



Einleitung

1 Zielsetzung und Aufbau des Gender-Reports	S. 12
2 Methodisches Vorgehen und Durchführung der Befragungen	S. 14

„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

So beginnt § 3 des Hochschulrahmengesetzes, mit dem sich der Staat verpflichtet, den in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschriebenen Gleichstellungsauftrag auch im Wissenschaftsbereich und an den Hochschulen umzusetzen. Zudem legt das Hochschulrahmengesetz fest, dass die Bundesländer die Aufgaben sowie die Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landeshochschulen jeweils konkretisieren müssen. Der vorliegende Gender-Report 2016 untersucht die Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, analysiert die Gleichstellungspraktiken der Hochschulen und wirft in Form einer qualitativen Studie einen

genaueren Blick auf den Gender Gap in der Hochschulmedizin. Der Gender-Report 2016 ist bereits der dritte Bericht dieser Art. Seine Ursprünge gehen auf die Umwandlung der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Körperschaften des Öffentlichen Rechts im Jahr 2007 zurück, mit der eine jeweils eigene Dienstherreneigenschaft der Hochschulen einhergeht. Da diese dadurch nicht mehr der Berichtspflicht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung unterliegen, wurde das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW vom Wissenschaftsministerium damit betraut, in regelmäßigen Abständen über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen zu berichten. Seit dem Jahr 2010 erstellt und veröffentlicht das Netzwerk alle drei Jahre den Gender-Report.¹

¹ Die bisherigen Gender-Reporte sowie weitere Infos sind zugänglich unter www.genderreport-hochschulen.nrw.de.

1 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES GENDER-REPORTS

Geschlechterungleichheit an den Hochschulen ist zäh und persistent: Auch im Jahr 2016 werden noch immer deutlich weniger Frauen Professorinnen als Männer Professor – und das, obwohl das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und Promovierten in vielen Fächern paritätisch ist. Ebenso sind die Leitungsgremien der Hochschulen nach wie vor männerdominiert. Erfolgreiche Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich, so ließe sich in Abwandlung eines Bonmots des Ehemannes der berühmten Frauenrechtlerin Marianne Weber sagen, „bedeutet ein starkes langsames Bohren von harten Brettern mit Leidenschaft und Augenmaß zugleich“. Von diesem kontinuierlichen und starken Bohren harter Bretter für die Durchsetzung von Geschlechtergleichheit an den Hochschulen NRWs zeugen nicht zuletzt die Gender-Reporte, die nicht nur bestehende Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen identifizieren und qualitativ untersuchen, sondern auch die von den Hochschulen tatsächlich eingesetzten Maßnahmen zur Verwirklichung von Geschlechtergleichheit analysieren.

Der aktuelle Gender-Report 2016 besteht aus drei Teilen:

1. In Teil A werden die Geschlechter(un)gleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen unter-

sucht. Dazu schreibt der Bericht die quantitative Datenanalyse der letzten Berichte auf der Basis der amtlichen Statistik fort, um so die Entwicklung von Geschlechter(un)gleichheit evaluieren zu können.

2. Zugleich werden in Teil B des Berichts die Gleichstellungspraktiken der Hochschulen analysiert. Auch hierbei stehen positive und negative Entwicklungen seit dem letzten Gender-Report sowie die veränderten gesetzlichen Grundlagen von Gleichstellungspolitik im Fokus.
3. Schließlich erfolgt in Teil C des Gender-Reports 2016 mithilfe einer qualitativen Studie ein genauerer Blick auf den Gender Gap in der Hochschulmedizin. Bereits der Gender-Report 2013 enthielt neben der Interpretation des statistischen Datenmaterials, den Gender-Profilen der einzelnen Hochschulen sowie der Analyse der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen auch eine qualitative Studie. Diese nahm die Berufungsverfahren als einen zentralen Teil der Leaky Pipeline in den Fokus, da die Verfahren für die großen Geschlechterdisparitäten und geringen Frauenanteile an den Hochschulprofessuren mitverantwortlich sind. Mittels qualitativer Befragungen wurden die Geschlechterdiskriminierungen bei der Vergabe von Hochschulprofessuren heraus-

