

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	11
1 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES GENDER-REPORTS.....	12
1.1 Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen.....	13
1.2 Teil B: Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen.....	13
1.3 Teil C: Der Gender Gap in der Hochschulmedizin.....	13
2 METHODISCHES VORGEHEN UND DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNGEN.....	14
2.1 Teil A: Quantitative Längsschnittstudie.....	14
2.2 Teil B: Befragung der Hochschulen und Recherchen.....	15
2.3 Teil C: ExpertInneninterviews und Online-Befragung.....	15

Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen..... 17

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESLÄNDERVERGLEICH.....	18
1.1 Studium und Studienabschluss in Nordrhein-Westfalen und den anderen Bundesländern.....	19
1.1.1 Studierende.....	19
1.1.2 StudienanfängerInnen.....	20
1.1.3 AbsolventInnen.....	22
1.1.4 Vergleich der Studierenden, StudienanfängerInnen und AbsolventInnen.....	23
1.2 Promotion, Habilitation und Juniorprofessur.....	24
1.2.1 Promovierte.....	24
1.2.2 Habilitierte.....	26
1.2.3 JuniorprofessorInnen.....	27
1.3 Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit.....	28
1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals.....	28
1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.....	31
2 BUNDESWEITE ENTWICKLUNG IN DEN FÄCHERGRUPPEN NACH GESCHLECHT – HORIZONTALE SEGREGATION.....	34
2.1 Horizontale Segregation der Studierenden und AbsolventInnen.....	34
2.1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht.....	34
2.1.2 Geschlechterungleichheiten innerhalb der Fächergruppen.....	37
2.1.3 AbsolventInnen nach Fächergruppen und Geschlecht.....	39
2.2 Horizontale Segregation bei Promovierten und Habilitierten.....	42
2.2.1 Promovierte Frauen und Männer – fächergruppenspezifische Entwicklungen.....	42
2.2.2 Habilitierte Frauen und Männer – fächergruppenspezifische Entwicklungen.....	43
2.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Hochschulpersonal.....	46
3 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN.....	49
4 QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW.....	51
4.1 Studierende.....	51
4.1.1 Universitäten.....	52
4.1.2 Fachhochschulen.....	53
4.1.3 Kunsthochschulen.....	55
4.2 AbsolventInnen und Studienabschlüsse.....	58
4.2.1 Verschiebungen bei den Abschlüssen – geschlechterbezogene Trends bei Bachelor und Master.....	58
4.2.2 Abschlussnoten nach Geschlecht.....	60
4.3 Höhere akademische Qualifizierungsstufen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW.....	63
4.3.1 Promotionen.....	63
4.3.2 Habilitationen und Juniorprofessuren.....	64

5	PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN	67
5.1	Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	67
5.2	Professuren an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	69
	5.2.1 Universitäten	69
	5.2.2 Fachhochschulen	70
	5.2.3 Kunsthochschulen	71
	5.2.4 ProfessorInnen nach Fächergruppen	72
5.3	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professuren)	76
	5.3.1 Universitäten	76
	5.3.2 Universitätskliniken	77
	5.3.3 Fachhochschulen	78
	5.3.4 Kunsthochschulen	79
5.4	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	80
	5.4.1 Universitäten	81
	5.4.2 Universitätskliniken	81
	5.4.3 Fachhochschulen	82
	5.4.4 Kunsthochschulen	83
	5.4.5 Der Gender Pay Gap im MTV-Bereich – Entgeltgruppen nach Geschlecht	83
6	BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN QUALIFIZIERUNG UND PERSONAL IN NRW – VERGLEICH AUF HOCHSCHULEBENE	86
6.1	Universitäten	87
6.2	Universitätskliniken und Medizinische Fakultäten	88
6.3	Fachhochschulen	89
6.4	Kunsthochschulen	90
7	GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN	91
7.1	Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	91
7.2	Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften	94
7.3	Fächergruppe Ingenieurwissenschaften	96
7.4	Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften	98
7.5	Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft	99
7.6	Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	101
7.7	Fächergruppe Sport	102
8	INTERNATIONALITÄT UNTER GENDERASPEKTEN	103
8.1	Internationale Studierende (BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen) an den Hochschulen der Bundesländer	103
8.2	Internationale Studierende in Nordrhein-Westfalen nach Trägerstruktur der Hochschulen	105
8.3	Internationale Studierende in den einzelnen Fächergruppen	107
8.4	Internationale Hochschulangehörige an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	109
	8.4.1 Universitäten	109
	8.4.2 Fachhochschulen	111
	8.4.3 Kunsthochschulen	113
9	GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN	116
	Erläuterungen der Gender-Datenprofile	116
	RWTH Aachen	118
	Universität Bielefeld	120
	Ruhr-Universität Bochum	122
	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	124
	TU Dortmund	126
	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	128
	Universität Duisburg-Essen	130
	FernUniversität Hagen	132
	Deutsche Sporthochschule Köln	134
	Universität zu Köln	136
	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	138
	Universität Paderborn	140
	Universität Siegen	142

