (mit Promotion bzw. ohne Promotion), aber ebenso die verschiedenen Personalgruppen der Tarifbeschäftigten und der Beamt_innen sowie den Hochschultyp. Die geschlechterbezogene Auswertung der hochschulstatistischen Daten von IT.NRW erfolgt daher entlang dieser Kategorien. Wie im vorangegangenen Kapitel wird die Analyse aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen getrennt nach Tarifbeschäftigten (Kap. 8.1) und Beamt_innen (Kap. 8.2) vorgenommen.

8.1 TARIFBESCHÄFTIGTE UND ENTGELTWERKSAME UNGLEICHHEITEN

Im Folgenden wird das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal ohne Professur, das nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) beschäftigt ist, im Hinblick auf entgeltwirksame Ungleichheiten untersucht.⁶⁵ Als Beschäftigtengruppen zählen dazu die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, aber auch die neuere Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sowie die bereits seit längerem bestehenden, jedoch stark schrumpfenden Gruppen der Dozent_innen und Assistent_innen. Die Eingruppierung der Stellen in die Entgeltgruppen des TV-L basiert in der Regel auf der formalen Qualifikation, d. h. den Studienabschlüssen, sowie der Hochschulart. An den Universitäten führt ein Master-Abschluss oder ein vergleichbarer wissenschaftlicher Hochschulabschluss zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe E13, bei herausgehobenen Tätigkeiten ist auch eine Vergütung nach E14 oder E15 möglich, während bei Vorliegen eines Bachelor-Abschlusses die Eingruppierung in E12 erfolgt. An den Fachhochschulen zieht das Vorliegen eines Bachelor-Abschlusses bzw. eines FH-Diploms in nichttechnischen wissenschaftlichen Arbeitsbereichen je nach weiteren Tätigkeitsmerkmalen die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E9 bis E12

nach sich, im technischen Wissenschaftsbereich führt dies zur Eingruppierung nach E10 bis E13. Sofern die wissenschaftlichen Stellen an der FH einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordern, wird auch in E13 bis E15 eingruppiert.

Die folgende Darstellung orientiert sich primär an den Entgeltgruppen. Eine weitere Feindifferenzierung, d. h. die Betrachtung der Erfahrungsstufen innerhalb der Entgeltgruppen, kann mit dem hier vorliegenden Datenmaterial nicht vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang bleibt auch eine Unterscheidung anhand der Finanzierung der Stellen (Haushalts- oder Drittmittelfinanzierung) ein Forschungsdesiderat. Auch die im TV-L erstmalig für die wissenschaftlichen Beschäftigten vereinbarten Leistungselemente in Bezug auf das Entgelt können anhand der vorliegenden Daten, ebenso wie die Erfahrungsstufen nicht untersucht werden. Bei der folgenden Analyse werden die Tarifbeschäftigten daher ausschließlich nach Geschlecht und Entgeltgruppen differenziert. Beides wird in Beziehung gesetzt zu weiteren, direkt oder indirekt entgeltrelevanten Merkmalen wie Qualifikation, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsverhältnis.

⁶⁵ Der TV-L enthält Sonderregelungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten: Diese betreffen u. a. die Beachtung der Grundrechte der Wissenschafts-, Kunst- und Gewissensfreiheit, die Frage der Befristungen und der Arbeitszeitregelungen sowie zu Urlaub und Nebentätigkeiten. Die Beschäftigung an Hochschulen – und insbesondere die Befristung von Arbeitsverträgen – wird zudem durch die Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) gerahmt.

8.1.1 Entgeltgruppe, Personalgruppe und Qualifikation

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes gehören insgesamt 39.277 Personen zur Gruppe der

Tab. C 8.1: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Personalgruppe	Alle Tarifbeschäftigten		
	Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E15	1,3 %	514	24,7 %
E14	4,8 %	1.882	34,8 %
E13	70,4 %	27.633	43,6 %
E13–E15	76,5 %	30.029	42,8 %
E12	3,0 %	1.165	36,1 %
E11	2,9 %	1.145	41,1 %
E10	1,0 %	380	32,4 %
E9	0,2 %	81	59,3 %
E9–E12	7,1 %	2.771	38,3 %
Sonstige Einstufung	16,5 %	6.477	48,9 %
Insgesamt	100 %	39.277	43,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

tarifbeschäftigten akademischen Mitarbeiter_innen ohne Professur (Tab. C 8.1). Der Frauenanteil liegt mit 43,5 % etwas unterhalb der Parität. Die Entgeltskala reicht von E9 bis E15, es dominieren allerdings die Entgeltgruppen ab E13, in denen über drei Viertel des Personals beschäftigt sind (76,5 %). Die mit Abstand am häufigsten vergebene Entgeltgruppe im akademischen Mittelbau ist E13, die mit 70,4 % die große Mehrheit der Tarifbeschäftigten umfasst. Beschäftigte in den – in der Regel mit Leitungsfunktion ausgestatteten – Entgeltgruppen E14 und E15 machen mit 6,1 % einen eher kleinen Teil der Tarifbeschäftigten aus. Während der Frauenanteil von 43,6 % in E13 dem Durchschnitt aller Tarifbeschäftigten entspricht, nimmt er mit der weiteren Höhe der Entgeltgruppen kontinuierlich ab: In E14 beträgt er mit 34,8 % noch etwas mehr als ein Drittel, während er in der höchsten Entgeltgruppe E15 nur noch bei knapp einem Viertel (24,7 %) liegt. Diese vertikale Segregation innerhalb der Gruppen E13 bis E15 stellt einen ersten Anhaltspunkt für einen Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau dar. Frauen üben seltener als ihre Kollegen leitende wissenschaftliche Tätigkeiten aus und erhalten dementsprechend ein niedrigeres Tabellenentgelt.

Innerhalb der Entgeltgruppen E9 bis E12, die nur 7,1 % der Beschäftigten umfassen, variieren die Frauenanteile. So sind die akademischen Mitarbeiterinnen hier mit einem Anteil von 38,3 % insgesamt unterrepräsentiert. Die Entgeltgruppen E9 bis E12 sind vor allen an Fachhochschulen zu finden, an denen die Eingruppierungen der Stellen auch davon abhängen, ob diese in technischen oder nichttechni-

schen Wissenschaftsbereichen angesiedelt sind. Vor diesem Hintergrund spiegeln die jeweils niedrigeren Frauenanteile in den insbesondere technischen Entgeltgruppen E10 (32,4 %) und E12 (36,1 %) gegenüber den höheren Anteilen in E9 (59,3 %) und E11 (41,1 %) die geschlechterspezifischen Effekte der Studienwahl.

Mit einem Anteil von 16,5 % sind 6.477 wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte mit einer Sonstigen Einstufung außerhalb des tariflichen Rahmens eingruppiert, darunter sind Frauen fast zur Hälfte vertreten. Diese Entgeltgruppe findet sich fast ausschließlich an den Medizinischen Fakultäten. Vereinzelt können auch Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden darunter fallen.

Verdienstunterschiede nach Personalgruppe

Aufgeschlüsselt nach den drei Personalgruppen zeigen sich große Unterschiede in der Verteilung der Entgeltgruppen (Tab. C 8.2).

- **Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen:** Mit 37.625 Beschäftigten und daher einem Anteil von 95,8 % ist die Personalgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen die größte Gruppe im akademischen Mittelbau. Aufgrund dieser zahlenmäßigen Dominanz entspricht hier der Frauenanteil von 42,9 % etwa dem Anteil am Gesamtpersonal. Die am stärksten besetzte Entgeltgruppe ist E13 (70,3 % der Beschäftigten), danach folgt mit weitem Abstand die Gruppe E14 mit 4,5 %. Die Verteilung des

Tab. C 8.2: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Personalgruppen und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Personalgruppe	Wiss./Künstl. MA			LfbA			Doz. u. Ass.		
	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E15	1,3 %	488	24,6 %	0,5 %	8	25,0 %	17,8 %	18	27,8 %
E14	4,5 %	1.695	33,8 %	8,1 %	126	38,9 %	60,4 %	61	54,1 %
E13	70,3 %	26.447	42,9 %	76,1 %	1.181	60,1 %	5,0 %	5	*
E13–E15	76,1 %	28.630	42,0 %	84,8 %	1.315	57,9 %	83,2 %	84	48,8 %
E12	2,9 %	1.075	34,6 %	5,8 %	90	53,3 %	0,0 %	(–)	(–)
E11	2,9 %	1.085	40,9 %	3,8 %	59	45,8 %	1,0 %	1	*
E10	1,0 %	373	32,2 %	0,5 %	7	42,9 %	0,0 %	(–)	(–)
E9	0,2 %	81	59,3 %	0,0 %	(–)	(–)	0,0 %	(–)	(–)
E9–E12	6,9 %	2.614	37,6 %	10,1 %	156	50,0 %	1,0 %	1	*
Sonstige Einstufung	17,0 %	6.381	49,0 %	5,2 %	80	47,5 %	15,8 %	16	37,5 %
Insgesamt	100 %	37.625	42,9 %	100 %	1.551	56,5 %	100 %	101	46,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung des Frauenanteils.

Frauenanteils ähnelt stark der bereits dargestellten Gesamtgruppe der Tarifbeschäftigten, was auf die zahlenmäßige Dominanz dieser Personalgruppe zurückzuführen ist: So findet sich auch hier ein deutlich abnehmender Frauenanteil zwischen den Entgeltgruppen E11 und E12 sowie von E13 bis E15.

- **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA):**

Die Stellenkategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben wird seit Mitte der 2000er-Jahre an den Hochschulen verstärkt ausgeschrieben. Die LfbAs sollen insbesondere aufgrund des Anstiegs der Studierendenzahlen den damit einhergehenden erhöhten Lehrbedarf abdecken. Daher sind sie ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt. Die 1.551 LfbAs sind mehrheitlich Frauen (56,5 %) und auch in dieser Beschäftigtengruppe sind knapp über drei Viertel der Stellen in E13 eingruppiert. In den höheren Entgeltgruppen nimmt der Frauenanteil kontinuierlich ab. Beträgt er in E13 noch 60,1 %, sinkt er in E14 auf 38,9 %. In der höchsten Entgeltgruppe E15 finden sich insgesamt nur acht Beschäftigte, lediglich zwei davon sind Frauen.

- **Dozent_innen und Assistent_innen:** Diese Personalgruppe hat in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung verloren und umfasst an den nordrhein-westfälischen Hochschulen nur noch 101 Personen. Hierunter sind Frauen mit einem Anteil von 46,5 % vertreten. Der überwiegende Teil der Dozent_innen und Assistent_innen wird

nach E14 vergütet (60,4 %), während sich 17,8 % der Stellen in E15 finden. Auch zwischen diesen beiden Gruppen zeigt sich in Bezug auf den Frauenanteil ein deutlicher Unterschied: Während Frauen in E14 noch eine knappe Mehrheit bilden (54,1 %), machen sie in der höchsten Entgeltgruppe E15 nur noch etwas über ein Viertel (27,8 %) aus.

Verdienstunterschiede nach Qualifikation

Ein zentrales Kriterium, das zur Begründung von Entgeltungleichheiten herangezogen wird, ist die Qualifikation der Beschäftigten. In der Wissenschaft stellt die Promotion die erste Qualifikationsstufe für eine Wissenschaftskarriere dar. Die folgende Auswertung (Tab. C 8.3) soll darüber Aufschluss geben, inwiefern der Abschluss einer Promotion mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.⁶⁶

Insgesamt überwiegen im wissenschaftlichen Mittelbau die Tarifbeschäftigten ohne Promotion (27.238). Der Frauenanteil liegt in beiden Gruppen – den Promovierten und den Nichtpromovierten – etwas oberhalb der 40-Prozent-Marke, wobei der Frauenanteil bei den Promovierten sogar etwas höher ausfällt. Ein entscheidendes Kriterium ist die Qualifikation hingegen für die Verteilung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals auf die Entgeltgruppen. Hier unterscheiden sich die Gruppen der promovierten und der nicht-promovierten Tarifbeschäftigten

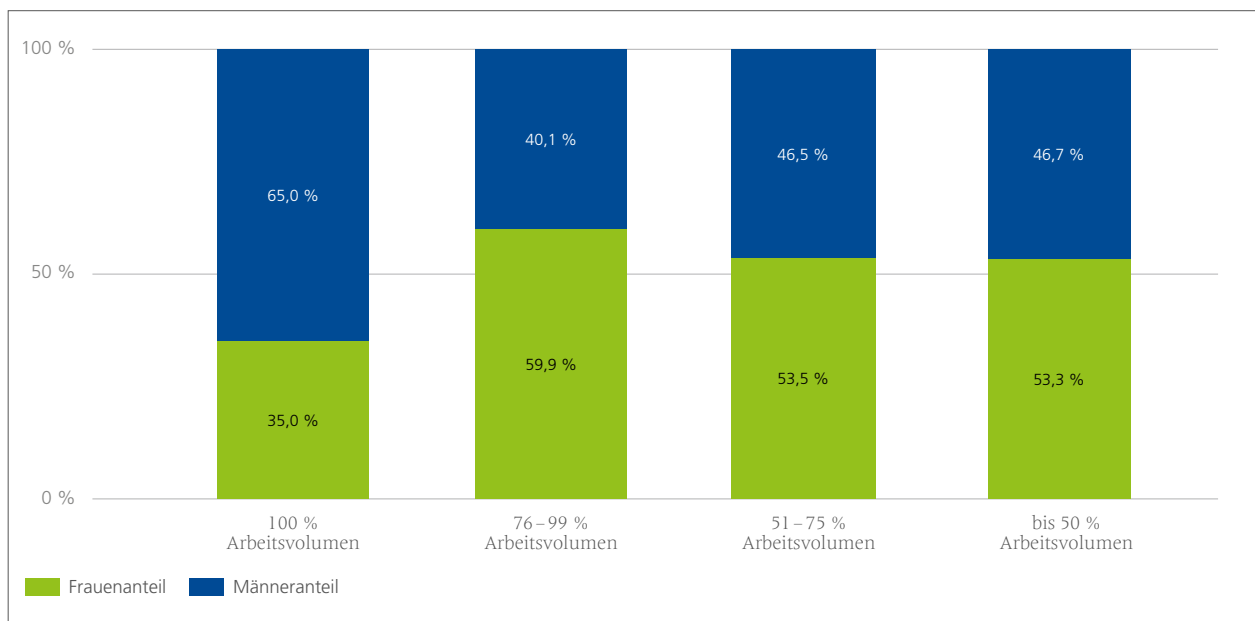
⁶⁶ Die Entgeltgruppen E9 bis E12 werden aufgrund der geringen Fallzahl der Promovierten zusammengefasst dargestellt.

Tab. C 8.3: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Qualifikation und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Qualifikation Entgeltgruppe	ohne Promotion			mit Promotion		
	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E15	0,4 %	113	22,1 %	3,3 %	401	25,4 %
E14	1,8 %	498	40,4 %	11,5 %	1.384	32,8 %
E13	78,3 %	21.324	42,5 %	52,4 %	6.309	47,4 %
E13–E15	80,5 %	21.935	42,3 %	67,2 %	8.094	43,8 %
E9–E12	9,9 %	2.696	37,9 %	0,6 %	75	54,7 %
Sonstige Einstufung	9,6 %	2.607	53,0 %	32,1 %	3.870	46,2 %
Insgesamt	100 %	27.238	42,9 %	100 %	12.039	44,7 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Abb. C 8.1: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

deutlich. So werden 78,3 % der Beschäftigten ohne Promotion nach E13 vergütet. Für die Gruppe der Promovierten trifft dies mit einem Anteil von 52,4 % lediglich auf gut die Hälfte der Beschäftigten zu. Die Anteile der Entgeltgruppen E14 (11,5 %) und E15 (3,3 %) fallen in dieser Gruppe dagegen höher aus als unter den Nichtpromovierten.

Weitere Unterschiede aufgrund der Qualifikation zeigen sich mit Blick auf die Frauenanteile: Während in den geringer vergüteten Entgeltgruppen E9 bis E12 der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten ohne Promotion mit 37,9 % leicht unterdurchschnittlich ausfällt, finden sich unter den wenigen Promovier-

ten in diesen Entgeltgruppen mehrheitlich Frauen. Auch sinkt der Frauenanteil in der Gruppe ohne Promotion zwischen den Entgeltgruppen E13 und E14 kaum, fällt aber bei den E15-Stellen deutlich geringer aus. Demgegenüber nimmt der Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion mit steigender Höhe der Entgeltgruppe bereits mit E14 kontinuierlich ab. In E14 beträgt er bereits unterdurchschnittliche 32,8 % und fällt in der höchsten Entgeltgruppe E15 nochmals auf lediglich 25,4 %. Eine vertikale Geschlechtersegregation zeigt sich somit insbesondere unter den promovierten Tarifbeschäftigten. Ein Drittel der Promovierten, darunter 46,2 % Frauen, wird außertariflich vergütet

(32,1 %). Hier schlägt der hohe Anteil der Promovierten in der Medizin zu Buche, in der überdurchschnittlich häufig eine Sonstige Einstufung vergeben wird.

8.1.2 Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Das vertragliche Arbeitsvolumen (Vollzeit/Teilzeit) hat einen unmittelbaren Einfluss auf das Entgelt und damit auch auf mögliche geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten zwischen den Tarifbeschäftigten im Mittelbau. Die folgenden Auswertungen gehen der Frage nach, ob sich das Arbeitsvolumen von tarifbeschäftigten Frauen und Männern innerhalb der Entgeltgruppen unterscheidet und welche Einflüsse der Qualifikation sowie der Zugehörigkeit zu einer Fächergruppe zukommen. Ein erster Blick auf das Arbeitsvolumen nach Geschlecht lässt sichtbar werden, dass es vor allem Männer sind, die unter den Tarifbeschäftigten in Vollzeit tätig sind, während Frauen mehrheitlich Teilzeitstellen besetzen (Abb. C 8.1).

Arbeitsvolumen nach Entgeltgruppen

Im Mittelbau ist fast die Hälfte aller Stellen in Teilzeit besetzt (Tab. C 8.4). Hierbei ist insgesamt davon auszugehen, dass es sich zumeist um nicht-erwünschte Teilzeitarbeit handelt, ein Umstand, der ebenso wie der hohe Befristungsanteil der Stellen zur Prekarität dieser Beschäftigtengruppe beiträgt. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten (26,9 %) arbeitet auf höchstens einer halben Stelle, 15,7 % haben eine Stelle mit einem Arbeitszeitvolumen von 51 % bis 75 % inne und rund 2,5 % der Stellen im Mittelbau weisen einen Umfang von 76 % bis 99 % auf. Nur etwas mehr als die Hälfte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten hat eine Vollzeitstelle (54,9 %). Dabei zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied: Während Frauen auf Teilzeitstellen mehrheitlich vertreten sind, sind sie unter den Vollzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 35,0 % deutlich unterrepräsentiert. Das bedeutet, dass Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau seltener als ihre Kollegen die volle Vergütung ihrer jeweiligen Entgeltgruppe ausschöpfen können.