gearbeitet und zugleich Handlungsempfehlungen für die Durchführung geschlechtergerechter Berufungen entwickelt. Dabei war es ein Ergebnis des Gender-Reports 2013, dass der Frauenanteil sowohl bei den Habilitationen als auch bei den Professuren in der Humanmedizin besonders gering ausfällt, obwohl mittlerweile mehr Frauen als Männer er-

folgreich eine humanmedizinische Promotion abschließen (vgl. Kortendiek et al. 2013: 121). Um die Ursachen für diesen stark ausgeprägten Gender Gap in der Hochschulmedizin identifizieren zu können, widmet sich die qualitative Studie des vorliegenden Gender-Reports dem wissenschaftlichen Karriereweg in der Hochschulmedizin.

1.1 TEIL A: GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN

Die Analyse des statistischen Datenmaterials erfolgt zunächst anhand eines Vergleichs der Befunde für nordrhein-westfälische Hochschulen mit denen anderer Bundesländer. Da Nordrhein-Westfalen weiterhin das Bundesland mit dem höchsten Studierendenanteil im Bundesvergleich ist, haben die Ergebnisse, die für NRW erhoben werden, eine hohe Relevanz für das deutsche Hochschulsystem. Ebenso beeinflusst die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in NRW die Hochschulentwicklung in Deutschland. Bei der Datenanalyse handelt es sich um eine Fortschreibung des Gender-Reports von 2013. Die Datengrundlage geht bis auf das Jahr 2001 zurück und bezieht die Entwicklung bis einschließlich 2014 mit ein. Ein

besonderer Fokus der Analyse liegt allerdings auf den aktuellen Entwicklungen seit dem letzten Erhebungszeitraum, der im Jahr 2011 endete. Neben der Erhebung der geschlechterdifferenzierten Entwicklungen des Studiums, der verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen (Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren, Professuren) und des nichtwissenschaftlichen Bereiches – jeweils differenziert nach Hochschularten und Fächergruppen – enthält Teil A zugleich die Gender-Profile aller Hochschulen, die sich in Trägerschaft des Landes NRW befinden. Die Profile geben Auskunft über die wesentlichen genderbezogenen Daten dieser 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen und sieben Kunsthochschulen.

1.2 TEIL B: GLEICHSTELLUNG – ZUR UMSETZUNG (RECHTLICHER) INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN

Seit dem 01.10.2014 ist ein neues Hochschulgesetz in NRW gültig, das neue Vorgaben für den Bereich der Gleichstellungspolitik an Hochschulen enthält. In Teil B werden unter anderem die Anwendung der neu eingeführten Gleichstellungsquote zur Steigerung des Professorinnenanteils (§ 37a HG), die Einführung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Hochschulgremien (§ 11c HG), die Umsetzung einer gendergerechten Hochschulfinanzierung (§ 24 Abs. 5 HG), die Regelung der Gleichstellungssteuerung und -beauftragung (§ 24 HG) sowie die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium (§ 3 HG) analysiert. Hierbei geht es darum, den Stand

der Umsetzung präzise zu erfassen, d. h., es werden die von den Hochschulen gewählten Steuerungsmaßnahmen erhoben und die zur Anwendung kommenden Gleichstellungsinstrumente analysiert. Auf der Basis erster Erfolge und der von den Hochschulen benannten Herausforderungen bzw. Umsetzungshindernisse werden Perspektiven für die zukünftige Entwicklung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung aufgezeigt. Zugleich wird die Fortschreibung der Gleichstellungspläne nach LGG NRW (§ 5a) evaluiert und ein Blick auf die Geschlechterforschung – insbesondere auf die Entwicklung der Professuren mit Genderdenomination – geworfen.