Bergische Universität Wuppertal	144
Fachhochschule Aachen	146
Fachhochschule Bielefeld	148
Hochschule Bochum	150
Hochschule für Gesundheit Bochum	152
Fachhochschule Dortmund	154
Hochschule Düsseldorf	156
Westfälische Hochschule	158
Hochschule Hamm-Lippstadt	160
Fachhochschule Südwestfalen	162
Hochschule Rhein-Waal	164
Technische Hochschule Köln	166
Hochschule Niederrhein	168
Hochschule Ostwestfalen-Lippe	170
Hochschule Ruhr West	172
Fachhochschule Münster	174
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	176
Hochschule für Musik Detmold	178
Kunstakademie Düsseldorf	180
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	182
Folkwang Universität der Künste	184
Hochschule für Musik und Tanz Köln	186
Kunsthochschule für Medien Köln	188
Kunstakademie Münster	190

Teil B: Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen 193

1	GLEICHSTELLUNGSQUOTE BEI DER BERUFUNG AUF PROFESSUREN – STAND DER UMSETZUNG NACH DEM HOCHSCHULGESETZ NRW.....	194
1.1	Von der Selbstverpflichtung der Hochschulen zur Entwicklung leistungsorientierter Gleichstellungsquoten	195
1.2	Die Gleichstellungsquote: Umsetzung des Kaskadenmodells im Hochschulzukunftsgesetz NRW.....	197
1.3	Gleichstellungsquote: Stand der Umsetzung an den Hochschulen in NRW	199
1.3.1	Prozessverlauf zur Bestimmung der Zielquote	201
1.3.2	Umsetzungsmodelle der Gleichstellungsquote für die Berufung von Professorinnen	202
1.3.3	Welche Zielquoten sind von den Hochschulen/Fakultäten/Fachbereichen bestimmt worden?	203
2	GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER GREMIEN UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN AN HOCHSCHULEN IN NRW	205
2.1	Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Gremien und Hochschulleitungen im Längsschnitt (2010 bis 2016)....	206
2.1.1	Hochschulrat	207
2.1.2	Senat	208
2.1.3	Rektorat	208
2.1.4	Dekanate	209
2.1.5	Dezernatsleitung	209
2.1.6	Berufungskommissionen	210
2.2	Die Entwicklung der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung nach Hochschularten	211
2.2.1	Universitäten	211
2.2.2	Fachhochschulen	212
2.2.3	Kunsthochschulen	213
2.3	Herausforderungen und Probleme der geschlechtergerechten Gremienbesetzung	213
3	GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE UND GENDER BUDGETING	216
3.1	Modell 1: Frauenförderprogramme als (Finanz-)Ausgleich an die und in den Hochschulen	217
3.2	Modell 2: Monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung	220
3.2.1	Leistungsorientierte Mittelvergabe	220
3.2.2	Pläne und monetäre Steuerung: Hochschulvertrag, Hochschulentwicklungsplan sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen	222
3.3	Modell 3: Forschungsförderung unter Offenlegung von Gleichstellungszielen und Genderexpertise	223
3.4	Modell 4: Gender Budgeting als Integration der Geschlechterperspektive in die Mittelvergabe und den Haushaltsprozess	224

4	GLEICHSTELLUNG: STEUERUNG – VERANKERUNG – MASSNAHMEN	228
4.1	Die Dezentralisierung der Gleichstellungssteuerung durch das neue Hochschulgesetz	228
4.2	Steuerungsmodelle von Gleichstellung	231
4.3	Gleichstellungspläne (Frauenförderpläne) nach LGG NRW	234
4.4	Gleichstellungsmaßnahmen nach Zielgruppen	236
5	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF & STUDIUM	240
5.1	Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung	242
5.2	Familienservicebüros	243
	5.2.1 Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung	244
	5.2.2 Beratungsangebote und Serviceleistungen	244
5.3	Familienfreundliche Wissenschafts-, Arbeits- und Campuskultur	246
	5.3.1 Eltern-Kind-Räume und familienfreundliche Campusstruktur	247
	5.3.2 Vereinbarungen zur familienfreundlichen Gestaltung von Beruf und Studium	248
	5.3.3 Finanzielle Unterstützung	250
6	GENDER IN LEHRE UND FORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE	251
6.1	Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination (einschließlich Gastprofessuren)	252
6.2	Zentren für Geschlechterforschung und Genderstudiengänge	257