Die Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen zeigt erhebliche Unterschiede im Arbeitsvolumen. In den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15 sowie bei einer Sonstigen Einstufung arbeiten jeweils mehr als 80 % der Beschäftigten in Vollzeit. Dagegen liegt die Quote der Vollzeitbeschäftigten in E13 bei 46,6 %. In der

Entgeltgruppe E12 sind Vollzeitbeschäftigte leicht mehrheitlich vertreten, in E11 beträgt ihr Anteil noch 47,9 %, während er in E10 und in E9 um die 40 % liegt. Damit zeigt sich, dass die Entgeltgruppe mit dem Arbeitsvolumen verknüpft ist.

Innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen sind Frauen, mit Ausnahme der Entgeltgruppe E9, überproportional häufig auf Teilzeitstellen tätig. So machen Frauen in der am stärksten besetzten Entgeltgruppe E13 nur ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten aus. In den höheren Entgeltgruppen (E14 und E15) fallen die Differenzen der jeweiligen Frauenanteile zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung besonders hoch aus. Dies gilt ebenfalls für die Beschäftigten mit einer Sonstigen Einstufung.

Da geschlechterbezogene Unterschiede zwischen den Tarifbeschäftigten mit und ohne abgeschlossene Promotion bereits deutlich wurden, werden diese beiden Gruppen ebenfalls mit Blick auf den Umfang der Arbeitszeit analysiert. Tab. C 8.5 lässt erkennen, dass fast drei Viertel der Promovierten eine Vollzeitstelle innehaben, während dies für nicht einmal die Hälfte des nichtpromovierten Mittelbaus zutrifft. Hierbei zeigt sich jedoch für beide Gruppen, dass Frauen bei den Vollzeitstellen unterrepräsentiert sind. Frauen sind mit einem Anteil von 33,5 % in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten ohne Promotion vertreten, unter den promovierten Vollzeitbeschäftigten beträgt ihr Anteil 37,1 %. Für Frauen scheint sich die Chance auf eine Vollzeitbeschäftigung durch eine Promotion also nicht zwingend zu erhöhen.

Arbeitsvolumen nach Fächergruppe

Die Aussicht, als Tarifbeschäftigte im Mittelbau eine Vollzeitstelle zu erhalten, hängt auch von der Ausstattung der Professuren mit Personalmitteln sowie von der Fakultät bzw. Organisationseinheit ab. Mit Blick auf die gefundene Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollzeitstellen stellt sich hierbei die Frage, ob dies als Fächereffekt interpretiert werden kann.

Ein Vergleich der Arbeitsvolumina in den fünf personell am stärksten besetzten Fächergruppen und einer Organisationseinheit (Tab. C 8.6) zeigt deutliche Unterschiede bei den Anteilen der Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Der höchste Anteil an Vollzeitbeschäftigten findet sich in den beiden – gemessen an der Anzahl der Beschäftigten – größten Fächergruppen: den Ingenieurwissenschaften (74,2 %) und der Humanmedizin

Tab. C 8.4: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Arbeitsvolumen	Alle Tarifbeschäftigten		
		Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E15	100 %	88,7 %	456	20,8 %
	51 bis 99 %	4,7 %	24	75,0 %
	bis 50 %	6,6 %	34	41,2 %
	Gesamt	100 %	514	24,7 %
E14	100 %	82,5 %	1.552	29,3 %
	51 bis 99 %	8,3 %	156	66,7 %
	bis 50 %	9,2 %	174	55,2 %
	Gesamt	100 %	1.882	34,8 %
E13	100 %	46,6 %	12.868	33,8 %
	51 bis 99 %	21,7 %	6.009	51,4 %
	bis 50 %	31,7 %	8.756	52,7 %
	Gesamt	100 %	27.633	43,6 %
E12	100 %	56,5 %	658	21,3 %
	51 bis 99 %	16,2 %	189	49,2 %
	bis 50 %	27,3 %	318	58,8 %
	Gesamt	100 %	1.165	36,1 %
E11	100 %	47,9 %	548	34,3 %
	51 bis 99 %	13,8 %	158	56,3 %
	bis 50 %	38,3 %	439	44,2 %
	Gesamt	100 %	1.145	41,1 %
E10	100 %	38,2 %	145	24,8 %
	51 bis 99 %	10,8 %	41	41,5 %
	bis 50 %	51,1 %	194	36,1 %
	Gesamt	100 %	380	32,4 %
E9	100 %	42,0 %	34	73,5 %
	51 bis 99 %	8,6 %	7	71,4 %
	bis 50 %	49,4 %	40	45,0 %
	Gesamt	100 %	81	59,3 %
Sonstige Einstufung	100 %	81,6 %	5.284	42,6 %
	51 bis 99 %	9,2 %	596	82,7 %
	bis 50 %	9,2 %	597	71,4 %
	Gesamt	100 %	6.477	48,9 %
Insgesamt	100 %	54,9 %	21.545	35,0 %
	76 bis 99 %	2,5 %	1.000	59,9 %
	51 bis 75 %	15,7 %	6.180	53,5 %
	51 bis 99 %	18,3 %	7.180	54,4 %
	bis 50 %	26,9 %	10.552	53,3 %
	Gesamt	100 %	39.277	43,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.5: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen und Qualifikation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Arbeitsvolumen	ohne Promotion			mit Promotion		
		EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
Alle Entgeltgruppen	100 %	46,2 %	12.591	33,5 %	74,4 %	8.954	37,1 %
	51 bis 99 %	21,8 %	5.936	51,0 %	10,3 %	1.244	70,7 %
	bis 50 %	32,0 %	8.711	51,1 %	15,3 %	1.841	63,7 %
	Gesamt	100 %	27.238	42,9 %	100 %	12.039	44,7 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.6: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Arbeitsvolumen, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen Einrichtungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Arbeitsvolumen	Alle Tarifbeschäftigten		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	100 %	47,3 %	1.451	54,0 %
	51 bis 99 %	17,6 %	541	60,3 %
	bis 50 %	35,0 %	1.074	63,2 %
	Gesamt	100 %	3.066	58,3 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (MF)	100 %	67,9 %	6.953	44,3 %
	51 bis 99 %	16,1 %	1.649	73,8 %
	bis 50 %	15,9 %	1.632	71,8 %
	Gesamt	100 %	10.234	53,4 %
Ingenieurwissenschaften	100 %	74,2 %	6.058	16,1 %
	51 bis 99 %	9,4 %	765	39,6 %
	bis 50 %	16,4 %	1.340	39,4 %
	Gesamt	100 %	8.163	22,1 %
Mathematik, Naturwissenschaften	100 %	34,8 %	2.673	27,5 %
	51 bis 99 %	25,4 %	1.955	36,3 %
	bis 50 %	39,8 %	3.058	40,3 %
	Gesamt	100 %	7.686	34,8 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	100 %	37,0 %	2.026	46,0 %
	51 bis 99 %	25,8 %	1.410	55,7 %
	bis 50 %	37,2 %	2.039	55,4 %
	Gesamt	100 %	5.475	52,0 %
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	100 %	56,4 %	1.651	42,5 %
	51 bis 99 %	19,2 %	561	67,6 %
	bis 50 %	24,5 %	717	62,8 %
	Gesamt	100 %	2.929	52,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: nur Medizinische Fakultäten.

an den Medizinischen Fakultäten (67,9 %).⁶⁷ In den zentralen Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen) haben immerhin 56,4 % der Beschäftigten eine Vollzeitstelle, in den Geisteswissenschaften sind es dagegen 47,3 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar nur 37,0 %. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weist mit einem Anteil von 34,8 % den geringsten Anteil an Vollzeitstellen auf; damit gestaltet sich die Beschäftigungslage hier im Vergleich zu den Technikwissenschaften grundlegend anders.

Die Aufschlüsselung nach Fächergruppen lässt sichtbar werden, dass die Geschlechterungleichheiten in der Verteilung der Voll- und Teilzeitstellen über die verschiedenen Fächergruppen hinweg bestehen bleiben. In allen Fächergruppen sind Frauen unter den Vollzeitbeschäftigten unterdurchschnittlich vertreten – unabhängig von einer jeweils unterschiedlich hohen

oder geringen Verfügbarkeit von Vollzeitstellen. Dabei ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Geisteswissenschaften – einer Fächergruppe, in der Vollzeitstellen eher knapp sind – am geringsten ausgeprägt: Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil von 58,3 % in dieser Fächergruppe liegt der Frauenanteil an den Vollzeitstellen um 4,3 Prozentpunkte darunter. In den eher großzügig mit Vollzeitstellen ausgestatteten Ingenieurwissenschaften unterschreitet der Frauenanteil an Vollzeitstellen mit 16,1 % dagegen den ohnehin geringen durchschnittlichen Frauenanteil noch einmal um 6,0 Prozentpunkte. Mit einer Differenz von 9,8 Prozentpunkten zwischen dem durchschnittlichen Frauenanteil und dem Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen findet sich in den zentralen Einrichtungen der höchste Gender Gap. Es wird erkennbar, dass sich die gute Ausstattung mit Vollzeitstellen in einzelnen Fächergruppen für tarifbeschäftigte Frauen nicht positiv auf eine Vollzeitbeschäftigung auswirken muss. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass eine Vollzeittätigkeit bzw. die Aussicht auf eine solche gerade für tarifbeschäftigte Frauen auch eine Frage des Fachs ist.

⁶⁷ Aufgrund der starken Unterschiede in der Ausstattung zwischen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften werden hier nur die Medizinischen Fakultäten zugrunde gelegt.

8.1.3 Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Für die Tarifbeschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau ist die Befristung der Stellen, anders als für die Beamt_innen und anders als im MTV-Bereich, ein hervorstechendes Merkmal. Von den 39.277 Tarifbeschäftigten haben nur 6.235 eine Dauerstelle inne, dies entspricht einem Anteil von lediglich 15,9 % (Tab. C 8.7). Ausgehend von diesem vor allem unter dem Stichwort ‚akademische Prekarität‘ diskutierten Befund wird untersucht, ob mit der Befristungspraxis im wissenschaftlichen Mittelbau Geschlechterungleichheiten verbunden sind. Die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses wirkt sich zwar nicht unmittelbar auf das Entgelt aus, das Risiko von Erwerbsunterbrechungen ist jedoch erhöht und daher können befristete Arbeitsverträge längerfristig zu Verdienstunterschieden beitragen.⁶⁸ Zwar zeigt eine Auswertung nach Geschlecht keine starken Unterschiede, doch wird die Tendenz erkennbar, dass tarifbeschäftigte Frauen tendenziell seltener auf Dauer und dafür etwas häufiger auf Zeit angestellt sind (Abb. C 8.2). Im Folgenden werden die Beschäftigungsverhältnisse nicht nur nach Geschlecht und Entgeltgruppen ausgewertet, sondern es werden ebenso mögliche Einflüsse analysiert, die sich aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Fächergruppe ergeben.

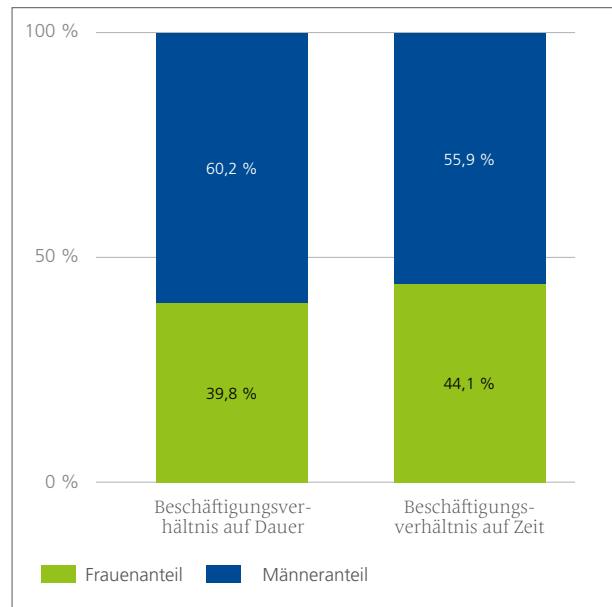
Beschäftigungsverhältnis nach Entgeltgruppen

Mit einem Anteil von 84,1 % besteht der überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau auf Zeit (Tab. C 8.7). Dabei finden sich die höchsten Befristungsquoten in der häufigsten Entgeltgruppe E13, in der mit einem Anteil von 92,6 % nahezu alle Stellen befristet sind. Auch die Stellen im Bereich der Sonstigen Einstufung (77,6 %) und in der Entgeltgruppe E10 (74,7 %) sind sehr häufig durch eine Befristung gekennzeichnet. Demgegenüber sind die Beschäftigungsverhältnisse, die in E14 und E15 eingruppiert sind, mit Anteilen über 60 % mehrheitlich auf Dauer angelegt.

Insgesamt liegt der Anteil von Frauen (44,1 %) an den befristeten Stellen höher als ihr Anteil an den Dauerstellen (39,8 %). Bezogen auf die einzelnen

⁶⁸ So geht beispielsweise der WSI-Verteilmonitor davon aus, dass die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich zur anhaltenden Ungleichheit der Einkommen beiträgt. Hierunter wird u. a. die Zunahme von Befristungen und Teilzeittätigkeiten verstanden (vgl. https://www.boeckler.de/118326_118340.htm, Zugriff am 04.10.2019).

Abb. C 8.2: Unbefristete und befristete Beschäftigung beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Entgeltgruppen gestaltet sich die Geschlechterverteilung jedoch sehr heterogen. In der am stärksten besetzten Entgeltgruppe E13, die zugleich die höchste Befristungsquote aufweist, sind Frauen anteilig häufiger auf Dauerstellen (52,7 %) zu finden als auf befristeten Stellen (42,9 %). Keine geschlechterbezogenen Unterschiede in Bezug auf die Befristung lassen sich in der höchsten Entgeltgruppe E15 feststellen. Der Frauenanteil sowohl an den befristeten als auch an den unbefristeten Stellen liegt bei jeweils rund 25 %. In der Entgeltgruppe E14 sind Frauen mit einem Anteil von 36,8 % etwas häufiger befristet beschäftigt als auf Dauer (33,7 %). Allerdings ist hierbei die bereits erwähnte vertikale Segregation zu beachten, da der Frauenanteil ab Entgeltgruppe E14 insgesamt deutlich sinkt.

Unter den Beschäftigten in den geringer vergüteten Entgeltgruppen E9 bis E11 sind Frauen auf entfristeten Stellen leicht überproportional vertreten. Hingegen lassen sich deutliche Unterschiede in der Entgeltgruppe E12 feststellen, in der Frauen im Vergleich mit ihren Kollegen häufiger befristet beschäftigt sind. Hier haben Frauen nur etwas mehr als ein Viertel der Dauerstellen inne (26,3 %), jedoch fast die Hälfte der befristeten Stellen (45,1 %). Der größte Unterschied zuungunsten von Frauen findet sich jedoch in der Gruppe der sonstig

Tab. C 8.7: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Beschäftigungsverhältnis	Alle Tarifbeschäftigten		
		Entgeltgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
E15	Auf Dauer	68,7 %	353	24,6 %
	Auf Zeit	31,3 %	161	24,8 %
	Gesamt	100 %	514	24,7 %
E14	Auf Dauer	64,5 %	1.213	33,7 %
	Auf Zeit	35,5 %	669	36,8 %
	Gesamt	100 %	1.882	34,8 %
E13	Auf Dauer	7,4 %	2.033	52,7 %
	Auf Zeit	92,6 %	25.600	42,9 %
	Gesamt	100 %	27.633	43,6 %
E12	Auf Dauer	48,2 %	562	26,3 %
	Auf Zeit	51,8 %	603	45,1 %
	Gesamt	100 %	1.165	36,1 %
E11	Auf Dauer	43,7 %	500	43,0 %
	Auf Zeit	56,3 %	645	39,7 %
	Gesamt	100 %	1.145	41,1 %
E10	Auf Dauer	25,3 %	96	34,4 %
	Auf Zeit	74,7 %	284	31,7 %
	Gesamt	100 %	380	32,4 %
E9	Auf Dauer	33,3 %	27	63,0 %
	Auf Zeit	66,7 %	54	57,4 %
	Gesamt	100 %	81	59,3 %
Sonstige Einstufung	Auf Dauer	22,4 %	1.451	34,5 %
	Auf Zeit	77,6 %	5.026	53,1 %
	Gesamt	100 %	6.477	48,9 %
Insgesamt	Auf Dauer	15,9 %	6.235	39,8 %
	Auf Zeit	84,1 %	33.042	44,1 %
	Gesamt	100 %	39.277	43,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

eingestufteten Beschäftigten, in der Frauen über die Hälfte der befristeten Stellen innehaben (53,1 %), aber nur rund ein Drittel der Dauerstellen (34,5 %).

Fächergruppe und Beschäftigungsverhältnis

Die Befristung von Stellen im Tarifbereich ist in allen großen Fächergruppen die Regel, die Befristungsquoten variieren zwischen 80,0 % in der Humanmedizin (an den Medizinischen Fakultäten) und reichen bis zu 92,2 % in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (Tab. C 8.8). Eine sehr hohe Befristungsquote weisen auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 91,0 % auf. Eine Ausnahme bilden hingegen die Zentralen Einrichtungen, wo immerhin mehr als ein Drittel der Beschäftigten auf Dauer angestellt ist (37,0 %).

Bezogen auf die Geschlechterverteilung wird sichtbar, dass in Mathematik, Naturwissenschaften und in der Humanmedizin Frauen deutlich überdurch-

schnittlich befristet beschäftigt sind. In den Geisteswissenschaften und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es hingegen nur geringe Unterschiede in der Befristungspraxis von Frauen und Männern. Einzig in den Ingenieurwissenschaften haben Frauen, obwohl sie dort mit einem Anteil von 22,1 % immer noch eine Minderheit darstellen, sogar eine leicht erhöhte Chance auf eine Dauerstelle: 27,3 % der Dauerbeschäftigten sind Frauen. Die Analyse zeigt jedoch erneut, dass eine hohe Verfügbarkeit von Dauerstellen innerhalb einer Fächergruppe bzw. wissenschaftlichen Einrichtung nicht automatisch die Chancen von Frauen auf eine unbefristete Anstellung beeinflusst.