1.3 TEIL C: DER GENDER GAP IN DER HOCHSCHULMEDIZIN

Ausgangspunkt für die qualitativ-quantitative Fallstudie des Gender-Reports 2016 ist der enorme Gender Gap in der Hochschulmedizin. Es soll geklärt werden, wie

die Diskrepanz zwischen dem sehr hohen Frauenanteil unter den Medizinstudierenden und dem sehr geringen Frauenanteil an Professuren der Universitätskliniken

und Medizinischen Fakultäten entsteht. Über die Daten und Fakten geben unter anderem die jeweiligen Gender-Profile der sechs Universitätskliniken sowie der sieben Medizinischen Fakultäten in NRW Auskunft. Teil C des Gender-Reports 2016 identifiziert die konkreten Stellen in der Leaky Pipeline, d. h. in den Karriereverläufen von Medizinerinnen und Medizinern, die dazu führen, dass Frauen auf den oberen Karrierestufen in der Hochschulmedizin kaum noch vertreten sind. Ziel der Studie ist es herauszufinden, wie diese Lücke geschlossen und eine geschlechtergerechte(re) Hochschulmedizin verwirklicht werden können. Die Untersuchung zeichnet sich durch Multiperspektivität aus, indem die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten, der Führungspersonen mit Leitungsfunktion in Fakultät und Universitätsklinik sowie die der Ärztinnen und Ärzte in der fachärztlichen Weiterbildung in die Ana-

lyse einfließen. Zugleich nimmt der Gender-Report eine umfassende Gleichstellungsperspektive ein, die sich nicht nur an der beruflichen Chancengleichheit orientiert, sondern auch die Ausbildungsinhalte und die Forschung aus einer gendersensiblen Position überprüft. Denn die geringe Anzahl von Professorinnen in der Medizin und in der klinischen Forschung begünstigt möglicherweise einen Gender Bias, der bezüglich der Symptomatik von Krankheiten und der Wahrnehmung von Patientinnen und Patienten zu Geschlechtsblindheit führt. Mit dieser qualitativ-quantitativ angelegten Untersuchung schließt der Gender-Report 2016 eine wichtige Forschungslücke, da die medizinische Fachkultur und die Selektionsmechanismen, die sich auf die wissenschaftlichen Karriereverläufe von Medizinerinnen auswirken, bislang kaum empirisch untersucht wurden.

2 METHODISCHES VORGEHEN UND DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNGEN

Der Gender-Report 2016 stützt sich auf einen Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsverfahren und Analysen, der sich bereits im Gender-Report 2013 bewährt hat (vgl. Kortendiek et al. 2013). Insbesondere die folgenden methodischen Verfahren werden im Gender-Report 2016 eingesetzt:

1. Für die *quantitative Längsschnittstudie* werden sekundärstatistische Auswertungen herangezogen und die Daten der amtlichen Statistik eingesetzt und interpretiert. Im März 2015 erfolgte darüber hinaus die jährliche Erhebung der Hochschulleitungsgremien und -führungspositionen der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, da die Daten zu den Hochschulleitungsgremien noch nicht im Rahmen der amtlichen Statistik verfügbar sind.
2. Mittels einer *schriftlichen Befragung* der Hochschulen werden der Stand der Umsetzung der gleich-

stellungspolitischen Vorgaben des Hochschulgesetzes und der damit verbundene Prozessverlauf analysiert.

3. *Qualitative, leitfadengestützte ExpertInneninterviews* dienen dazu, verschiedene Perspektiven auf den Gender Gap in der Hochschulmedizin nachzuzeichnen. Auf diese Weise werden die Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten der medizinischen Fakultäten und Unikliniken, der ärztlichen Direktoren der Unikliniken und der Dekane und Prodekaninnen der Medizinischen Fakultäten zur Erklärung der Geschlechterdisparitäten in der Hochschulmedizin dargestellt und ausgewertet.
4. Hierzu wird parallel eine *Online-Erhebung* genutzt, die die Perspektive der Assistenzärztinnen und -ärzte, die sich in der fachärztlichen Weiterbildung befinden, in die Untersuchung integriert und zu dieser Personengruppe geschlechterdifferenzierte statistische Daten erhebt.

2.1 TEIL A: QUANTITATIVE LÄNGSSCHNITTSTUDIE

Die in Teil A vorgenommene Datenanalyse setzt die quantitative Längsschnittstudie „Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ fort, die auf den ersten Gender-Report (Becker et al.