Teil C: Der Gender Gap in der Hochschulmedizin 261

1	DER QUALIFIZIERUNGSWEG UND DIE LEAKY PIPELINE AUF DEM WEG ZUR MEDIZINPROFESSUR	265
1.1	Forschungsstand: Berufsverläufe von Medizinerinnen und Medizinern unter Genderaspekten	265
1.2	Der Qualifizierungsweg in der Hochschulmedizin	269
1.3	Die Leaky Pipeline in der Medizin und an den Unikliniken in NRW	271
	1.3.1 Wo steht NRW? Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften im Bundesvergleich	272
	1.3.2 Professorin oder Professor? Frauen- und Männeranteile an Unikliniken und Medizinischen Fakultäten in NRW	273
2	GENDER-PROFILE: MEDIZINISCHE FAKULTÄTEN UND UNIVERSITÄTSKLINIKEN IN NRW	278
2.1	Aachen: Medizinische Fakultät und Uniklinikum	280
	2.1.1 Medizinische Fakultät der RWTH Aachen	280
	2.1.2 Uniklinik Aachen	284
2.2	Bonn: Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	286
	2.2.1 Medizinische Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	286
	2.2.2 Universitätsklinikum Bonn	291
2.3	Düsseldorf: Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	293
	2.3.1 Medizinische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	293
	2.3.2 Universitätsklinikum Düsseldorf	297
2.4	Duisburg-Essen: Medizinische Fakultät und Uniklinik	300
	2.4.1 Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen	300
	2.4.2 Universitätsklinikum Essen	305
2.5	Köln: Medizinische Fakultät und Uniklinik	308
	2.5.1 Medizinische Fakultät der Universität zu Köln	308
	2.5.2 Uniklinik Köln	312
2.6	Münster: Medizinische Fakultät und Uniklinik	314
	2.6.1 Medizinische Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster	314
	2.6.2 Universitätsklinikum Münster	318
2.7	Ruhr-Universität Bochum: Medizinische Fakultät und Klinikverbund	320
	2.7.1 Medizinische Fakultät der Ruhr-Universität Bochum	320
	2.7.2 Klinikverbund Bochum	323
3	GLEICHSTELLUNG ALS HERAUSFORDERUNG: DIE PERSPEKTIVEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN, DEKANE UND ÄRZTLICHEN DIREKTOREN	325
3.1	ExpertInnenbefragung – zu Methodik und Untersuchungsgruppe	325
3.2	„Unikliniken ticken anders“ – Besonderheiten der Hochschulmedizin	328
	3.2.1 Kooperation von Universität, Medizinischer Fakultät und Universitätsklinikum als spezifische Herausforderung	328
	3.2.2 Harmonie oder Dissonanz? Dreiklang von Lehre, Forschung und Krankenversorgung als Aufgabe der Hochschulmedizin	329
	3.2.3 Hierarchie und Macht als Spezifika der Fachkultur Medizin	331