8.1.4 Entgeltgruppen nach Hochschulart

Die Eingruppierung der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus unterscheidet sich auch nach Hochschulart. Das wissenschaftliche Personal an den Medizi-

Tab. C 8.8: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Beschäftigungsverhältnis, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Beschäftigungsverhältnis	Tarifbeschäftigte		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	Auf Dauer	15,4 %	471	55,6 %
	Auf Zeit	84,6 %	2.595	58,8 %
	Gesamt	100 %	3.066	58,3 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (MF)	Auf Dauer	20,0 %	2.048	37,2 %
	Auf Zeit	80,0 %	8.186	57,5 %
	Gesamt	100 %	10.234	53,4 %
Ingenieurwissenschaften	Auf Dauer	13,1 %	1.067	27,3 %
	Auf Zeit	86,9 %	7.096	21,4 %
	Gesamt	100 %	8.163	22,1 %
Mathematik, Naturwissenschaften	Auf Dauer	7,8 %	596	25,5 %
	Auf Zeit	92,2 %	7.090	35,6 %
	Gesamt	100 %	7.686	34,8 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Auf Dauer	9,0 %	495	53,7 %
	Auf Zeit	91,0 %	4.980	51,8 %
	Gesamt	100 %	5.475	52,0 %
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	Auf Dauer	37,0 %	1.084	48,2 %
	Auf Zeit	63,0 %	1.845	54,7 %
	Gesamt	100 %	2.929	52,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: nur Medizinische Fakultäten.

Tab. C 8.9: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Hochschulart und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart Entgeltgruppe	Universitäten (ohne MF)			Medizinische Fakultäten			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %	EG %	Anzahl	F %
E15	1,3 %	304	22,7 %	1,9 %	200	28,5 %	0,2 %	9	11,1 %	0,5 %	1	*
E14	5,2 %	1.260	29,9 %	5,1 %	546	44,3 %	1,7 %	71	47,9 %	2,7 %	5	*
E13	91,9 %	22.327	40,4 %	33,3 %	3.548	64,0 %	41,1 %	1.698	43,8 %	31,9 %	60	51,7 %
E13–E15	98,3 %	23.891	39,6 %	40,3 %	4.294	59,8 %	43,0 %	1.778	43,8 %	35,1 %	66	50,0 %
E12	1,4 %	330	48,2 %	0,4 %	39	51,3 %	19,1 %	788	30,2 %	4,3 %	8	37,5 %
E11	0,0 %	5	*	0,0 %	1	*	26,8 %	1.108	41,4 %	16,5 %	31	29,0 %
E10	0,0 %	(-)	(-)	0,0 %	1	*	9,1 %	376	32,4 %	1,6 %	3	*
E9	0,0 %	(-)	(-)	0,0 %	(-)	(-)	2,0 %	81	59,3 %	0,0 %	(-)	(-)
E9–E12	1,4 %	335	48,1 %	0,4 %	41	51,2 %	56,9 %	2.353	36,8 %	22,3 %	42	31,0 %
Sonstige Einstufung	0,3 %	82	26,8 %	59,3 %	6.314	49,2 %	0,0 %	1	*	42,6 %	80	47,5 %
Insgesamt	100 %	24.308	39,7 %	100 %	10.649	53,5 %	100 %	4.132	39,8 %	100 %	188	44,7 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

nischen Fakultäten wird getrennt von den Universitäten berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer Nähe zur klinischen Arbeit einige Besonderheiten in der Beschäftigungsstruktur aufweisen.

Die Verdienstunterschiede zwischen den Mittelbau-Beschäftigten verschiedener Hochschularten zeigen sich zunächst bei der Betrachtung der Entgeltgruppen E9 bis E12 gegenüber E13 bis E15 (Tab. C 8.9). So sind Stellen der Entgeltgruppen E9 bis E11 typischer-

weise an den Fachhochschulen und zum geringeren Teil auch an den Kunsthochschulen vertreten, an den Universitäten und den Medizinischen Fakultäten dagegen nicht bzw. nur in Einzelfällen. An den Universitäten liegt der Schwerpunkt bei den Entgeltgruppen E13 bis E15, in denen sich fast alle Beschäftigten finden (98,3 %). Auch wenn an den Fachhochschulen die Mehrheit (56,9 %) der Beschäftigten nach den Entgeltgruppen E9 bis E12 vergütet wird, finden sich dennoch 43,0 % des wissenschaftlich-künstlerischen

schen Personals in den Entgeltgruppen ab E13. An den Medizinischen Fakultäten stellt hingegen die Sonstige Einstufung die häufigste Entgeltgruppe dar (59,3 %), ebenso wie an den Kunsthochschulen (42,6 %).

An allen Hochschularten wird eine vertikale Segregation in den höheren Entgeltgruppen sichtbar: Ab E13 aufwärts sinkt an den Universitäten der Frauenanteil, von 40,4 % in E13 auf 29,9 % bei E14 und schließlich 22,7 % in E15. An den Medizinischen Fakultäten ist der Abstand zwischen den Frauenanteilen zwischen E13 (64,0 %) und E15 (28,5 %) besonders stark ausgeprägt. Einzig an den Fachhochschulen weisen Frauen in der Entgeltgruppe E14 einen leicht erhöhten Anteil (47,9 %) gegenüber Frauen in E13 auf (43,8 %). Die E15-Stellen sind jedoch wieder mehrheitlich mit Männern besetzt, sodass der Frauenanteil hier – bei insgesamt wenigen Fallzahlen – gerade einmal 11,1 % beträgt. Bei den Mittelbaubeschäftigten in den Entgeltgruppen E9 bis E12, die vor allem

an den Fachhochschulen angestellt sind, zeigt sich eine ungleiche Geschlechterverteilung insbesondere in Zweierstufen, in der sich auch die Verteilung der Entgeltgruppen in einen technischen (E10 bis E13) und nichttechnischen Bereich (E9 bis E12) widerspiegelt: Zwischen E9 und E10 sowie zwischen E11 und E12 sinkt der Frauenanteil in der jeweils höheren Entgeltgruppe deutlich ab. Dies wirkt auch in Bezug auf das wissenschaftlich-künstlerische Personal Fragen nach den Spielräumen der Hochschulen bei den Stellenbewertungen und der darauf basierenden Eingruppierung auf. Über die verschiedenen Hochschularten hinweg werden die höheren und höher vergüteten Positionen unter den Tarifbeschäftigten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nach wie vor tendenziell eher von Männern bekleidet, hier zeigen sich zwischen Universitäten, Fachhochschulen und Medizinischen Fakultäten meist nur leichte Unterschiede.

8.2 ENTGELTUNGLEICHHEITEN IM VERBEAMTETEN AKADEMISCHEN MITTELBAU

Für die wissenschaftlichen Beamt_innen unterhalb einer Professur ist das Besoldungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) maßgeblich, jedoch fällt aufgrund der Hochschulautonomie die konkrete Ausgestaltung in den Bereich der einzelnen Hochschulen. Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten werden vor dem Hintergrund der besoldungsrechtlichen Regelungen eher indirekt wirksam, beispielsweise bei der Besetzung der Beamt_innenstellen in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen oder hinsichtlich des Arbeitsvolumens und der Dauer des Beamt_innenverhältnisses. Die Verteilung von verbeamteten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird daher im Folgenden nach Besoldungsgruppe⁶⁹ sowie in Verbindung mit der Personalgruppe, der Qualifikation, dem Arbeitsvolumen und dem Beschäftigungsverhältnis untersucht. Ebenso wird analysiert, ob die Fächergruppenzugehörigkeit der Beamt_innen Einflüsse auf die geschlechterbezogene Verteilung entlang der Besoldungsgruppen hat. Abschließend wird die Verteilung von Beamt_innen auf die Besoldungsgruppen auch nach Hochschulart differenziert ausgewertet.

⁶⁹ Bei einigen vertieften Auswertungen werden aufgrund der geringen Fallzahlen die Besoldungsgruppen A16 und Sonstige Einstufung nicht dargestellt.

8.2.1 Besoldungsgruppe, Personalgruppe und Qualifikation

Ein erster Überblick zeigt, dass an den nordrhein-westfälischen Hochschulen Beamt_innen im akademischen Mittelbau mit 2.224 Beschäftigten insgesamt nur wenig vertreten sind (Tab. C 8.10). Es handelt sich um eine kleine Beschäftigtengruppe, in der Frauen mit einem Anteil von einem Drittel (33,5 %) deutlich unterrepräsentiert sind.

Die wissenschaftlichen Beamt_innenstellen der A-Besoldung umfassen die Ämter A12 bis A16. Die Kategorie Sonstige Einstufung wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht weiter betrachtet. Bei den Beamt_innen dominieren die Besoldungsgruppen ab A13, wohingegen die A12-Stellen lediglich mit einem Anteil von 3,1 % vertreten sind. Die am stärksten besetzten Besoldungsgruppen sind A13 mit fast der Hälfte (47,9 %) und A14 mit 38,7 % der Beamt_innen. Unter den höheren Besoldungsgruppen ist nur A15 an den Hochschulen in nennenswertem Ausmaß besetzt (9,3 %).

Nach Geschlecht aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Beamt_innen zwischen A12 und A15 mit der Höhe der Besoldungsgruppe stetig

Tab. C 8.10: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Alle Beamt_innen		
	Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A16	0,4 %	10	40,0 %
A15	9,3 %	207	24,6 %
A14	38,7 %	860	29,3 %
A13	47,9 %	1.066	36,7 %
A13–A16	96,4 %	2.143	32,6 %
A12	3,1 %	68	57,4 %
Sonstige Einstufung	0,6 %	13	61,5 %
Insgesamt	100 %	2.224	33,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.11: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Personalgruppen und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Wiss./Künstl. MA			LfbA			Doz. u. Ass		
	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %
A16	0,6 %	10	40,0 %	0,0 %	(-)	(-)	0,0 %	(-)	(-)
A15	10,6 %	166	24,1 %	7,5 %	38	26,3 %	2,0 %	3	*
A14	41,9 %	658	25,8 %	34,7 %	175	42,3 %	18,0 %	27	29,6 %
A13	46,8 %	735	32,9 %	42,7 %	215	52,1 %	77,3 %	116	31,9 %
A12	0,0 %	(-)	(-)	13,5 %	68	57,4 %	0,0 %	(-)	(-)
Sonstige Einstufung	0,1 %	1	*	1,6 %	8	50,0 %	2,7 %	4	*
Insgesamt	100 %	1.570	29,0 %	100 %	504	47,4 %	100 %	150	33,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

abnimmt. So sind Frauen in der Besoldungsgruppe A12 mit einem Anteil von 57,4 % noch mehrheitlich vertreten, ihr Anteil sinkt dann jedoch deutlich und beträgt in A13 36,7 %, in A14 geringe 29,3 % und in A15 sogar nur noch 24,6 %. Damit werden die hohen und höchsten Beamt_innengehälter in NRW in erster Linie von Männern bezogen und die vertikale Segregation in den Besoldungsgruppen trägt zur geschlechterbezogenen Verdienstungleichheit zuungunsten von Frauen im verbeamteten akademischen Mittelbau bei.

Verdienstunterschiede nach Personalgruppe

Beamt_innen werden – ebenso wie Tarifbeschäftigte – in drei Personalgruppen eingeordnet, die im Folgenden mit Blick auf die Geschlechterverteilung betrachtet werden (Tab. C 8.11).

- **Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen:** Die größte Personalgruppe bilden mit 1.570 Beschäftigten die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen. In dieser Personalgruppe ist die Besoldungsgruppe A12 nicht vertreten. Die am häufigsten besetzten Be-

soldungsgruppen sind A13 und A14. Mit einem Anteil von 29,0 % sind Frauen in dieser Personalgruppe deutlich unterrepräsentiert. Zudem existiert ein Gefälle zwischen den Frauenanteilen von A13 über A14 bis zu A15, sodass auch hier eine vertikale Segregation sichtbar wird. Bei den insgesamt zehn nach A16 besoldeten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen beträgt der Frauenanteil 40,0 %.

- **Lehrkräfte für besondere Aufgaben:** Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben handelt es sich – anders als bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen – mit einem Frauenanteil von 47,7 % um eine kleinere, fast paritätisch besetzte Personalgruppe. Zugleich ist in dieser Personalgruppe die geringer vergütete Besoldungsgruppe A12 vertreten. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben findet sich eine deutliche vertikale Geschlechtersegregation, die sich über alle Besoldungsgruppen erstreckt. Während in den beiden geringer vergüteten Besoldungsgruppen A12 und A13 Frauen noch die Mehrheit der Beamt_innen stellen, kehrt sich diese

Tab. C 8.12: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Qualifikation und ausgewählten Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Qualifikation Besoldungsgruppe	ohne Promotion			mit Promotion		
	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %
A15	10,0 %	48	29,2 %	9,1 %	159	23,3 %
A14	29,2 %	140	35,7 %	41,3 %	720	28,1 %
A13	44,6 %	214	45,3 %	48,9 %	852	34,5 %
A12	12,9 %	62	58,1 %	0,3 %	6	50,0 %
Alle Besoldungsgruppen inklusive A16 und Sonstige Einstufung	100 %	480	42,7 %	100 %	1.744	31,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Ohne Besoldungsgruppen A16 und Sonstige Einstufung (geringe Fallzahlen).

Geschlechterverteilung ab A14 um. In der Besoldungsgruppe A15 machen Beamtinnen nur noch etwas mehr als ein Viertel (26,3 %) aus.

- **Dozent_innen und Assistent_innen:** Dozent_innen und Assistent_innen stellen die kleinste Personalgruppe dar, die lediglich 150 Beamt_innen umfasst. Diese sind mit großer Mehrheit (77,3 %) nach A13 besoldet, ein kleinerer Teil findet sich auf der nächsthöheren Stufe A14 (18,0 %). Frauen sind in dieser Personalgruppe zu einem Drittel vertreten. Zwischen den beiden relevanten Besoldungsgruppen A13 und A14 fällt der Frauenanteil nur minimal ab, sodass im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen hier keine vertikale Segregation vorliegt.

Verdienstunterschiede nach Qualifikation

Die Mehrheit des verbeamteten Mittelbaus hat eine abgeschlossene Promotion (Tab. C 8.12). Auch sind promovierte Beamt_innen eher in den höheren Besoldungsgruppen zu finden. So beträgt der Anteil der Beamt_innen mit Promotion in A14 41,3 % gegenüber 29,2 % in der Gruppe ohne Promotion. Hingegen hat die niedrigste Besoldungsgruppe A12 bei den Promovierten fast gar keine Bedeutung, während immerhin 12,9 % der nicht-promovierten Beamt_innen nach dieser Besoldungsgruppe vergütet werden. Der Anteil an Frauen unter den Promovierten fällt mit einem Anteil von 31,0 % insgesamt deutlich niedriger aus als unter den Nicht-Promovierten (42,7 %). In beiden Gruppen zeigt sich eine ähnliche Tendenz hinsichtlich der Verteilung der Frauenanteile nach Besoldungsgruppe: Bei den Promovierten fällt der Frauenanteil von 34,5 % in A13 über 28,1 % in A14 auf 23,3 % in der Besoldungsgruppe A15. Bei den nicht-promovierten Beamt_innen ist der Abstand im Frauenanteil zwischen A13 (45,3 %) und A15 (29,2 %) noch stärker

ausgeprägt. Zudem ist die Besoldungsgruppe A12 mehrheitlich mit Frauen besetzt (58,1 %), sodass sich – von hier aus betrachtet – ein noch stärkeres Gefälle zu den höheren Besoldungsgruppen ergibt. Insofern stellt sich hier – ähnlich wie für den Bereich der verbeamteten Beschäftigten in Technik und Verwaltung – die Frage nach geschlechtergerechten Verfahren für die Beurteilung und Beförderung der Beamt_innen.

8.2.2 Arbeitsvolumen – Vollzeit und Teilzeit

Bei den wissenschaftlichen Beamt_innen im Mittelbau ist Vollzeitbeschäftigung die Regel. So sind 87,4 % der Beamt_innen in Vollzeit tätig (Tab. C 8.13).

Arbeitsvolumen nach Besoldungsgruppen

Während knapp drei Viertel der Beamt_innen in A12 (72,1 %) eine Vollzeitstelle besetzen, trifft dies auf deutlich mehr ihrer Kolleg_innen der Besoldungsgruppen A13 (87,0 %), A14 (89,1 %) und A15 (88,4 %) zu. In A16 sind sogar sämtliche Stellen als Vollzeitstellen vergeben. Dabei lassen sich deutliche geschlechterbezogene Unterschiede in Bezug auf die Arbeitszeit und auf damit verbundene Verdienstunterschiede erkennen. So sind insbesondere Frauen in Teilzeit beschäftigt und in allen Teilzeitkategorien überdurchschnittlich häufig vertreten. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten unterdurchschnittliche 28,7 %. Zudem sinkt der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten mit zunehmender Besoldungsgruppe und spiegelt somit die vertikale Segregation zwischen den Besoldungsgruppen. Während der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten in der Besoldungsgruppe A12 46,9 % beträgt, sinkt er in A15 auf nur 21,9 %. Mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf höheren Positionen wird jedoch auch ein gleichstellungspolitisches Ziel erfüllt. Inwiefern es sich bei den Teilzeitstellen um Altersteilzeit

Tab. C 8.13: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Arbeitsvolumen und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Besoldungsgruppe	Arbeitsvolumen	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A16	100 %	100,0 %	10	40,0 %
	51 bis 99 %	0,0 %	(-)	(-)
	bis 50 %	0,0 %	(-)	(-)
	Gesamt	100 %	10	40,0 %
A15	100 %	88,4 %	183	21,9 %
	51 bis 99 %	8,7 %	18	44,4 %
	bis 50 %	2,9 %	6	50,0 %
	Gesamt	100 %	207	24,6 %
A14	100 %	89,1 %	766	25,1 %
	51 bis 99 %	7,3 %	63	65,1 %
	bis 50 %	3,6 %	31	61,3 %
	Gesamt	100 %	860	29,3 %
A13	100 %	87,0 %	927	31,7 %
	51 bis 99 %	4,5 %	48	77,1 %
	bis 50 %	8,5 %	91	65,9 %
	Gesamt	100 %	1.066	36,7 %
A12	100 %	72,1 %	49	46,9 %
	51 bis 99 %	5,9 %	4	*
	bis 50 %	22,1 %	15	80,0 %
	Gesamt	100 %	68	57,4 %
Sonstige Einstufung	100 %	69,2 %	9	44,4 %
	51 bis 99 %	15,4 %	2	*
	bis 50 %	15,4 %	2	*
	Gesamt	100 %	13	61,5 %
Insgesamt	100 %	87,4 %	1.944	28,7 %
	76 bis 99 %	3,0 %	66	50,0 %
	51 bis 75 %	3,1 %	69	85,5 %
	51 bis 99 %	6,1 %	135	68,1 %
	bis 50 %	6,5 %	145	66,2 %
Gesamt	100 %	2.224	33,5 %	

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

oder Teilzeit aufgrund von Familienaufgaben bzw. auf eigenen Wunsch handelt, kann anhand der vorliegenden Daten nicht bewertet werden.