2010) zurückgeht. So wird es möglich, die längerfristigen Tendenzen und Entwicklungslinien der Geschlechter(un)gleichheit an den Hochschulen in den Blick zu nehmen. Die Schwerpunkte der Daten-

analyse liegen auf der Entwicklung der Hochschul-landschaft in NRW und dabei auf der Untersuchung der vertikalen Segregation nach Statusgruppen und Qualifizierungsstufen, aber auch der horizontalen Segregation, d. h. der jeweils nach Fächergruppen differenzierten Entwicklung, sowie auf der Analyse

der Situation an den einzelnen Hochschulen – nach Hochschularten getrennt (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen). Die Entwicklungen an den einzelnen Hochschulen werden zudem durch die Gender-Profile der Hochschulen übersichtlich und kompakt dargestellt.

2.2 TEIL B: BEFRAGUNG DER HOCHSCHULEN UND RECHERCHEN

Um festzustellen, wie die Hochschulen konkret an der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 des Grundgesetzes mitwirken und das dazugehörige Recht auf Gleichberechtigung in Nordrhein-Westfalen umsetzen, wurde die Befragung der Hochschulen „Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente der Hochschulen in Trägerschaft des Landes – Stand der Umsetzung der Gleichstellungsvorgaben aus dem HG, dem KunstHG und LGG“ durchgeführt. Alle 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wurden postalisch angeschrieben und um eine Rückmeldung zur Umsetzung der neuen Gleichstellungsvorgaben aus dem Hochschulgesetz NRW gebeten. Dazu wurde ihnen ein Fragenkatalog vorgelegt, mit dem sich der Stand der Umsetzung und der Verlauf des

Umsetzungsprozesses an der jeweiligen Hochschule erfassen ließen. Die Hochschulen konnten außerdem von ihnen entwickelte Materialien und Informationen über ihre Gleichstellungspraxis beilegen. Darüber hinaus wurden die Hochschulen gebeten, ihre Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen sowie ihre Kinderbetreuungs- und Familienserviceangebote in den Datenbanken „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ und „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ zu aktualisieren. Der Stichtag für alle Erhebungen war der 01.02.2016. Obwohl die Rückmeldungen in Umfang und Ausführlichkeit variierten, haben alle 37 Hochschulen an der Befragung teilgenommen.

2.3 TEIL C: EXPERTINNENINTERVIEWS UND ONLINE-BEFRAGUNG

Die Grundlage für die empirische Untersuchung des Gender Gaps in der Hochschulmedizin in NRW ist ein breiter Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungen und Recherchen:

In die Gender-Profile der Unikliniken und Medizinischen Fakultäten fließen quantitativ-sekundärstatistische Analysen auf der Basis von Hochschul-, Landes- und Bundesdaten ebenso wie eigene Datenerhebungen zu den Führungsebenen der Medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken ein. Die Gender-Profile informieren kompakt über die Situation an jeder Fakultät/Uniklinik und ermöglichen in der Querschnittsanalyse eine empirisch fundierte Aussage über Gemeinsamkeiten und Unterschiede der hochschulmedizinischen Institutionen in NRW.

Um die geschlechterdifferenzierte Karriereentwicklung von Hochschulmedizinerinnen und -medizinern zu analysieren, wurden, neben einer Auswertung der spärlich existierenden Literatur, qualitative ExpertInneninterviews geführt. Hierbei wurde eine multiper-

spektivische Herangehensweise gewählt – ähnlich der Betrachtung der verschiedenen Seiten eines Würfels – und verschiedene Personengruppen befragt: Es handelt sich *erstens* um die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultäten und der Unikliniken, *zweitens* um das medizinische Leitungspersonal (Dekane oder Prodekaninnen der Medizinischen Fakultäten und die Ärztlichen Direktoren der Unikliniken) sowie *drittens* um die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte in der fachärztlichen Weiterbildung an den Unikliniken NRW, d. h. um eine Personengruppe, die sich gerade in der aktiven Phase ihrer Karriereplanung befindet. Auf diese Weise bezieht der Gender-Report für die Erklärung des Gender Gaps in der Hochschulmedizin unterschiedliche Perspektiven mit ein. Während die Gleichstellungsbeauftragten sowie das Leitungspersonal in ExpertInneninterviews durch zwei Forschende des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW persönlich befragt wurden, sind die Erfahrungen der Assistenzärztinnen und -ärzte mit dem hochschulmedizinischen Qualifizierungs- und Karriereweg mithilfe einer Online-Befragung erfasst worden.