3.3	Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und Unikliniken: Ziele, Praxen und Diskurse	333
3.3.1	Gleichstellung als Chefsache? Zum Selbstverständnis der Leitungsebene.....	333
3.3.2	Struktur der Gleichstellungsarbeit in der nordrhein-westfälischen Hochschulmedizin.....	335
3.3.3	Leitungspositionen, Gremien und Geschlechter(un)gerechtigkeit.....	339
3.3.4	Berufungsverfahren für eine medizinische Professur	341
3.3.5	Relevant oder irrelevant? Indikator Gleichstellung in der LOM der Medizinischen Fakultät	343
3.4	Relevanz von Gender in Lehre, Forschung und Krankenversorgung.....	345
3.4.1	Geschlechtersensible medizinische Ausbildung.....	346
3.4.2	Geschlechter- und diversitysensible Krankenversorgung.....	348
3.4.3	Einbezug von Gender in die medizinische Forschung.....	348
3.5	Gender Gap in der Hochschulmedizin: Deutungen und Erklärungen	350
3.5.1	Vereinbarkeitsprobleme von Familie, klinischer Qualifikation und Wissenschaftskarriere	350
3.5.2	Abnehmende Attraktivität von Professuren in der Medizin	352
3.5.3	Work-Life-Balance: Einstellungswandel der Generation Y.....	353
3.5.4	Geschlechterdifferente Berufsvorstellungen und Karrierebestrebungen.....	354
3.6	Wissenschaftskarriere in der Medizin aus Gleichstellungs- und Leitungssicht.....	356
3.6.1	Karrierefördernde Faktoren.....	356
3.6.2	Karrierehinderliche Faktoren (insbesondere für Frauen)	360
3.7	Handlungsempfehlungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulmedizin aus Gleichstellungs- und Leitungssicht.....	363
3.7.1	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	363
3.7.2	Veränderungen in der Arbeitszeitgestaltung.....	366
3.7.3	Bewusstseinsveränderung für notwendigen Kulturwandel in der Medizin.....	368
3.7.4	Externe Einflussmöglichkeiten	369
3.7.5	Bedarfe der Gleichstellungsbaufragten in der Hochschulmedizin	370
3.7.6	Bedarfe des nichtwissenschaftlichen Personals	371
4	GESCHLECHT UND BERUFLICHE ORIENTIERUNG: ERFAHRUNGEN VON ASSISTENZÄRZTINNEN UND -ÄRZTEN AN UNIKLINIKEN IN NRW	373
4.1	Online-Erhebung – Methodik und Untersuchungsgruppe.....	373
4.1.1	Zur Befragung	373
4.1.2	Die Untersuchungsgruppe – demografische Kennzeichen	374
4.2	Die fachärztliche Weiterbildung aus Sicht der Assistenzärztinnen und -ärzte	377
4.2.1	Erste berufliche Weichenstellungen – Kriterien für die Wahl des Fachgebiets und einer Universitätsklinik.....	377
4.2.2	Wissenschaftlicher Qualifizierungsweg – Promotion und Habilitation	378
4.2.3	Situation am Arbeitsplatz.....	381
4.2.4	Selbstwahrnehmung – Kompetenzen und Präferenzen	382
4.2.5	Unterstützung, Förderung und Netzwerke	384
4.2.6	Partnerschaft, Familie und Familienplanung	386
4.3	Erfahrungen von Benachteiligung an der Uniklinik	390
4.4	Zentrale Berufsorientierungen von AssistenzärztInnen.....	398
4.4.1	Das Spektrum beruflicher Orientierungen direkt nach Abschluss der Weiterbildung.....	398
4.4.2	Berufliche Orientierungen zehn Jahre nach Abschluss der Weiterbildung.....	398
4.5	Karrierefördernde und -hemmende Faktoren für eine Wissenschaftslaufbahn in der Medizin	401
4.5.1	Professur – ja oder nein? Einflussfaktoren auf die Berufsorientierung Hochschulkarriere	401
4.5.2	Karrierefördernde und -hemmende Faktoren für eine Professur aus Sicht der AssistenzärztInnen.....	414
4.5.3	Warum kommt eine Professur nicht in Betracht?.....	422
4.6	Verbesserungsbedarf in der fachärztlichen Weiterbildung aus Sicht der AssistenzärztInnen	426
4.6.1	Inhaltliche und organisatorische Verbesserung der klinischen Ausbildung.....	426
4.6.2	Zeit – Entlastung und Vereinbarkeit.....	429
4.6.3	Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifizierung.....	432
4.6.4	Kulturwandel und Wertschätzung.....	434
	Zusammenfassung: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin	437
1	HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN	438
1.1	Entwicklungen nach Qualifizierungsstufen.....	438
1.2	Hochschulpersonal	439
1.3	Entwicklungen in den Fächergruppen	440

2	GLEICHSTELLUNG – ZUR UMSETZUNG (RECHTLICHER) INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN	441
3	DER GENDER GAP IN DER HOCHSCHULMEDIZIN – FAKTEN, ERFAHRUNGEN UND ERFORDERNISSE....	445
3.1	Gleichstellung an den Medizinischen Fakultäten und Unikliniken im Vergleich	446
3.2	Zentrale Herausforderungen in der Hochschulmedizin: Wissenschaftskarriere, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit	449
3.3	Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau des Gender Gaps in der Hochschulmedizin und zur Erhöhung des Professorinnenanteils in der Medizin	456
	Verzeichnisse	461
1	LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	462
2	ABKÜRZUNGEN	466
3	ANHANG	467
	IMPRESSUM.....	468