Arbeitsvolumen nach Fächergruppe

Das Arbeitsvolumen des verbeamteten Hochschulpersonals unterscheidet sich nur wenig nach Fächergruppen (Tab. C 8.14). Innerhalb der fünf Fächergruppen bzw. Organisationseinheiten mit den meisten Beamt_innen variiert der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwischen 91,7 % in den Ingenieurwissenschaften und 83,3 % in den Zentralen Einrichtungen. Auch innerhalb der Fächergruppen zeigt sich, dass – trotz aller Unterschiede in der Geschlechterverteilung – die Vollzeitstellen durchweg überdurchschnittlich häufig von Männern besetzt sind. Die geringste Unterrepräsentanz von Frauen findet sich in den Rechts-, Wirt-

schafts- und Sozialwissenschaften, in dieser Fächergruppe haben Beamtinnen 36,1 % der Vollzeitstellen inne, ein Anteil, der nur 3,1 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beamt_innen in der gesamten Fächergruppe liegt (39,2 %). In den Zentralen Einrichtungen, die sowohl einen insgesamt höheren Frauenanteil als auch einen höheren Anteil an Teilzeitstellen aufweisen, ist die höchste Differenz zwischen dem durchschnittlichen Beamtinnenanteil und dem Frauenanteil an den Vollzeitstellen mit 6,1 Prozentpunkten zu finden.

8.2.3 Beschäftigungsverhältnis – unbefristet und befristet

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind bei den Beamt_innen – anders als bei den Tarifbeschäftigten im Mittelbau – seltener zu finden (Tab. C 8.15). Dennoch

Tab. C 8.14: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Arbeitsvolumen, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen Einrichtungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Arbeitsvolumen	Beamt_innen		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	100 %	84,9 %	316	45,9 %
	51 bis 99 %	4,3 %	16	56,3 %
	bis 50 %	10,8 %	40	77,5 %
	Gesamt	100 %	372	49,7 %
Ingenieurwissenschaften	100 %	91,7 %	289	6,9 %
	51 bis 99 %	6,0 %	19	63,2 %
	bis 50 %	2,2 %	7	42,9 %
	Gesamt	100 %	315	11,1 %
Mathematik, Naturwissenschaften	100 %	90,2 %	551	22,5 %
	51 bis 99 %	4,7 %	29	48,3 %
	bis 50 %	5,1 %	31	71,0 %
	Gesamt	100 %	611	26,2 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	100 %	86,8 %	363	36,1 %
	51 bis 99 %	4,5 %	19	78,9 %
	bis 50 %	8,6 %	36	50,0 %
	Gesamt	100 %	418	39,2 %
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	100 %	83,3 %	214	37,9 %
	51 bis 99 %	12,5 %	32	78,1 %
	bis 50 %	4,3 %	11	63,6 %
	Gesamt	100 %	257	44,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

Tab. C 8.15: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Beschäftigungsverhältnis und Besoldungsgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Entgeltgruppe	Beschäftigungsverhältnis	Alle Beamt_innen		
		Besoldungsgruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
A16	Auf Dauer	100,0 %	10	40,0 %
	Auf Zeit	0,0 %	(-)	(-)
	Gesamt	100 %	10	40,0 %
A15	Auf Dauer	96,6 %	200	24,0 %
	Auf Zeit	3,4 %	7	42,9 %
	Gesamt	100 %	207	24,6 %
A14	Auf Dauer	85,7 %	737	28,1 %
	Auf Zeit	14,3 %	123	36,6 %
	Gesamt	100 %	860	29,3 %
A13	Auf Dauer	38,8 %	414	40,3 %
	Auf Zeit	61,2 %	652	34,4 %
	Gesamt	100 %	1.066	36,7 %
A12	Auf Dauer	33,8 %	23	21,7 %
	Auf Zeit	66,2 %	45	75,6 %
	Gesamt	100 %	68	57,4 %
Sonstige Einstufung	Auf Dauer	69,2 %	9	55,6 %
	Auf Zeit	30,8 %	4	*
	Gesamt	100 %	13	61,5 %
Insgesamt	Auf Dauer	62,6 %	1.393	31,3 %
	Auf Zeit	37,4 %	831	37,2 %
	Gesamt	100 %	2.224	33,5 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Tab. C 8.16: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Beschäftigungsverhältnis, ausgewählten Fächergruppen und Zentralen Einrichtungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Fächergruppe	Beschäftigungsverhältnis	Beamt_innen		
		Fächergruppen in %	Anzahl	Frauenanteile in %
Geisteswissenschaften	Auf Dauer	50,3 %	187	48,1 %
	Auf Zeit	49,7 %	185	51,4 %
	Gesamt	100 %	372	49,7 %
Ingenieurwissenschaften	Auf Dauer	73,0 %	230	10,4 %
	Auf Zeit	27,0 %	85	12,9 %
	Gesamt	100 %	315	11,1 %
Mathematik, Naturwiss.	Auf Dauer	66,0 %	403	22,8 %
	Auf Zeit	34,0 %	208	32,7 %
	Gesamt	100 %	611	26,2 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Auf Dauer	39,7 %	166	46,4 %
	Auf Zeit	60,3 %	252	34,5 %
	Gesamt	100 %	418	39,2 %
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezif. Einrichtungen)	Auf Dauer	88,3 %	227	43,2 %
	Auf Zeit	11,7 %	30	50,0 %
	Gesamt	100 %	257	44,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen.

sind immerhin 37,4 % der wissenschaftlichen Hochschulbeamt_innen auf Zeit beschäftigt. Unter den auf Zeit beschäftigten wissenschaftlichen Beamt_innen sind Frauen zudem überrepräsentiert. Während der Frauenanteil an den befristet beschäftigten Beamt_innen 37,2 % beträgt, stellen Frauen nur 31,3 % der Dauerbeschäftigten.

Die Beschäftigungsverhältnisse gestalten sich innerhalb der Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich. Während in den höheren Besoldungsgruppen ab A14 Dauerstellen mit Anteilen von 85,7 % in A14 bis zu 100 % in A16 die Regel zu sein scheinen, überschreitet der Anteil der Beamt_innen auf Zeit in den Ämtern A12 und A13 die 60-Prozent-Marke. In der kleinen Besoldungsgruppe A12 haben insbesondere Frauen die befristeten Beamt_innenstellen inne: Ihr Anteil beträgt hier 75,6 % und weicht damit deutlich vom Frauenanteil an Dauerstellen ab, der bei 21,7 % liegt. In A13 machen Frauen hingegen einen größeren Anteil (40,3 %) an den unbefristet als an den befristet Beschäftigten (34,4 %) aus.

Fächergruppe und Beschäftigungsverhältnis

Die Verteilung der befristeten und unbefristeten Beamt_innenstellen unterscheidet sich stark nach Fächergruppe bzw. Organisationseinheit (Tab. C 8.16). Einen hohen Anteil an Dauerstellen weisen die zentralen Einrichtungen (88,3 %), die Ingenieurwissenschaften (73,0 %) und die Fächergruppe Mathema-

tik, Naturwissenschaften (66,0 %) auf. Dagegen sind die Beamt_innen in den Geisteswissenschaften zur Hälfte und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar mehrheitlich (60,3 %) befristet tätig. Mit Ausnahme der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen in allen Fächergruppen bzw. in den Zentralen Einrichtungen anteilig häufiger in der Gruppe der Beamt_innen auf Zeit zu finden als unter den dauerhaft Verbeamteten. Am größten ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den befristeten (32,7 %) und den unbefristeten Stellen (22,8 %) mit 10,0 Prozentpunkten in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften.

8.2.4 Hochschularten im Vergleich

Auch in der Gruppe des verbeamteten Mittelbaus offenbart eine auf die Besoldungsgruppe bezogene Auswertung Unterschiede nach Hochschulart (Tab. C 8.17). Zunächst zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit des verbeamteten wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an den Universitäten zu finden ist. An den Medizinischen Fakultäten und den Fachhochschulen liegt die Anzahl der Beamt_innen bei unter 100 Beschäftigten, an den Kunsthochschulen sind es insgesamt nur neun.

Die Frauenanteile am verbeamteten Personal im Mittelbau fallen je nach Hochschulart unterschiedlich aus. Den geringsten Frauenanteil weisen die

Tab. C 8.17: Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Hochschulart und Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2016

Hochschulart Besoldungsgruppe	Universitäten (ohne MF)			Medizinische Fakultäten			Fachhochschulen			Kunsthochschulen		
	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %	BG %	Anzahl	F %
A15	8,9 %	182	22,0 %	20,6 %	20	40,0 %	5,9 %	4	*	11,1 %	1	*
A14	38,5 %	790	29,0 %	46,4 %	45	24,4 %	33,8 %	23	47,8 %	22,2 %	2	*
A13	50,0 %	1.024	36,8 %	30,9 %	30	20,0 %	11,8 %	8	62,5 %	44,4 %	4	*
A13–A15	97,8 %	2.005	32,4 %	99,0 %	96	26,0 %	51,5 %	35	51,4 %	77,8 %	7	71,4 %
A12	2,1 %	43	76,7 %	0,0 %	(–)	(–)	36,8 %	25	24,0 %	0,0 %	(–)	(–)
Alle Besoldgs.-Gr. einschließlich A16 und Sonstige Einstufung	100 %	2.050	33,4 %	100 %	97	26,8 %	100 %	68	41,2 %	100 %	9	77,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, Referat 513, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2016; eigene Berechnungen. Ohne Besoldungsgruppen A16 und Sonstige Einstufung (geringe Fallzahlen). * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Medizinischen Fakultäten (26,8 %) auf, gefolgt von den Universitäten (33,4 %) und Fachhochschulen (41,2 %). Der hohe Frauenanteil an den Kunsthochschulen von 77,8 % kann aufgrund der geringen Fallzahl nicht weiter interpretiert werden.

An den Universitäten lässt sich eine klare vertikale Geschlechtersegregation ab A13 ausmachen. An den Fachhochschulen und den Medizinischen Fakultäten zeigt sich hingegen eine heterogenere Verteilung.

8.3 Resümee

Die Frage nach möglichen geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten im akademischen Mittelbau wurde getrennt nach Tarifbeschäftigten und Beamt_innen untersucht. Hierbei bilden die rund 39.300 Tarifbeschäftigten die weitestgehend größere Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur. Allerdings sind Frauen mit 43,5 % unter den Tarifbeschäftigten noch nicht paritätisch vertreten. Verbeamtete Wissenschaftler_innen ohne Professur stellen mit rund 2.200 Beschäftigten die viel kleinere Gruppe, in der Wissenschaftlerinnen mit rund einem Drittel (33,5 %) deutlich unterrepräsentiert sind.

Unmittelbar entgeltwirksam ist die (ungleiche) Verteilung von Frauen und Männern auf die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen. Bei den Tarifbeschäftigten zeigt sich in den höheren Entgeltgruppen eine deutliche vertikale Segregation: Ab E13 nimmt der Frauenanteil auf jeder weiteren Stufe deutlich ab – von 43,6 % in E13 über rund ein Drittel in E14 (34,8 %) auf nur noch ein Viertel in E15 (24,7 %). Auch bei den Beamt_innen zeigt sich diese vertikale Segregation zwischen den vergleichbaren Besoldungsgruppen A13 und A15. Hier sinkt der Frauenanteil von über einem Drittel

in A13 auf ein Viertel in A15. Folgendes wird deutlich: Je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, desto niedriger der Frauenanteil.

Auch die Qualifikation hat einen Einfluss auf den Verdienst: Die Promotion geht insgesamt sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamt_innen mit einer gesteigerten Chance auf eine höhere Eingruppierung/Besoldung und damit ein höheres Einkommen einher. An der vertikalen Segregation – dem abnehmenden Frauenanteil auf den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen – ändert dies jedoch kaum etwas.

Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten im Mittelbau werden ebenfalls über das Arbeitsvolumen hergestellt. Dies trifft vor allem auf die große Gruppe der Tarifbeschäftigten zu. Zwar ist im Mittelbau eine Teilzeitbeschäftigung auch bei Männern weit verbreitet, jedoch sind Frauen mit einem Anteil von 35,0 % auf Vollzeitstellen insgesamt deutlich unterrepräsentiert. Der Unterschied der Frauenanteile an Teilzeit- und Vollzeitstellen ist in den obersten Entgeltgruppen besonders groß. Auch in der Gruppe der Promovierten bleibt die ungleiche Geschlechterverteilung auf Voll- und Teilzeitstellen bestehen und verschärft sich sogar, was die Differenzen zwischen Vollzeit und den

unterschiedlichen Arten von Teilzeit betrifft. Dem Befund, dass Frauen – ob mit oder ohne Promotion – seltener Vollzeitstellen innehaben, kommt auch bei einer Aufschlüsselung nach Fächergruppen eine zentrale Bedeutung zu. Gerade in den Fächergruppen, die mit den meisten Vollzeitstellen ausgestattet sind, fällt der Gender Gap zwischen Voll- und Teilzeit besonders hoch aus. Dies ist unabhängig von der durchschnittlichen Geschlechterzusammensetzung der einzelnen Fächergruppen, wie sich anhand der männerdominierten Fächergruppe Ingenieurwissenschaften auf der einen Seite und der geschlechtergemischten Humanmedizin auf der anderen Seite zeigt. Hingegen unterscheidet sich das Arbeitsvolumen bei Beamt_innen zwischen den Fächergruppen nur wenig.

Die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses stellt eine weitere, mittelbar entgeltrelevante Einflussgröße für einen möglichen Gender Pay Gap dar. Befristung ist vor allem bei den Tarifbeschäftigten relevant, unter denen die große Mehrheit der Stellen (84,1 %) im Mittelbau nur auf Zeit vergeben wird. Verbeamtete Wissenschaftler_innen ohne Professur sind hingegen zu fast zwei Dritteln (62,6 %) auf Dauer beschäftigt. In beiden Gruppen ist der Anteil von Frauen auf Dauerstellen geringer als ihr Anteil auf befristeten Stellen.

Wird das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit den tariflichen Entgeltgruppen betrachtet, ergibt sich ein heterogenes Bild. Zwar arbeiten Frauen in einigen Entgeltgruppen leicht überdurchschnittlich häufig auf Dauerstellen, dies betrifft aber nur die jeweils unteren Entgeltgruppen eines Clusters, das durch die gleiche Ausgangsqualifikation gebildet wird. So sind Frauen in der am stärksten besetzten Entgeltgruppe E13 ebenso wie in der niedrigsten Entgeltgruppe E9 anteilig etwas häufiger auf den (sehr wenigen) Dauerstellen zu finden als auf befristeten Stellen.

Auf den jeweils höheren Entgeltgruppen setzt sich diese Tendenz jedoch nicht fort. Die größten Unterschiede zuungunsten von Frauen finden sich bei einer Sonstigen Einstufung; hier handelt es sich um eine außertarifliche Vergütung, die vor allem an den Medizinischen Fakultäten vorzufinden ist.

Bei den Beamt_innen lässt sich insgesamt eine Trennlinie zwischen A13 und A14 ausmachen: mehr Dauerstellen ab A14, mehr befristete Stellen bis einschließlich A13. Die naheliegende Frage, ob Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Befristung auch durch die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Fächergruppen bedingt sind, lässt sich für die Tarifbeschäftigten nicht eindeutig beantworten. Auch bei einer Aufschlüsselung nach Fächergruppen bleiben Geschlechterungleichheiten bestehen, allerdings in beide Richtungen. Bei den Beamt_innen fallen die Unterschiede eindeutiger aus: Zwischen den Fächergruppen gibt es nicht nur große Unterschiede in der Verteilung von befristet und unbefristet Beschäftigten, sondern auch in der Geschlechterverteilung. In vier der sechs personalstärksten Fächergruppen bzw. Organisationseinheiten sind Frauen anteilig häufiger unter den befristet Beschäftigten zu finden als unter den Dauerbeschäftigten; am größten ist die Differenz in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften.

Bei den Tarifbeschäftigten wiederholt sich der Befund der vertikalen Segregation in den höheren Entgeltgruppen auch an allen vier Hochschularten, während bei den Beamt_innen die Aufschlüsselung Unterschiede sichtbar macht: Während es an den Universitäten eine klare vertikale Segregation gibt – je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil –, lässt sich an den Medizinischen Fakultäten eine gegenläufige Verteilung feststellen; dies allerdings vor dem Hintergrund insgesamt geringer Fallzahlen. Bei den Tarifbeschäftigten weisen hingegen gerade die Medizinischen Fakultäten die stärkste vertikale Segregation auf.



Zusammenfassung Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap

1 Hochschulentwicklungen in Nordrhein-Westfalen im Spiegel geschlechterbezogener Daten	424
2 Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen	427
3 Ausmaß und Entstehungsbedingungen des Gender Pay Gaps an Hochschulen	432

Beschäftigtenkreis. Es findet grundsätzlich nur in Betrieben mit mehr als 200 Tarifbeschäftigten und nicht für die Gruppe der Beamt_innen Anwendung. Auch die Angemessenheitsvermutung der tarifrechtlichen Eingruppierungssysteme begrenzt an den Hochschulen die Wirksamkeit des Gesetzes. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass das EntgTranspG von gleichstellungspolitischen Hochschulakteur_innen kritisch gesehen wird. Lediglich

ein knappes Drittel der Hochschulen hat bislang Maßnahmen zur Umsetzung des individuellen Auskunftsrechts der Beschäftigten ergriffen oder plant diese. Insgesamt wird an den Rückmeldungen im Rahmen der Befragung deutlich, dass viele Hochschulen keine Notwendigkeit sehen, selbst Maßnahmen zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit zu ergreifen, da sie mit der Einhaltung der tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben Entgeltgleichheit als verwirklicht betrachten.

3 AUSMASS UND ENTSTEHUNGSBEDINGUNGEN DES GENDER PAY GAPS AN HOCHSCHULEN

Die Ergebnisse der Teilstudie C des Gender-Reports 2019 belegen, dass an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten zuungunsten von Professorinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie von Frauen im akademischen Mittelbau existieren. Damit reißen sich die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen als Körperschaften des öffentlichen Rechts in das vor allem für die Privatwirtschaft untersuchte Phänomen der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern ein – trotz ihres grundgesetzlichen Auftrags zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Die Untersuchungsergebnisse der multiperspektivisch angelegten Studie (Auswertung amtlicher Daten und Richtlinien, Interviews mit Hochschulexpert_in-

nen und Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Professor_innen) vervollständigen den bislang disparaten Forschungsstand zu den spezifischen Ausprägungen des Gender Pay Gaps an Hochschulen. In der folgenden Synthese wird den Fragen nach dem Ausmaß und den Entstehungsbedingungen der geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede innerhalb der drei Beschäftigtengruppen an den Hochschulen nachgegangen. Hierbei wird zwischen direkt und indirekt bedingten Entgeltungleichheiten unterschieden. Abschließend werden auf der Grundlage der vorliegenden Studie Handlungsempfehlungen an hochschul- und gleichstellungspolitische Akteur_innen für die Etablierung diskriminierungsarmer Entgelt- und Besoldungsstrukturen formuliert.

3.1 DIREKTE EFFEKTE DER LEISTUNGSZULAGEN AUF ENTGELTUNGSGLEICHHEITEN ZWISCHEN PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Mit Inkrafttreten der W-Besoldung im Jahr 2005 wurde die Bezahlung der Professor_innen an staatlichen Hochschulen grundlegend reformiert und die Möglichkeit individuell zu verhandelnder Leistungsbezüge eingeführt. Damit wurde die C-Besoldung, eine am Prinzip der Gleichheit und Seniorität orientierte Vergütung, durch eine teilweise leistungsorientierte Gehaltssystematik sukzessive abgelöst. Die Einführung variabler Gehaltsbestandteile ist zugleich eng mit dem Ausbau der unternehmerischen Hochschule verknüpft und hat, wie die hier durchgeführten umfangreichen Untersuchungen zu den Verdienstdifferenzen an den Hochschulen belegen, maßgeblich zum Einzug eines direkten Gender Pay Gaps zwischen

Professor_innen beigetragen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analysen der amtlichen hochschulstatistischen Finanzdaten, der Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung, der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen verbeamteten Professor_innen sowie der Expert_inneninterviews zusammenführend dargestellt.

Unterschiedliche Bruttogehälter für Professorinnen und Professoren

Verbeamtete vollzeitbeschäftigte Professorinnen verdienen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen durchschnittlich pro Monat 615 € weniger als ihre

Kollegen. Dies ergibt die Auswertung der durch IT.NRW bereitgestellten Finanzstatistik. Professorinnen erhielten demnach im Jahr 2016 ein durchschnittliches monatliches Bruttogehalt von 6.406 €, während ihre Kollegen mit rund 7.021 € vergütet wurden. Werden die in den Bruttogehältern enthaltenen Familienzuschläge sowie weitere wissenschaftsfremde Zulagen abgezogen, bleibt eine Verdienstlücke von monatlich 521 € und damit ein Gender Pay Gap von 7,7 %. Dieser Gender Pay Gap, so zeigt die Untersuchung, lässt sich jedoch nicht mit den gängigen Variablen der Humankapitaltheorien (Qualifikation, Berufserfahrung, Berufsfeld, Beschäftigungsumfang, Elternschaft, unterschiedliche Verteilung von Care-Verpflichtung etc.) erklären.

Geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten existieren insbesondere innerhalb der Besoldungsgruppen W3, C4 und W2 und somit in denjenigen Besoldungsgruppen, in denen die Möglichkeit besteht, individuelle Zulagen zu erhalten. Demgegenüber gibt es in den Besoldungsgruppen C2, C3 sowie bei den Juniorprofessor_innen lediglich geringfügige Verdienstdifferenzen. Die Auswertungen belegen zudem, dass der Gender Pay Gap unter den W-besoldeten Professor_innen im Vergleich zu den C-Besoldeten höher ausfällt. So verdienen Professorinnen sowohl im Vergleich zwischen W3- und C4-Amt als auch im Vergleich zwischen W2- und C3-Amt in der W-Besoldung jeweils weniger als ihre Kollegen. Dabei erhalten die W3-Professor_innen mit durchschnittlich 8.019 € (ohne wissenschaftsfremde Zuschläge) das insgesamt höchste Bruttogehalt. Zugleich klafft in dieser Besoldungsgruppe der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit 633 € besonders stark auseinander.

Werden die unterschiedlichen Hochschularten in die Untersuchung einbezogen, zeigen sich erhebliche Unterschiede. Die höchsten Gehaltsdifferenzen finden sich dabei an den Medizinischen Fakultäten, dort verdienen Professorinnen monatlich fast 1.000 € weniger als ihre Kollegen (994 €), doch auch an den Universitäten fällt der monatliche Gender Pay Gap mit einer Differenz von 746 € gravierend aus. An den Kunsthochschulen sowie den Fachhochschulen sind die Gehaltsunterschiede mit 222 € bzw. 115 € dagegen zwar geringer, jedoch ebenfalls vorhanden. Zusammenfassend ist festzustellen: Je höher die Bruttogehälter sind, desto höher ist der Gender Pay Gap. Zudem lässt die W-Besoldung gegenüber der C-Besoldung einen höheren Gender Pay Gap zu.

Gender Pay Gap bei der Leistungsbezügevergabe

Die im Rahmen der W-Besoldung eingeführten verhandelbaren leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile befördern und verstärken die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten. Dies ist ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie. Insbesondere die W2- und W3-Professorinnen befinden sich in einer ungünstigeren Verhandlungsposition. So erhalten sie in der Regel nicht nur seltener Leistungsbezüge als ihre Kollegen, sondern deren Höhe fällt im Durchschnitt auch geringer aus. Zudem zeigt sich ein vergeschlechtlichter Effekt von Elternschaft: Väter erhalten öfter Leistungsbezüge über 1.000 € als ihre kinderlosen Kollegen, während sich Mutterschaft nicht nennenswert auf den Erhalt von Leistungsbezügen auswirkt.

Zwar hat auch das Alter der Professor_innen einen vergeschlechtlichten Effekt auf die Vergabe von Leistungsbezügen. Dennoch erklären Altersunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren die geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede nicht, sondern die Verdienstunterschiede verschärfen sich mit zunehmendem Alter. Insgesamt nimmt der direkte Gender Pay Gap mit höherem Alter der Professor_innen zu. Professoren über 50 Jahre erzielen im Vergleich zu ihren gleichaltrigen Kolleginnen über beide Besoldungsgruppen und alle Hochschularten hinweg deutlich höhere Leistungsbezüge. Doch bereits in der jüngeren Altersgruppe existieren, wenn auch nicht so ausgeprägt, Verdienstunterschiede zuungunsten der Professorinnen.

Bezogen auf die Ruhegehaltfähigkeit weist die Online-Befragung darüber hinaus nach, dass die an die Professorinnen vergebenen Leistungsbezüge seltener ruhegehaltfähig sind als bei den Professoren. Hier deutet sich bereits für die Zeit der Pensionierung ein Gender Pension Gap an. Damit kommt die vorliegende Studie zu einem ähnlichen Ergebnis wie die im Forschungsstand zitierte hlb-Studie über Fachhochschulprofessuren, die ebenfalls belegt, dass Professorinnen seltener ruhegehaltfähige Zulagen erhalten (vgl. Hellemacher 2011; Simons/Hellemacher 2009).

Die geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten zeigen sich auf vielfältige Weise und sind zum Teil eine Frage des Fachhintergrunds, der Hochschulart, aber immer eine Frage des Geschlechts. So macht die nach Besoldungsgruppe, Hochschulart und Fachzugehörigkeit differenzierte Analyse der Finanzstatistiken große Unterschiede in der Höhe des direkten Gender

Pay Gaps sichtbar, die sich ähnlich in den Ergebnissen der Online-Befragung zeigen.

Leistungsbezüge und Hochschulart: höherer Gender Pay Gap an Universitäten

Wie weiter oben dargestellt sind die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Leistungsbezügen an den Medizinischen Fakultäten und den Universitäten besonders ausgeprägt, also dort, wo mit Abstand die höchsten durchschnittlichen Leistungsbezüge vergeben werden. An den Fach- und Kunsthochschulen mit insgesamt niedrigeren Leistungsbezügen fällt auch der Gender Pay Gap deutlich geringer aus. Die Auswertungen der Leistungsbezüge nach Hochschulart belegen somit auch für die Hochschulen die bereits im Forschungsstand beschriebene Tendenz, dass finanzielle Spielräume für hohe Gehälter von Männern den Gender Pay Gap befeuern.

Die Analyse finanzstatistischer Daten des LBV zum Bezug verschiedener Kategorien von Leistungsbezügen – Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge und Funktions-Leistungsbezüge – weist geschlechterbezogene Ungleichheiten bei der Vergabe nach, die mit den verschiedenen Hochschularten in Zusammenhang stehen. So werden an den Universitäten und den Kunsthochschulen insbesondere im W3-Amt höhere Anteile an Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen gezahlt, während diese an den Fachhochschulen keine große Rolle spielen. Insbesondere für das W3-Amt an den Universitäten gilt, dass die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge zu einem ausgeprägten Gender Pay Gap in dieser Gruppe führen. Eine Sonderstellung nehmen die Funktions-Leistungsbezüge ein, deren Höhe zum Teil von der Größe der jeweiligen Hochschule abhängt und die in der Regel auch nicht verhandelt werden.

Da die geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten je nach Hochschulart unterschiedlich ausfallen, ziehen die befragten Akteur_innen der Hochschulleitungen unterschiedliche Erklärungen für den Gender Pay Gap unter Professor_innen heran. So wird aus Sicht der Fachhochschulen, deren Gender Pay Gap relativ klein ausfällt, eher das Antragsverfahren für besondere Leistungsbezüge problematisiert. Hingegen wird die Gewährung von Berufungs-Leistungsbezügen als weniger entscheidend oder irrelevant wahrgenommen, da dort die Möglichkeit, sich durch Wegbewerben höhere Leistungsbezüge zu verhandeln, kaum besteht und eher an den Universitäten verortet wird.

In der Verknüpfung dieser Untersuchungsergebnisse mit der Analyse der Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung wird eine Schieflage im Regelungsgehalt der Dokumente sichtbar. Denn die Regelungsinhalte konzentrieren sich auf die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge, für die jedoch insgesamt weniger Mittel verwendet werden. Regelungslücken bestehen hingegen gerade für die Vergabe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, da insbesondere an den Universitäten und Medizinischen Fakultäten hohe Finanzsummen hierfür verausgabt werden. Deren Vergabe wird jedoch kaum durch Vergabeordnungen und -richtlinien gerahmt, sondern hängt vielmehr von den Möglichkeiten der einzelnen Professor_innen ab, erfolgreiche Verhandlungen mit der Hochschulleitung führen zu können. Geschlecht wirkt hierbei als strukturierende Kategorie stets auf diese Aushandlungsprozesse ein.

Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit: höhere Männeranteile = größerer Gender Pay Gap

Die in den Expert_inneninterviews vielfach angeführte Erklärung, der Gender Pay Gap bei den Professor_innen sei vor allem auf eine ungleiche Geschlechterverteilung nach Fächern zurückzuführen, lässt sich auf der Grundlage der statistischen Untersuchungen nicht bestätigen. Zwar verdeutlicht die Analyse, dass die Zugehörigkeit zu einem spezifischen Lehr- und Forschungsbereich die Höhe der Leistungsbezüge unter den Professor_innen, insbesondere im W3-Amt an den Universitäten, deutlich beeinflusst, jedoch profitieren Professorinnen hiervon nicht gleichermaßen. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass in Lehr- und Forschungsbereichen mit hohen Männeranteilen hohe Leistungsbezüge gewährt werden. So erhalten etwa die W3-Professoren für Maschinenbau/Verfahrenstechnik an den Universitäten im Durchschnitt 2.930 € als zusätzliche Leistungsvergütung, während der Betrag in der Germanistik für einen W3-Professor mit 1.648 € niedriger ausfällt. Zugleich erzielen jedoch die W3-Professorinnen in beiden Lehr- und Forschungsbereichen jeweils deutlich geringere Leistungsbezüge. In Maschinenbau/Verfahrenstechnik sind es mit einem Durchschnittswert von 1.777 € rund 1.153 € weniger im Vergleich zu den Kollegen und in der Germanistik beträgt die Differenz zwischen den W3-Professorinnen und den W3-Professoren 416 €. Dies zeigt, dass unabhängig von der beruflichen Geschlechtersegregation die Kategorie Geschlecht einen direkten Gender Pay Gap innerhalb der jeweiligen Fachgebiete befördert.

Vermarktlichung und Vergeschlechtlichung: ,Frauenfächer‘ werden abgewertet

Die Datenanalyse zeigt in Übereinstimmung mit den Aussagen der Professor_innen im Rahmen der Online-Befragung, dass sowohl den Fächern als auch dem Geschlecht der Professor_innen ein Wert beigemessen wird. Beides schlägt sich in einer ungleichen Gewährung von Leistungsbezügen nieder: Die Ingenieurin erhält zwar höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegin aus der Germanistik, zugleich fallen aber in beiden Fällen die Zulagen im Vergleich zu den Fachkollegen geringer aus. Die hier wirksam werdenden Mechanismen stehen auch mit einer veränderten Hochschulfinanzierung in Zusammenhang, die nicht allein auf die Einführung der Leistungsbesoldung zu reduzieren ist, sondern zugleich die Vergeschlechtlichung der Lehr- und Forschungsgebiete monetarisiert. Der Gender Pay Gap resultiert aus der Devaluation von ‚Frauenfächern‘ sowie der Abwertung der konkret geleisteten Arbeit von Professorinnen, unabhängig von deren jeweiliger Fachzugehörigkeit. Dies führt dazu, dass Professorinnen und Professoren unterschiedlich sozial positioniert werden und über differente Voraussetzungen für erfolgreiche Verhandlungen über ihre Leistungsbezüge verfügen. Zugleich stellt sich auch die Frage nach den Maßstäben, mit denen Leistung bewertet wird, und ob diese – auch wenn sie scheinbar geschlechtsneutral formuliert sind – einen Gender Bias beinhalten, der implizit Frauen benachteiligt.

Hierarchisierung von Fächern: Abwertung von ,Frauenberufen‘ setzt sich fort

Diese ungleichen Ausgangspositionen in Verhandlungssituationen um Leistungsbezüge werden von den befragten Professorinnen und Professoren kritisch reflektiert. So heben insbesondere die Professorinnen ihre Fachzugehörigkeit als einen wichtigen Faktor hervor, der Einfluss auf ihre Position in den Verhandlungen um Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge nimmt. Auch die Hochschulexpert_innen betonen die besondere Bedeutung des fachlichen Hintergrunds der Professorinnen und Professoren für die Verhandlungen. Denn die Konkurrenz im Bewerbungsfeld sowie alternative Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule hängen stark vom jeweiligen Fachkontext ab. Zugleich zeigen die Befragungsergebnisse, dass Professoren häufiger als ihre Kolleginnen in höher entlohnten Branchen gearbeitet haben und dementsprechend für sie die Annahme einer Professur öfter mit Gehalts-einbußen verbunden ist. Ob diese eventuell durch

Nebentätigkeiten wieder eingeholt werden, kann mit den vorliegenden Daten nicht eruiert werden.

Unbestritten ist jedoch, dass ein höherer außerhochschulischer Verdienst die Verhandlungsposition der Professor_innen stärkt. Denn in der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) wie auch im Landesbesoldungsgesetz (LBesG) ist ausdrücklich vorgesehen, bisherige Beschäftigungsverhältnisse adäquat bei der Bemessung der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge zu berücksichtigen. In der Konsequenz werden durch die Verhandlungen auch die in der Industrie oder der Privatwirtschaft existierenden geschlechterbezogenen Verdienstungleichheiten in den Hochschulkontext weitaus stärker übertragen, als dies im Rahmen der C-Besoldung der Fall war: Mit der Einführung der W-Besoldung erhielt der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt, auf dem ‚Frauenberufe‘ und damit auch Frauen geringer vergütet werden, Einzug in das öffentliche Hochschulwesen. Die Einführung der Leistungsbesoldung erhöht den Einfluss von Marktmechanismen auf die zusätzlichen Bezüge der Professor_innen. Diese Transformierung von Leistungskriterien in Marktelemente vollzieht sich jedoch eher implizit und wird von den befragten Professor_innen zum Teil als eine fehlende Honorierung ihrer wissenschaftlichen Leistungen erlebt. Zugleich zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass die Professor_innen der eigenen Fachzugehörigkeit zudem auch eine interaktive Bedeutung für die konkrete Verhandlungssituation mit der Hochschulleitung zuschreiben, die sich konkret aus der fachlichen Nähe oder Distanz zwischen den Verhandlungspartner_innen bestimmt. Hinzu kommt, dass die Fachzugehörigkeit aus der Perspektive der befragten Professor_innen auch über die Möglichkeiten einer erfolgreichen Drittmittelinwerbung entscheidet, da vonseiten der Hochschulleitung der Erfolg hier eher in absoluten Zahlen als im Verhältnis zu den jeweils herrschenden fachlichen Bedingungen bemessen werde. Die Bedeutung der Einwerbung von Drittmitteln für die Leistungsbewertung wird in den Expert_inneninterviews ebenfalls hervorgehoben.

Insgesamt lässt sich bilanzieren, dass die von den Hochschulexpert_innen herangezogenen Erklärungen, die den Gender Pay Gap allein auf den unterschiedlichen Marktwert der verschiedenen Fächer zurückführen, ausblenden, dass der Marktwert bereits vergeschlechtlicht ist. Die Wirkung des Geschlechts als eigenständiger Faktor bei der Vergabe der Leistungsbezüge wird

nicht berücksichtigt. Doch nur so erklären die Ergebnisse der hochschulstatistischen Analyse, dass auch die Professoren im Fach Germanistik im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen erhalten, wenngleich auf einem insgesamt niedrigeren Niveau als bei einem Fach mit einem hohen Marktwert wie Maschinenbau. Zugleich gehen die Expert_innen davon aus, dass Professorinnen gerade in Fächern mit einem hohen Männeranteil oder im Falle von schwer zu besetzenden Professuren sehr gute Verhandlungspositionen hätten – eine Vermutung, die sich auf der Grundlage der Analyse der hochschulstatistischen Daten jedoch nicht belegen lässt.

Hierarchisierung von Leistungen: Auswirkungen einer vergeschlechtlichten Arbeitsteilung

Im Rahmen der Online-Befragung wird deutlich, dass in der Wissenschaft eine vergeschlechtlichte Arbeitsteilung existiert, die akademische Tätigkeiten mit unterschiedlichem Wert versieht. So kritisieren insbesondere Professorinnen die herausgehobene Bedeutung der Drittmittel und wünschen sich eine stärkere Berücksichtigung weiterer Aspekte wissenschaftlicher Arbeit wie Lehre, Nachwuchsförderung und Selbstverwaltungstätigkeiten. Zugleich zeigt sich, dass insbesondere W2-Professorinnen besondere Leistungsbezüge häufiger im Bereich von Lehre oder der Nachwuchsförderung erhalten, während für ihre Kollegen eher die Forschung ausschlaggebend ist. Im W3-Amt sind Leistungen im Bereich der Forschung der häufigste Grund für den Bezug besonderer Leistungszulagen. Dennoch geben auch in dieser Besoldungsgruppe die Professorinnen häufiger ein Engagement in Lehre oder Nachwuchsförderung als Grund für ihre zusätzlichen Bezüge an.

Hingegen erscheint in den Aussagen der befragten Expert_innen die Definition einer herausragenden wissenschaftlichen Leistung selbsterklärlich und wird von ihnen inhaltlich kaum ausbuchstabiert. Ein ähnliches Bild zeigt die Analyse der Ordnungen und Richtlinien zur Regelung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Der Begriff der Leistung wird dort nur selten konkret definiert und quantifizierbaren Leistungen wie der Einwerbung von Drittmitteln kommt eine herausragende Bedeutung zu. Auch die Aussagen der Expert_innen zeugen davon, dass sie die unterschiedlichen Leistungskriterien innerhalb einer – vergeschlechtlichten – Hierarchie verorten, die mit einem Fokus auf Forschung sowie der Einwerbung von Drittmitteln der vergeschlechtlichten akademi-

schen Arbeitsteilung entspricht. Diese tendenzielle Benachteiligung von Professorinnen ist einigen Expert_innen durchaus bewusst und wird teilweise in Kauf genommen. Dies lässt sich durch von den Expert_innen internalisierte Feld- und Organisationslogiken erklären, die eng mit der Transformation von Hochschul-Governance in Bezug stehen: Mit der Einführung der W-Besoldung, bei der leistungsbezogene Entgeltkomponenten und somit wettbewerbliche und marktbasierende Komponenten in die Besoldung von Professor_innen integriert wurden, hat auch die wettbewerbsorientierte Finanzierung der Hochschulen auf der Basis von Drittmitteln enorm an Bedeutung gewonnen.

Insgesamt wird eine an Marktmechanismen und weniger eine an individuell erbrachter wissenschaftlicher Leistung orientierte Verfahrenslogik deutlich. Aus Sicht der Geschlechterforschung kann gerade im Hinblick auf die gut messbaren und damit vermeintlich „objektiven“ Leistungskriterien darauf verwiesen werden, dass sie ein „Einfallstor für politische Machtausübung“ (Hark/Hofbauer 2018: 25) bieten – und wie die Analysen im Rahmen des Gender-Reports zeigen, auch für einen direkten Gender Pay Gap. Die symbolische Gewalt, die von Kriterienkatalogen ausgeht, die sich bereits materialisiert haben und damit durchzogen sind von allen denkbaren Herrschaftsmechanismen, ist nicht zu unterschätzen. Auch Hochschulleitungen selbst unterliegen deren Machtwirkungen und haben sie in ihre Beurteilungsmaßstäbe aufgenommen. Dementsprechend wird eine ‚leistungs- und wettbewerbsunabhängige‘ Grundfinanzierung der Hochschulen von den befragten Expert_innen selbst als Desiderat nicht thematisiert. Eine unabhängige Grundfinanzierung würde aber den Organisationslogiken der unternehmerischen Hochschule und der Transformation von Leistungskriterien in Marktelemente – und damit letztlich auch dem direkten Gender Pay Gap – entgegenwirken.

Verhandlungen und Geschlecht: zur Bedeutung einer männlich geprägten Hochschulkultur

Die Hochschulleitungen sind die letzte Entscheidungsinstanz in der Gewährung von Leistungsbezügen. Die Expert_innen und die Teilnehmenden der Online-Befragung betonen die bedeutende Rolle der Hochschulrektor_innen, die in den informellen und individualisierten Verhandlungen – insbesondere um Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge – mit einer großen Macht- und Entscheidungskompetenz

ausgestattet sind. Deutlich wird in allen Teilstudien eine starke Personenabhängigkeit der Verhandlung und ihrer Ergebnisse vonseiten der Hochschulleitung, die sich bereits in den Vergabeordnungen spiegelt. Vor diesem Hintergrund gestalten die einzelnen Rektor_innen oder ihre Vertretungen die Gesprächs- und Verhandlungssituationen. Die Expert_innen sind sich offenbar der Bedeutung bewusst, während die Erfahrungen aufseiten der Professor_innen widersprüchlich ausfallen. Zwar berichten viele Professor_innen von Wertschätzung und Anerkennung, doch ebenso werden Benachteiligungen, die insbesondere Professorinnen schildern, beschrieben. Wiederkehrende Themen sind neben der Äußerung von Zufriedenheit mangelnde Transparenz und zu hohe Erwartungen an Leistungen sowie willkürliche Entscheidungen der Hochschulleitung. Für die Professorinnen spielt in diesem Zusammenhang insbesondere ihr Geschlecht eine Rolle. Sie beschreiben mitunter durch Willkür und offene Diskriminierung geprägte hierarchische Verhandlungssituationen.

Diese spezifischen Erfahrungen von Professorinnen spiegeln eine überwiegend männlich geprägte und damit exkludierende Hochschulkultur wider: das Leitbild eines von Sorgeverpflichtungen befreiten homo academicus, aber auch ungleiche Verhandlungspositionen, die u. a. durch Geschlecht, Fachzugehörigkeit und Lebenssituation beeinflusst werden. Dies wird auch in den Aussagen aller Expertinnen und Experten über die unterschiedlichen Verhandlungsweisen von Frauen und Männern sichtbar. Die Expert_innen setzen eine Norm des ‚durchschnittlichen Professors‘, an dieser werden die verhandelnden Professorinnen und auch Professoren gemessen. Je nach Auftreten in den Verhandlungen stellen Professorinnen aus Leitungssicht scheinbar ‚zu bescheidene‘ oder ‚überzogene‘ Forderungen. Dies

zeigt, dass Frauen unabhängig von ihrem Agieren in den Verhandlungen zu akademischen ‚Anderen‘ gemacht werden. Infolgedessen erscheinen auch die damit verknüpften geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten als legitim.

Reformbedürftigkeit der W-Besoldung: eine Frage der Transparenz

Die W-Besoldung wird von einem erheblichen Teil der Professor_innen als reformbedürftig eingeschätzt (55,7 % der Professorinnen und 57,8 % der Professoren). Insbesondere wird eine Anhebung des Grundgehalts gefordert, aber es werden auch der Wunsch nach einem Ende der Hierarchisierung von Professuren anhand der unterschiedlichen Besoldungsgruppen sowie eine Rückkehr zum Senioritätsprinzip geäußert. In Bezug auf die Leistungsbesoldung fordern vor allem Professorinnen, aber auch viele Professoren mehr Transparenz und eine Ausweitung – und tatsächliche Anwendung – des Kriterienkatalogs für die Vergabe von Zulagen. Hierbei geht es insbesondere um die finanzielle Anerkennung von Leistungen in der Lehre und für die Nachwuchsförderung, die Frauen als wenig prestigeträchtigere Tätigkeiten im Zuge der akademischen Arbeitsteilung häufiger zugewiesen werden.

Auch die befragten Expert_innen schlagen zur Verringerung des Gender Pay Gaps die Schaffung von mehr Transparenz bei der Vergabe der Leistungsbezüge vor. Dies betrifft die Verfahren selbst, die Vergabekriterien sowie die Einsetzung gemischtgeschlechtlicher Verhandlungsteams. Allerdings klammern die meisten Expert_innen hierbei den Zusammenhang zwischen einer zunehmend drittmittelabhängigen, leistungs-basierten Hochschulfinanzierung, variablen Gehaltsbestandteilen und einer Zunahme geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten aus.

3.2 INDIREKTE EFFEKTE IN DEN VERSCHIEDENEN STATUSGRUPPEN

Die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen unterscheiden sich an den Hochschulen in NRW u. a. jeweils differenziert nach Hochschulart sowie nach Entgelt- und Besoldungsgruppe. Hierbei zeigen die hochschulstatistischen Analysen, dass Frauen über alle Statusgruppen hinweg mit steigenden Ämtern sowie Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen anteilig geringer vertreten sind. Die indirekten Mechanismen, die diese ungleiche Verteilung bewirken, erzeugen

geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten und bedingen den Gender Pay Gap indirekt.

Professuren

Bereits die Analyse der geschlechterbezogenen Daten zeigt einen Gender Pay Gap bei den Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, der auf indirekt wirkende Faktoren zurückzuführen ist. So nimmt der Frauenanteil mit jeder höheren Be-

soldungsgruppe ab, was sowohl für die W-Besoldung als auch für die C-Besoldung gilt. Das Gefälle bei der W-Besoldung ist jedoch deutlich größer: Während die Juniorprofessur inzwischen fast paritätisch besetzt ist (47,9 %), sind nur noch 29,9 % der W2-Professuren und gerade einmal 23,5 % der W3-Professuren mit Frauen besetzt. Auch im Hinblick auf die bei Professor_innen übliche Verbeamtung sind Frauen schlechter gestellt: So arbeiten 9,7 % der Professorinnen, aber nur 7,2 % der Professoren im Angestelltenverhältnis. Diese Differenz tritt an den Universitätskliniken besonders deutlich hervor, besteht jedoch in geringem Ausmaß auch an den Universitäten, den Fachhochschulen sowie den Kunsthochschulen.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung: Tarifbeschäftigte und Beamt_innen

Bei der Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung handelt es sich um eine große Beschäftigtengruppe, die sich durch einen insgesamt hohen Frauenanteil von zwei Dritteln sowie durch große Heterogenität in Bezug auf die Berufs- und Tätigkeitsfelder auszeichnet. Obwohl mit dem Tarif- und dem Beamt_innenbereich zwei sehr unterschiedliche Grundlagen für die Entgelt- bzw. die Besoldungsstrukturen vorliegen, finden sich für beide Beschäftigtengruppen Anhaltspunkte für mittelbare Entgeltbenachteiligungen. Im Tarifbereich sinkt der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe ab E5 bis E12 kontinuierlich. Werden die Entgeltgruppen nach den formalen Qualifikationsanforderungen (Ausbildung, Studium) geclustert, sind Frauen innerhalb des jeweiligen Entgeltgruppenclusters von vier Entgeltgruppen überdurchschnittlich häufig in den beiden unteren Entgeltgruppen beschäftigt. Beides sind Hinweise für eine Abwertung von ‚Frauenberufen‘ bzw. von Tätigkeiten, die häufig von Frauen ausgeübt werden. Auch in der einzigen Personalgruppe, die mehrheitlich mit Männern besetzt ist, dem Technischen Personal, arbeiten Frauen in den jeweils niedrigeren Entgeltgruppen.

Insgesamt sind die Arbeitsverhältnisse der tarifbeschäftigten Frauen prekärer als diejenigen ihrer Kollegen: Frauen arbeiten überdurchschnittlich oft in Teilzeit, womit auch häufiger eine Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe einhergeht. Umgekehrt fällt der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen geringer aus als unter den MTV-Tarifbeschäftigten insgesamt. Die befragten Expertinnen machen für diese Lohnlücken sowohl den Tarifvertrag selbst als auch dessen

Umsetzung auf der Ebene der Hochschulen verantwortlich. So werden Anforderungen an psychische Belastbarkeit und soziale Kompetenz für Tätigkeiten im Sekretariatsbereich nicht entgeltwirksam honoriert und Teilzeittätigkeiten werden bei Frauen weiterhin mit einer mangelnden Berufs- und Karriereorientierung assoziiert. Insofern wird die Devaluation von als ‚weiblich‘ markierten Tätigkeiten durch Prozesse an den Hochschulen sowie im Tarifrecht in einen Gender Pay Gap übersetzt.

Die Strukturen der deutlich kleineren Beschäftigtengruppe der Beamt_innen im MTV-Bereich sind sehr ähnlich, wenngleich hier die höheren Besoldungsgruppen überwiegen. Doch auch in dieser Beschäftigtengruppe sind Frauen in den höheren Besoldungsgruppen nur unterdurchschnittlich vertreten. Es besteht ein großes Gefälle zwischen den Frauenanteilen im gehobenen (Besoldungsgruppen A9–A12) und höheren (A13–A16) Dienst. Zudem sinkt der Frauenanteil ab A9/A10 mit steigender Besoldungsgruppe. Hier wirkt ein indirekt hervorgerufener Gender Pay Gap, was sich daran zeigt, dass der Effekt auch innerhalb der einzelnen Personalgruppen bei gleicher Ausgangsqualifikation auftritt. Beamtinnen arbeiten zudem sehr häufig in Teilzeit und sind insbesondere in höheren Besoldungsgruppen auf Vollzeitstellen deutlich unterrepräsentiert. Bei den Beamt_innen ist ein Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe vor allem an das Ergebnis einer Beurteilung gekoppelt. Die Expertinnen betonen die Notwendigkeit, an den Hochschulen die Beurteilungsverfahren kriteriengeleitet und geschlechtergerecht auszugestalten, da diese entscheidend für die Beförderungswege und Neueinstellungen sind. Geschlechterstereotype und Vorurteile trügen zu einem geringeren Erfolg von Frauen bei Beförderungen und damit auch zu mittelbaren geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen bei.

Diese indirekte Form der Diskriminierung wird von den Expertinnen in Bezug auf den gesamten MTV-Bereich als besonders herausfordernd benannt. Bei Personalverantwortlichen bestehe oftmals eine Unkenntnis und wenig Bereitschaft, dem indirekten Gender Pay Gap an der Hochschule nachzugehen. Deshalb müsse beständig Begründungsarbeit geleistet werden, damit die Existenz von Entgeltdiskriminierung, die aus der Devaluation von ‚Frauenberufen‘ und Teilzeittätigkeiten resultiert, überhaupt als solche anerkannt werde. Mittels der Analyse der

hochschulstatistischen Daten im Rahmen des Gender-Reports lassen sich die Ungleichheitsgenerierenden Effekte dieser Abwertung eindeutig festhalten.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Auch die Beschäftigtengruppe im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau zeichnet sich dadurch aus, dass eine sehr große Gruppe von Tarifbeschäftigten einer kleinen Gruppe von verbeamteten Mitarbeiter_innen gegenübersteht. Bereits hier zeigen sich ungleiche Geschlechterverhältnisse: Während Frauen knapp 45 % der Tarifbeschäftigten ausmachen, sind Frauen in der Gruppe der Beamt_innen mit einem Anteil von rund einem Drittel stark unterrepräsentiert.

Die Analyse der Verteilung der Frauen- und Männeranteile anhand der Entgeltgruppe, des Beschäftigungsumfangs (Voll- bzw. Teilzeit), der Beschäftigungsart (auf Dauer bzw. auf Zeit), der Qualifikationsstufe sowie der Fächergruppen ergibt erste Hinweise für die Existenz geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten, die indirekt einen Gender Pay Gap erzeugen. Das äußert sich zunächst in einer ausgeprägten vertikalen Segregation.

Für die Tarifbeschäftigten und für die Beamt_innen gilt, dass eine Promotion die Chancen auf eine höhere Eingruppierung/Besoldung erhöht, an der vertikalen Segregation ändert sie allerdings nichts. Im Tarifbe-

reich sinken die Frauenanteile in den höchsten Entgeltgruppen E14 und E15 jeweils sehr stark. Zugleich arbeiten Frauen anteilig häufiger in einem befristeten als in einem (insgesamt seltenen) unbefristeten Beschäftigungsverhältnis und auch die Teilzeitquoten sind erhöht. Werden die Fächergruppen betrachtet, so zeigt sich, dass diese Ungleichheiten weitestgehend unabhängig von einer hohen oder geringen Verfügbarkeit von Dauer- bzw. Vollzeitstellen wirken. Dies gilt auch für den Beamt_innenbereich. Denn auch dort zeigt sich, dass die Frauenanteile bis zur Besoldungsgruppe A15 stetig abnehmen. Und obwohl die Befristungsquote und auch die Teilzeitquote deutlich geringer ausfallen als im Tarifbereich, sind Beamtinnen – unabhängig von der Fächergruppe – über nahezu alle Besoldungsgruppen hinweg häufiger in Teilzeit und häufiger befristet beschäftigt. Diese Ungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen von Frauen und Männern sind erklärungsbedürftige Befunde und verweisen auf indirekte Ursachen geschlechterbezogener Entgeltungleichheiten. Die Entgeltgruppe und das Beschäftigungsvolumen sind unmittelbar entgelt- bzw. besoldungswirksam, aber auch die Beschäftigungsdauer nimmt hierauf indirekt Einfluss. Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts als eigenständiger Erklärungsfaktor für die geringen Frauenanteile bei Beschäftigten auf Dauer- und Vollzeitstellen sowie für die vertikale Segregation in Betracht gezogen werden muss.

3.3 EINORDNUNG UND VERALLGEMEINERBARKEIT DER ERGEBNISSE: NRW IST KEINE AUSNAHME

Die Situation in NRW ist weder als negative Ausnahme noch als Sonderfall einzustufen. So deckt eine parallel erstellte Studie (vgl. Burkhardt et al. 2019) ähnliche Zusammenhänge zwischen der Vergabe von Leistungsbezügen und dem Gender Pay Gap an niedersächsischen Hochschulen auf. Die Ergebnisse beider Studien im Hinblick auf die Höhe des Gender Pay Gaps an den Hochschulen sowie bezüglich der Bedeutung der Hochschulart, der Besoldungsgruppe, des Geschlechts und des Alters bei der Vergabe der Leistungsbezüge stimmen grundsätzlich überein. Somit reichen die hier vorgelegten Ergebnisse und die darauf fußenden Erfordernisse über Nordrhein-Westfalen hinaus und sind auf die Hochschulen in der Bundesrepublik insgesamt übertragbar.

Die im Rahmen des Gender-Reports 2019 präsentierten Ergebnisse ermöglichen es Professor_innen erstmals, ihre eigenen Leistungsbezüge im Vergleich zu sehen: im Vergleich zu Kolleg_innen anderer und ähnlicher Lehr- und Forschungsgebiete, zu Kolleg_innen anderer Hochschularten oder Besoldungsgruppen und im Vergleich zu Kolleg_innen des gleichen oder eines anderen Geschlechts an ihrer eigenen Hochschule. Somit schafft der Gender-Report erstmals nicht nur einen Überblick, sondern vor allem Transparenz. Mangelnde Transparenz ist ein stabilisierender Faktor geschlechterbezogener Entgeltbenachteiligungen. Deshalb ist die Schaffung von Transparenz ein notwendiger erster Schritt zur Senkung des Gender Pay Gaps. So werden geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten überhaupt erst

sichtbar gemacht, sodass ein Bewusstsein über deren Vorliegen geschaffen werden kann. Zugleich zeigt sich für den Hochschulsektor in Kanada, dass „Pay Transparency“ den Gender Pay Gap in der Wissenschaft nachweislich senkt (Baker et al. 2019).

Es ist das zentrale Ergebnis der vorliegenden Studie, dass der Gender Pay Gap zwischen Professorinnen und Professoren maßgeblich auf Ungleichheiten und Diskriminierungen beim Aushandlungsprozess von Leistungsbezügen zurückzuführen ist. Daraus lässt sich schließen, dass der Gender Pay Gap durch eine umfassende und professionelle Vorbereitung auf die-

se Gesprächssituation allein, wie sie beispielsweise vom Deutschen Hochschulverband angeboten wird, nicht zu kompensieren ist: Schließlich beeinflussen die Devaluation entlang der vergeschlechtlichten Fächer und Forschungsgebiete sowie die Abwertung von ‚Frauenarbeit‘ jedes Verhandlungssetting – unabhängig davon, wie die einzelnen verhandelnden Professor_innen agieren, um diese strukturellen Faktoren auszugleichen. Auch deshalb beziehen sich die folgenden Empfehlungen zur Senkung des direkten und des indirekten Gender Pay Gaps auf die Ebene der Hochschulstrukturen sowie des Hochschulrechts und der Hochschulpolitik.

3.4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN ZUM ABBAU DES GENDER PAY GAPS AN DEN HOCHSCHULEN

Die Analysen im Rahmen des Gender-Reports 2019 zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten an den Hochschulen zeigen deutlich, dass für Frauen über alle Statusgruppen hinweg direkte und indirekte Entgeltbenachteiligungen existieren. Für die Statusgruppe der Professor_innen kann ein direkter Gender Pay Gap in Bezug auf die Vergabe der Leistungsbezüge nachgewiesen werden. Weitere Analysen machen zudem beim wissenschaftlichen Mittelbau,

bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und auch bei Professor_innen indirekte geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten zuungunsten von Frauen sichtbar. Somit besteht an den Hochschulen in NRW Handlungsbedarf. Die folgenden Handlungsempfehlungen dienen dazu, sowohl direkte als auch indirekte Entgeltbenachteiligungen zu reduzieren und langfristig zu beseitigen.

Direkte Entgeltbenachteiligung reduzieren – Geschlechtergerechtigkeit bei Leistungsbezügen herstellen

Zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ist es notwendig, die Strukturen der Professor_innenbesoldung kritisch zu überprüfen. Dies umfasst eine klare Ausgestaltung des Besoldungsgesetzes und der Richtlinien über die Vergabe von Leistungsbezügen, die Einbeziehung von Gleichstellungsakteur_innen, die Veränderung des Vergabeverfahrens der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie eine grundsätzliche Diskussion möglicher Reformbedarfe bei der W-Besoldung.

Notwendig ist seitens der Landespolitik, ...

... einen Benachteiligungsschutz aufgrund des Geschlechts oder des Beschäftigungsumfangs in das Landesbesoldungsgesetz hinsichtlich der Professuren aufzunehmen.

Im Landesbesoldungsgesetz (LBeG) sollte ein Passus verankert werden, der regelt, dass bei der Gewährung von Leistungsbezügen niemand wegen des Geschlechts und/oder des Beschäftigungsumfangs bevorzugt oder benachteiligt werden darf.

... den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen in Bezug auf die Leistungsbesoldung verbindlich zu gestalten.

Die Hochschulen sollten auf der Grundlage der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeist-BVO) explizit zu einer geschlechtergerechten Vergabep Praxis verpflichtet werden, wie bereits in anderen Bundesländern erfolgt. Hier wäre ein Passus zu verankern, der regelt, dass die Hochschulleitung den Gleichstellungsauftrag gewährleistet und die Chancengleichheit von Frauen insbesondere bei der Vergabe und der Höhe von besonde-

ren Leistungsbezügen sowie der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge berücksichtigt.

... **die Grundlagen für ein transparentes Gleichstellungs-Controlling zu schaffen.**

Die Hochschulen sollten vom Land zur Erhebung ihrer Gehaltsstrukturen und insbesondere der Leistungsbezüge nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Fächergruppe verpflichtet werden. Hierzu ist es notwendig, dass Qualität und Einheitlichkeit der durch die Hochschulen an IT.NRW und an das LBV gemeldeten Daten regelmäßig seitens des Landes gesichert werden.

... **die regelmäßige Veröffentlichung der Entwicklungen des Gender Pay Gaps auf der Ebene der Hochschulen zu veranlassen.**

Die absolute und relative Gehaltsdifferenz (bereinigtes Brutto) zwischen Professorinnen und Professoren sollte jährlich erhoben, veröffentlicht und überprüft werden. Eine zusammenfassende Prüfung der Entwicklung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sollte Gegenstand der zukünftigen Gender-Reporte sein.

... **die Höhe der Leistungsbezüge ohne Ausnahmeregelungen stärker zu begrenzen.**

Geschlechterungleichgewichte können auch durch die Devaluation von Fächern und Tätigkeiten entstehen, die Frauen zugeordnet werden. Um solchen Markteffekten bei der Vergabe von Leistungsbezügen vorzubeugen, ist es erforderlich, in den besoldungsrechtlichen Grundlagen die Höhe der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, der besonderen Leistungsbezüge sowie der Funktions-Leistungsbezüge angemessen zu deckeln.

... **die Grundfinanzierung der Hochschulen anzuhäben.**

Über eine Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen können Markteffekte und die Fokussierung der Hochschulleitungen auf Drittmittel begrenzt werden. Dies schafft die notwendigen strukturellen Voraussetzungen zum Abbau des bestehenden Gender Pay Gaps sowie für eine stärkere Anerkennung von Leistungen in Lehre und Nachwuchsförderung.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... **eigene Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen zu erstellen und geschlechtergerecht zu gestalten.**

Die Richtlinien und Ordnungen zur Vergabe der Leistungsbezüge müssen öffentlich zugänglich sein. Die Richtlinien sollten einen klar definierten Kriterienkatalog enthalten, der die verschiedenen akademischen Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und akademischer Selbstverwaltung gleichermaßen bewertet. Damit wird auch gewährleistet, dass Leistungen, die aktuell stärker von Professorinnen erbracht werden, adäquat berücksichtigt werden. Es sollte zudem eine stärkere Gewichtung der besonderen Leistungsbezüge gegenüber den Berufungs-Leistungsbezügen erfolgen, um die an der Hochschule erbrachten Leistungen stärker zu honorieren.

... **die Vergabe von Leistungsbezügen durch ein Gleichstellungs-Controlling regelmäßig zu überprüfen.**

Die Hochschulen sollten in ihren zentralen und dezentralen Gleichstellungsplänen die regelmäßige Überprüfung der Vergabe von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe, Geschlecht, Fakultät bzw. Fachbereich verankern, um auf dieser Datengrundlage Handlungsbedarfe abzuleiten. Dies sollte im Rhythmus der Fortschreibung der Gleichstellungspläne nach LGG erfolgen. Die aggregierten Daten sollten der Gleichstellungsauftragten und der Gleichstellungskommission zur Verfügung gestellt, hochschulintern unter Beachtung des Datenschutzes veröffentlicht und in den zentralen Gremien diskutiert werden.

... **die Vergabewege für Leistungsbezüge diskriminierungsarm zu gestalten.**

Um bei der Vergabe von Leistungsbezügen Benachteiligungen von Frauen vorzubeugen, sollten von den Hochschulen transparente Verfahrenswege gewählt werden. Bei Antragsverfahren sind Vergabewege zu bevorzugen, die alle Antragsberechtigten gleichermaßen über die Antragsmöglichkeiten informieren, da sie gegenüber Initiativbewerbungen oder Vorschlagsverfahren weniger diskriminierungsanfällig sind. Zudem sollte bei Verhandlungen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Gesprächssituationen geachtet werden.

... **Transparenz über die Vergabe von Leistungsbezügen herzustellen.**

Die Hochschulen sollten dafür Sorge tragen, dass alle Professor_innen und insbesondere Neubeförderung vor Beginn der ersten Verhandlungen über die Möglichkeiten sowie die Vergabewege und Vergabekriterien der verschiedenen Leistungsbezüge informiert werden. Dies umfasst eine transparente Auskunft im Vorfeld von Verhandlungs- und Vergaberunden über deren Ablauf und Inhalt.

... **Beschwerdemöglichkeiten zu institutionalisieren.**

Die Hochschulen sollten die Einführung von Beschwerdemöglichkeiten in Form einer Schlichtungsstelle in Betracht ziehen, damit die Professor_innen selbst eine Überprüfung ihrer Leistungsbezüge initiieren können.

Indirekte Entgeltbenachteiligung reduzieren – geschlechtergerechte Entgeltbedingungen herstellen

Zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ist es statusgruppenübergreifend notwendig, für geschlechtergerechte Entgelt- und Besoldungsstrukturen zu sorgen. Dies umfasst die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren, insbesondere W3-Professuren, aber auch eine geschlechtergerechte Eingruppierung und ein systematisches Gleichstellungs-Controlling im Mittelbau und im MTV-Bereich.

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

... **die W-Besoldungsstruktur geschlechtergerecht zu gestalten.**

Die Gehaltsstruktur in Bezug auf die Professor_innenbesoldung sollte aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive kritisch überprüft werden. Handlungsleitend hierfür sollte der Grundsatz von Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit sein. Dies bezieht sich insbesondere auf Gehaltsdifferenzen zwischen den verschiedenen Besoldungsgruppen. So sind die Qualifikationsanforderungen, die die Besoldungsunterschiede zwischen W2 und W3 an den Universitäten begründen, schwer zu unterscheiden.

... **einen Passus in das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) zu integrieren, in dem ausdrücklich festgehalten wird, dass die Verpflichtung zu einer diskriminierungsarmen Beurteilung besteht.**

Angelehnt an den Bericht der Landesregierung „Sachstand Evaluation der Beurteilungsrichtlinien“ sollte eine diskriminierungsarme Beurteilung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die Transparenz des Verfahrens, die Einbeziehung von familienbedingten Beurlaubungen, geschlechtsneutrale Leistungs- und Befähigungsmerkmale sowie präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern umfassen.

... **das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zu einem Entgeltgleichheitsgesetz fortzuentwickeln.**

Um die Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes an den Hochschulen zu verbessern, ist es erstens erforderlich, tarifvertragliche Entgeltstrukturen und insbesondere die Eingruppierungen ausdrücklich in die Überprüfung einzubeziehen. Zweitens sollten an den Hochschulen verpflichtende und zugleich zertifizierte Prüfverfahren von Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit (etwa das EG-Check-Verfahren) eingeführt werden.

... **die Landesbeamt_innen in den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) einzuschließen.**

Im Landesbeamtenrecht sollte ein Passus verankert werden, der den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes auf Landesbeamt_innen ausdehnt, um verbeamtete Hochschulangehörige in den Geltungsbereich des Gesetzes mit einzuschließen. Um auch die Überprüfung von Besoldungsstrukturen zu ermöglichen, sollten analog verbindliche Analyseverfahren zur Überprüfung der Besoldungsstrukturen verpflichtend werden.

Notwendig ist seitens der tarifpolitischen Akteur_innen, ...

... die Entgeltstrukturen des Tarifvertrags zu prüfen und geschlechtergerecht weiterzuentwickeln.

Die tarifpolitischen Akteur_innen sollten dem Gender Pay Gap mehr Bedeutung beimessen. Auch die tariflichen Grundlagen sollten auf das Bestehen von geschlechterbezogenen Ungleichheiten geprüft und ggf. angepasst werden. Dies beinhaltet eine Evaluation, ob spezifische Tätigkeitsanforderungen entsprechende Berücksichtigung bei der tarifvertraglichen Beschreibung von Anforderungsmerkmalen der Entgeltgruppen finden.

Notwendig ist seitens der Hochschulen, ...

... die Frauenanteile an Leitungspositionen in allen Statusgruppen aktiv zu erhöhen.

Um indirekte Entgeltdifferenzen abzubauen, sollten die Hochschulen bei der Besetzung ihrer Leitungspositionen insgesamt darauf achten, die Verfahren geschlechtergerecht zu gestalten. Dies trägt langfristig dazu bei, die Frauenanteile an höher dotierten Positionen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung zu erhöhen.

... die Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen für Tarifbeschäftigte geschlechtergerecht zu gestalten.

Zur Umsetzung von Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sollten die möglichen Auswirkungen eines Gender Bias' bei der Bewertung von Tätigkeiten und Arbeitsbereichen reflektiert werden. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Hierzu ist es erforderlich, dass alle Hochschulmitarbeitenden, die für Tätigkeitsbeschreibungen zuständig sind, für geschlechtergerechte Tätigkeitsbewertungen geschult werden.

... die Beurteilungsverfahren für Beamt_innen geschlechtergerecht zu gestalten.

Die Hochschulen sind für die Gestaltung der Beurteilungsrichtlinien, die die Grundlage für Beförderungen und Karrierewege im Beamt_innenbereich bilden, verantwortlich. Die Richtlinien sollten eine Verpflichtung zur Durchführung diskriminierungsarmer Beurteilungen enthalten

und die Transparenz des Verfahrens sicherstellen. Insbesondere sollten die Hochschulen geschlechterneutrale Leistungs- und Befähigungsmerkmale festsetzen. Hierbei ist darauf zu achten, dass Teilzeittätigkeit sowie die Zuweisung bestimmter Tätigkeiten nicht negativ gewichtet werden. Zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern aufgrund von Geschlechterstereotypisierungen sollten die Hochschulen präventive Maßnahmen ergreifen und die Beurteiler_innen schulen, um einem Gender Bias bei der Beurteilung von vergeschlechtlichten Arbeitsbereichen und Tätigkeiten entgegenzuwirken.

... das Gleichstellungs-Controlling konsequent umzusetzen und bei allen Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

Im Rahmen der zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne erfassen die Hochschulen, wie in den Statusgruppen die verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen nach Geschlecht verteilt sind. Ein solches Controlling sollte für jede Statusgruppe die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen und die Stufenverteilung sowie das Arbeitsvolumen und das Beschäftigungsverhältnis (auf Dauer oder auf Zeit) nachzeichnen. Ebenso sollte das Controlling Neueinstellungen und Höhergruppierungen nach Geschlecht differenziert erfassen. Die Ergebnisse des Controllings sollten in regelmäßigen Abständen innerhalb der Hochschulgremien kommuniziert werden, um mithilfe aktiver Gegenmaßnahmen Ungleichheiten abzubauen.



Verzeichnisse

1 Literatur- und Quellenverzeichnis	446
2 Abkürzungsverzeichnis Teil C – Online-Befragung	451

1 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (3), 466–493
- ADS (Hrsg.) (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf [Zugriff am 24.01.2019]
- Alt, Christian/Gesell, Daniela/Hubert, Sandra/Hüsken, Katrin/Kuhnke, Ralf/Lippert, Kerstin (2017): DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. https://dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/DJI_Kinderbetreuungsreport_2017.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): *Jenseits des Tabus: Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. Göttingen: Cuvillier Verlag
- Baer, Susanne (2018): Rhetorik – Recht – Realität. In: Baaken, Uschi/Jung, Sybille/Koreuber, Mechthild/Niehoff, Anneliese/Riesen, Kathrin van (Hrsg.), *Gender 2020: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur*. Berlin, 12–15. http://gender2020.de/wp-content/uploads/2018/02/gender2020_broschuere.pdf [Zugriff am 24.10.2019]
- Backes, Laura/Müller, Ann-Katrin (2019): #MeToo: Kölner Studierende fordern Rücktritt von Dozent Gebhard Henke. In: Spiegel Online, 26. Februar 2019. <http://spiegel.de/lebenundlernen/uni/metoo-koelner-studierende-fordern-ruecktritt-von-dozent-gebhard-henke-a-1255251.html> [Zugriff am 28.02.2019]
- Baer, Susanne/Englert, Dietrich (Hrsg.) (2006): *Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung: Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst*. Bielefeld: USP Publishing
- Bailey, Janis/Peezy, David/Strachan, Glenda/Whitehouse, Gillian/Broadbent, Kaye (2016): Academic pay loadings and gender in Australian universities. In: *Journal of Industrial Relations*, 58 (5), 647–668
- Baker, Michael/Halberstam, Yosh/Kroft, Kory/Mas, Alexandre/Messacar, Derek (2019): *Pay Transparency and the Gender Gap*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w25834.pdf> [Zugriff am 28.10.2019]
- Banscheraus, Ulf/Baumgärtner, Alena/Böhm, Uta/Golubchikova, Olga/Schmitt, Susanne/Wolter, Andrä (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen: Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Düsseldorf: HBS. https://boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Barthels, Inga (2017): Was Frauen über Sexismus an der Uni berichten. In: Der Tagesspiegel, 24. Oktober 2017. <https://tagesspiegel.de/wissen/metoo-debatte-was-frauen-ueber-sexismus-an-der-uni-berichten/20495898-all.html> [Zugriff am 07.01.2019]
- Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja/Sopp, Peter/Wagner, Alexander (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Düsseldorf: HBS. https://boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Beaufaÿs, Sandra (2016): Karriere und Geschlecht. In: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.), *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 1–23. https://beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungs_wissenschaft_online_eo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=33943&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=Educa tionEncyclopedia&cHash=f90876d38efda52520e4ea98c9ef0792 [Zugriff am 28.08.2018]
- Beaufaÿs, Sandra/Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: *WSI Mitteilungen*, 2017 (5), 348–355. https://www.boeckler.de/wsimit_2017_05_beaufays.pdf [Zugriff am 24.10.2019]
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York, London: Columbia University Press
- Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate (2004): *Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme*. Essen. https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-06_Netzwerk-FGF-Kinderbetreuungsangebote.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Beller, Andrea H. (1982): Occupational Segregation by Sex. Determinants and Changes. In: *Journal of Human Resources*, 17 (3), 371–392
- Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (2013): *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M. (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. In: *Journal of Economic Literature*, 55 (3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Wiesbaden: Springer VS
- BMFSFJ (2017): *Das Entgelttransparenzgesetz: Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz*. Berlin. <https://bmfjsfj.de/bmfjsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz--informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz/117324> [Zugriff am 13.06.2018]
- BMFSFJ (2018): *Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2017*. Berlin. <https://www.bmfjsfj.de/blob/126672/b3269db29ac336a256ac863802957533/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbau-stand-und-bedarf-2017-ausgabe-3-data.pdf> [Zugriff am 07.06.2019]
- Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): *Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.), *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen*. Berlin, 118–199
- Brand, Maximiliane/Sabisch, Katja (2019): *Gender Studies: Geschichte, Etablierung und Praxisperspektiven des Studienfachs*. In: Kortendiek, Beate/Rieggraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_155-1
- BuKoF (2003): *Positionspapier zur W-Besoldung. Eckpunkte zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung*. <https://bukof.de/wp-content/uploads/03-09-27-Positionspapier-WBesoldung.pdf> [Zugriff am 23.10.2019]
- BuKoF (2016): *Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen*. https://bukof.de/wp-content/uploads/BuKof-Handlungs-empfehlungen-SDG_Kunsthochschulen.pdf [Zugriff am 14.11.2018]
- BuKoF (2018a): *Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz: Eine Information für Frauen und Gleichstellungsakteur*innen*. <https://bukof.de/wp-content/uploads/18-02-21-bukof-Information-Entgelt-transparenzgesetz.pdf> [Zugriff am 14.11.2018]
- BuKoF (2018b): *Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*. <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf> [Zugriff am 07.06.2019]
- Burkhardt, Anke/Harrlandt, Florian/Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar“ – Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. Halle-Wittenberg: HoF. https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf [Zugriff am 29.10.2019]
- Busch, Anne (2013a): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65 (2), 301–338
- Busch, Anne (2013b): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer VS
- Busch, Anne/Holst, Elke (2011): *Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model*. Berlin: German Institute for Economic Research. <https://ideas.repec.org/p/diw/diwwpp/dp1101.html> [Zugriff am 13.06.2018]
- Bußmann, Hadumod/Lange, Katrin (Hrsg.) (1996): *Peinlich berührt: sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*. München: Frauenoffensive

- DAAD (Hrsg.) (2011): Bildungsinländer 2011 – Daten und Fakten zur Situation von ausländischen Studierenden mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung. Bonn. https://daad.de/imperia/md/content/presse/bildungsinlaender_2011_neu.pdf [Zugriff am 16.10.2019]
- Dahmen, Britt (2017): Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), *Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft*. Köln: CEWS, 11–22
- DBB NRW (2018): Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW. Düsseldorf. https://fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/DBB_NRW_-_Geschlechtergerechtigkeit_im_Oeffentlichen_Dienst.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Dermanowski, Eugen/Ivanova, Maya/Michels, Judith/Neuhoff, Ursula/Nießen, Tobias/Risch, Lukas (2019): Evaluationsgutachten. Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie Bericht über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin. <https://bmfsfj.de/blob/137224/128559d30c706beb1462f1c65db9d3ca/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf> [Zugriff am 23.10.2019]
- Detmer, Hubert (2018): Reale Besoldung heterogen. Durchschnittsbesoldung und „gender pay gap“. In: *Deutscher Hochschulverband (Hrsg.), Forschung & Lehre*, 2018 (12), 1064–1065
- DFG (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. http://dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- DGB (2017): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern. <http://dgb.de/themen/++co++3d83f452-0258-11e7-b71c-525400e5a74a> [Zugriff am 14.11.2018]
- DHB (2019): Sexuelle Belästigung und Mobbing an Hochschulen. Resolution des 69. DHV-Tages 2019 in Berlin. https://hochschulverband.de/uploads/media/Positionspapier_Sex_Belaestigung_und_Mobbing_final.pdf [Zugriff am 14.05.2019]
- DJB (2016): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohn-gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st16-24/> [Zugriff am 14.11.2018]
- DJB (2017): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses des Deutschen Bundestages am 6. März 2017 – Entgelttransparenzgesetz. <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st17-05/> [Zugriff am 14.11.2018]
- Dohmen, Dieter/Wrobel, Lena (2018): Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 1995. Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie. https://hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/FiBS_DHV_Hochschulfinanzierung_180328_final.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Doucet, Christine (2011): The Gender Pay Gap among University Professors: the Role of Individual and Organizational Determinants. Montréal: Université de Montréal. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/6935/Doucet_Christine_2011_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y [Zugriff am 23.10.2019]
- Doucet, Christine/Durand, Claire/Smith, Michael (2008): Who gets Market Supplements? Gender Differences within a Large Canadian University. In: *Canadian Journal of Higher Education*, 38 (1), 67–103
- Doucet, Christine/Smith, Michael/Durand, Claire (2012): Pay Structure, Female Representation and the Gender Pay Gap among University Professors. In: *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67 (1), 51–75
- Eicker, Jannis (2017): Gender-Pay-Gap. <http://gender-glossar.de/glossar/item/62-gender-pay-gap> [Zugriff am 23.10.2019]
- England, Paula (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. In: *The Journal of Human Resources*, 17 (3), 358–370
- England, Paula (1992): *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: De Gruyter
- England, Paula/Hermesen, Joan M./Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work. A Comment on Tam. In: *American Journal of Sociology*, 105 (6), 1741–1751
- Erbe, Birgit (2017): Gleichstellungspolitische Wandel der Hochschulen durch Wettbewerb? Über Erfolge und Grenzen der Vorgaben zu Geschlechtergleichstellung im Drittmittelwettbewerb. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 81–103
- European Commission (2018): The gender pay gap in the European Union. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday-eu-factsheets-2018_en.pdf [Zugriff am 24.10.2019]
- European Commission (2019): She Figures 2018. Gender in Research and Innovation. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en> [Zugriff am 24.10.2019]
- Feltes, Thomas/List, Katrin/Schneider, Rosa/Höfker, Susanne (2012): *Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland*. Bochum. http://gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Frodermann, Corinna/Schmucker, Alexandra/Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB. <https://iab.de/185/section.aspx/Publikation/k180612j01> [Zugriff am 13.11.2018]
- Fuchs, Gesine (2012): W-Besoldung und Entgeltgleichheit. In: *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 21 (1), 150–153. <http://dx.doi.org/10.25595/33>
- Fuchs, Michaela (2018): Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland. Nürnberg: IAB. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Regionale_Lohnunterschiede_Frauen_Maenner.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Gamsjäger, Manuela (2010): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2 (2), 105–121. <http://dx.doi.org/10.25595/1757>
- Gärtner, Deborah/Grimm, Veronika/Lang, Julia/Stephan, Gesine (2014): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap. Befunde aus einer qualitativen Studie. Nürnberg: IAB. <http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp1414.pdf> [Zugriff am 13.06.2018]
- Gartner, Hermann (2016): Löhne von Frauen und Männern. Nürnberg: IAB. http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1607.pdf [Zugriff am 08.11.2018]
- Gerhard, Ute (2000): *Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- GFMK (2018): Beschlüsse der 28. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder. https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/zusammenfassung-beschluesse-oeffentlich-28-gfmk-2018-bremerhaven_2_1529402469_1561625065.pdf [Zugriff am 28.10.2019]
- Gildemeister, Regine (2001): Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Rademacher, Claudia/Wiechens, Peter (Hrsg.), *Geschlecht – Ethnizität – Klasse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 65–87
- Goldan, Lea (2019): Gleicher Titel, ungleiche Entlohnung. Geschlechtsbezogene Lohnunterschiede unter Promovierten in Deutschland. In: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11 (2), 103–120. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i2.08>
- GWK (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 60. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf [Zugriff am 06.06.2019]
- Hakim, Catherine (1978): Sexual divisions within the labour force. Occupational segregation. In: *Department of Employment Gazette*, 86 (11), 1264–1279
- Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (Hrsg.) (2018): *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen – Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp
- Heinze, Anja (2009): Earnings of Men and Women in Firms with a Female Dominated Workforce. What Drives the Impact of Sex Segregation on Wages. <https://zew.de/publikationen/earnings-of-men-and-women-in-firms-with-a-female-dominated-workforce-what-drives-the-impact-of-sex-segregation-on-wages/> [Zugriff am 13.06.2018]

- Hellemacher, Leo (2011): Gender-Pay-Gaps an Hochschulen. In: Die neue Hochschule, 52 (3), 122–126
- Hendrix, Ulla (2017): Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase. In: Dahmen, Jennifer/Thaler, Anita (Hrsg.), Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 193–210
- Hendrix, Ulla (2019): Frauenquote: zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_108-1
- Hinz, Thomas/Allmendinger, Jutta (2007): Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen. In: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 172–188
- Hinz, Thomas/Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. Nürnberg: IAB. <http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0405.pdf> [Zugriff am 23.10.2018]
- Hofmeister, Heather/Hahmann, Julia (2011): She gets less: gender differences in resource allocation to new professors at RWTH Aachen University. In: Leicht-Scholten, Carmen/Breuer, Elke/Tulodetzki, Nathalie/Wolffram, Andrea (Hrsg.), Going Diverse. Innovative Answers to Future Challenges: Gender and Diversity Perspectives in Science, Technology and Business. Opladen: Budrich UniPress, 123–136.
- Holst, Elke/Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. Berlin: DIW. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.96864.de/diw_sp0169.pdf [Zugriff am 23.10.2018]
- Holst, Elke/Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. In: DIW Wochenbericht, 85 (30 + 31), 670–678. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-30-3
- Holzbecher, Monika/Braszeit, Anne/Müller, Ursula/Plogstedt, Sibylle (Hrsg.) (1991): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Stuttgart: W. Kohlhammer
- HRK (2018): Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.04.2018. <https://hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/> [Zugriff am 17.01.2019]
- IT.NRW (2018a): Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Wintersemester 2017/18. Düsseldorf. <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B319%20201700.pdf> [Zugriff am 07.10.2019]
- IT.NRW (2018b): Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2017. Düsseldorf. <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B329%20201700.pdf> [Zugriff am 24.10.2019]
- Jacobs, Jerry A. (1989): Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers. In: Social Forces, 70 (4), 1166–1168
- Jochheim, Linda (2014): Leistungsförderung durch Leistungszulagen? Effekte der W-Besoldung untersucht am Beispiel deutscher Universitätsprofessoren. Bochum. <https://d-nb.info/1080361766/34> [Zugriff am 23.10.2019]
- Jochheim, Linda/Bogumil, Jörg (2015): Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente auf die Aktivitätsstrukturen von Universitäten – Leistungsorientierte Mittelvergabe, Zielvereinbarungen und W-Besoldung im Fallstudienvergleich. In: Hochschulmanagement, 2015 (3 + 4), 106–112
- Jochmann-Döll, Andrea/Krell, Gertraude (1993): Die Methoden haben gewechselt, die „Geschlechtsabzüge“ sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit? In: Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München: Hampp, 133–148
- Jochmann-Döll, Andrea/Ranftl, Edeltraud (2010): Impulse für die Entgeltgleichheit. Die ERA und ihre betriebliche Umsetzung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. Berlin: edition sigma
- Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2018): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Berlin. ADS. https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Klammer, Ute (2019): Gleichstellungspolitik: wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_108-1
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): „COMPARABLE WORTH“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Duisburg: IAQ. www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2018/fo2018-04.pdf. [Zugriff am 04.09.2018]
- Klatzer, Elisabeth (2019): Gender Budgeting: Budgetgestaltung zwischen emanzipatorischem Anspruch und Public Finance Management. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_112-1
- Klenner, Christina (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Düsseldorf: HBS. https://boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf [Zugriff am 23.10.2019]
- Knobbe, Martin/Möller, Jan-Philipp (2018): Skandal an der Musikhochschule München: Sex im Präsidentenbüro. In: Der Spiegel, 11. Mai 2018. <http://spiegel.de/spiegel/sex-skandal-an-der-musikhochschule-muenchen-a-1207253.html> [Zugriff am 15.01.2019]
- Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin: ADS. https://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Kohlrausch, Jonathan (2018): Exkurs: SDG & Trans* im Kontext der Hochschule. Berlin: BuKoF. <https://bukof.de/wp-content/uploads/Text-Trans-Handreichung.pdf> [Zugriff am 14.11.2018]
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Bielefeld: wbv
- Koppenhöfer, Silke (2017): Was brauchen wir konkret? Erfahrungen aus den Hochschulen in NRW. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2017: Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin. Düsseldorf, 76–78. https://netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/doku_genderkongress_2017_f_web.pdf [Zugriff am 24.10.2019]
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Gap in der Hochschulmedizin. Essen. http://genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2016/genderreport_2_2016_m_anhang_ue.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Essen. http://genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/netzwerk-fgf-nrw-gender-report2013-02_komplett.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- LaKof (2017): Protokoll der Tagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW am 07.11.2017 an der FernUniversität in Hagen „Gender Budgeting – Implementierung und Umsetzung an Hochschulen“. http://lakofnrw.de/protokolle/20171107Prot_oE_T_inklAnlagen.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- LaKof (2019): Stellungnahme zum Regierungsentwurf zu einem Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes NRW. Stellungnahme 17/1251. Düsseldorf. <https://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST17-1251.pdf> [Zugriff am 28.05.2019]
- Landtag NRW (2018): Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes. Drucksache 17/4668. Düsseldorf. <https://landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-4668.pdf> [Zugriff am 28.05.2019]
- Landtag NRW (2019): Änderungsantrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes“ (Drs. 17/4668) und zum Änderungsantrag der Fraktionen der CDU und der FDP zum gleichen Gesetzentwurf der Landesregierung (Drs. 17/5081). Drucksache 17/645. Düsseldorf. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-6453.pdf> [Zugriff am 28.05.2019]

- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (2018): Prekäre Gleichstellung. Eine Einleitung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 1–24
- Lee, Young-joo/Won, Doyeon (2014): Trailblazing women in academia. Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions. In: *The Social Science Journal*, 51 (3), 331–340
- Lembke, Ulrike (2014): Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 64 (8), 35–40. <http://www.bpb.de/apuz/178676/sexuelle-belaestigung-recht-und-rechtsprechung> [Zugriff am 24.10.2019]
- Leuze, Kathrin/Strauß, Susanne (2009): Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern. Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 38 (4), 262–281
- Lillemeier, Sarah (2018): Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1
- List, Katrin/Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: *Die Hochschule*, 24 (2), 115–128
- Löther, Andrea (2018): Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (2018), 22. Fortschreibung. Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. https://ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/60182/ssoar-2018-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2018-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern.pdf [Zugriff am 28.10.2019]
- Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (2017): Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem? Ein Interview der Herausgeberinnen mit Jutta Dahlhoff. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 195–204
- Metz-Göckel, Sigrid (2019): Frauenhochschulbewegung: Selbstermächtigung und Wissenschaftskritik. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_116-1
- Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (Hrsg.) (2014): *Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Meulders, Danièle/O'Dorchaí, Síle/Plasman, Robert/Rigo, Audrey (2010): Gender Wage Gap and Funding. Meta-analysis of gender and science research. https://researchgate.net/publication/254454648_Gender_Wage_Gap_and_Funding/download [Zugriff am 13.06.2018]
- Meuser, Michael (2014): Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung. In: *Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale und Perspektiven*. Düsseldorf, 20–27. https://netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf [Zugriff am 24.10.2019]
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 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, 465–479. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23
- Michaelis, Lars O. (2018): Geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung in NRW. In: *Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter*, 32 (5), 177–184
- Mincer, Jacob (1970): The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach. In: *Journal of Economic Literature*, 8 (1), 1–26
- Mincer, Jacob/Polachek, Solomon (1974): Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. In: *Journal of Political Economy*, 82 (2), 76–108
- MKW NRW (2019a): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW. https://mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/LOM_2019_Hinweise.pdf [Zugriff am 16.01.2019]
- MKW NRW (2019b): Neues Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen: 4,5 Millionen Euro pro Jahr. <https://land.nrw.de/pressemitteilung/neues-landesprogramm-fuer-chancengerechte-hochschulen-45-millionen-euro-pro-jahr> [Zugriff am 06.06.2019]
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016): Gender Pay Gap in der W-Besoldung. Auswertung der Leistungsbezüge-abfrage im Zuge der Reform der Professorenbesoldung. http://mwk.niedersachsen.de/download/105004/Gender_Pay_Gap_in_der_W_Besoldung_in_Niedersachsen.ppt [Zugriff am 23.10.2019]
- Nikolai-Fröhlich, Maike (2017): Elternschaft als Risiko? Familiengründung als (vergeschlechtlichter) Risikodiskurs in hochschulnahen Medien und in Selbstaussagen forschender Mütter. In: Cremer, Anette C. (Hrsg.), *Elternschaft und Forschung. Zum generativen Potenzial einer Gratwanderung*. Gießen, 83–96. <http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2017/12480/> [Zugriff am 07.06.2019]
- Pfarr, Heide (2018): Wie wirkungsvoll kann das Entgelttransparenzgesetz sein? In: *Business and Professional Women – Germany e.V. (Hrsg.), Equal Pay Day, 16–17*. https://equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/EPD_Journale/EPD_Journal_2018.pdf [Zugriff am 14.11.2018]
- Plogstedt, Sibylle/Bode, Kathleen (1984): Übergriffe. Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben: eine Dokumentation der Grünen Frauen im Bundestag. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Polachek, Solomon (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. In: *The Review of Economics and Statistics*, 63 (1), 60–69
- Reilly, Kevin/Wirjanto, Tony S. (1999): Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level. In: *Canadian Journal of Economics*, 32 (4), 906–929
- Reskin, Barbara F. (1988): Bringing the man back in. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. In: *Gender & Society*, 2 (1), 58–81
- Riegraf, Birgit (2017): Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 21–38
- Roessler, Isabel (2019): CHECK. Universitätsleitung in Deutschland. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. http://che.de/downloads/CHECK_Universitaetsleitung_in_Deutschland.pdf [Zugriff am 07.06.2019]
- Roig, Emilia (2019): Wird Gleichberechtigung noch ... intersektional? In: *djBZ*, 22 (2), 71–73
- Roski, Melanie (2017): *New Public Management, Gleichstellung und Wissenschaft treten in den Austausch: Gleichstellung als „Verhandlungssache“!* In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 105–121
- Rudolf, Christine (2017): *Gender Budgeting in deutschen Bundesländern. Analyse der Implementierungsimpulse einer Innovation in öffentlichen Haushalten*. Wiesbaden: Springer VS
- Sacksofsky, Ute (2010): *Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*. Berlin. ADS. http://antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mittelbare_Diskriminierung.pdf [Zugriff 23.10.2019]
- Salomon, Alice (1906): *Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit*. Leipzig: Duncker & Humblot. <http://archive.org/details/dieursachenderu00salooog> [Zugriff am 22.09.2017]
- Scheele, Alexandra/Jochmann-Döll, Andrea (2015): Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich. In: *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 24 (2), 83–92. <http://dx.doi.org/10.3224/feminapolitica.v24i2.20978>

HGB | Handelsgesetzbuch vom 10.05.1897 in der Fassung vom 08.07.2019. <https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/BJNR002190897.html> [Zugriff am 19.10.2019]

HG | Hochschulgesetz – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014 in der Fassung vom 12.07.2019. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=1000000000000000654#Fn1 [Zugriff am 25.10.2019]

KunstHG | Kunsthochschulgesetz – Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 13.03.2008. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=1000000000000000469#NORM [Zugriff am 25.10.2019]

LBesG | Landesbesoldungsgesetz – Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.06.2016 in der Fassung vom 12.07.2019. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=63520160805093234355#FN1 [Zugriff am 25.10.2019]

LGG | Landesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 in der Fassung vom 23.01.2018. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=4847&aufgehoben=N&anw_nr=2 [Zugriff am 11.01.2019]

MuSchG | Mutterschutzgesetz – Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23.05.2017. http://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html [Zugriff am 11.01.2019]

PStG | Personenstandgesetz vom 19.02.2017 in der Fassung vom 18.12.2018. <http://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html> [Zugriff am 11.01.2019]

ProfBesReformG | Professorenbesoldungsreformgesetz – Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung vom 16.02.2002. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzestexte/DE/ProfBesReformG.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Zugriff am 29.10.2019]

StGB | Strafgesetzbuch vom 15.05.1871 in der Fassung vom 19.06.2019. <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/StGB.pdf> [Zugriff am 29.10.2019]

WissZeitVG | Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft vom 12.04.2007 in der Fassung vom 23.05.2017. <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [Zugriff am 11.01.2019]

2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL C – ONLINE-BEFragung

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

IMPRESSUM

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

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6-8
45127 Essen
Tel: (0201) 183-6134
Fax: (0201) 183-2118

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

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31
ISBN: 978-3-936199-30-7
Essen, 2019

Vierter Gender-Report (2019) verfasst von
Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix,
Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Sakineh Fazeli, Johanna Forth

Lektorat
Dr. Mechthilde Vahsen

Gestaltung
Bettina Steinacker, www.6malsieben.de

Druck
Griebisch & Rochol Druck GmbH

Gefördert durch

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen

