Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Gender-Report 2022
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39

Gender-Report 2022
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau

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

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung ... 9

1 ZIELSETZUNG DES GENDER-REPORTS ... 10
2 AUFBAU DES GENDER-REPORTS 2022 ... 10

Teil I
Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen ... 13

1 HOCHSCHULEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH ... 14
1.1 Studium und Studienabschluss in Nordrhein-Westfalen ... 14
1.2 Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung ... 21
1.3 Personal an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit ... 24
1.4 Resümee ... 29

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN ... 31
2.1 Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW ... 31
2.2 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen ... 33
2.3 Resümee ... 34

3 STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW ... 35
3.1 Studium ... 35
3.2 Studienabschluss ... 42
3.3 Wissenschaftliche Qualifizierung an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW ... 43
3.4 Resümee ... 45

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW ... 46
4.1 Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ... 46
4.2 Professor_innen ... 47
4.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur ... 55
4.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung ... 58
4.5 Resümee ... 66

5 BETEILIGUNG VON FRAUEN AN QUALIFIZIERUNG UND PERSONAL IN NRW – VERGLEICH AUF HOCHSCHULEBENE ... 68
5.1 Universitäten ... 68
5.2 Universitätskliniken ... 70
5.3 Hochschulen für angewandte Wissenschaften ... 71
5.4 Kunsthochschulen ... 72
5.5 Resümee ... 73

6 GESCHLECHTER(UN)GLEICHGEWICHTE IN DEN FÄCHERGRUPPEN ... 74
6.1 Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ... 75
6.2 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ... 76
6.3 Fächergruppe Geisteswissenschaften ... 78
6.4 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ... 79
6.5 Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ... 81
6.6 Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ... 83
6.7 Fächergruppe Sport ... 84
6.8 Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin ... 86
6.9 Resümee ... 87

7 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN 88
7.1 Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter an den Hochschulen in NRW 88
7.2 Leistungsbezüge in der W-Besoldung 93
7.3 Resümee 102

8 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN 104
RWTH Aachen 106
Universität Bielefeld 108
Ruhr-Universität Bochum 110
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 112
TU Dortmund 114
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 116
Universität Duisburg-Essen 118
FernUniversität Hagen 120
Deutsche Sporthochschule Köln 122
Universität zu Köln 124
Westfälische Wilhelms-Universität Münster 126
Universität Paderborn 128
Universität Siegen 130
Bergische Universität Wuppertal 132
Fachhochschule Aachen 134
Fachhochschule Bielefeld 136
Hochschule Bochum 138
Hochschule für Gesundheit 140
Fachhochschule Dortmund 142
Hochschule Düsseldorf 144
Westfälische Hochschule 146
Hochschule Hamm-Lippstadt 148
Fachhochschule Südwestfalen 150
Hochschule Rhein-Waal 152
Technische Hochschule Köln 154
Hochschule Niederrhein 156
Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe 158
Hochschule Ruhr West 160
Fachhochschule Münster 162
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg 164
Hochschule für Musik Detmold 166
Kunstakademie Düsseldorf 168
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf 170
Folkwang Universität der Künste 172
Hochschule für Musik und Tanz Köln 174
Kunsthochschule für Medien Köln 176
Kunstakademie Münster 178

Teil II
Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen 181

1 GESCHLECHTERPARITÄT IN LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN 183
1.1 Hochschulleitungen – Entwicklung der Frauen- und Männeranteile 184
1.2 Gremienbesetzung – Überblick nach Hochschulart und Geschlecht 187
1.3 Umgang mit Mehrfachbelastung von Professorinnen bei der Gremienarbeit 190
1.4 Resümee 191

2 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE 192
2.1 Gleichstellungsbeauftragung – Überblick über Funktionen und Institutionen 192
2.2 Gleichstellungspläne nach dem Landesgleichstellungsgesetz 196
2.3 Professuren – Gleichstellungsquoten und -ziele bei der Berufung 198
2.4 Gleichstellungsmaßnahmen und -angebote nach Ziel- und Statusgruppen 202
2.5 Resümee 209

3 CORONAPANDEMIE UND GLEICHSTELLUNG ... 210
3.1 Gremien- und Gleichstellungsarbeit an NRW-Hochschulen während der Coronapandemie ... 211
3.2 Maßnahmen zur Reduzierung negativer Effekte der Coronakrise ... 215
3.3 Resümee ... 217

4 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE ... 217
4.1 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ... 218
4.2 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung ... 220
4.3 Familienfreundliche Wissenschafts-, Arbeits- und Campuskultur ... 223
4.4 Resümee ... 226

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND GESCHLECHTERVIELFALT ... 227
5.1 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und für eine diskriminierungsarme Hochschulkultur ... 227
5.2 Regelungen zu geschlechtlicher Vielfalt ... 234
5.3 Resümee ... 241

6 GENDER PAY GAP UND GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE ... 242
6.1 Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps ... 242
6.2 Gleichstellungsauftrag, Mittelvergabe und Anreizsysteme ... 246
6.3 Resümee ... 250

7 GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER-(TEIL-)DENOMINATIONEN, ZENTREN UND STUDIENGÄNGE ... 251
7.1 Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination ... 251
7.2 Interdisziplinäre Zentren, disziplinäre Arbeitsstellen und Studiengänge ... 256
7.3 Resümee ... 258

Teil III
Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau ... 259

1 DER AKADEMISCHE MITTELBAU IM FOKUS – DISKURSLINIEN UND FORSCHUNGSDESIDERATE ... 261
1.1 Wissenschaftliche Karrieren und der Wandel der Hochschulen ... 261
1.2 Neue Governance – alte Ungleichheiten? ... 262
1.3 Arbeitsbedingungen und Leistungsdruck im Mittelbau ... 264
1.4 Resümee ... 265

2 FORSCHUNGSFRAGEN UND UNTERSUCHUNGSDESIGN ... 266
2.1 Sekundärstatistische Analyse amtlicher Daten ... 266
2.2 Online-Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten im Mittelbau ... 267
2.3 Resümee ... 271

3 GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE – WIE HETEROGEN IST DER AKADEMISCHE MITTELBAU? ... 272
3.1 Personalgruppen und Rahmenbedingungen ... 272
3.2 Multidimensionale geschlechterbezogene Perspektiven und Daten ... 279
3.3 Resümee ... 289

4 ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION ... 291
4.1 Beschäftigungsverhältnisse – auf Dauer oder auf Zeit ... 291
4.2 Beschäftigungsumfang – Vollzeit und Teilzeit ... 298
4.3 Verdienstunterschiede im Mittelbau ... 305
4.4 Resümee ... 311

5 KARRIEREWEGE UND PERSPEKTIVEN ... 313
5.1 Qualifizierung: Karrierestufen und Planung ... 313
5.2 Motivation und Perspektiven ... 315
5.3 Mobilität ... 321
5.4 Netzwerke und Unterstützungsstrukturen ... 323
5.5 Resümee ... 330

6 ARBEITSALLTAG – ERFAHRUNGEN, ZUFRIEDENHEIT UND DIE AUSWIRKUNGEN DER CORONAPANDEMIE ... 331
6.1 Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen und der Arbeitssituation ... 331
6.2 Einfluss der Coronapandemie auf Arbeitszufriedenheit und -bedingungen ... 336
6.3 Resümee ... 344

7 BENACHTEILIGUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MACHTMISSBRAUCH ... 346
7.1 Persönliche Benachteiligungserfahrungen ... 346
7.2 Sexuelle Belästigung ... 354
7.3 Erfahrungen und Umgang mit unangemessenem Verhalten ... 355
7.4 Resümee ... 359

8 REFORM- UND HANDLUNGSBEDARF ... 360
8.1 Perspektiven auf Gesetzliche Regelungen ... 360
8.2 Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf ... 361
8.3 Resümee ... 365

Zusammenfassung: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau ... 367

1 HOCHSCHULENTWICKLUNGEN IN NORDRHEIN-WESTFALEN IM SPIEGEL GESCHLECHTERBEZOGENER DATEN ... 368
1.1 Qualifizierung – vom Studium bis zur Habilitation ... 368
1.2 Hochschulpersonal – Statusgruppen und Entgeltungleichheiten ... 369
1.3 Fächergruppen – geschlechterbezogene Differenzen ... 371

2 GESETZLICHE GLEICHSTELLUNGSVORGABEN UND PRAKTISCHE UMSETZUNGEN ... 372
2.1 Gleichstellung strukturell einbinden ... 372
2.2 Geschlechtersensible Hochschulkultur etablieren ... 374
2.3 Geschlechterungleichheiten abbauen ... 376

3 MULTIDIMENSIONALE GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IM AKADEMISCHEN MITTELBAU ... 378
3.1 Ungleich verteilte Chancen auf gute Arbeit – Prekarität und Ressourcen ... 380
3.2 Berufsperspektiven und Arbeitsalltag im Mittelbau ... 381
3.3 Diskriminierungserfahrungen und Unterstützungsbedarfe ... 383
3.4 Erfordernisse und Empfehlungen zum Abbau von mulitdimensionalen Geschlechterungleichheiten im Mittelbau ... 385

Verzeichnisse ... 391

1 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS ... 392
2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL III – ONLINE-BEFRAGUNG ... 399

Impressum ... 400

Teil II
Gleichstellung – rechtliche Umsetzungen und aktuelle Herausforderungen

1 Geschlechterparität in Leitungsgremien und -positionen 183
2 Gleichstellungssteuerung und -governance 192
3 Coronapandemie und Gleichstellung 210
4 Familienfreundliche Hochschule 217
5 Sexuelle Belästigung, Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt 227
6 Gender Pay Gap und gendergerechte Finanzierungsmodelle 242
7 Geschlechterforschung – Gender-Denominationen, Zentren und Studiengänge 251

In Teil II des Gender-Reports wird dokumentiert, wie Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben[1] vor Ort umsetzen und welche Herausforderungen hierbei bestehen. In Teilen handelt es sich hierbei um eine Fortschreibung der vorangegangenen Gender-Reporte (vgl. insbes. Kortendiek et al. 2016, 2019). Zugleich wird mit Fragen nach den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit sowie der Umsetzung von Maßnahmen zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt neues Terrain beschritten.

Datengrundlage und Methode: Hochschulbefragung zu Gleichstellung

Die Basis für die folgenden Auswertungen bildet eine Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Die Hochschulleitungen wurden kontaktiert (per Brief und Mail), und um die Beantwortung eines schriftlichen Fragebogens bis zum Stichtag 31.08.2021 gebeten. Dabei nahmen die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), für die das HG gilt, an der „Befragung der nordrhein-westfälischen Universitäten und Fachhochschulen zur Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben" teil, während parallel für die unter das KunstHG fallenden Kunsthochschulen die „Befragung der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen zur Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben und der Gleichstellungspraxis" durchgeführt wurde. Die Hochschulen konnten über die Beantwortung des Fragebogens hinaus weitere Angaben zu ihrer Gleichstellungsarbeit machen sowie zusätzliches Material einreichen.

Erneut beteiligten sich alle Universitäten und HAWs an der Befragung, sechs von sieben Kunsthochschulen nahmen teil. Die Kunstakademie Düsseldorf hat sich nicht beteiligt.[2]

Neben der Hochschulbefragung fließen weitere Erhebungsmethoden in die Untersuchung mit ein: die Auswertung der Datenbanken „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW", „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" und der Datenbank der Wissenschaftler_innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung sowie eine eigene, internetbasierte Recherche der Hochschulleitungsgremien. Auf dieser Datenbasis erfolgen inhaltsanalytische Auswertungen und statistische Analysen zunächst als Bestandsaufnahme der Gleichstellungspraxis an Hochschulen, aber auch mit dem Ziel, Herausforderungen und perspektivische Weiterentwicklungen zu erkennen.

Thematische Auswertung und Aufbau

Die Untersuchung der Gleichstellungspraxis hat folgende thematische Schwerpunkte:

1. Geschlechterparität in Leitungsgremien und -positionen (§ 11b HG/§ 12a KunstHG)
2. Gleichstellungssteuerung und -governance (Beauftragung nach § 15ff. LGG; § 24 HG/§ 22 KunstHG; Gleichstellungspläne nach § 4 LGG; Gleichstellungsquoten und Ziele nach § 37a HG/§ 30a KunstHG sowie die ergriffenen Maßnahmen)
3. Coronapandemie und Gleichstellung
4. Familienfreundliche Hochschule (§ 1 LGG, § 3 HG/§ 3 KunstHG)
5. Sexuelle Belästigung, Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt
6. Gender Pay Gap und gendergerechte Finanzierungsmodelle (§ 24 Abs. 5 HG/§ 22 Abs. 5 KunstHG)
7. Geschlechterforschung – Gender-Denominationen, Zentren und Studiengänge

[1] Die Umsetzung von Maßnahmen und Steuerungsmechanismen, die auf die tatsächliche Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Forschung zielen, gehören zu den gesetzlich festgeschriebenen Kernaufgaben der Hochschulen. In Nordrhein-Westfalen bilden hierbei das Hochschulgesetz (HG), das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wichtige gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit, doch auch Bundesgesetze wie bspw. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sind wichtige Bezugspunkte für den Diskriminierungsschutz an Hochschulen.

[2] Mit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes (2007) sind die Hochschulen Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft. Daher werden sie nicht durch die LGG-Berichte des Landes NRW erfasst. Um den Informationspflichten gegenüber dem Landtag Rechnung zu tragen, hat das Wissenschaftsministerium die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit der regelmäßigen Erstellung der Gender-Reporte beauftragt (vgl. Becker et al. 2010: 3). Seit 2010 erscheinen die Gender-Reporte in einem Dreijahresrhythmus und beleuchten die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken an Hochschulen aus unterschiedlichen Perspektiven und Schwerpunktsetzungen (vgl. Becker et al. 2010; Kortendiek et al. 2013, 2016, 2019).

1 GESCHLECHTERPARITÄT IN LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

Die Leitungsgremien und -positionen sind ein besonders sichtbarer Teil der Hochschule. Hier werden maßgebliche Entscheidungen über die Ausgestaltung der Hochschule getroffen und umgesetzt. Zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur ist es daher essenziell, dass alle Geschlechter an diesen Strukturen beteiligt sind. Allerdings zeigt die jährliche bundesweite Auswertung der Hochschulleitungen des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE), dass nach wie vor drei Viertel aller staatlichen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften von Männern geleitet werden, auch wenn der Frauenanteil an den Rektor_innen bzw. Präsident_innen in den letzten Jahren insgesamt leicht auf nunmehr 24,9 % gestiegen ist (Roessler 2022: 3). Diese Unterrepräsentanz lässt sich auch auf den geringen Anteil an Professorinnen im deutschen Wissenschaftssystem zurückführen, der im Jahr 2020 bei 26,3 % lag. Eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zeigt zwar, dass im Jahr 2019 bezogen auf das gesamte Rektorat der Frauenanteil mit rund 30 % über dem Professorinnenanteil liegt, aber damit dennoch weiterhin bei unter einem Drittel verbleibt (Löther 2021: 19).

In Nordrhein-Westfalen sehen die rechtlichen Regelungen vor, dass Gremien an Hochschulen geschlechterparitätisch zu besetzen sind. Sowohl in § 11b HG als auch in § 12b KunstHG wird festgelegt, dass Hochschulgremien nur in einem sachlich begründeten Einzelfall davon abweichen dürfen. Der für das jeweilige Gremium relevante Professorinnenanteil kann ebenfalls als Zielgröße herangezogen werden, falls „eine geschlechtsparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt" (§ 11b Abs. 1 HG). Außerdem muss ein Gremium aufgelöst werden, wenn es ohne Begründung nicht geschlechterparitätisch besetzt wird.

Die Leitungsebene der Hochschulen besteht aus verschiedenen Organen und Gremien, die sich wiederum aus einzelnen Positionen zusammensetzen. Die zentralen Organe einer Hochschule in NRW sind nach § 14 HG die Rektorate, die Rektorin bzw. der Rektor sowie die Hochschulräte und Senate.[3] Sie üben auf zentraler Ebene wesentliche Funktionen aus, die sich zwischen Aufsicht, Leitung, Entscheidungsgewalt und Mitbestimmung bewegen. Darüber hinaus werden Entscheidungen auch auf der dezentralen Ebene getroffen, die durch die Dekanate repräsentiert werden. Leitungspositionen finden sich ebenso in den Zentralverwaltungen der Hochschulen, diese werden in der Erhebung über die Dezernatsleitungen abgebildet. Um ein möglichst umfassendes Bild der Situation in NRW zu zeichnen, werden alle diese Gremien und Positionen analysiert und in der Entwicklung seit 2016 dargestellt. Anschließend folgt eine Auswertung nach Hochschulart, die auch die einzelnen Hochschulen in den Blick nimmt. Angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen können sich für Wissenschaftlerinnen hinsichtlich der Gremientätigkeit spezifische Mehrbelastungen ergeben und Gleichstellungsbemühungen konterkarieren. Daher wird betrachtet, wie die Hochschulen mit dieser Problematik umgehen. Die Datengrundlage bildet die jährlich durchgeführte Erhebung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, deren Ergebnisse über die Datenbank „Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW"[4] abrufbar sind. In Form einer Internetrecherche wurden die Frauen- und Männeranteile[5] der Leitungsgremien und -positionen an den 37 Hochschulen des Landes erfasst und ausgewertet. Für das Kapitel zu den Entlastungsmaßnahmen für Professorinnen wird auf die Antworten aus der Hochschulbefragung zurückgegriffen.

[3] Zudem gehört die Hochschulwahlversammlung ebenfalls zu den zentralen Organen, deren Zusammensetzung hier jedoch nicht erhoben wird.
[4] https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de
[5] Die Zuordnung zu einer der beiden Geschlechtergruppen wurde dabei anhand der Vornamen vorgenommen.

1.1 HOCHSCHULLEITUNGEN – ENTWICKLUNG DER FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass im aktuellen Erhebungszeitraum der Anteil von Frauen in Leitungspositionen bzw. in Leitungsgremien weiterhin gestiegen ist (Tab. II 1.1). Damit setzt sich die Entwicklung der vergangenen Erhebungen hinsichtlich eines kontinuierlichen Anstiegs des Frauenanteils fort (vgl. Kortendiek et al. 2016, 2019). Seit 2016 ist der Frauenanteil an Leitungspositionen und in Leitungsgremien um 7,8 Prozentpunkte gestiegen und verteilt sich in etwa gleichmäßig auf die beiden Erhebungszeiträume. Im Jahr 2022 (Abb. II 1.1) liegt der Frauenanteil mit 36,1 % erstmals bei über einem Drittel. Diese positive Entwicklung erstreckt sich sowohl auf die Hochschulleitungen als auch auf die weiteren hier betrachteten Gremien. Insbesondere die Hochschulräte und Senate nähern sich der Geschlechterparität an oder haben sie erreicht. Die Frauenanteile in den Rektoraten und Dekanaten haben sich seit 2016 um rund sechs Prozentpunkte erhöht. Jedoch lässt sich nicht für jede der einzelnen Positionen eine positive Entwicklung beobachten. So amtieren, wie in 2019, lediglich an acht Hochschulen in NRW Frauen als Rektorin bzw. Präsidentin, in 2016 waren es elf Rektorinnen. Eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen weisen nach wie vor die Dekanate auf, eine Steigerung des Frauenanteils geht hier nur langsam vonstatten.

1.1.1 Hochschulrat

Die Hochschulräte an allen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften des Landes NRW übersteigen mit einem Frauenanteil von 50,2 % erstmalig die Marke von 50 %. Zu berücksichtigen ist, dass sich die rechtlichen Bestimmungen in Bezug auf den Hochschulrat (§ 21 HG) deutlich von den Bestimmungen nach § 8 KunstHG für die Kunsthochschulen unterscheiden.

Aufgabe der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs ist die Beratung der Hochschulleitung und Kontrolle der geschäftsführenden Tätigkeiten, demnach obliegt ihnen eine Aufsichtsfunktion. Die Zusammensetzung dieses Gremiums ist ebenfalls rechtlich vorgegeben: So muss der Hochschulrat mindestens zur Hälfte mit externen Mitgliedern besetzt werden. Darüber hinaus ist nach § 21 Abs. 3 HG ein Frauenanteil von mindestens 40 % vorgeschrieben. Es ist daher nicht überraschend, dass die Hochschulräte, wie auch in den vergangenen Erhebungszeiträumen,

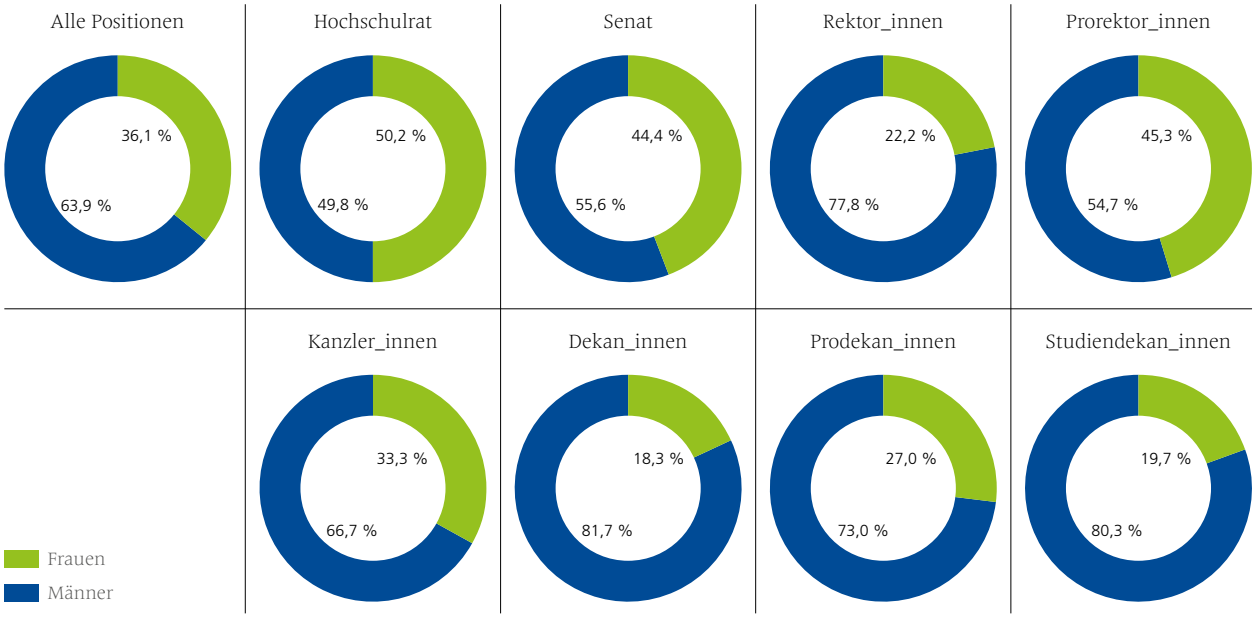

Abb. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauen- und Männeranteile 2022. (Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt)

Tab. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht 2016 bis 2022

	2016			2019			2022			2016–2022
	Frauen	**Männer**	**Frauen-anteil**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen-anteil**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen-anteil**	**Diff. Frauenanteil**
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Hochschulrat	107	146	42,3 %	130	135	49,1 %	129	128	50,2 %	7,9
Senat	260	502	34,1 %	307	493	38,4 %	356	446	44,4 %	10,3
Rektorat	60	124	32,6 %	62	124	33,3 %	78	122	39,0 %	6,4
davon Rektor_innen	11	25	30,6 %	8	27	22,9 %	8	28	22,2 %	-8,3
davon Prorektor_innen	38	75	33,6 %	43	72	37,4 %	58	70	45,3 %	11,7
davon Kanzler_innen	11	24	31,4 %	11	25	30,6 %	12	24	33,3 %	1,9
Dekanate	120	613	16,4 %	143	604	19,1 %	179	616	22,5 %	6,1
davon Dekan_innen	28	224	11,1 %	36	219	14,1 %	48	215	18,3 %	7,1
davon Prodekan_innen	63	264	19,3 %	74	257	22,4 %	97	262	27,0 %	7,8
davon Studiendekan_innen	29	125	18,8 %	33	128	20,5 %	34	139	19,7 %	0,8
Alle Positionen	**547**	**1.385**	**28,3 %**	**642**	**1.356**	**32,1 %**	**742**	**1.312**	**36,1 %**	**7,8**

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Die Daten aus 2016 und 2019 stammen aus Kortendiek et al. 2019: 187.

von allen Leitungsgremien den höchsten Frauenanteil aufweisen und als einziges Gremium im Jahr 2022 geschlechterparitätisch besetzt sind. Seit 2016 ist der Frauenanteil insgesamt um 7,9 Prozentpunkte gestiegen und mit Bezug zu 2019 waren es 1,1 Prozentpunkte. Somit bleibt auch 2022 die Geschlechterparität in den Hochschulräten bestehen.

Für die Kunsthochschulen gibt es nach § 8 KunstHG einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. Vorgaben für eine geschlechterparitätische Besetzung bestehen nicht. Der Kunsthochschulbeirat ist zudem kein Aufsichtsorgan, sondern ein Expert_innengremium, dessen Aufgabe die Beratung der sieben Kunsthochschulen des Landes NRW mit besonderem Blick auf die künstlerischen Studienangebote ist. Die Mitglieder des Gremiums werden für fünf Jahre durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft bestellt. Seit 2019 ist der Kunsthochschulbeirat allerdings nicht besetzt, da das Kunsthochschulgesetz derzeit novelliert wird und bei der Neuberufung der Mitglieder diesem nicht vorgegriffen werden soll.[6]

1.1.2 Senat

Eine Besonderheit der Senate ist die direkte Wahl der Mitglieder durch alle Hochschulangehörigen, da es sich um ein Organ der Selbstverwaltung handelt. Dabei erfolgt die Wahl nach Statusgruppen getrennt. Aufgrund der Wahlfreiheit ist eine geschlechterparitätische Zusammensetzung des Gremiums somit schon bei der Erstellung der Wahllisten von hoher Bedeutung. Dass dies zunehmend gelingt, spiegelt sich im Frauenanteil von 44,4 % und damit dem zweithöchsten Frauenanteil unter allen Leitungsgremien an den Hochschulen in NRW. Der positive Trend der vergangenen sechs Jahre setzt sich mit einem Anstieg von insgesamt 10,3 Prozentpunkten weiter fort. Der Senat ist damit das Leitungsgremium mit dem stärksten Anstieg in diesem Zeitraum. Zwischen den Erhebungen von 2016 und 2019 ist der Frauenanteil um 4,3 Prozentpunkte gestiegen und zwischen 2019 und 2022 kann ein Anstieg von 6,0 Prozentpunkten verzeichnet werden. Differenziert nach Statusgruppen zeigt sich, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Professor_innen seit der letzten Erhebung 2019 um 2,1 Prozentpunkte gestiegen ist und damit erstmals bei einem Drittel (33,5 %) liegt.

1.1.3 Rektorat

In den Rektoraten beträgt der Frauenanteil 39,0 % und liegt damit fast 6 Prozentpunkte über dem Anteil im Jahr 2019. Damit amtieren zwar weiterhin mehrheitlich Männer in den Rektoraten, jedoch hat sich der Gender Gap verringert. Der Anstieg der Frauenanteile verteilt sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Rektoratspositionen.[7] So werden zum

[6] Vgl.: https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/kunst-und-musikhochschulen [Zugriff am 09.05.2022].
[7] In Bezug auf die einzelnen Positionen ist zu beachten, dass die Fallzahlen für Rektor_innen und Kanzler_innen sehr gering sind und somit einer hohen Schwankungsanfälligkeit unterliegen.

Erhebungszeitpunkt weiterhin nur acht Hochschulen von Rektorinnen geleitet und es ist im Vergleich zu 2019 nur eine Kanzlerin hinzugekommen. Im Sechsjahresvergleich hat sich somit die Anzahl der Rektorinnen von elf auf acht Frauen verringert und damit auch der Frauenanteil an dieser herausgehobenen Hochschulleitungsposition. Die Anzahl der Kanzlerinnen ist in diesem Zeitraum nahezu gleichgeblieben und liegt im Jahr 2022 bei zwölf Amtsinhaberinnen. Somit ist die positive Entwicklung in den Rektoraten insbesondere auf eine Steigerung des Frauenanteils unter den Prorektor_innen zurückzuführen. Mit 45,3 % nähert sich der Frauenanteil im Jahr 2022 der Geschlechterparität an. Die Steigerung seit 2019 geht einher mit einer Erhöhung der Gesamtzahl an Prorektor_innen, die Anzahl der Prorektoren ist nur geringfügig gesunken.

1.1.4 Dekanat

Die Dekanate bilden die dezentrale Leitungsebene der Hochschulen an den Fachbereichen bzw. Fakultäten. Im Vergleich zu den zentralen Leitungsgremien der Hochschulen ist der Frauenanteil mit lediglich 22,5 % weiterhin sehr gering. Auch wenn sich die verschiedenen Dekanatspositionen mehrheitlich aus der Gruppe der Professor_innen rekrutieren, kann der geringe Frauenanteil nicht ausschließlich mit der Unterrepräsentanz von Professorinnen erklärt werden, da dieser mit einem Anteil von 26,5 % im Jahr 2019 sogar leicht darüber liegt. Dennoch gibt es seit 2016 eine leichte Steigerung um mehr als sechs Prozentpunkte. Eine Betrachtung der einzelnen Positionen zeigt, dass der Frauenanteil bei den Prodekan_innen am höchsten ist und erstmals ein Viertel übersteigt. Auch bei den Dekan_innen ist ein Anstieg von etwa sieben Prozentpunkten festzustellen. Damit werden zum Erhebungszeitpunkt 48 Fachbereiche an den nordrhein-westfälischen Hochschulen – und damit fast doppelt so viele wie im Jahr 2016 – von einer Frau geleitet, was einem Frauenanteil von 18,3 % entspricht und damit weiterhin unter der 20-%-Marke verbleibt. Bei den Studiendekan_innen sind kaum Veränderungen im Frauenanteil zu erkennen, dieser liegt seit 2016 bei etwa 20 %.

Tab. II 1.2 Frauenanteile an Dezernatsleitungen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2022

Universität	Frauenanteil	Hochschule für angewandte Wissenschaften	Frauenanteil	Kunsthochschule	Frauenanteil
FernU Hagen	80,0 %	HS Westfälische	75,0 %	HS für Musik und Tanz Köln	60,0 %
U Bielefeld	66,7 %	FH Münster	66,7 %	Folkwang U der Künste	50,0 %
U Paderborn	60,0 %	HS Bonn-Rhein-Sieg	60,0 %	Robert Schumann HS Düsseldorf	25,0 %
U Köln	57,1 %	HS Rhein-Waal	60,0 %	Kunstakademie Münster	25,0 %
U Bonn	55,6 %	FH Südwestfalen	57,1 %	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
U Duisburg-Essen	50,0 %	FH Bielefeld	50,0 %	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
U Bochum	50,0 %	HS Bochum	50,0 %	HS für Musik Detmold*	(-)
RWTH Aachen	50,0 %	FH Aachen	50,0 %		
U Münster	42,9 %	HS Ruhr West	50,0 %		
U Siegen	40,0 %	HS Düsseldorf	42,9 %		
U Düsseldorf	33,3 %	TH Ostwestfalen-Lippe	40,0 %		
TU Dortmund	28,6 %	HS Niederrhein	40,0 %		
U Wuppertal	28,6 %	HS Hamm-Lippstadt	40,0 %		
DSHS Köln	0,0 %	FH Dortmund	33,3 %		
		HS für Gesundheit	33,3 %		
		TH Köln*	(-)		
Alle Universitäten	**46,8 %**	**Alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften**	**50,0 %**	**Alle Kunsthochschulen**	**40,0 %**
Alle Hochschulen					**47,6 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Es wurden jeweils die Leitungen der Dezernate mitgezählt, jedoch keine Stabsstellen o. Ä. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Die TH Köln, die Kunst-HS für Medien Köln, die Kunstakademie Düsseldorf und die HS für Musik Detmold verfügen über keine Dezernate.

1.1.5 Dezernatsleitung

Die Leitung der Dezernate bildet nach den Kanzler_innen die zweite Führungsebene in der Hochschulverwaltung und weist einen mit 47,6 % hohen Frauenanteil auf (Tab. II 1.2). Im Vergleich zu 2019 gibt es eine Steigerung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte (vgl. Kortendiek et al. 2019: 189) und die Besetzung der Dezernatsleitungen nähert sich damit der Geschlechterparität an. Ein Blick auf die Hochschularten zeigt jedoch Unterschiede in der Geschlechterverteilung. Während an den HAWs die Dezernatsleitungen zur Hälfte mit Frauen besetzt sind, sind die Frauenanteile an den Universitäten (46,8 %) und insbesondere an den Kunsthochschulen (40,0 %) niedriger. Auf Hochschulebene werden an 19 von insgesamt 33 Hochschulen, die über Dezernate verfügen, mindestens die Hälfte der Dezernate von Frauen geleitet. An den anderen Hochschulen sind Dezernentinnen mindestens zu einem Viertel vertreten, einzig an der Deutschen Sporthochschule Köln ist keine der vier Dezernatsleitungen mit einer Frau besetzt.

1.2 GREMIENBESETZUNG – ÜBERBLICK NACH HOCHSCHULART UND GESCHLECHT

Differenziert nach Hochschulart zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Frauenanteile in den Leitungsgremien. Mit 42,7 % weisen die Kunsthochschulen über alle Gremien hinweg den höchsten Frauenanteil auf. An den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften liegt der Frauenanteil nun bei über einem Drittel. An den Universitäten ist er mit 36,3 % etwas höher als an den HAWs (34,3 %).

Diese Unterschiede differenzieren sich nach Leitungsgremien und -organen der Hochschulen aus. Die Hochschulräte sind sowohl an den Universitäten als auch an den HAWs mit Frauenanteilen von rund 50 % geschlechterparitätisch besetzt. Dagegen lassen sich bei den Senaten zwei Gruppen bilden: die Kunsthochschulen und Universitäten, die mit 48,5 % bzw. 47,3 % nahezu eine paritätische Sitzverteilung in den Senaten vorweisen, und die HAWs, die mit einem Frauenanteil von 39,8 % deutlich darunter liegen. Bei den Rektoraten ist der Frauenanteil an den Universitäten mit 43,3 % höher als an den HAWs (36,3 %) und den Kunsthochschulen (33,3 %). Diese Differenz kann teilweise dadurch erklärt werden, dass an den Universitäten eine höhere Anzahl an Prorektoraten besteht und so der hohe Frauenanteil unter den Prorektor_innen stärker ins Gewicht fällt. Auf der dezentralen Leitungsebene, den Dekanaten, ist der Frauenanteil an den Kunsthochschulen mit 31,1 % am höchsten, Universitäten (22,4 %) und HAWs (21,5 %) liegen jeweils auf einem ähnlich niedrigen Niveau.

Doch auch innerhalb der Hochschularten bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede bei der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der jeweiligen Leitungsgremien. Hierauf wird im Folgenden eingegangen.

1.2.1 Universitäten

An den Universitäten liegt der Frauenanteil in den Leitungsgremien bei 36,3 % (Tab. II 1.3) und damit um fast fünf Prozentpunkte höher als noch 2019 (Kortendiek et al. 2019: 191). Auch auf der Ebene der einzelnen Hochschulen lässt sich diese Entwicklung nachverfolgen. So sind an den Universitäten Köln, Bielefeld, Siegen und der TU Dortmund erstmalig Frauen mit einem Anteil von über 40 % in den Hochschulgremien vertreten. Insbesondere die Universität Köln nähert sich mit 46,7 % einer paritätischen Gremienbesetzung an. Zudem ist an elf der 14 Universitäten mindestens ein Drittel der Positionen in den Leitungsgremien mit Frauen besetzt.

An allen Universitäten wird der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40 % an den Hochschulräten erreicht, wobei an zwölf Universitäten mindestens die Hälfte der Hochschulratsmitglieder Frauen sind.

Etwas größer sind die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Senaten. Mit 63,0 % sind Frauen im Senat der TU Dortmund mehrheitlich vertreten und auch an den Universitäten Köln, Bielefeld, Siegen, Bochum und Duisburg-Essen wird die 50-%-Marke beim Anteil der Senatorinnen überschritten. Deutlich niedriger – bei unter einem Viertel – liegt der Frauenanteil im Senat der Deutschen Sporthochschule Köln.

Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Frauenanteile in den Rektoraten. An der Universität Bochum sind zwei Drittel der Rektoratsämter mit Frauen besetzt und an fünf Universitäten (Universitäten Bielefeld, Münster, Bonn, Duisburg-Essen, TU Dortmund) beträgt der Frauenanteil mindestens 50 %.

Tab. II 1.3 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2022

Universität	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
U Köln	50,0 %	57,1 %	42,9 %	41,4 %	46,7 %
U Bielefeld	50,0 %	54,2 %	57,1 %	29,5 %	41,2 %
TU Dortmund	62,5 %	63,0 %	50,0 %	22,4 %	40,0 %
U Siegen	60,0 %	54,2 %	28,6 %	15,8 %	40,0 %
U Bochum	57,1 %	56,0 %	66,7 %	25,4 %	37,1 %
U Düsseldorf	50,0 %	44,8 %	33,3 %	17,6 %	36,7 %
U Münster	50,0 %	47,8 %	50,0 %	26,8 %	35,5 %
FernU Hagen	50,0 %	40,9 %	40,0 %	9,1 %	35,4 %
RWTH Aachen	50,0 %	38,5 %	28,6 %	28,1 %	34,7 %
U Paderborn	44,4 %	46,4 %	33,3 %	16,7 %	34,3 %
DSHS Köln	50,0 %	22,2 %	42,9 %	(-)	33,3 %
U Bonn	50,0 %	43,5 %	50,0 %	8,0 %	31,8 %
U Duisburg-Essen	50,0 %	52,0 %	50,0 %	11,6 %	31,0 %
U Wuppertal	42,9 %	37,5 %	33,3 %	13,6 %	28,8 %
Alle Universitäten	**51,2 %**	**47,3 %**	**43,3 %**	**22,4 %**	**36,3 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

An der Universität Siegen und der RWTH Aachen sind Frauen dagegen nicht einmal zu einem Drittel vertreten.

Große Unterschiede hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen zeigen sich zudem bei den Dekanaten. Hier ist die Universität Köln hervorzuheben, denn ihr ist es gelungen, Frauen für 41,4 % der Dekanatspositionen zu gewinnen. Danach folgen die Universität Bielefeld mit einem Frauenanteil von 29,5 % und die RWTH Aachen mit 28,1 %. Besonders niedrige Frauenanteile verzeichnen die Universität Bonn und die FernUniversität Hagen, hier erreichen die Frauenanteile keine 10 %.

1.2.2 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Im Vergleich zu den Universitäten ist die Spannbreite der Frauenanteile an den HAWs (Tab. II 1.4) etwas größer. So sind an der Hochschule für Gesundheit Bochum (58,6 %) und der Fachhochschule Bielefeld (53,3 %) mehr Frauen als Männer in den Leitungsgremien vertreten. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil an der Hochschule Bochum bei 25,0 % und bei weiteren neun der 16 HAWs bei unter einem Drittel. In allen Leitungsgremien gibt es eine leichte Steigerung der Frauenanteile von einem bis knapp vier Prozentpunkten seit 2019.

Die Frauenanteile in den Hochschulräten liegen an allen HAWs über der gesetzlich vorgeschriebenen 40-Prozent-Quote und an zehn Hochschulen bei 50,0 %. An der Hochschule für Gesundheit Bochum bilden Hochschulrätinnen mit einem Anteil von 85,7 % sogar deutlich die Mehrheit.

In den Senaten sind die Differenzen hinsichtlich der Frauenanteile größer. Während an der Hochschule für Gesundheit Bochum (66,7 %), der Fachhochschule Bielefeld (64,7 %), der Hochschule Niederrhein (54,2 %) und der Fachhochschule Dortmund mindestens die Hälfte der Sitze mit Senatorinnen besetzt sind, beträgt der Frauenanteil in den Senaten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Hochschule Ruhr West lediglich 18,8 %.

Bei den Rektoraten fallen die hohen Frauenanteile von 66,7 % bzw. 60,0 % an der Fachhochschule Bielefeld und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf. Darüber hinaus sind nur an der Fachhochschule Dortmund und der Technischen Hochschule Köln zumindest die Hälfte der Rektoratsmitglieder Frauen. Im Gegensatz dazu ist keine der Positionen im Rektorat der Hochschule Niederrhein mit einer Frau besetzt.

Auf der Ebene der Dekanate ist bei einem Vergleich der Hochschulen hinsichtlich der geschlechter-

Tab. II 1.4 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW 2022

HAW	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungs-positionen
HS für Gesundheit	85,7 %	66,7 %	25,0 %	33,3 %	58,6 %
FH Bielefeld	50,0 %	64,7 %	66,7 %	35,7 %	53,3 %
HS Düsseldorf	50,0 %	45,8 %	40,0 %	36,8 %	42,9 %
FH Dortmund	40,0 %	50,0 %	50,0 %	29,2 %	40,6 %
HS Niederrhein	50,0 %	54,2 %	0,0 %	22,7 %	38,6 %
HS Hamm-Lippstadt	42,9 %	42,9 %	25,0 %	25,0 %	37,9 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	50,0 %	18,8 %	33,3 %	40,0 %	32,5 %
FH Südwestfalen	50,0 %	40,0 %	40,0 %	14,8 %	30,6 %
HS Ruhr West	50,0 %	18,8 %	40,0 %	28,6 %	30,6 %
HS Rhein-Waal	40,0 %	36,0 %	20,0 %	15,4 %	30,2 %
FH Münster	50,0 %	37,5 %	20,0 %	21,2 %	30,0 %
HS Westfälische	50,0 %	41,7 %	33,3 %	0,0 %	29,8 %
FH Aachen	42,9 %	40,0 %	16,7 %	21,2 %	29,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	29,2 %	60,0 %	16,0 %	29,0 %
TH Köln	50,0 %	28,6 %	50,0 %	21,4 %	28,0 %
HS Bochum	42,9 %	29,2 %	40,0 %	6,3 %	25,0 %
Alle HAW	**49,2 %**	**39,8 %**	**36,3 %**	**21,5 %**	**34,3 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

bezogenen Verteilung der Dekanatspositionen die unterschiedliche Anzahl von Fachbereichen an den HAWs zu berücksichtigen. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, der Hochschule Düsseldorf, der Fachhochschule Bielefeld und der Hochschule für Gesundheit Bochum sind Frauen zu mindestens einem Drittel in den Dekanaten vertreten. An der Hochschule Bochum beträgt der Frauenanteil lediglich 6,3 % und an der Westfälischen Hochschule ist weiterhin keine Dekanatsposition mit einer Frau besetzt.

1.2.3 Kunsthochschulen

Wie an den Universitäten und HAWs existieren auch an den Kunsthochschulen Differenzen hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Tab. II 1.5).[8] An den Kunstakademien Münster und Düsseldorf haben Frauen die Hälfte aller Führungspositionen inne und an der Kunsthochschule für Medien Köln beträgt ihr Anteil 68,4 %. Dagegen verbleibt der Frauenanteil an allen Führungspositionen an der Hochschule für Musik Detmold sowie der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf bei unter einem Drittel.

Mit Blick auf die Senate lässt sich feststellen, dass an der Kunsthochschule für Medien Köln und der Kunstakademie Düsseldorf Frauen zu mindestens zwei Dritteln und an der Kunstakademie Münster sowie der Folkwang Universität der Künste mindestens zur Hälfte vertreten sind. Die anderen drei Kunsthochschulen verzeichnen dagegen Frauenanteile unterhalb von 40 %.

Ein positiver Trend kann bezüglich der Rektorate festgestellt werden. Waren an der Kunstakademie Düsseldorf und der Hochschule für Musik Detmold 2019 keine Frauen in den Rektoraten, so beträgt ihr Anteil nunmehr 25,0 % bzw. 20,0 %. Mit einem Anteil von 66,7 % weist die Kunsthochschule für Medien Köln, wie 2019, den mit Abstand höchsten Frauenanteil an den Rektoratsämtern auf, gefolgt von der Kunstakademie Münster sowie der Folkwang Universität der Künste, die einen Frauenanteil von 40,0 % erreichen.

[8] Da zum Erhebungszeitpunkt der hochschulübergreifende Kunsthochschulbeirat anders als im Jahr 2019 nicht besetzt ist, wird auf den Vergleich der Kategorie „Alle Führungspositionen“ mit den Daten des vergangenen Reports verzichtet.

Tab. II 1.5 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2022

Kunsthochschule	Kunsthochschul-beirat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungs-positionen
Kunst-HS für Medien Köln	(-)	68,8 %	66,7 %	(-)	68,4 %
Kunstakademie Münster	(-)	56,3 %	40,0 %	(-)	52,4 %
Kunstakademie Düsseldorf	(-)	66,7 %	25,0 %	25,0 %	52,2 %
Folkwang U der Künste	(-)	50,0 %	40,0 %	33,3 %	44,7 %
HS für Musik und Tanz Köln	(-)	38,5 %	25,0 %	40,0 %	38,0 %
HS für Musik Detmold	(-)	37,5 %	20,0 %	25,0 %	31,0 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	(-)	34,8 %	25,0 %	0,0 %	29,0 %
Alle Kunsthochschulen	**(-)**	**48,5 %**	**33,3 %**	**31,1 %**	**42,7 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2022) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Ein Vergleich der geschlechtergerechten Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate ist nur eingeschränkt möglich, da einige der Kunsthochschulen lediglich aus zwei Fachbereichen bestehen oder keine Fachbereiche haben. Gleichwohl zeigen sich Unterschiede: Während an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf keine Frau eine Dekanatsposition bekleidet, beträgt der Frauenanteil an der Hochschule für Musik und Tanz Köln 40,0 %.

1.3 UMGANG MIT MEHRFACHBELASTUNG VON PROFESSORINNEN BEI DER GREMIENARBEIT

Insbesondere die Unterrepräsentanz von Professorinnen an den Hochschulen kann vor dem Hintergrund der paritätischen Besetzung von Gremien zu einer Mehrbelastung der Professorinnen, aber auch von Wissenschaftlerinnen insgesamt, gegenüber ihren Kollegen führen. Da der Anteil der Professorinnen an den Hochschulen nur langsam ansteigt, sollten diese spezifischen Mehrbelastungen entsprechend kompensiert werden, damit die Gremienarbeit Frauen nicht benachteiligt.

Das Ergebnis der Hochschulbefragung zeigt ein diverses Bild: Einige Hochschulen verweisen auf Entlastungsangebote für Professorinnen/weibliche Hochschulangehörige, weitere Hochschulen befinden sich derzeit im Konzeptions- und Umsetzungsprozess, während ein weiterer Teil der Hochschulen keinerlei Maßnahmen ergreift.

Ein umfangreiches Anreiz- und Entlastungsmodell bietet die Universität Bielefeld, das aus zwei Elementen besteht. Zum einen wird Fakultäten bei der Wahl einer Dekanin eine zusätzliche Stelle (65 %) für eine_n wissenschaftliche_n Mitarbeiter_in zur Verfügung gestellt. Diese Leistung ist direkt mit der Fakultät verknüpft und wird antragslos gewährt. Zum anderen erhalten Professorinnen für überproportionale Gremienarbeit Entlastungmöglichkeiten, die auf einer individuellen Ebene angelegt sind und direkt den Professorinnen zugutekommen sollen. Beispielhaft nennt die Universität Bielefeld hier die Möglichkeit einer Lehrreduktion und/oder einer finanziellen Kompensation. Mit den Mitteln können Hilfskräfte eingestellt oder auch vorhandene Mitarbeiter_innenstellen im wissenschaftlichen oder im Verwaltungsbereich aufgestockt werden. Diese zweigleisige Strategie adressiert sowohl die Fakultäten auf organisationaler Ebene als auch die jeweilige Professorin direkt. Auch wenn das vorliegende Datenmaterial keine Rückschlüsse auf den Einfluss dieser Maßnahmen zulässt, ist doch anzumerken, dass der Frauenanteil an Leitungsgremien an der Universität Bielefeld sehr hoch ist und zum Erhebungszeitpunkt im März 2021 erstmals sechs der 14 Fakultäten von Dekaninnen geleitet werden.

Die Universität Bonn will Professorinnen und Postdoktorandinnen im Rahmen ihrer Gleichstellungsmaßnahmen durch die Finanzierung von Lehraufträgen oder personelle Unterstützung die Gremienarbeit und damit die Teilhabe an und die Mitgestaltung von universitären Entscheidungsprozessen ermöglichen. An Professorinnen richtet sich das Unterstützungsprogramm „Ausgleich Gremienarbeit" der FernUniversität Hagen, das u. a. Entlastungen für Aufgaben in der Lehre anbietet.

Andere Hochschulen stellen einzelne Gruppen in den Mittelpunkt ihrer Maßnahmen. So werden bspw. an der Universität Köln neuberufene Professorinnen bei Gremientätigkeiten durch einen Stellenpool bei ihren Aufgaben unterstützt. Wieder andere Hochschulen beschränken sich auf einzelne Gremien. An der Universität Münster können Professorinnen bei Tätigkeiten in einer Berufungskommission in der Lehre entlastet werden und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe bietet Lehrdeputatsreduktionen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an.

Darüber hinaus setzen sich weitere Hochschulen aktuell mit dem Thema auseinander. Insgesamt sechs Hochschulen geben an, an Konzepten für die Entlastung von Professorinnen zu arbeiten und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Diese sind in den jeweiligen Gleichstellungsplänen bzw. -konzepten festgeschrieben. Häufig wird hierbei auf Professorinnen in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fokussiert. Dies geschieht bspw. an der Universität Duisburg-Essen, die zum Erhebungszeitpunkt einen Gleichstellungsfonds implementiert.

Allgemeine Kompensationen für vermehrte Gremientätigkeiten, die unabhängig vom Geschlecht alle Personen adressieren, werden insbesondere von Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Rahmen der Hochschulbefragung aufgeführt. Dabei handelt es sich in der Regel um Lehrdeputatsreduktionen, die es auch Frauen erleichtern sollen, in der akademischen Selbstverwaltung tätig zu sein. Sie beinhalten jedoch keine Anreizkomponente für die Erhöhung des Frauenanteils in Hochschulgremien.

Ein Großteil der Hochschulen (drei Universitäten, neun Hochschulen für angewandte Wissenschaften und vier Kunsthochschulen) verzichtet jedoch auf spezifische Maßnahmen für Frauen aufgrund vermehrter Gremienarbeit oder gibt die Verantwortung an ihre Fachbereiche weiter. So erläutert die RWTH Aachen, dass es keine zentralen Vorgaben bezüglich der Entlastungen für Professorinnen für Gremienarbeit gibt. Die Entscheidung wird den Fakultäten überlassen, was dazu führt, dass „[einige] (wenige) Professorinnen […] eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung [erhalten] oder […] personell unterstützt [werden]“.

1.4 Resümee

Bei der Besetzung von Gremien und Leitungspositionen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeichnen sich im aktuellen Berichtszeitraum positive Entwicklungen ab: So sind die Frauenanteile hier insgesamt gestiegen, auch wenn eine ausgeglichene Verteilung von Sitzen und Leitungsämtern nach Geschlecht mit Blick auf die verschiedenen Gremien längst nicht erreicht ist. Eine Ausnahme bildet die Zusammensetzung der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs. Die nach § 21 Abs. 3 HG gesetzlich geregelte Mindestquote von 40 % scheint hier ihre Wirkung zu entfalten. Warum eine entsprechende Zielvorgabe im KunstHG nicht ebenfalls für den hochschulübergreifenden Kunsthochschulbeirat gilt, lässt sich aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive nicht erschließen.

Auffällig ist zudem, dass innerhalb der zentralen und dezentralen Leitungsgremien die Frauenanteile auf der zweiten Hierarchieebene jeweils höher sind als die ranghöchsten Ämter. Dies gilt sowohl für die Rektorate bzw. Präsidien als auch für die Dekanate. Insbesondere in den Fachbereichen sind Frauen als Dekaninnen – sowohl gemessen an ihrem Anteil an Professuren als auch im Vergleich zum Prodekaninnenanteil – unterrepräsentiert. Dazu kommt die hohe Unterrepräsentanz von Professorinnen an den Hochschulen, die eine geschlechterparitätische Besetzung der verschiedenen Gremien und Kommissionen erschwert sowie im Vergleich zu Männern eine höhere Gremientätigkeit für Frauen bedeutet. Daher sollten die Hochschulen Entlastung und administrative Unterstützung ermöglichen, um somit Frauen einen Zugang zu Leitungspositionen zu erleichtern (vgl. Löther 2021: 19f.).

Diese Forderung wird von Teilen der Hochschulen in NRW aufgegriffen, indem sie für Professorinnen entsprechende Ausgleichsmaßnahmen aufgrund von Mehrbelastung durch Gremienarbeit anbieten oder planen. Insbesondere Reduktionen des Lehrdeputats oder die Finanzierung von Hilfskräften werden hierbei als Möglichkeiten der Kompensation gesehen. Vielfach verzichten Hochschulen jedoch auf Entlastungsangebote.

2 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -GOVERNANCE

Mit dem Begriffspaar Gleichstellungssteuerung und Gleichstellungsgovernance werden die vielfältig miteinander verwobenen Prozesse der Gestaltung einer geschlechtergerechten Hochschule erfasst. Es verweist auf ein breites Spektrum an Maßnahmen, Tätigkeiten, Positionen und Strukturen (Löther/Riegraf 2017; Erbe 2022). Gleichstellungsziel, -politik und -praxis an einer Hochschule unterliegen u. a. rechtlichen Vorgaben, dem gesellschaftlichen Verständnis von Wissenschaft sowie politischen, kulturellen und organisationalen Prozessen. Im Sinne einer Gleichstellungsgovernance wird Gleichstellung der Geschlechter auf verschiedenen Ebenen und Bereichen der Organisation Hochschule angesiedelt und zielt idealtypisch auf alle Hochschulangehörigen und somit auf die ganze Hochschule. So formuliert die Fachhochschule Aachen in der Hochschulbefragung:

> *„Die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und die Beseitigung bestehender Nachteile ist eines der wichtigsten strategischen Ziele der Hochschule. Die FH Aachen setzt sich dafür ein, eine von allen Hochschulangehörigen getragene Kultur der Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren und zu leben".*

Den gesetzlichen Rahmen für die Gleichstellungssteuerung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bilden das Hochschulgesetz (HG) bzw. das Kunsthochschulgesetz (KunstHG) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Die Gesetze schreiben die Einrichtung von Positionen (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und Gremien (Gleichstellungskommissionen) vor und definieren weitere Instrumente der Gleichstellungssteuerung und -governance: Sowohl Gleichstellungspläne als auch Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungsziele bei den Berufungen von Professor_innen gehen auf diese gesetzlichen Vorgaben zurück und müssen von den Hochschulen implementiert werden. Auf der Ebene gesellschaftlicher und struktureller Veränderungen des Hochschulsystems sind die Ausgestaltung von Gleichstellungssteuerung und -governance in den Kontext der Auseinandersetzungen um Schlagworte wie die unternehmerische Hochschule oder Paradigmen wie das New Public Management zu stellen (weitere Ausführungen dazu vgl. Kortendiek et al. 2019: 197f.).

Das vorliegende Kapitel bündelt verschiedene Aspekte von Gleichstellungssteuerung und -governance. Auf einer organisationalen Ebene werden die verschiedenen Akteur_innen der Gleichstellungsarbeit in den Blick genommen. Dabei wird herausgearbeitet, inwiefern die Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben umsetzen, ob neue Personalpositionen und Organisationseinheiten für Gleichstellungsarbeit geschaffen wurden und wie mit Fragen von Diversität im Kontext der Gleichstellung umgegangen wird. Daran anschließend werden mit den Gleichstellungsplänen und den Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungszielen an Kunsthochschulen zentrale Instrumente der Gleichstellungssteuerung und -governance betrachtet und deren Implementierung an den Hochschulen nachvollzogen. Abschließend steht die konkrete Umsetzung der Gleichstellungsarbeit auf der Ebene von Maßnahmen und Angeboten im Vordergrund. Dabei wird nach Zielgruppen differenziert – mit einem Schwerpunkt auf dem akademischen Mittelbau sowie auf von Mehrfachdiskriminierung betroffenen Zielgruppen.

Als Datengrundlage dient die Hochschulbefragung. Darüber hinaus wird diese durch die Einträge der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" ergänzt.

2.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGUNG – ÜBERBLICK ÜBER FUNKTIONEN UND INSTITUTIONEN

Das LGG verpflichtet die Hochschulen in Trägerschaft des Landes zur Umsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten kommt hierbei eine zentrale Funktion zu. Ihre Bestellung, dienstliche Stellung, ihre Aufgaben und Rechte sind grundlegend im LGG (§§ 15ff.) geregelt und für die Hochschulen bindend. Darüber hinaus konkretisieren und ergänzen das HG für die Universitäten und HAWs und das KunstHG für die Kunsthochschulen die Vorgaben zur Gleichstellungsbeauftragung. Beide Gesetze sehen neben den Ämtern der zentralen

Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin auch die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen in den Fachbereichen – soweit diese bestehen – vor. Unklarer verhält es sich bei der Einrichtung einer Gleichstellungskommission an den Hochschulen. Im LGG wird die Gleichstellungskommission hinsichtlich des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (§ 19 Abs. 2) genannt. Ihr obliegt es, im Falle einer Nichtanerkennung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten durch das Rektorat eine Stellungnahme vorzulegen. Trotz dieses Passus im LGG ist jedoch lediglich im HG die Einrichtung einer Gleichstellungskommission nach § 24 Abs. 4 als Vorgabe definiert. Demgegenüber ist gemäß § 22 Abs. 4 KunstHG an den Kunsthochschulen die Einrichtung einer Gleichstellungskommission als „Kann-Regelung" formuliert.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Hochschulgesetzgebung wird zunächst für die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften das Vorhandensein einer Gleichstellungskommission sowie die Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter betrachtet, sodann erfolgt die Darstellung für die Kunst- und Musikhochschulen. Im Anschluss daran wird die Entwicklung von Gleichstellungsarbeit in den Blick genommen. Zum einen wird ihre organisationale Einbindung in Hochschulstrukturen beleuchtet und danach gefragt, inwiefern weitere mit der Umsetzung von Gleichstellung befasste Akteur_innen und Institutionen an den Hochschulen existieren. Zum anderen wird untersucht, wie weitere Ungleichheitsdimensionen – insbesondere im Sinne von Diversity – in Gleichstellungsfragen einbezogen werden.

2.1.1 Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Alle befragten Hochschulen haben seit der Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2016 auf zentraler Ebene Gleichstellungskommissionen eingerichtet, die in der Regel statusgruppenparitätisch besetzt sind. Funktion der Kommissionen ist gemäß § 24 Abs. 4 HG die Beratung und Unterstützung der Hochschule und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Die konkreten Aufgaben bestimmen die Hochschulen selbst. An einigen Hochschulen gibt es bereits seit mehreren Jahrzehnten Gleichstellungskommissionen. Die Universität Bielefeld betont etwa, dass eine statusgruppenparitätisch zusammengesetzte Kommission seit 1989 besteht. Darüber hinaus verfügen einige Hochschulen wie die Universität Bielefeld und die TU Dortmund zusätzlich über dezentrale Gleichstellungskommissionen an ihren Fakultäten, deren Vorsitzende an der Universität Bielefeld bspw. die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät ist.

Wie bereits im letzten Gender-Report dargestellt, erfüllen die befragten Hochschulen weiterhin die gesetzlichen Vorgaben und haben dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an ihren Fachbereichen bestellt. Allerdings gelingt es nicht allen Fachbereichen, kontinuierlich Frauen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen: Während an den Universitäten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Fakultäten bzw. Fachbereichen im Amt sind, stellt sich die Situation an den HAWs anders dar. Waren es zum Zeitpunkt der letzten Erhebung vier HAWs, die das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teilweise nicht besetzen konnten, so sind es aktuell bereits sechs. Im Gegensatz zum Gender-Report 2019 gibt die Fachhochschule Südwestfalen an, für einen Standort keine dezentrale Vertreterin gefunden zu haben. Auch an der Hochschule Ruhr West ist im Unterschied zu 2019 die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich 1, der die Institute Informatik sowie Energiesysteme und Energiewirtschaft umfasst, vakant. In diesem Kontext kritisiert die Hochschule Niederrhein, dass die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht die erforderliche Anerkennung erfahre. So besteht keine gesetzliche Vorgabe zur Freistellung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und entsprechend stellen auch die Hochschulen häufig keine zeitlich entlastenden Ressourcen zur Verfügung.

Die Situation an den vier HAWs, die sich zum vergangenen Erhebungszeitpunkt mit dem Problem konfrontiert sahen, für mehrere Fachbereiche keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten finden zu können, hat sich leicht positiv verändert. So war an der ingenieur- und naturwissenschaftlich ausgerichteten Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe in 2019 lediglich in einem Fachbereich eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt, mittlerweile gilt dies für sechs von insgesamt zehn Fachbereichen. Die Hochschule Hamm-Lippstadt gibt an, dass sie sich über zwei Standorte mit zwei fachübergreifenden Departments verteilt. Demnach gibt es am Standort Hamm

eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertretung und auch für den Standort Lippstadt. Die Hochschule Düsseldorf sowie die Fachhochschule Dortmund haben in fast allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt, an beiden Hochschulen bleibt allerdings jeweils ein Fachbereich unbesetzt. An der Fachhochschule Dortmund betrifft dies den neugegründeten Fachbereich Informationstechnik, an dem es zum Befragungszeitpunkt keine Professorin und lediglich drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen von insgesamt 20 Mitarbeitenden gibt.

2.1.2 Kunsthochschulen

Im Vergleich zum Jahr 2019, in dem an vier von insgesamt sechs Kunsthochschulen eine Gleichstellungskommission eingerichtet war, existieren mittlerweile an allen befragten Kunsthochschulen entsprechende Kommissionen. Zudem verweist die Kunsthochschule für Medien Köln auf die Einrichtung eines Gleichstellungsteams, in dem alle Statusgruppen vertreten sind und das alle zwei Jahre neu gewählt wird; innerhalb dieses Teams werde die Gremien- und Kommissionsarbeit verteilt.

Hinsichtlich der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten lassen sich ebenfalls positive Entwicklungen feststellen. Konnte die Hochschule für Musik Detmold in 2019 lediglich eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für alle drei Fachbereiche bestellen, so ist das Amt 2022 in allen Fachbereichen besetzt. Auch an den Fachbereichen der Folkwang Universität der Künste und der Hochschule für Musik und Tanz Köln sind die gesetzlichen Vorgaben zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragung erfüllt, wohingegen in den beiden Fachbereichen der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf die Position nach wie vor vakant ist. Die Kunsthochschule für Medien Köln und die Kunstakademie Münster haben keine Fachbereichsstruktur, daher entfällt hier die Betrachtung.

2.1.3 Weitere gleichstellungspolitische Akteur_innen und Positionen

Neben den gesetzlich vorgesehenen Ämtern der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungskommissionen sind an vielen Hochschulen weitere Personalpositionen und Organisationseinheiten für Gleichstellungsarbeit geschaffen worden. Sehr häufig wird die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch ein Gleichstellungsbüro unterstützt, dessen personelle und finanzielle Ausstattung je nach Größe der Hochschule variiert. Nicht im engeren Sinne weitere Stellen, aber Aufwertungen der bestehenden personalen Strukturen rund um die zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden von drei HAWs berichtet: Die Hochschule Düsseldorf nennt die neu eingestellte Referent*in des Gender Diversity Action Teams und die Fachhochschule Südwestfalen und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe verweisen auf zusätzliche Mitarbeiterinnen zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Auf der Ebene der Hochschulleitung wurden Prorektorate oder Stabsstellen für Gleichstellung oder Chancengleichheit eingerichtet und auch auf der Ebene der Fachbereiche, zentraler Einrichtungen, der Zentralverwaltung oder im Rahmen von Forschungsverbünden sind neue Strukturen für das Feld der Gleichstellung entstanden. Insgesamt ist festzustellen, dass Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird, „so agieren viele Akteure der TU Dortmund gleichstellungs- und diversitätssensibel mit Bezug auf ihr jeweiliges Ressort“. Zugleich erfordern diese zusätzlichen Stellen und Positionen eine gut koordinierte Zusammenarbeit miteinander, damit keine sich blockierenden Parallelstrukturen entstehen.

Viele Hochschulleitungen haben Prorektorate oder Vizepräsidien mit einem spezifischen Gleichstellungsauftrag betraut. Die Universität Bielefeld verfügt mit der Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung als einzige Hochschule über eine Rektoratsposition, die konkret Gleichstellung im Titel führt. An elf weiteren Hochschulen werden den Prorektoraten oder Vizepräsidien Zuständigkeiten für Gleichstellungsarbeit überantwortet. Dabei unterscheidet sich jedoch der jeweilige Aufgabenzuschnitt, indem Gleichstellung mit verschiedenen anderen Ressorts kombiniert wird. Beispielhaft für die Bandbreite stehen das Prorektorat für Internationales und Diversität an der Universität Wuppertal, das Vizepräsidium für Diversität, Weiterbildung und Alumni-Management an der Hochschule Bochum oder die Zuordnung von Gleichstellung zum Prorektorat für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs an der RWTH Aachen.

Organisationseinheiten wie Stabsstellen oder Referate sind oftmals bei der Hochschulleitung angesiedelt und verdeutlichen, dass Gleichstellung auch als Aufgabenfeld der Hochschulleitung verstanden wird.

Sechs Universitäten sowie zwei Fachhochschulen und eine Kunsthochschule haben entsprechende Strukturen implementiert: so bspw. die Stabsstelle Chancengleichheit, Vielfalt und Familie der TU Dortmund oder das Referat Gender Equality & Diversity Management der Hochschule Ruhr West.

Ein weiterer Bereich, in dem vereinzelt Gleichstellungsarbeit organisatorisch verortet wird, ist die Hochschulverwaltung. Die Universität Bochum beschreibt, dass „[im] Sinne des Gender-Mainstreaming […] in nahezu allen Verwaltungsdezernaten der RUB Personen mit Gleichstellungsarbeit beauftragt [sind]". Auch die Universität Bielefeld verweist auf mehrere Stellenanteile in verschiedenen Dezernaten. An der Universität Münster und der Hochschule für Musik und Tanz Köln gibt es ebenfalls entsprechende Verwaltungsstellen.

Zudem geben sechs Universitäten an, dass ihre Fakultäten Prodekanate mit spezifischer Verantwortung für Gleichstellung eingerichtet haben. Die Universität Köln berichtet, dass an allen Fakultäten Prodekanate für Chancengerechtigkeit oder entsprechende Ansprechpersonen eingesetzt wurden. Die übrigen Hochschulen nennen Prodekanate in einzelnen Fakultäten, insbesondere in den medizinischen Fakultäten (Universität Bielefeld, Universität Duisburg-Essen, Universität Münster). Diese bieten mehr Raum für spezifische Zuständigkeiten. Wie sich gezeigt hat, besteht gerade an den medizinischen Fakultäten ein hoher Bedarf für Gleichstellungsarbeit (vgl. Kortendiek et al. 2016). Darüber hinaus gibt es an der Philosophischen Fakultät der Universität Bonn sowie an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Paderborn Prodekanate, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit einbeziehen.

2.1.4 Erweiterung des Gleichstellungsbegriffs

Es zeigt sich, dass viele Hochschulen die Befassung mit weiteren Ungleichheitsdimensionen im Rahmen von „Diversity" bzw. „Gender und Diversity" ansiedeln und diese auch strukturell auf der Organisations- bzw. der Leitungsebene verankern. Die Universität Bielefeld hat in einem hochschulübergreifenden Prozess eine Diversity-Policy entwickelt und das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten" abgeschlossen. Als erstes Element der Diversity-Policy wurde 2021 der „Aktionsplan Diversität" verabschiedet, der die Hochschulentwicklung partizipativ und diskriminierungssensibel gestalten will. In der dazugehörigen Monitoring-Gruppe sind auch Gleichstellungsakteur_innen vertreten. An der Hochschule für Gesundheit Bochum wurde der Prozess des Diversity-Audits 2021 begonnen. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe baut zum Befragungszeitpunkt ein Diversity-Team auf, das u. a. durch die Gleichstellungsbeauftragte geleitet wird und sich ebenfalls mit verschiedenen Ungleichheitsdimensionen im Hochschulkontext auseinandersetzt. Die Technische Hochschule Köln hat gemeinsam mit der RWTH Aachen, der Universität Köln und weiteren Forschungszentren „Leitlinien für Chancengerechtigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Rheinland" verabschiedet, die sich von einem intersektionalen Ansatz leiten lassen. An vielen Hochschulen wurden Prorektorate bzw. Vizepräsidien eingerichtet, die Diversität als Aufgabenfeld im Titel führen und häufig ebenfalls für Gleichstellung beauftragt sind. Eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Ungleichheitsdimensionen wie Alter, Herkunft oder sexuelle Orientierung findet an der RWTH Aachen u. a. im ForumDIVERSITY statt. Die Universität Münster sieht sich erst am Anfang eines längeren Diversity-Prozesses, der zu einer Erweiterung von Geschlechtergleichstellungspolitiken führen soll. Hierzu wurde 2019 eine Rektoratskommission für Diversity eingerichtet. An der Deutschen Sporthochschule Köln wird zum Zeitpunkt der Befragung eine halbe Stelle zum Themenbereich Diversität besetzt, die in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten das Gleichstellungs- und Diversitätskonzept weiterentwickeln und Maßnahmen umsetzen soll. An der FernUniversität Hagen ist mit der im Rektorat angesiedelten Neugründung des Referats Chancengerechtigkeit ein Arbeitsbereich entstanden, der die bestehende Gleichstellungs- und Inklusionsarbeit fortführen und ein umfassendes Diversity-Management sowie eine Antidiskriminierungsstelle aufbauen soll. Auch die TU Dortmund verweist auf ihren Diversity-Mainstreaming-Prozess, sodass alle Bereiche „gender- und diversityfördernd" agieren. Mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln und der Folkwang Universität der Künste thematisieren zwei Kunsthochschulen in ihren zentralen Gleichstellungsplänen eine Erweiterung von Geschlechtergleichstellung um eine umfassende Antidiskriminierungsperspektive, die verschiedene Dimensionen wie Rassismus, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und Sexualität einbezieht.

2.2 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE NACH DEM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind gemäß § 4 Abs. 1 des LGG verpflichtet, Gleichstellungspläne mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren zu erstellen und nach deren Ablauf entsprechend fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan besteht aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Plänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, wenn diese mindestens 20 Beschäftigte aufweisen. Gleichstellungspläne, vormals Frauenförderpläne, gelten als wichtige Steuerungsinstrumente, um Geschlechtergleichstellung voranzubringen und die fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen an Hochschulen zu beheben. Auch in der Forschungsförderung sind Gleichstellungspläne oder -konzepte zu einem wichtigen Instrument avanciert. So werden bspw. im Rahmen des neuen EU-Forschungsrahmenprogramms sogenannte Gender Equality Plans verpflichtend sein. Neben den Gleichstellungsplänen enthält das LGG eine Experimentierklausel (§ 6a LGG), die alternative Modelle zu den Gleichstellungsplänen (bspw. in Form von Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Fachbereichen) zulässt. Im Folgenden wird beschrieben, ob an den Hochschulen in NRW gültige Gleichstellungspläne bzw. alternative Instrumente vorhanden sind und welcher Stellenwert der Experimentierklausel zukommt.

2.2.1 Gültigkeit der Gleichstellungspläne nach dem LGG

Die Entwicklung der Gleichstellungspläne wurde bereits mit Blick auf ihre Gültigkeit untersucht (Kortendiek et al. 2016, 2019). Dabei hat sich gezeigt, dass die Hochschulen zunehmend ihrer Verpflichtung zur Erstellung von gültigen Gleichstellungsplänen nachkommen. Dazu haben sich bislang kaum Veränderungen ergeben. Wie 2019 haben von den 36 Hochschulen, die den Fragebogen beantwortet haben, 30 Hochschulen gültige Gleichstellungspläne für alle ihre Einheiten verabschiedet, an fünf Hochschulen sind sie teilweise gültig bzw. im Prozess der Fortschreibung und eine Hochschule verfügt über keinerlei gültige Gleichstellungspläne (Tab. II 2.1). Ein Vergleich zwischen den Hochschularten zeigt, dass an Universitäten die Vorgaben des LGGs hinsichtlich der Gleichstellungspläne am häufigsten umgesetzt werden (92,9 %), während der Anteil der Kunsthochschulen deutlich geringer ist (66,7 %).

An fünf Hochschulen wurden Gleichstellungspläne nur für einen Teil der Organisationseinheiten verabschiedet oder befinden sich zum Erhebungszeitraum im Prozess der Erstellung bzw. Fortschreibung. Beeinträchtigend bei der Erstellung bzw. Fortschreibung der Pläne wirkt sich auch die Coronapandemie aus, die zum Beispiel an der FernUniversität Hagen zu Verzögerungen in der Fortschreibung der Ende 2020 ausgelaufenen Gleichstellungspläne führte.[9] Die Hochschule Rhein-Waal befindet sich noch in der Fortschreibung dezentraler Gleichstellungspläne, sie verfügt aber über einen gültigen zentralen Rahmenplan mit einer Laufzeit von 2020 bis 2023. An der Hochschule Ruhr West gibt es einen Plan für die gesamte Hochschule sowie interne Gleichstellungspläne für den Servicebereich und die Fachbereiche, lediglich für die zentralen Einrichtungen sind keine Pläne vorhanden. Die Hochschule Hamm-Lippstadt gibt an, noch im Jahr 2021 Gleichstellungspläne zu beschließen,[10] sodass dann erstmalig an dieser Hochschule die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf befindet sich zum Erhebungszeitraum in der Fortschreibung sämtlicher Pläne, dort kommt es zu coronabedingten Verzögerungen bei der Neuwahl der Gleichstellungskommission.

Die Kunsthochschule für Medien Köln hat bislang keinen Gleichstellungsplan verabschiedet, stattdessen wurden Gleichstellungsziele nur im Hochschulvertrag festgelegt. Jedoch gab die Hochschule zum Befragungszeitpunkt an, an der Erstellung eines Gleichstellungsplans zu arbeiten.

Laut Angaben der befragten Hochschulen variieren die Laufzeiten der Gleichstellungspläne zwischen drei und fünf Jahren. Bei der Mehrheit, insgesamt 21 Hochschulen, gelten die Gleichstellungspläne für fünf Jahre, während an zehn Hochschulen die Gültigkeitsdauer drei Jahre beträgt. Darüber hinaus gibt es an der Universität Paderborn und an der Hochschule für Gesundheit Bochum je nach Organisationseinheit Gleichstellungspläne, die eine drei- oder fünfjährige Laufzeit aufweisen.

[9] Im Nachgang zur Befragung berichtet die FernUniversität Hagen, dass am 02.02.2022 Chancengerechtigkeitspläne verabschiedet wurden, die um Daten und Maßnahmen zu den Themen Diversität und Inklusion erweitert wurden.
[10] Im Dezember 2021 hat die Hochschule Hamm-Lippstadt die Gleichstellungspläne verabschiedet.

Tab. II 2.1 Nutzung von Gleichstellungsplänen und der Experimentierklausel nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2021

Hochschulart	Gültige Gleichstellungspläne oder alternative Instrumente vorhanden?			Nutzung der Experimentierklausel
Universität	Ja	Teilweise	Nein	Ja
RWTH Aachen	✔			
U Bielefeld	✔			
U Bochum	✔			✔
U Bonn	✔			
TU Dortmund	✔			
U Düsseldorf	✔			
U Duisburg-Essen	✔			
FernU Hagen		●		
DSHS Köln*	✔			
U Köln	✔			
U Münster	✔			
U Paderborn	✔			
U Siegen	✔			
U Wuppertal	✔			
Alle Universitäten	**13**	**1**	**0**	**1**
	92,9 %	**7,1 %**	**0,0 %**	**7,1 %**
Hochschule für angewandte Wissenschaften				
FH Aachen	✔			
FH Bielefeld	✔			✔
HS Bochum	✔			
HS für Gesundheit	✔			
HS Bonn-Rhein-Sieg	✔			
FH Dortmund	✔			
HS Düsseldorf	✔			✔
FH Münster	✔			✔
HS Westfälische	✔			
HS Hamm-Lippstadt		●		
FH Südwestfalen	✔			
HS Rhein-Waal		●		
TH Köln	✔			
HS Niederrhein	✔			
TH Ostwestfalen-Lippe	✔			
HS Ruhr West		●		
Alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften	**13**	**3**	**0**	**3**
	81,3 %	**18,8 %**	**0,0 %**	**18,8 %**
Kunsthochschule				
HS für Musik Detmold	✔			
Robert Schumann HS Düsseldorf		●		
Folkwang U der Künste	✔			
HS für Musik und Tanz Köln	✔			
Kunst-HS für Medien Köln			✘	
Kunstakademie Münster	✔			
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Alle Kunsthochschulen	**4**	**1**	**1**	**0**
	66,7 %	**16,7 %**	**16,7 %**	**0,0 %**
Alle Hochschulen	**30**	**5**	**1**	**4**
	83,3 %	**13,9 %**	**2,8 %**	**11,1 %**

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen 2021 (Stand 30.09.2021). Da die Kunstakademie Düsseldorf nicht an der Befragung teilgenommen hat, ergibt sich: alle Hochschulen n = 36; alle Kunsthochschulen n = 6.

✔ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✘ Keine Maßnahmen

2.2.2 Einführung und Anwendung der Experimentierklausel

Wie bereits im Jahr 2019 nutzen eine Universität und drei HAWs die Experimentierklausel gemäß § 6a LGG NRW. Dies sind weiterhin die Universität Bochum, die Fachhochschule Bielefeld und die Hochschule Düsseldorf. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg verweist in der aktuellen Befragung nicht mehr auf die Nutzung der Experimentierklausel, stattdessen bezieht sich nun die Fachhochschule Münster darauf. Darüber hinaus regt die Folkwang Universität der Künste an, die gesetzlichen Vorgaben zu konkretisieren und Anwendungsmöglichkeiten zu kommunizieren.

An der Universität Bochum werden die dezentralen Gleichstellungspläne weiterhin vollständig durch Zielvereinbarungen zur Gleichstellung ersetzt. Diese haben individuelle Laufzeiten von 2020 bis 2024 bzw. von 2021 bis 2025, abhängig vom Planungsprozess der jeweiligen Einheit. Die neu ausgehandelten Zielvereinbarungen wurden um qualitative Ziele ergänzt und befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung kurz vor dem Abschluss. Die Fachhochschule Bielefeld hat ihre Gleichstellungsziele und -maßnahmen im Hochschulentwicklungsplan verankert. An der Hochschule Düsseldorf wird die Experimentierklausel als „übergreifender, innovativer Ansatz auf der Basis von Case Studies mit hoher Selbstverantwortung und Gestaltungsfreiheit" genutzt. Die Fachhochschule Münster hat neben ihrem zentralen Rahmenplan für die gesamte Hochschule für ihre Fachbereiche, ihre zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und für die Verwaltung jeweils eine sogenannte Academic Scorecard (ASC) entwickelt. Mit diesem Instrument erhofft sie sich, „eine stärkere Konkretisierung und Operationalisierbarkeit aller strategischen Ziele zu erreichen".

2.3 PROFESSUREN – GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE BEI DER BERUFUNG

Um die ungleichen Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren anzugleichen, greifen in NRW seit 2016 im Hochschul- sowie im Kunsthochschulgesetz die Mechanismen einer Gleichstellungsquote (§ 37a HG) bzw. der Festlegung eines Gleichstellungsziels (§ 30a KunstHG). Aufbauend auf den Ergebnissen der vorherigen Gender-Reporte wird im Folgenden untersucht, welche Quoten die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften vereinbart haben und welche Gleichstellungsziele an Kunsthochschulen gelten. Zudem wird danach gefragt, ob die Hochschulen Maßnahmen ergreifen, sollten sie die von ihnen verabschiedeten Quoten und Ziele nicht erreichen, und welche Maßnahmen dies sind.

2.3.1 Gleichstellungsquote nach HG NRW

Universitäten und HAWs sind nach § 37a Abs. 1 HG verpflichtet, für die in ihren Fachbereichen vertretenen Fächergruppen eine auf drei Jahre bezogene Gleichstellungsquote „im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan" zu verabschieden. Davon ausgenommen sind lediglich die Fächergruppen der jeweiligen Hochschule, in denen der Frauenanteil an den Professuren bereits höher ist als der Männeranteil (§ 37a Abs. 2). Fachbereiche mit einem Professorinnenanteil von über 50 % müssen demnach keine Zielquoten bestimmen. Dies ist etwa an der Fachhochschule Bielefeld in drei Fachbereichen (Gestaltung, Sozialwesen, Gesundheit) der Fall. An der Fachhochschule Südwestfalen trifft dies auf den Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu. Seit 2017 wurde dort keine Zielquote mehr bestimmt.

Bei der Bestimmung der Quote, insbesondere bei der ihr zugrunde liegenden Ausgangsgesamtheit, ist das Rektorat verpflichtet, „nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien" vorzugehen (§ 37a Abs. 1 HG). Zu berücksichtigen ist, dass sich die Gleichstellungsquote auf die Neuberufungen und nicht auf die Gesamtheit der Professuren einer Hochschule bezieht (Kortendiek et al. 2016: 197f.). Die für die Quoten zu bestimmenden Fächergruppen sind dabei flexibel, d. h., sie entsprechen nicht der Fächergruppensystematik der amtlichen Statistik, sondern werden von den Hochschulen selbst festgelegt (vgl. Kortendiek et al. 2016: 197). Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Hochschulen hierbei unterschiedlich vorgehen, sodass ein hochschulübergreifender Vergleich erschwert wird. Viele Universitäten, wie die RWTH Aachen oder auch die Universität Duisburg-Essen, haben ihre Fakultäten als Fächergruppe im Sinne des § 37a Abs. 1 HG bestimmt. Die Hochschule Ruhr West hat insgesamt vier Fachbereiche, für die Festlegung der Gleich-

stellungsquoten differenziert sie allerdings insgesamt 15 Fächergruppen. An einigen HAWs werden für einzelne Standorte bzw. Studiengänge Fächergruppen gebildet und Gleichstellungsquoten bestimmt. Beispielsweise hat die Westfälische Hochschule für ihre jeweiligen Standorte unterschiedliche Quoten festgelegt: So ist für das Fach Maschinenbau am Standort Gelsenkirchen eine Gleichstellungsquote von 14,0 % festgesetzt, am Standort Bocholt beträgt die Quote im gleichen Fach 32,0 %.

Die Universität Bielefeld meldet zurück, dass sie vom im Gesetz festgelegten Verfahrensmodell zur Bestimmung der Gleichstellungsquote bewusst abweicht. Sie begründet dies damit, nur auf diese Weise ambitionierte Gleichstellungsquoten festlegen zu können. So werden die Gleichstellungsquoten „mit den Zielzahlen aus den Gleichstellungsplänen" synchronisiert, „da die Universität Bielefeld in der Regel in den Fachbereichen einen höheren Frauenanteil hat als im Landes- bzw. Bundesdurchschnitt und daher eine Orientierung am Kaskadenmodell mit der Referenz zu NRW oder Bund nicht zielführend ist". Dabei differenziert die Universität Bielefeld ihre Quoten nicht nur nach Fächern, sondern darin jeweils auch nach der Besoldungsgruppe. Insgesamt strebt die Universität jedoch eine universitätsweite Berufungsquote für W2 und W3 von 50 % und damit eine paritätische Besetzung von Professuren an. Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist die einzige Hochschule, die bislang noch keine Zielquoten nach § 37a HG bestimmt hat. Der Professorinnenanteil liegt bei 30,0 %, und damit über dem Landesdurchschnitt, was besonders positiv hervorzuheben ist, da der Hochschulschwerpunkt im MINT-Bereich ist.

Vereinbarte Quoten

Die von den Hochschulen festgelegten Gleichstellungsquoten unterscheiden sich je nach festgelegter Fächergruppe deutlich und variieren damit auch innerhalb einer Hochschule teilweise sehr stark. Gründe hierfür sind die Einflüsse der unterschiedlichen fächerspezifischen Geschlechterverteilungen bei den Studierenden und Absolvent_innen: So liegen bspw. die Absolventinnenanteile im Fach Kunst, Kunstwissenschaft laut dem für die Berechnung der Quoten bereitgestellten Statistiktool für die Jahre 2014–2016 bei 84,7 %. Auch der Professorinnenanteil im Lehr- und Forschungsbereich Allgemeine Kunstwissenschaft an Universitäten in NRW beträgt im Jahr 2019 bereits 66,0 %.[11] Dagegen sind in manchen ingenieur- und technikwissenschaftlichen Fächern sowohl bei den Absolvent_innen als auch den Professor_innen Frauenanteile von unter 20 % zu finden.[12] Somit spiegeln die Gleichstellungsquoten auch die geschlechterspezifische Segregation im Feld der Wissenschaft wider, wie das folgende Beispiel der Fachhochschule Münster eindrücklich zeigt: Für die Fächergruppe Oecotrophologie/Facilities Management wurde eine Zielquote von 80,4 % bestimmt, während die Gleichstellungsquote für die Fächergruppe Elektrotechnik und Informatik nur 8,5 % beträgt. Das Beispiel verdeutlicht zudem, dass Hochschulen durchaus ambitionierte Quoten für einzelne Fächergruppen festlegen, die auf eine deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils zielen. Beispielsweise strebt die Hochschule Niederrhein eine Zielquote von 83,0 % für ihren Fachbereich Oecotrophologie an und die Universität Bonn für die Fachbereiche Katholische und Evangelische Theologie jeweils 75,0 %.[13] Ebenfalls hohe Zielquoten von mehr als 50 % nennen die Fachhochschule Südwestfalen für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (73,3 %), die FernUniversität Hagen für die Psychologie (68,0 %), die Hochschule Düsseldorf für den Bereich Gestaltung (62,4 %), die Universität Paderborn für die Kulturwissenschaften (60,0 %) und die Universität Siegen für die Fachgruppe Romanistik (59,0 %).

Gleichstellungsquoten von deutlich über 50 % in den genannten Fächergruppen mit hohem Frauenanteil ermöglichen es den Hochschulen zudem, einen ‚Ausgleich' zu denjenigen Fächern zu schaffen, in denen das Verhältnis umgekehrt und der Professorinnenanteil sehr niedrig ist. Insbesondere in den technik- und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen sind Gleichstellungsquoten von lediglich rund 10 % keine Seltenheit, so bspw. am Institut Mess- und Sensortechnik der Hochschule Ruhr West oder bei der Fächergruppe Elektrotechnik (inklusive Informatik) an der Universität Siegen. 16 Hochschulen weisen für einzelne oder mehrere Fächergruppen Gleich-

[11] Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

[12] Absolventinnenanteile (Dreijahres-Durchschnitte 2014–2016): Elektrotechnik: 10,2 %, Informatik: 17,7 %, Maschinenbau/Verfahrenstechnik: 19,1 %; Professorinnen (2019): Elektrotechnik: 9,6 %, Informatik: 15,6 %, Maschinenbau/Verfahrenstechnik 14,2 %. Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

[13] Die Zahlen der Universität Bonn beziehen sich auf die neue Laufzeit der Quoten von 2022 bis 2026 und im Bereich Katholische Theologie auf Professuren ohne Priesterbindung.

stellungsquoten von maximal 15,0 % aus. Dies bedeutet konkret, dass eine paritätische Besetzung von Professuren in diesen Fachrichtungen voraussichtlich noch Jahrzehnte auf sich warten lässt.

Wird der Blick weg von den sehr hohen bzw. sehr niedrigen Gleichstellungsquoten gelenkt, differenziert sich das Bild weiter aus: Mit Ausnahmen der Hochschulen Rhein-Waal und Bochum haben alle Hochschulen für mindestens ein Fach oder eine Fächergruppe eine Gleichstellungsquote von 50 % oder mehr bestimmt. Die Deutsche Sporthochschule Köln strebt für die gesamte Hochschule intern eine Berufungsquote von 50 % an, nach dem Kaskadenmodell läge die zu erfüllende Quote bei 42,5 %. Auch an der Hochschule für Gesundheit liegt die Zielquote für die gesamte Hochschule bei 69,7 %. Allerdings unterschreiten an 17 von insgesamt 29 Hochschulen an mindestens der Hälfte der Fachbereiche die verabschiedeten Gleichstellungsquoten die Marke von 30 %.[14] Beispielsweise liegen an der RWTH Aachen an sechs von zehn Fachbereichen die Quoten unter der 30-%-Marke. Positiv hervorzuheben ist hingegen die Universität Bonn. Dort erreichen oder überschreiten die Quoten an insgesamt neun von 15 Fachbereichen die 50-%-Marke. Lediglich an zwei Fachbereichen wird die 30-%-Marke unterschritten. An der Fachhochschule Bielefeld mussten bereits an drei Fachbereichen keine Zielquoten verabschiedet werden, da die Professorinnenanteile bei mindestens 50 % liegen. An den restlichen drei Fachbereichen sind Quoten von 30 % festgesetzt.

Umgang mit dem Nichterreichen von Zielquoten

Im Hochschulgesetz sind keine Sanktionen für den Fall vorgesehen, dass die Hochschulen die von ihnen festgelegten Quoten nicht erreichen. Zwei Hochschulen äußern diesbezüglich Kritik. So werden von der Hochschule Niederrhein verpflichtende Sanktionen bei Nichterreichen der Zielquoten befürwortet. Derzeit „stehen die Quoten auf dem Papier – und Papier ist geduldig". Auch die Hochschule Ruhr West begrüßt entsprechende Sanktionsmöglichkeiten.

Mehr als die Hälfte (17 von 30) der Universitäten und HAWs geben an, bislang keine Maßnahmen bei Nichterreichen der festgelegten Gleichstellungsquoten zu ergreifen. Die Universität Siegen begründet dies damit, dass die Gleichstellungsquoten vor allem für die Berufungskommissionen von Bedeutung seien und diese als „Mindestquoten bei den verschiedenen Schritten des Verfahrens" genutzt würden. Drei Hochschulen melden zurück, dass sie in der Planungsphase entsprechender Maßnahmen seien. So ist das Rektorat der RWTH Aachen derzeit dabei, Zielvereinbarungen mit den Fakultäten abzuschließen, die zukünftig auch das Nichterreichen von Zielquoten regeln sollen. Die Hochschule Rhein-Waal will ab 2022 die Erfüllung der Gleichstellungsquoten an das Leistungsbudget koppeln. Die Hochschule für Gesundheit befindet sich noch im Evaluationsprozess der erstmals verabschiedeten Zielquoten.

Ergreifen Hochschulen Maßnahmen, so handeln sie oftmals proaktiv, um die formulierten Quoten zu erreichen, oder sie werden bei Nichterreichen des verabredeten Ziels aktiv. An den Universitäten Duisburg-Essen und Bochum ist die Besetzung planmäßiger vakanter Professuren Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten. Zudem unterliegen der Berufungsprozess und die vereinbarten Zielquoten an der Universität Bochum einem „permanenten Monitoring". Dabei sind die Zielquoten Gegenstand jeder Beschlussvorlage des Rektorats zu Berufungsvorschlägen. An der Universität Duisburg-Essen werden die Gleichstellungsquoten auch im Rahmen der institutionellen Evaluation der Fachbereiche thematisiert. Die Hochschule Ruhr West berichtet, dass der gesamte Berufungsprozess sowie die in den Zielvorgaben verabredeten Berufungsziele durch das Präsidium begleitet werden. Hierbei werde durch das Präsidium auch präventiv das Gespräch mit den Institutsleitungen gesucht, um das Verfehlen der Zielquoten zu verhindern. An der Universität Paderborn sind die Zielquoten mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten synchronisiert. Das Erreichen der vereinbarten Zielquoten wird positiv sanktioniert, das Nichterreichen müssen Fakultäten begründen und den Einsatz weiterer Maßnahmen darlegen. Die Fachhochschule Bielefeld legt die Neuberufungsquote im Rahmen der Budgetvereinbarungen fest.

Die Deutsche Sporthochschule Köln setzt auf die gezielte Rekrutierung von Bewerberinnen im Vorfeld und zu Beginn von Berufungsverfahren. Die Sicherung der Chancengleichheit werde zudem durch ein Prorektorat für Planung, Ressourcen und Berufungen

[14] An der Universität Bielefeld bezieht sich dies nur auf die Berufung auf W3-Professuren.

verbessert, welches die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren unterstützt. Die Universität Bonn nutzt für das Erreichen der Zielquoten neben einer aktiven Rekrutierung auch vorgezogene Berufungen, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie finanzielle Anreize für die erfolgreiche Berufung von Wissenschaftlerinnen. Die Westfälische Hochschule gibt an, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Frauenförderung im Bewerbungsverfahren besonders zu prüfen.

Bei Nichterreichen der festgelegten Zielquoten initiieren einige Hochschulen Gespräche mit den Dekan_innen oder Fachbereichsleitungen, um gegenzusteuern und so den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Professuren dennoch steigern zu können. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist neben der Fachbereichsleitung und dem Präsidium auch die Gleichstellungsbeauftragte an den Gesprächen beteiligt. Darüber hinaus sucht die Hochschule aktiv nach Best-Practice-Beispielen und stellt dazu auch Vergleiche mit anderen Hochschulen bzw. deren Fachbereichen an. An der Fachhochschule Südwestfalen werden die Gespräche genutzt, um Maßnahmen zum Erreichen der Zielquoten (bspw. verstärkte proaktive Rekrutierung von Bewerberinnen) zu verabreden. Ziel ist es auch hier, Maßnahmen, bspw. im Bereich Headhunting, anzustoßen, die das Erreichen der Zielquoten zukünftig verbessern. An der Hochschule Ruhr West werden die Gespräche mit der Präsidentin geführt, um spezifische Hindernisse bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen zu identifizieren und neue Vorgaben zur Zielerreichung zu formulieren. Die Universität Köln setzt auf individuelle Auswertungsgespräche mit den Fakultäten und reagiert bei Nichterreichen der Zielquote auch mit einer verminderten Mittelzuweisung über die interne LOM sowie die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

An der Fachhochschule Aachen evaluiert die Gleichstellungskommission die Zielquoten. Werden diese verfehlt, werden in gemeinsamen Gesprächen zwischen Gleichstellungskommission und den Dekanaten Maßnahmen zur zukünftigen Zielerreichung überlegt. An der Universität Bielefeld muss das Nichteinhalten der Berufungsquote „überzeugend begründet" werden. Außerdem müssen in den Fächergruppen zusätzliche Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden.

2.3.2 Gleichstellungsziele nach KunstHG

Im Kunsthochschulgesetz sind keine Gleichstellungsquoten festgeschrieben. Vielmehr sind die Rektorate gehalten, mit den Fachbereichen bzw. den Leitungen der Fachbereiche ein Gleichstellungsziel festzulegen, „welches auf das Erreichen eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe ausgerichtet ist" (§ 30a Abs. 1 KunstHG). Zur Erreichung dieses Ziels sind die Hochschulen aufgefordert, die Berufungsprozesse entsprechend zu gestalten (vgl. § 30a Abs. 2 KunstHG).

Die Kunsthochschule für Medien Köln will den Anteil von Professorinnen in den nächsten vier Jahren von derzeit 43 % auf insgesamt 50 % steigern. Dabei soll zugleich auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis in den jeweiligen Fächergruppen geachtet werden. Der Frauenanteil bei den künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen beträgt 55,0 %, sodass hier das Gleichstellungsziel bereits erreicht ist. Die Hochschule für Musik Detmold legt für alle Fächer das Ziel fest, 40 % der neuberufenen Professuren mit Frauen zu besetzen. 2019 liegt der Professorinnenanteil der Hochschule bei 24,5 %.[15] Die Robert Schumann Hochschule will den Frauenanteil fächerübergreifend um 20 % erhöhen. Die Kunstakademie Münster unterscheidet zwischen wissenschaftlichen und künstlerischen Professuren. Während die insgesamt vier wissenschaftlichen Professuren bereits paritätisch besetzt sind und das Gleichstellungsziel erreicht ist, ist das – in der Rückmeldung nicht näher definierte – Gleichstellungsziel bei den künstlerischen Professuren noch nicht erreicht: Hier sind zum Befragungszeitpunkt acht Stellen mit Männern und fünf Stellen mit Frauen besetzt, eine Professur ist vakant. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln strebt „langfristig" eine hochschulweite Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren auf mindestens 35 % an, dabei beträgt der Professorinnenanteil im Jahr 2019 bereits 30,5 %.[16] Darüber hinaus sind in einzelnen Fachbereichen spezifische Ziele festgelegt: So soll etwa im FB „Gesang, Musiktheater, Chorleitung" bei der Neubesetzung einer Professur im Fach „Liedgestaltung (Klavier)" ein

[15] Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de
[16] Quelle: www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

besonderes Augenmerk auf die Bewerbung von Frauen gelegt werden. Ebenso soll im Fachbereich „Jazz/Pop" der Frauenanteil auf Professuren deutlich gesteigert werden, da u. a. in den Fächern Gitarre, Klavier, Schlagzeug, Saxofon, Trompete, E-Bass und Komposition/Arrangement eine große Unterrepräsentanz von Frauen herrscht.

Die Folkwang Universität der Künste hat für ihre vier Fachbereiche spezifische Gleichstellungsziele festgelegt. Diese reichen von einer Steigerung des Frauenanteils auf Professuren von 13 % auf 25 % im Fachbereich „künstlerische, künstlerisch-wissenschaftliche, künstlerisch-pädagogische und wissenschaftliche Studiengänge" bis hin zu 45 % (Ausgangswert 42 %) im Fachbereich „Studiengänge der darstellenden Künste". Dabei sei perspektivisch die Erarbeitung einer fächer- bzw. fächergruppenbezogenen Statistik geplant, um Ungleichheiten bei der Besetzung von Professuren auf der Ebene der Disziplinen aufdecken zu können.

Die befragten Kunsthochschulen ergreifen in der Regel keinerlei Maßnahmen bei Nichterreichen der vereinbarten Gleichstellungsziele. An der Kunsthochschule für Medien Köln sei dies bislang noch nicht nötig gewesen.

2.4 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN UND -ANGEBOTE NACH ZIEL- UND STATUSGRUPPEN

Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist durch eine Vielfalt an Maßnahmen, Projekten und Angeboten geprägt. Diese werden im Folgenden in den Blick genommen und überblicksartig dargestellt.[17] Die empirische Basis der Analyse bildet die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW".[18]

Insgesamt sind in der Datenbank 867 Gleichstellungsmaßnahmen von 38 nordrhein-westfälischen Hochschulen eingepflegt worden, davon 32 in Trägerschaft des Landes NRW. Die meisten Projekte sind dem Bereich „Information und Beratung" (256 Nennungen) zugeordnet, aber auch die Kategorien „(Fort-)Bildungsangebot" (137 Nennungen), „Publikationen (Print/Web)" (117 Nennungen) sowie die Bereiche „Finanzielle Unterstützung" und „Eltern-/Familien-Service" mit jeweils 109 Nennungen weisen dreistellige Fallzahlen auf.

Zunächst werden zielgruppenübergreifende Maßnahmen skizziert, bevor die Auswertung nach den vier Statusgruppen Studierende, Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung, Professor_innen und Führungskräfte sowie den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen erfolgt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Maßnahmen und Angebote für den akademischen Mittelbau gelegt, um an die Online-Befragung (Teil III) anzuschließen, die sich mit Gender Gaps im Mittelbau beschäftigt. Für diese Statusgruppe werden über die Angaben aus der Datenbank hinaus die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung einbezogen. Zudem wird auf der Basis der Hochschulbefragung analysiert, ob an den Hochschulen Maßnahmen für spezifische Zielgruppen angeboten werden, die sich auf Diversität, Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung beziehen.

2.4.1 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Mehr als zwei Drittel der in der Datenbank aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen sind auf mehr als eine Zielgruppe ausgerichtet. Zudem gibt es hochschulweite Angebote, die im Folgenden kurz skizziert werden.

Die meisten Maßnahmen für die gesamte Hochschule sind in der Datenbank den Bereichen „Information und Beratung", „Publikationen" und „Zertifikat/Auszeichnung" zugeordnet. Die Informations- und Beratungsangebote erstrecken sich zu großen Teilen über die Themenbereiche Vereinbarkeit von Familie und Hochschule oder sexualisierte Gewalt und Diskriminierung. Zudem finden sich allgemeine Informationen zur Gleichstellungsarbeit sowie über das hochschuleigene Gendercontrolling. Darüber hinaus werden von einigen Hochschulen Beratungs- und Informationsmaßnahmen genannt, die sich mit Berufungsverfahren (Universität Köln), Gender in der Lehre (Technische Hochschule Köln) oder Geschlechtervielfalt (Universität Köln, TU Dortmund) befassen. Die genannten Publikationen weisen eine große Bandbreite auf. Sie reichen von Broschüren

[17] Die Maßnahmen zu den Themenkomplexen Vereinbarkeit und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden schwerpunktmäßig in den jeweiligen noch folgenden Kapiteln ausgewertet.
[18] www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de

zum Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Hochschule, Sprachleitfäden über Richtlinien zu partnerschaftlichem Verhalten oder zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung bis hin zu Newslettern und Rundbriefen aus der Gleichstellung bzw. der Geschlechterforschung oder Webportalen zu Gleichstellung.

Bei den Zertifikaten handelt es sich häufig um das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule" und das „TOTAL E-QUALITY Prädikat", zudem verweisen Hochschulen auf die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.

2.4.2 Studierende

Die Datenbank weist 69 Gleichstellungsmaßnahmen auf, die ausschließlich Studierende adressieren. Den größten Teil nehmen hier Angebote aus der Kategorie Information und Beratung ein. Einen Schwerpunkt bilden dabei Beratungsangebote zum Themenkomplex Studieren mit Kind. Ein weiterer Schwerpunkt umfasst unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsleistungen durch die gewählten Studierendenvertretungen, in der Regel den Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) oder einzelne Referate. Letztere setzen dabei teilweise auf Geschlechtervielfalt als Schwerpunktthema, so bspw. das Queer-Referat im AStA der Universität Bonn oder das Queer-feministische Referat des AStA der TU Dortmund.

Auch in den Bereichen (Fort-)Bildungsangebote, (Lehr-)Veranstaltungen und Mentoring werden Gleichstellungsmaßnahmen für Student_innen angeboten. An der Fachhochschule Aachen sowie der Universität Duisburg-Essen bestehen Fortbildungsprogramme, die sich auf Karriereentwicklung fokussieren, und an der Fachhochschule Dortmund gibt es Fortbildungsveranstaltungen zu den Themenbereichen Gender und Diversity. Die Technische Hochschule Köln und die Universität Siegen bieten Zertifikate an, die Gender Studies in die Lehre integrieren, und an der Fachhochschule Südwestfalen werden in einem Veranstaltungsformat für Studentinnen praktisch und theoretisch Wege zu Female bzw. Women Entrepreneurship eröffnet. Mentoringprogramme werden von acht Hochschulen in der Datenbank aufgeführt. Sie sind zum Teil disziplinübergreifend konzipiert (RWTH Aachen, Universität Paderborn), richten sich an Studentinnen aus dem MINT-Bereich (Fachhochschule Dortmund, Technische Hochschule Köln, Universität Paderborn) oder einzelner Fächer wie Medizin (RWTH Aachen), Physik (Universität Münster) oder Maschinenbau (Universität Bochum). Zudem sind einzelne Mentoring-Programme auf spezifische Phasen wie den Studienbeginn (Fachhochschule Aachen) oder die Übergangsphase nach dem Studium (Universität Duisburg-Essen) ausgelegt.

2.4.3 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Unter den vier Statusgruppen der Hochschulen sind Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) die Gruppe, auf die die wenigsten Maßnahmen zugeschnitten sind. Lediglich 18 Maßnahmen werden laut der Datenbank exklusiv für den MTV-Bereich angeboten und diese sind alle an Universitäten verortet. Im Rahmen der Hochschulbefragung betont die Universität Bielefeld, dass sie einen „ganzheitlichen gleichstellungspolitischen Ansatz" verfolgt, der auch besonders den MTV-Bereich in den Blick nimmt. Damit sollen neben der Förderung von Gleichstellung in Verwaltung und Technik auch Synergieeffekte auf andere Bereiche der Hochschule erzielt werden. Einen großen Teil der in der Datenbank gelisteten Projekte machen Netzwerke aus, die insbesondere den Mitarbeiter_innen in den Hochschulsekretariaten den Austausch ermöglichen sollen. Sie stellen zugleich einen Ort dar, an dem Interessen, Bedarfe und Positionen gesammelt und ausformuliert werden können. An den Universitäten in Bochum, Bielefeld, Duisburg-Essen, Düsseldorf, Dortmund und Siegen bestehen Sekretariatsnetzwerke. An der Universität Münster wird alle zwei Jahre eine Frauenvollversammlung für den gesamten MTV-Bereich durchgeführt, aus der sich zwei Netzwerkgruppen gebildet haben: zum einen für weibliche technisch Beschäftigte und zum anderen für Labormitarbeiterinnen.

Einen zweiten Block an Maßnahmen bilden Veranstaltungen sowie Fort- und Weiterbildungsangebote. Diese unterscheiden sich darin, ob sie exklusiv für weibliche Mitarbeiter_innen angeboten werden oder sich inhaltlich mit Gleichstellungsthemen befassen. Die Seminarreihe „M*i*t Perspekti*V*e" an der Universität Münster, die Tagesveranstaltung „Am Puls der Zeit" an der Universität Bochum sowie spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote an der Universität Bielefeld stehen exklusiv Frauen zur Verfügung. Und auch die Fachhochschule Südwestfalen hat ein Coaching-Programm explizit für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung konzipiert, um das berufliche Leben

jenseits einer wissenschaftlichen Karriere in den Blick zu nehmen. Thematisch auf Gleichstellung und Vielfalt ausgerichtet sind Fortbildungsprogramme an den Universitäten Siegen und Bielefeld. Darüber hinaus besteht an der Universität Bielefeld ein Pilotprojekt, das die vorhandene Genderkompetenz im Bereich der Personalgewinnung analysiert und so potenzielle Anknüpfungspunkte ermittelt.

2.4.4 Professor_innen und Führungskräfte

In der Datenbank richten sich 34 Gleichstellungsprojekte ausschließlich an die Gruppe der Professor_innen und Führungskräfte – eine geringe Anzahl im Vergleich zu den Zielgruppen der Student_innen sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen.

Coachings sind häufig gewählte Gleichstellungsmaßnahmen für Professorinnen. So bietet die Hochschule Niederrhein ein Einzel-Coaching und Führungstraining für Professorinnen an. Das Angebot ist, wie auch an der Universität Münster, mit der Vermittlung professioneller Coaches durch die Personalabteilung verbunden. Die Universitäten Paderborn und Siegen fokussieren ihre Coachings auf neuberufene Professorinnen und setzen dabei u. a. auf interne kollegiale Beratung, im Falle der Universität Siegen in Form eines Tandemprogramms. Mit dem Managementprogramm der Universität Köln sollen sowohl Professorinnen als auch weibliche Führungskräfte in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement angesprochen und Führungskompetenzen gendersensibel vermittelt werden. Ein geschlechterübergreifendes Coaching bietet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Düsseldorf in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung an, um mithilfe von kompetenten Coaches an die individuellen Bedürfnisse der Professor_innen angepasste Beratungssettings zu ermöglichen.

Ein zentrales Anliegen von Gleichstellungsarbeit für die professorale Ebene ist die Steigerung des Frauenanteils an den Professor_innen. So hat die FernUniversität Hagen ein Recruiting-Konzept entwickelt, um mehr Bewerberinnen im Rahmen von Berufungsverfahren gewinnen zu können. Mithilfe der Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“ will die Universität Bielefeld die entsprechenden Prozesse an den Fakultäten verbessern. An der FernUniversität Hagen und der Universität Bochum bestehen Veranstaltungsformate, die Netzwerkstrukturen unter den Professorinnen fördern und neben interdisziplinärem Austausch auch die Attraktivität der Hochschule für Wissenschaftlerinnen erhöhen sollen.

Viele Hochschulen, die einen Dual Career Service etabliert haben, richten diesen auf Professor_innen und Führungskräfte aus, um für diese Personengruppe die Attraktivität einer Berufung oder Führungsposition zu erhöhen. Hier ist das zentrale Anliegen, für Partner_innen eine geeignete Karrieremöglichkeit zu finden. So formuliert die Universität Münster: „Beratung und Hilfestellung bei der Stellensuche stehen im Mittelpunkt etlicher flankierender Maßnahmen“.

2.4.5 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sind die Statusgruppe, die am häufigsten als Zielgruppe erwähnt werden und auch die Statusgruppe mit den meisten exklusiven Gleichstellungsmaßnahmen. Insgesamt 106 Gleichstellungsprojekte werden an den Hochschulen angeboten. Auch in der Hochschulbefragung wird deutlich, dass ein großer Teil der Hochschulen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen als Adressat_innen von Gleichstellungsarbeit in den Blick nimmt. So geben 29 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW an, Gleichstellungsmaßnahmen anzubieten, die die spezifische Situation von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen berücksichtigen.

Maßnahmen auf organisationaler Ebene

Einige Hochschulen haben auf der organisationalen Ebene Maßnahmen ergriffen, die helfen sollen, die Situation von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen zu verbessern. Zwei Hochschulen haben Stellen geschaffen, die sich dezidiert mit Frauenförderung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses beschäftigen. So gibt es an der Universität Bielefeld im Rahmen der Bielefelder Personaloffensive zwei Beratungsstellen für Nachwuchswissenschaftler_innen mit Fokus auf Frauenförderung. Die Universität Duisburg-Essen hat eine Stelle „mit Schwerpunkt Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ eingerichtet. Die TU Dortmund hingegen greift auf das Instrument von Quoten zurück, indem sie Besetzungsquoten für wissenschaftliche Dauerstellen festgelegt hat. Die Verabschiedung von Richtlinien oder Leitlinien ist ein weiteres Element, das auf dieser zentralen Ebene

ansetzt. Die Deutsche Sporthochschule Köln hat eine Richtlinie erlassen, die die hochschulinterne Forschungsförderung von Wissenschaftlerinnen regelt. Die beiden Dokumente der Universität Bielefeld „Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden" und „Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifikationsphase an der Universität Bielefeld" legen hingegen Standards für alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen fest, ermöglichen zugleich grundlegende Anknüpfungspunkte für die Gleichstellungsarbeit, bspw. im Kontext von Familienverantwortung.

Ein weiteres wichtiges Instrument der Hochschulen ist die Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA-Programm). Diese auch unter dem Namen Tenure-Track-Programm bekannte Fördermaßnahme hat ebenfalls zum Ziel, Chancengerechtigkeit zu verbessern. Insofern besteht für Hochschulen die Möglichkeit, eine Verknüpfung zur Gleichstellungsarbeit herzustellen und Frauen einen zielgerichteten Karriereweg in Aussicht zu stellen. So gibt die Universität Bielefeld an, Juniorprofessuren mit Tenure Track verstärkt in ihre Gleichstellungsplänen aufzunehmen, um so eine Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren zu fördern. Und auch die Universität Münster nennt die Stärkung von Tenure-Track-Professuren als Gleichstellungsmaßnahme für den akademischen Mittelbau.

Personalentwicklung

Darüber hinaus lassen sich viele der genannten Maßnahmen im weiteren Sinne der Personalentwicklung zurechnen. Hierbei geht es häufig darum, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen darin zu unterstützen, ihre Karrieren innerhalb oder zum Teil auch außerhalb der Wissenschaft zu verfolgen und mit Unwägbarkeiten umzugehen. Einige Hochschulen setzen hierfür auf breit angelegte Personalentwicklungsprogramme, die verschiedene Einzelmaßnahmen wie Mentoringprogramme, Fort- und Weiterbildungen, Workshops, Coaching-Angebote, Netzwerkbildung oder Mitarbeiter_innengespräche einschließen. Diese Programme beinhalten häufig Veranstaltungen, die ausschließlich Wissenschaftlerinnen adressieren oder Gleichstellung als ein Querschnittsthema integrieren. Beispielhaft sei hier auf das Qualifizierungsprogramm „Berufung und Karriere" der Universität Wuppertal verwiesen, das im Science Career Center zahlreiche Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur oder in die Forschung bündelt.

Mentoring-Programme machen einen großen Teil der Personalentwicklungsmaßnahmen aus und werden schwerpunktmäßig an Universitäten angeboten. Sie richten sich an unterschiedliche Zielgruppen innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen. Zum Teil bestehen Mentoringprogramme, die sich auf einzelne Disziplinen konzentrieren, so etwa auf die Medizin wie an den Universitäten Bochum, Duisburg-Essen und der RWTH Aachen. Die Universität Köln bietet ein Mentoringprogramm speziell für den MINT-Bereich an. An der Deutschen Sporthochschule Köln ist das Mentoring entsprechend sportwissenschaftlich ausgerichtet. Zudem unterscheiden sich viele der Mentoringprogramme hinsichtlich des Qualifikationsgrades. Während an den Universitäten in Köln, Paderborn, Aachen und Düsseldorf sowie an der Deutschen Sporthochschule Köln Mentoring exklusiv auf Doktorand_innen zugeschnitten ist, bieten die Universitäten in Bochum, Bielefeld, Münster und Aachen Programme ausschließlich für Postdocs an. Des Weiteren berücksichtigen drei weitere Mentoringprogramme neben der Kategorie Geschlecht weitere Ungleichheitskategorien: So werden an der Universität Bochum durch „mINKLUSIV" explizit Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung angesprochen und an den Universitäten Münster und Köln bilden Frauen unterschiedlicher Nationalitäten die Zielgruppe spezifischer Mentoringprogramme. Darüber hinaus gibt es an den Universitäten der Universitätsallianz Ruhr sowie den Universitäten Bonn, Siegen und der FernUniversität Hagen Mentoringprogramme, die einmal die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen in der Promotions- und einmal in der Postdoc-Phase gezielt ansprechen.

Coaching- und Workshop-Angebote bilden ein zweites Feld von Maßnahmen der Personalentwicklung. Häufig werden dabei Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsphasen angesprochen, so bspw. im offenen Trainings- und Coaching-Programm der Universität Bonn, dem Projekt „Karriereförderung und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen" der RWTH Aachen, dem Coaching für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Düsseldorf oder dem Seminarangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Deutschen Sporthochschule Köln. Zum Teil werden aber auch spezifische Veran-

staltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen von Personalentwicklungsprogrammen für alle weiblichen Hochschulangehörigen integriert, wie im Female Career Program an der Universität Köln oder dem Women Career Service an der Universität Siegen. Andere Programme wiederum fokussieren auf eine spezifische Qualifizierungsphase. Das Promovierenden-Coaching an der Technischen Hochschule Köln sowie das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin" der Universität Paderborn zielen auf die Förderung von Frauen während der Promotion ab. Wohingegen andere Programme, wie das Projekt „Grünes Licht für Professorinnen" der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, das Berufungstraining für Frauen an der Technischen Hochschule Köln oder das „Kollegiale Coaching" an der Universität Paderborn, die Zeit nach der Promotion in den Blick nehmen. Darüber hinaus sind einige Maßnahmen fachspezifisch ausgerichtet, so das Coaching-Programm „PostHabil" der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen, das Coaching für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld oder das Coaching „Aufstiegskompetenz für Juristinnen" an der Universität Münster. Einen anderen Schwerpunkt legt die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die Absolventinnen ihrer Hochschule bis zu zwei Jahre mit Workshops und Coachings begleitet, um sie „auf ihrem Karriereweg bis hin zur Professur oder in einer anderen (akademischen) Leitungsposition" zu fördern.

Nur wenige Hochschulen, darunter die Fachhochschule Aachen und die Universität Bochum, nennen konkrete Fortbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zudem ist das Programm „Unsichtbar war gestern" der Universität Bonn zur Förderung der Wissenschaftskommunikation von Wissenschaftlerinnen zu nennen, sowie die geschlechterübergreifende Fortbildung zum Themenfeld Chancengleichheit und Inklusion an der Universität Bochum.

Netzwerkbildung zur Karriereförderung wird von den Hochschulen mit zwei verschiedenen Stoßrichtungen angeboten: als Plattform für die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen innerhalb der eigenen Hochschule und mit Unternehmen und Personen außerhalb. Ein Teil der hochschulinternen Netzwerke zielt darauf ab, Wissenschaftlerinnen einer bestimmten Qualifizierungsphase den Austausch zu ermöglichen. Das Forum für Doktorandinnen an der RWTH Aachen oder die Netzwerke „Promovendinnen" und „Habilitandinnen" der FernUniversität Hagen sind hier zu nennen. Auch das Netzwerkprojekt MINT-Frauen an der Universität Köln fokussiert auf einen spezifischen Zeitraum ab der Endphase der Promotion. Andere hochschulinterne Netzwerkangebote wie der „Support Circle" an der Universität Münster, der „Connect in Science-Workshop" an der Universität Bonn oder „Meet the Female Faculty" an der Universität Bochum möchten die Unterstützung zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen insgesamt und teilweise anderen Hochschulmitgliedern fördern. Als Maßnahmen mit einem Fokus auf die Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit hochschulexternen Akteur_innen sind das Projekt „female.2.enterprise" der TU Dortmund, der „Networking career circle" der Fachhochschule Münster sowie die strategische Netzwerkbildung an der Hochschule Rhein-Waal zu nennen.

Insbesondere Hochschulen für angewandte Wissenschaften führen in der Hochschulbefragung Mitarbeiter_innengespräche als Bestandteil ihrer Gleichstellungsmaßnahmen an. So erläutert die Hochschule für Gesundheit Bochum, dass Themen wie Vereinbarkeit oder Karriereplanung Bestandteil der Gespräche sind und „daraus ableitende Maßnahmen eingeleitet werden können". Die Technische Hochschule Köln setzt in ihren Mitarbeiter_innengesprächen auf die Information über Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Finanzielle Unterstützung

Einen weiteren großen Bereich der Gleichstellungsarbeit für den akademischen Mittelbau bilden Maßnahmen, die finanzielle Unterstützung gewähren. Sie erstrecken sich auf unterschiedliche Bereiche. In einigen Fällen geht es darum, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Fortbildungen oder Forschungsaufenthalten zu ermöglichen, indem Teilnahme- und Reisekosten übernommen werden. Andere Hochschulen bieten eine Form der Promotionsförderung an oder wollen den Übergang nach einer Promotion oder Habilitation durch finanzielle Unterstützung erleichtern. Wieder andere Maßnahmen wollen den Wissenschaftlerinnen mehr Forschungszeit ermöglichen, indem sie von der Lehre entlastet werden oder zusätzliche Mittel für Hilfskräfte zur Verfügung gestellt bekommen.

Zusätzlich werden Stipendien angeboten, die sich an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie an den Kunsthochschulen überwiegend auf die Promotionsphase konzentrieren. So schreibt die Gleichstellungsstelle der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg jährlich ein Promotionsstipendium aus, an der Hochschule Bochum werden einjährige Promotionsstipendien vergeben und auch an der Fachhochschule Münster und der Kunstakademie Münster bestehen Promotionsstipendien mit Gleichstellungsbezug. Die Universitäten fokussieren ihre Stipendienprogramme häufig auf die Karrierephasen nach der Promotion. Die FernUniversität Hagen bietet bspw. aufstockende Stellenanteile in Form von Stipendien für Postdoktorandinnen an, oder die Universität Bonn vergibt im Rahmen des Maria von Linden-Programms überbrückende Jahresstipendien an Wissenschaftlerinnen, die bisher keinen Ruf erhalten haben. Zudem werden einzelne Stipendien an Familienverantwortung gekoppelt, so das Familienstipendium an der Deutschen Sporthochschule Köln oder das Abschlussstipendium für promovierende Mütter an der Fachhochschule Dortmund.

Gleichstellungsmaßnahmen, die gezielt die Qualifizierungsphase mit dem Karriereziel Lebenszeitprofessur unterstützen, adressieren neben Habilitandinnen oder Postdoktorandinnen teilweise ebenfalls Juniorprofessorinnen: so bspw. die Unterstützung durch WiMi-Stellen an der Universität Paderborn, die für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen ausgelegt ist, die Seminarreihe CoachingPLUS, die sich an Habilitand_innen, Juniorprofessor_innen und Nachwuchsgruppenleiter_innen der Universitätsallianz Ruhr richtet, oder das Stipendienprogramm „Erstklassig!“ an der Universität Münster, von dem Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen profitieren sollen. An den HAWs wird der Fokus hierbei auch auf die spezifischen Wege zu einer Fachhochschulprofessur gerichtet und so stellen etwa die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Bochum Informationen über das Berufsbild bereit.

2.4.6 Spezifische Zielgruppen und Einbezug von Mehrfachdiskriminierung

Bereits seit einiger Zeit wird debattiert, wie Gleichstellungspolitik an Hochschulen inklusiv gestaltet werden kann. Diskutiert wird hierbei, wie spezifische Subjektpositionen und Ungleichheiten, die über das Geschlechterverhältnis selbst hinausgehen, einbezogen und zum Gegenstand von Gleichstellungspolitiken gemacht werden können und welche Hürden hierbei ggf. bestehen. Der Ausgangspunkt dieser Fragen ist keinesfalls einheitlich, sondern kann in Gleichstellungspolitiken oder Diversity-Management-Konzepten an Hochschulen liegen, von der Analyse von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen in der Wissenschaft ausgehen und dabei sowohl theoretische Perspektiven oder stärker empirisch orientierte Problemstellungen ausleuchten. Auch der begriffliche Rahmen kann variieren und umfasst u. a. Konzepte wie Mehrfachdiskriminierung, Diversität oder Intersektionalität (vgl. exemplarisch Laufenberg et al. 2018; Darowska 2019; Bruhn/Homann 2013b; Mense et al. 2019; Zimmermann/Dietrich 2017; Wroblewski 2017; Knapp 2011).

Im Folgenden wird daher analysiert, ob an den Hochschulen in NRW Maßnahmen umgesetzt werden, die Gleichstellungspolitiken erweitern, indem bspw. spezifische Zielgruppen adressiert werden, die Mehrfachdiskriminierungen einbeziehen.

Diversität, Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung als Themen von Gleichstellungsmaßnahmen

Alle Universitäten und Kunsthochschulen beziehen nach ihren Aussagen neben Geschlecht weitere Ungleichheitsdimensionen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen mit ein. Sieben HAWs geben an, dies nicht zu tun. Allerdings verweist die Fachhochschule Bielefeld in diesem Zusammenhang auf die Zuständigkeit des Bereichs „Diversity“, der eng mit dem Ressort Gleichstellung kooperiert. Darüber hinaus sei die Zusammenführung beider Bereiche bereits in Planung. Auch die Hochschule für Gesundheit gibt an, keine weiteren Ungleichheitsdimensionen in Gleichstellungsmaßnahmen einzubeziehen. Andererseits seien Gleichstellung und Diversität seit Gründung der Hochschule „in der Organisationsentwicklung (auch unbewusst) stets mit diskutiert“ worden.

In der Befragung haben die Hochschulen die Begriffe „Intersektionalität“, „Mehrfachdiskriminierung“ oder „Diversität/Vielfalt“ verwendet, um den Einbezug weiterer Ungleichheitsdimensionen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu verdeutlichen, wobei diese Begriffe selten weiter konkretisiert werden. Die Universität Bielefeld folgt einem „intersektionalen Ansatz“ und begreift „alle Diversitätskategorien als miteinander verzahnt“. Sie möchte auf diese Weise sowohl Diversität innerhalb ihrer geschlech-

terpolitischen Arbeit berücksichtigen als auch umgekehrt Diversity-Maßnahmen geschlechtersensibel gestalten. Die FernUniversität Hagen setzt im neugegründeten Referat Chancengerechtigkeit einen „Fokus auf die Verschränkung verschiedener Ungleichheitsdimensionen", was ebenfalls einen intersektionalen Ansatz nahelegt, dem auch die Gleichstellungsarbeit der Universität Bonn folgt. Sie geht von einem gleichzeitigen Zusammenwirken sowie „Überkreuzungen verschiedenster Diversitätsdimensionen" aus. Die Anerkennung von intersektionalen Verschränkungen sind auch an der Fachhochschule Aachen und an der Hochschule Düsseldorf leitend für die Gleichstellungsarbeit. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln spricht dagegen von Mehrfachdiskriminierung im Rahmen einer seit Herbst 2020 bestehenden Ethik-Kampagne zum Thema „Chancengerechtigkeit" mit dem Fokus auf Studierende. Auch die Hochschule für Medien Köln nennt den Begriff Mehrfachdiskriminierung, der durch die Verstetigung von Professuren zu „Queer Studies" und „Transversaler Ästhetik" direkt in die Lehre einbezogen werde. Die Hochschule Düsseldorf kontrastiert „Gender Diversity", das „explizit alle Dimensionen von Geschlecht" einbezieht, mit Gleichstellung, die dem zufolge als enger gefasst verstanden wird.

Zielgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen

Weitere Hochschulen stellen zudem spezifische Maßnahmen vor, die explizit mehrere Ungleichheitsdimensionen adressieren. An der Universität Bochum richten sich bspw. die Lore-Agnes-Fellowships der Research School an internationale Postdoktorandinnen mit Kind. Das Gleichstellungsbüro der TU Dortmund thematisiert mit der Veranstaltungsreihe „Sowohl als Auch" Diversitätskategorien jenseits von Geschlecht, wie bspw. Queerness, Ableismus oder Rassismus in ihrem Zusammenspiel. Weitere Maßnahmen beziehen sich auf das Ziel, die Lehre inklusiv und diskriminierungsarm zu gestalten. Hierzu arbeiten an der Technischen Hochschule Köln das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity-Management in Studium und Lehre sowie der Expertisezirkel Inklusion. An der Hochschule für Musik Detmold wird mit dem „Diverse Program Fund" die Aufführung von Werken unterrepräsentierter Komponist_innen gefördert, die sich als LGBTIQ oder People of Color identifizieren.

Die Fachhochschule Südwestfalen entwickelt zum Befragungszeitraum Maßnahmen, die u. a. Rassismus adressieren, die TU Dortmund spricht von Racism, die Hochschule für Musik Detmold adressiert People of Color. Viele Hochschulen vermeiden jedoch den Begriff des Rassismus und sprechen von Herkunft, ethnischer Herkunft/Ethnizität oder beziehen sich auf Internationalität oder Migration (bzw. Migrationshintergrund). Konkret ergänzt die Dimension Internationalität etwa in Mentoring- und Förderprogrammen für (Post-)Doktorandinnen das Ziel der Geschlechtergleichheit (Universitäten Düsseldorf, Bonn, Köln und Bochum).

Einige Hochschulen adressieren auch den Kontext von Behinderung und Erkrankung. An der Universität Bielefeld werden diese Kategorien positiv bei der Auswahl für das Mentoringprogramm einbezogen. Auch der „Aktionsplan Diversität" setzt einen Schwerpunkt auf die Stärkung von Barrierefreiheit. An der TU Dortmund wird mit dem Aktionsplan „Eine Hochschule für alle" die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt. Personenbezogene Handlungsfelder werden hierbei intersektional betrachtet. An der Universität Köln existiert eine Förderlinie zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen mit Behinderung. Es stehen zwei Doktorandinnen- und eine Postdoc-Stelle zur Verfügung.

Mehrere Hochschulen thematisieren sexuelles Begehren und Queerness als weitere Dimensionen intersektionaler Ungleichheit. An der Universität Köln werden sexuelle Orientierung und Identität als Querschnittsthemen von Gleichstellungspolitik verstanden. An der Universität Duisburg-Essen hat sich ein LGBTIQ*-Netzwerk gegründet und es gab eine Vortragsreihe, die Sexualität und Geschlecht an der Hochschule thematisiert. Auch an der Universität Paderborn werden Sexualität sowie ein nichtbinäres Verständnis von Geschlechtlichkeit „situativ" in die Gleichstellungsarbeit einbezogen und in Veranstaltungsformaten thematisiert. An der Universität Bochum soll das Lore-Agnes-Projekt „Queer im Leben" die Sichtbarkeit der LGBTQ-Gemeinschaft erhöhen. Zudem hat die Universität Bochum eine Erhebung der psychosozialen Bedarfe und Belastungen von LSBTIQ*-Studierenden durchgeführt. An der Universität Bonn existiert seit 2016 eine LGBTQIA*-Kontaktstelle, die im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist.

Über die im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale hinaus wird an mehreren Universitäten der familiäre Hintergrund bzw. die soziale Herkunft als eine potenzielle Ungleichheitsdimension begriffen. So richten sich Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere mit dem Ziel zur Verwirklichung von Bildungsge-

rechtigkeit spezifisch an Erstakademikerinnen (RWTH Aachen, Universität Bielefeld, Universität Bonn, Universität Münster, Universität Siegen). Weitere Hochschulen geben etwas unspezifischer an, das Merkmal „soziale Herkunft" zu berücksichtigen (Universität Wuppertal, Universität Köln, FH Aachen, Hochschule Ruhr West, Hochschule für Musik und Tanz Köln).

Eine weitere Ungleichheitsdimension, die über die Diskriminierungsmerkmale des AGGs hinausgeht, die von mehreren Hochschulen explizit hervorgehoben wird, betrifft Care- und Sorgeverpflichtungen. Diese Dimension ist bspw. an der RWTH Aachen in die Gender- und Diversity-Strategie integriert. An der Universität Bielefeld werden im Auswahlprozess für das Mentoring-Programm „Movement" neben weiteren Diskriminierungsmerkmalen auch Familienaufgaben positiv berücksichtigt. Auch die Universitäten in Düsseldorf, Bochum, Köln und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe geben an, familiäre Verpflichtungen als Ungleichheitsdimension im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

2.5 Resümee

Die Rückmeldungen der Hochschulen dokumentieren, dass sie grundsätzlich den gesetzlichen Verpflichtungen zur Gleichstellungsbeauftragung nach LGG, HG und KunstHG nachkommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es unterschiedliche gleichstellungsbezogene Regelungen im Hochschul- und Kunsthochschulgesetz gibt, die u. a. die Verbindlichkeit der Bestellung einer Gleichstellungskommission, aber auch die Gleichstellungsquoten respektive -ziele bei der Berufung auf Professuren betreffen. Auch führen die Auswirkungen der Coronapandemie zu Verzögerungen von Prozessen der Gleichstellungssteuerung – etwa bei der Einrichtung von Gleichstellungskommissionen oder der Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Fast alle Hochschulen haben sowohl eine Gleichstellungskommission als auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen institutionalisiert. Neben diesen gesetzlich vorgesehenen Ämtern finden sich an den Hochschulen zunehmend weitere Positionen, Stellen und Strukturen, wie Prorektor_innen, Stabsstellen oder auch Mitarbeiter_innen in zentralen Einrichtungen, die mit Gleichstellungsaufgaben an den Hochschulen in NRW befasst sind. Dies gilt insbesondere für die Universitäten, aber auch für einzelne Hochschulen für angewandte Wissenschaften oder Kunsthochschulen.

Die Erstellung und Fortschreibung gültiger Gleichstellungspläne sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fachbereichen und Einrichtungen wird von den nordrhein-westfälischen Hochschulen weitgehend umgesetzt. Mehrheitlich weisen die Gleichstellungspläne eine Laufzeit von fünf Jahren auf. Nur vier Hochschulen nutzen statt des Gleichstellungsplans ein alternatives Steuerungsinstrument. Inwiefern Gleichstellungspläne, Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder ähnliche Konzepte und Methoden besser geeignet sind, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule näherzukommen, lässt sich daher an dieser Stelle nicht beantworten.

Als ambivalente gesetzliche Vorgabe erweist sich die Einführung von Gleichstellungsquoten respektive Gleichstellungszielen für die Berufung von Professor_innen. Zwar haben bis auf eine Ausnahme alle Hochschulen zwischenzeitlich Gleichstellungsquoten bzw. -ziele, jedoch variiert die Höhe der festgelegten Zielquoten sehr stark. Zudem zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass das zur Anwendung kommende Kaskadenmodell insbesondere in Fächern, die bereits für das Studium und für die frühen Qualifizierungsstufen einen sehr niedrigen Frauenanteil aufweisen, letztlich ins Leere läuft. Darüber hinaus wird das Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungsquoten und -zielen sowie den Gleichstellungsplänen benannt. Auch die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterreichen festgelegter Quoten und Ziele bleiben problematisch.

Neben den genannten Steuerungsinstrumenten haben die Hochschulen eine Vielfalt an Maßnahmen, Projekten und Angeboten entwickelt, um ihre Gleichstellungsziele zu erreichen. Diese fokussieren insbesondere auf die Förderung von Wissenschaftskarrieren für Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils in den sogenannten MINT-Fächern oder auch auf Maß-

nahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium – hier insbesondere Kinderbetreuung. Nur wenige Maßnahmen adressieren die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung. Jedoch lässt sich – ähnlich wie auf der Leitungsebene und auch auf der Ebene der Gleichstellungsbeauftragten – eine Öffnung und Verbreiterung der Gleichstellungsthematik in Richtung Diversität beobachten. Die Rückmeldungen der Hochschulen zeigen, dass erste Maßnahmen, die Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigen, bereits umgesetzt werden, sodass Gleichstellungspolitiken an Hochschulen zunehmend multidimensional erweitert werden. Im Hinblick auf die Berücksichtigung verschiedener Diversitätsdimensionen bestehen allerdings große Unterschiede, die sich auch dadurch begründen, dass die verfügbare Datengrundlage – bspw. zu den je spezifischen Diskriminierungsmerkmalen nach AGG – im Hochschulkontext sehr stark variiert (vgl. Schlenzka/Stocker 2019: 42) und die Diversitätsdimensionen auch hochschulrechtlich in unterschiedlicher Form und Tiefe verankert sind.

Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen unterschiedlich tief verankert ist. Dies ist zwar auch eine Frage der zur Verfügung stehenden Mittel, aber ebenso eine Frage, welches Engagement die Hochschulen hinsichtlich der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags leisten.

3 CORONAPANDEMIE UND GLEICHSTELLUNG

In Deutschland war der erste durch die Coronapandemie bedingte Lockdown im März 2020 durch eine umfassende Schließung des öffentlichen Lebens und des Bildungsbereichs gekennzeichnet. Dabei konnte der Präsenzbetrieb von Schulen und Hochschulen zunächst nur langsam und partiell durch digitale Angebote aufgefangen werden. Bereits früh setzte eine Auseinandersetzung mit den geschlechterpolitischen Folgen des Pandemiemanagements ein und es wurde insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsmarkt, Sorgetätigkeiten und häusliche Gewalt die Befürchtung geäußert, dass sich Geschlechterungleichheiten verstärken werden (Scheele 2021). Zugleich hatte die heteronormative Form der Kontaktbeschränkungen auf die Kernfamilie zur Folge, dass Angehörige der LGBTIQ*-Community in besonderer Weise psychischen Belastungen und Einsamkeit ausgesetzt waren. Auch viele community-basierte (Beratungs-)Angebote fielen zunächst weg und konnten nicht umstandslos in die Digitalität verlegt werden (LSVD 2021).

An Hochschulen treffen die Folgen der Pandemie alle Statusgruppen: Studierende mussten unvermittelt und vollständig in den digitalen Modus wechseln. Die Voraussetzungen hierfür sind jedoch u. a. abhängig von der Wohnsituation, dem vorhandenen technischen Equipment und dem Stand der digitalen Infrastruktur. Nicht nur der Austausch untereinander war mitunter stark begrenzt, auch die Möglichkeiten zur Studienfinanzierung waren eingeschränkt, da zahlreiche Jobs im Gastgewerbe und im Kulturbetrieb wegbrachen. Entsprechend haben sich die psychischen Belastungen von Studierenden stark erhöht (vgl. Schmermund 2021). Zudem sind die Gefahren für Studierende und Beschäftigte an Hochschulen gestiegen, digital Diskriminierungen und Belästigungen zu erleben.

Die Situation der Beschäftigten stellt sich differenziert dar, abhängig davon, ob – und unter welchen Bedingungen – die Möglichkeit besteht, die jeweiligen Tätigkeiten im Homeoffice auszuüben. Entscheidend ist hierbei, welche Tätigkeiten überhaupt Homeoffice-fähig sind und in welchen Fällen (bspw. in der Hochschulmedizin, in Laboren, im technischen Bereich sowie in der Verwaltung) die Aufrechterhaltung des Betriebs Präsenz zwingend erfordert. Care-Verpflichtungen und Vereinbarkeitsfragen sind dabei eine Herausforderung sowohl im Homeoffice als auch für Tätigkeiten in Präsenz. Spezifisch zeigten im Hochschulbereich erste Studien die Verschärfung des Gender Publication Gaps an. So wirke sich in der Wissenschaft das Homeoffice zum Nachteil von Wissenschaftlerinnen mit Kindern aus (vgl. Sander/Grauer 2020) und es wurde in Preprint-Datenbanken bereits während der ersten Pandemiemonate eine Vergrößerung der Publikationslücke registriert (Altenstädter et al. 2021; King/Frederickson 2020; Rusconi et al. 2020). Auch die Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Tätigkeiten selbst sorgt für eine

Verstärkung von Geschlechterungleichheiten: Beispielsweise sind Wissenschaftlerinnen stärker in die Lehre involviert, sodass sie für die pandemiebedingte Umstellung auf digitale Formate mehr Zeit aufwenden müssen, obwohl Lehrleistungen im Vergleich zu Forschung weniger karrierefördernd wirken (Altenstädter et al. 2021; Rusconi et al. 2020). Darüber hinaus wird befürchtet, dass sich Beratungstätigkeiten von Wissenschaftlerinnen und insbesondere von Wissenschaftlerinnen aus marginalisierten Gruppen durch die pandemiebedingten Herausforderungen, mit denen Studierende konfrontiert sind, zu Lasten der eigenen Forschungsarbeit weiter verstärken und damit ebenfalls zur Steigerung des Gender Publication Gaps beitragen (vgl. Malisch et al. 2020: 15379f.; King/Frederickson 2020: 6).

Als Teil des öffentlichen Dienstes erscheinen Tätigkeiten an Hochschulen auf den ersten Blick krisenresistent, da unmittelbar keine pandemiebedingten Entlassungen drohen. Allerdings mussten Forschende, die auf Labore, Archive oder Forschungsaufenthalte im Ausland angewiesen sind, mit Zeitverzögerungen rechnen. Damit stehen befristet Beschäftigte und Forschende in Qualifizierungsphasen vor der Herausforderung, dass Projekte nicht fristgerecht abgeschlossen werden, die Finanzierung der eigenen Stelle wegbricht, Stipendien auslaufen und Drittmittelgebende hierfür keine adäquaten Lösungen anbieten etc. Vor allem für Forschende, deren Aufenthaltstitel an ein Beschäftigungsverhältnis geknüpft ist, verschärfen sich hierdurch die bestehenden Bedingungen. Zudem werden die pandemiebedingten Nachbesserungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und für Promotionsstipendien u. a. wegen fehlender Rechtsansprüche als unzureichend und benachteiligend kritisiert (vgl. GEW 2021b; Wiarda 2020; El Hissy 2021).

Dies führt insgesamt zu einer Situation, in der die Auswirkungen der Coronapandemie auch an Hochschulen deutlich spürbar sind und intersektionale Ungleichheiten verstärkt werden. Im Folgenden wird genauer untersucht, ob und inwiefern sich Gremien- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in NRW während der Pandemie verändert haben und welche (neuen) Maßnahmen die Hochschulen ergreifen, um den geschlechter- und gleichstellungsbezogenen Auswirkungen der Pandemie zu begegnen.

3.1 GREMIEN- UND GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN NRW-HOCHSCHULEN WÄHREND DER CORONAPANDEMIE

Die Coronapandemie und die damit verbundenen Maßnahmen wirken sich auch auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit an Hochschulen aus. Gleichstellungsakteur_innen befürchten eine zunehmende Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie von Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich an Hochschulen (bukof/AGbaF 2020). Als Problemfelder werden Mehrfachbelastungen durch verstärkte Sorgearbeit, eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung durch die Zunahme physischer oder mentaler Belastungen, eine schlechtere Ausstattung für digitales Arbeiten und Studieren sowie ein Knick in der Arbeitseffizienz und bei Karriere- und Studienverläufen zum Nachteil von Frauen benannt. Darüber hinaus wurden auch neue Intransparenzen und Verzögerungen bei organisationalen Prozessen sowie die Nichtanerkennung der Bedeutung von Genderaspekten im Kontext von Hochschule und Corona kritisiert (bukof/AGbaF 2020: 2f.). Auch wenn in der gleichen Befragung ein Großteil der Gleichstellungsakteur_innen (89,0 %) keinerlei Einschränkung ihrer Beteiligungsrechte ausmacht, problematisiert die bukof, dass Gleichstellungsakteur_innen nur in etwa einem Viertel der Hochschulen und Forschungsorganisationen an zentralen oder erweiterten Krisenstäben beteiligt werden und sie in knapp zwei Drittel aller Fälle überhaupt nicht Teil solcher pandemiebezogenen Lenkungskreise sind (bukof/AGbaF 2020: 3f.). Im Folgenden werden Veränderungen in der Gremien- sowie der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW gesondert in den Blick genommen.

3.1.1 Gremienarbeit

Die meisten Hochschulen thematisieren spezifische geschlechterbezogene und allgemeine Herausforderungen für die Gremienarbeit während der Coronapandemie. Die genannten Aspekte lassen sich den Themen ‚Nachteile der digitalen Kommunikation gegenüber dem Arbeiten in Präsenz' sowie ‚Herausforderungen durch Familienarbeit' zuordnen. Insgesamt vier HAWs und drei Kunsthochschulen melden zurück, dass die Coronapandemie keine geschlechterbezogenen Auswirkungen auf die Gremienarbeit hat.

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe gibt an, diese Frage nicht beantworten zu können, da sie über „zu wenig Einsicht in häusliche Lebenssituationen" verfüge.

Digitale Kommunikation

Viele Hochschulen berichten, dass sie ihre Gremienarbeit konsequent digital bestreiten. Die Universität Duisburg-Essen betont, dass etwaige damit verbundene Herausforderungen sehr stark von den individuellen Rahmenbedingungen abhängen. An der TU Dortmund bestehen besondere Schwierigkeiten an Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil, da bereits bestehende Belastungen von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit weiter erhöht werden. Der Universität Bochum und der FernUniversität Hagen zufolge gestaltet sich die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien noch schwieriger. Die Fachhochschule Aachen erwähnt in diesem Zusammenhang die Problematik, dass Frauen nicht mehr vor Ort persönlich angesprochen und für eine Mitarbeit in Gremien gewonnen werden konnten. Umgekehrt erachtet die Hochschule Rhein-Waal die Möglichkeit, dauerhaft hybride Gremiensitzungen zu etablieren, als Chance, die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien leichter zu erreichen, da die Flexibilität erhöht werde.

Der Universität Wuppertal zufolge erschwert die Digitalisierung den Aufbau persönlicher Netzwerke. Auch Intransparenz könne gefördert werden, da „[e]ntscheidungsvorbereitende Gespräche […] noch häufiger bilateral" stattfänden. Dabei äußert die Universität Wuppertal die Befürchtung, dass die dauerhafte Digitalisierung der Gremienarbeit solche Benachteiligungen verfestige. Zugleich meldet sie zurück, dass Onlineformate es zumindest teilweise erschweren, bekannte Machtdemonstrationen auszuführen, sodass sich hierdurch aus gleichstellungspolitischer Perspektive auch Chancen ergeben, die konsequent zu nutzen wären. Die Universität Bielefeld betont, dass es eine generelle Herausforderung sei, Sitzungen über einen längeren Zeitraum digital abzuhalten und dabei gute Kommunikations- und Arbeitsstrukturen aufrechtzuerhalten. An der Universität Bochum fehlt in vielen Sitzungsräumen bislang die Möglichkeit, hybrid zu tagen, und die Universität Duisburg-Essen beklagt Unklarheiten und langfristige Planungsschwierigkeiten, die durch den häufigen Wechsel zwischen Digital- und Präsenzformaten entstanden sind.

Spezifisch im Hinblick auf Geschlechterungleichheiten problematisiert die Universität Wuppertal, dass die professionelle Präsentation für Frauen in digitalen Formaten schwieriger sei und ihre gleichberechtigte Teilhabe auch durch die technisch begrenzten Möglichkeiten, Frauenstimmen digital adäquat darzustellen, eingeschränkt sei. Diese Problematik ist auch an der Universität Bochum ein Thema, die sich weitere Studien und Erkenntnisse zu geschlechterbezogenen Ungleichheiten und Wirkungsweisen digitaler Kommunikation wünscht.

Eine spezifische Herausforderung digitaler Formate identifiziert die Universität Bielefeld in Bezug auf den Schutz von TIN*-Personen; dies betreffe auch die Gremienarbeit. Zum Erhebungszeitpunkt würden die technischen Voraussetzungen geschaffen, damit sich Personen mit ihrem Wunschnamen im System anmelden können und Zwangsoutings vermieden werden.

Familienarbeit

Die Universität Bielefeld sieht die konsequente Digitalisierung von Gremiensitzungen als Möglichkeit, zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Menschen mit Care-Aufgaben würden durch digitale (im Gegensatz zu hybriden) Formate nicht benachteiligt werden (bspw. beim Netzwerken). Diese positive Einschätzung wird jedoch nicht von allen Hochschulen uneingeschränkt geteilt. So sehen u. a. die Universitäten Paderborn, Münster und die Deutsche Sporthochschule Köln die Teilnahme an Gremien durch paralleles Homeschooling und/oder Kinderbetreuung als erschwert an. Weiteren Hochschulen zufolge setzt die pandemiebedingte Privatisierung von Care-Arbeit vor allem Wissenschaftlerinnen größeren Belastungen aus. Die Fachhochschule Münster hat – ebenso wie die Fachhochschule Dortmund – eine geringere Beteiligung von Mitarbeitenden mit Care-Verpflichtungen in der Gremienarbeit registriert, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg schätzt die Situation von Alleinerziehenden, unter denen sich viele Frauen befinden, über alle Statusgruppen hinweg als besonders prekär ein. Die Fachhochschule Bielefeld und die Technische Hochschule Köln sehen diese Herausforderung explizit für alle Arbeitsbereiche, nicht nur für Gremienarbeit.

Einige Hochschulen (u. a. die Universitäten Bonn, Bochum) verweisen auf die Problematik, unter Pandemiebedingungen „familienfreundliche Sitzungszeiten" einzuhalten. Die Hochschule für Gesundheit Bochum erkennt in der digitalen Gestaltung von

Sitzungen hingegen eine Steigerung der Flexibilität. Die Universität Wuppertal und die Hochschule Rhein-Waal problematisieren in diesem Zusammenhang auch die zeitliche Entgrenzung von digitalen Sitzungen und deren Verlagerung auf die Abendstunden oder im Fall von Wuppertal gar auf das Wochenende. An den Fachhochschulen Südwestfalen und Dortmund ist ebenfalls eine teilweise Verlagerung von Sitzungen auf die Tagesrandzeiten zu beobachten. Die Fachhochschule Dortmund und die Hochschule Rhein-Waal schätzen diese Entwicklung ambivalent ein, weil einerseits Eltern die Teilhabe ermöglicht werde, damit jedoch andererseits Kinder parallel betreut werden müssten. Inwieweit solche Mehrfachbelastungen durch Sorgearbeit stärker sichtbar werden und wer hierdurch besonderen Belastungen ausgesetzt ist, wird von den Hochschulen ebenfalls unterschiedlich und teilweise ambivalent eingeschätzt: Der Universität Düsseldorf zufolge sind Belastungen von Frauen in digitalen Sitzungen wenig sichtbar, obwohl sich ihre Teilnahme erhöht habe. Hingegen werde an der Universität Duisburg-Essen durch die Teilnahme von Kindern an Onlinesitzungen Sorgearbeit durchaus sichtbar, zugleich erhöhe dies jedoch den Stress für die Betreuungspersonen. Die Folkwang Universität der Künste betont, dass Sorgearbeit stark vergeschlechtlicht sei: So müssten dort bislang ausschließlich Frauen ihre Kommissionsarbeit mit der Übernahme von Pflege- und Sorgeverpflichtungen verbinden, während dies bei Männern nicht der Fall sei. Hierzu plant die Folkwang Universität der Künste eine interne Umfrage, um eine valide Datengrundlage zu erhalten. Zugleich regt sie eine stärkere gesetzliche Steuerung der paritätischen Gremienbesetzung an, etwa durch die Verpflichtung der Hochschulen, Nachteilsausgleiche zu gewähren, und durch Steuerungsinstrumente, die den Kreis der Beteiligten an Gremienarbeit insgesamt erweitern.

3.1.2 Wandel der Gleichstellungsarbeit

Die meisten Hochschulen thematisieren, dass die Gleichstellungsarbeit aufgrund der Coronapandemie Veränderungen unterworfen war. Lediglich drei HAWs und zwei Kunsthochschulen melden zurück, dass sich die geleistete Gleichstellungsarbeit vor Ort nicht verändert habe.

Beteiligung am Krisenstab

An einigen Hochschulen sind Gleichstellungsthemen Gegenstand der Corona-Krisenstäbe bzw. werden in die Krisenbearbeitung einbezogen. An der RWTH Aachen fließen Gleichstellungsthemen durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit des Krisenstabs ein. Infolgedessen wird hochschulintern stärker über den Gender Publication Gap, den Gender Care Gap sowie Belästigung im digitalen Raum diskutiert. Auch an der Universität Bielefeld ist die Gleichstellungsbeauftragte Teil des Krisenteams, um Geschlechterperspektiven in sämtliche pandemiebezogenen Maßnahmen und Regelungen einzubringen. Zudem hat auch die Gleichstellungskommission in einer Stellungnahme zur Pandemie die umfassende Berücksichtigung von Geschlechterungleichheiten und damit verbundene Maßnahmen gefordert.

An der Universität Bochum wurde vonseiten der Hochschulleitung eine verwaltungsinterne Arbeitsgemeinschaft „Corona und die Folgen für Personen mit Care-Verantwortung" mit dem Ziel gegründet, Lösungen zu finden, die sich verstärkenden Ungleichheiten zwischen Personen mit und ohne Sorgeverpflichtungen auszugleichen. Darüber hinaus habe die Pandemie auch die Gründung des Elternnetzwerks begünstigt. An der FH Aachen hat die Gleichstellungsbeauftragte ihre Berichte an die Hochschulleitungsgremien (Rektorat, Hochschulrat, Senat) genutzt, um auf die spezifischen Belastungen von Hochschulangehörigen mit Sorgeverpflichtungen hinzuweisen. Zudem sind Textbausteine und Informationen zu Gleichstellungsthemen in den hochschulweiten Newsletter zur Coronapandemie eingeflossen. Das Gleichstellungsteam der Fachhochschule Südwestfalen berichtet sowohl von einer pandemiebedingten allgemeinen Marginalisierung von Gleichstellungsarbeit als auch von neuen Möglichkeiten, Gleichstellungsthemen intern bekannt zu machen und strukturell zu verankern. Auch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die hochschulbezogenen Prozesse habe auf der Ebene der Fakultäten gut funktioniert. An der Fachhochschule Münster hat die Einbindung der Gleichstellung in die Gestaltung und Umsetzung der pandemiebezogenen Anpassungen zu einer zusätzlichen und intensiven Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten geführt.

Um auf die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen einzugehen, führen einige Hochschulen Befragungen durch, um Problemstellungen und Bedarfe zu erfassen. An der Universität Wuppertal wurden zielgruppenspezifische Unterstützungsbedarfe erhoben und die Folkwang Universität der Künste wertet zum

Befragungszeitraum eine hochschulweite Umfrage zur Studiensituation aus. Die Ergebnisse sollen im Anschluss auch auf gleichstellungsrelevante Bedarfe geprüft werden. An der TU Dortmund wird über konkrete Nachfragen gezielt die Kommunikation mit den Fakultäten gesucht, um sowohl Probleme als auch Lösungsansätze zu identifizieren.

Digitalisierung und Ausfall von Maßnahmen

Ganz wesentlich für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist die Verlagerung der Angebote und Maßnahmen in den digitalen Raum. So wurden Beratungsangebote auf E-Mail-Kontakt, Telefongespräche oder Videocalls umgestellt. Informationsveranstaltungen, Vorträge oder Vernetzungstreffen werden online und in aller Regel aus dem Homeoffice durchgeführt. Die Universität Duisburg-Essen stellt fest: „Digitalisierung und Homeoffice verändern signifikant die Arbeitswelt und sind bestimmende Zukunftsthemen, die in partizipativen Prozessen neu entwickelt werden".

Für die alltägliche Praxis der Gleichstellungsarbeit ergeben sich dadurch Chancen und Herausforderungen. Einige Hochschulen betonen die Offenheit der Online-Angebote, die es mehr Zielgruppen ermöglichten, teilzunehmen, insbesondere, da Fahrtwege wegfielen und so räumliche Distanzen keine Rolle mehr spielten. Die Kunstakademie Münster merkt bspw. an, dass die Teilnahme an landesweiter Vernetzung über die LaKof besser zu realisieren ist. Vonseiten der Hochschule für Gesundheit wird angemerkt, dass sich auch personell neue Kompetenzen im technischen Bereich angeeignet wurden, die zukünftige Arbeit erleichtern können. Die Hochschule Rhein-Waal betont die zugenommene Akzeptanz gegenüber Telearbeit und Homeoffice als eine positive Auswirkung.

Zugleich wird von einigen Hochschulen argumentiert, dass durch digitale Kommunikation die Qualität der Gleichstellungsarbeit verloren gehe. Die Hochschule Niederrhein verweist darauf, dass in der Beratung persönlicher Kontakt nicht ersetzt werden könne und digitale Kommunikation in Form von Telefon, E-Mail oder Videokonferenzen weniger niedrigschwellig sei. Zudem werden nach den Erfahrungen der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe weniger informelle Informationen weitergegeben. Auf einer persönlicheren Ebene argumentiert die Universität Münster, dass es u. a. aufgrund der Online-Formate zu einer Isolation der Gleichstellungsakteur_innen gekommen sei.

Darüber hinaus mussten Maßnahmen, die nicht als Online-Maßnahmen angeboten werden können oder den Aufwand nicht rechtfertigen, an einigen Hochschulen entfallen. An der Universität Paderborn und der Hochschule für Gesundheit Bochum betraf dies Angebote zur Kinderbetreuung, insbesondere die Kinderkurzzeitbetreuung, oder Angebote zur Pflege von Angehörigen. Andere Hochschulen, wie die Fachhochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg oder die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, verweisen auf ausgefallene Veranstaltungen, wie bspw. den Girls' oder Boys' Day.

Beratungsbedarfe

Viele Hochschulen melden, dass durch die Coronapandemie bei den Hochschulangehörigen ein erhöhter Beratungsbedarf entstanden ist. Unter anderem erfordern die sich kontinuierlich ändernden Rahmenbedingungen (z. B. in Form von Aktualisierungen der entsprechenden Coronaschutzverordnungen) auf individueller Ebene einen ständigen Fluss an Informationen. Dahingehend verweist die Universität Wuppertal darauf, dass die Angebote für Einzelberatungen ausgebaut werden mussten. Die Universität Köln führt den gestiegenen Beratungsbedarf insbesondere auf die „Belastungen von Homeoffice und Homeschooling, -betreuung" zurück.

Zugleich wurden auch neue Themenschwerpunkte in die Gleichstellungsarbeit aufgenommen. An der Universität Bonn mussten bspw. neue Beratungsangebote für Phänomene wie Zoom-Bombing entwickelt werden und an der Hochschule für Gesundheit Bochum wurde die finanzielle Situation von Studierenden, u. a. aufgrund gekündigter Nebenjobs, stärker im Beratungskontext thematisiert.

Familienarbeit

Die Universität Münster äußert die Sorge, dass die langfristigen Auswirkungen der Coronapandemie dazu führen, dass „Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere solche mit Care-Aufgaben […] in ihrer weiteren Karriere wie etwa bei möglichen Berufungsverhandlungen noch in vier bis sechs Jahren erhebliche Nachteile haben werden." Auch wenn die wenigsten Hochschulen solche drastischen Befürchtungen zu den Auswirkungen der Coronapandemie äußern, wird die Bedeutung von Sorgearbeit im Kontext von Gleichstellungsarbeit und Corona von vielen Hochschulen herausgestellt. So thematisieren die

Universitäten Bochum und Bonn, dass die Ungleichheitsdimension „mit/ohne Sorgeverantwortung" durch die Pandemie deutlicher hervortrete und hierbei auch vergeschlechtlichte Dimensionen sichtbar werden und, wie bspw. die Fachhochschule Aachen zurückmeldet, Frauen deutlich stärker belastet seien. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Gesundheit Bochum konstatiert, dass die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit an Bedeutung gewonnen haben. An der Universität Bochum wurde hierzu eine Arbeitsgemeinschaft „Corona und die Folgen für Personen mit Careverantwortung" eingerichtet. Viele Hochschulen, bspw. die Folkwang Universität der Künste oder die Hochschule Ruhr West, heben besondere Beratungsbedarfe hervor, die sich durch den Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten und die Vorgaben des Homeschoolings um die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf (insbesondere im Homeoffice) drehen. An der Universität Duisburg-Essen rückt auch das Thema Pflegeverantwortung stärker in den Fokus.

3.2 MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG NEGATIVER EFFEKTE DER CORONAKRISE

Mit Blick auf die besonderen Herausforderungen der Coronapandemie, insbesondere im Bereich Digitalisierung, Vereinbarkeit und finanzielle Notlagen von Hochschulangehörigen, haben viele Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die dieser Situation Rechnung tragen sollen. Insgesamt geben 29 Hochschulen in der Hochschulbefragung an, neue Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge der Coronapandemie umgesetzt zu haben.

Während der Coronapandemie haben sich Bestimmungen und Regulierungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Hochschule immer wieder geändert, sodass einige Hochschulen die Bereitstellung von Informationen als solche hervorheben. Die Universität Münster hat eine Homepage zum Thema „Corona und Gleichstellung" eingerichtet und bietet darüber hinaus Informationspakete für Nachwuchswissenschaftler_innen an, in denen auch Hinweise auf gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu finden sind. An der Hochschule Rhein-Waal werden aktuelle Informationen zum Themenfeld Corona und Familie mithilfe eines Moodle-Kurses verteilt und als FAQ auf den Seiten des Familienbüros veröffentlicht. Weitere Hochschulen sammeln und bündeln gleichstellungsrelevante Informationen auf ihren eigenen Webseiten. Zudem haben die Hochschule Ruhr West und die Deutsche Sporthochschule Köln Online-Plattformen eingerichtet, die Eltern einen themenzentrierten Austausch ermöglichen sollen.

Entlastung von Hochschulangehörigen mit Care-Verantwortung

Ein großer Teil der spezifisch im Rahmen der Coronapandemie entwickelten Maßnahmen soll Hochschulangehörige mit Care-Verantwortung entlasten. Ziel vieler Hochschulen ist es, insbesondere die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu verbessern. So geben die Fachhochschule Südwestfalen sowie die Universität Bielefeld an, ihre Angebote zur Kinderbetreuung zu ergänzen bzw. zu erweitern, um den gestiegenen Bedarfen gerecht zu werden. Auch die Universität Bonn und die TU Dortmund reagieren auf den erhöhten Bedarf, indem sie ihr Ferienbetreuungsprogramm ausbauen und so Betreuung über einen längeren Zeitraum ermöglichen. Die FH Münster setzt darauf, Studierende an Lehrende mit Betreuungsbedarf zu vermitteln. Darüber hinaus wurden an einigen Hochschulen digitale Kinderbetreuungsangebote eingerichtet. Die Universitäten Düsseldorf, Duisburg-Essen und Wuppertal bieten digitale Ferienbetreuungen an und die TU Dortmund, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Fachhochschule Südwestfalen nutzen Plattformen, mithilfe derer Kinder beim Lernen oder den Hausaufgaben betreut werden.

Noch häufiger greifen Hochschulen jedoch auf die Möglichkeit zurück, Kinderbetreuung zu finanzieren, die durch Ausfall der Regelbetreuung in der Coronapandemie notwendig geworden ist. Vier Universitäten haben hier Programme eingerichtet, die sich auf (Promotions-)Studierende beschränken. Die Universitäten Bonn und Köln, die Hochschule Ruhr West, die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf bieten diese Leistung für ein breiteres Spektrum ihrer Hochschulangehörigen an. Auch die Universität Duisburg-Essen und die Folkwang Universität der Künste bieten Studierenden mit Care-Aufgaben finanzielle Unterstützung an, knüpfen diese aber nicht ausschließlich an die Finanzierung von Kinderbetreuung. Die Deutsche

Sporthochschule verweist darauf, „Eltern in Krisensituationen“ finanziell zu unterstützen.

Weitere Maßnahmen, die auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft und Beruf abzielen, sollen Lehrende oder Nachwuchswissenschaftler_innen mit Familienverantwortung im Arbeitsalltag entlasten. Dafür stellen laut der Hochschulbefragung acht Hochschulen Hilfskraftmittel oder Mittel für die Finanzierung von Lehraufträgen bereit. Dabei unterscheiden sich die Perspektiven je nach Zielgruppe und konkreter Maßnahme. So formuliert die Universität Bielefeld in Bezug auf Lehrende das Ziel der „Entlastung bei der Vorbereitung und/oder Durchführung von Lehrveranstaltungen“, wohingegen für Nachwuchswissenschaftler_innen im Vordergrund steht, ihnen mehr Zeit für Forschungsvorhaben zu ermöglichen und sie von der Lehre zu entlasten.

Neue Themen und Formate für Veranstaltungen

Neue Impulse der Gleichstellungsarbeit wurden auch im Bereich von Veranstaltungen gesetzt. Zum einen wurden auf einer methodisch-organisatorischen Ebene neue Konzepte erprobt, die an die digitalen Bedingungen angepasst sind. Beispielhaft stehen hierfür die Digitale Frauenwoche der Universität Bochum, das digitale Veranstaltungsformat „Picture a Scientist“ der Universität Duisburg-Essen oder die Online-Gender-Ringvorlesung der Fachhochschule Südwestfalen. Zum anderen wurden in den Veranstaltungen neue gleichstellungsrelevante Themen erschlossen und bearbeitet. Die RWTH Aachen führt an, in den Bereichen „Mental Load, Equal Care, Hate Speech, Digitalisierung, Vereinbarkeitscoaching [und] Inklusion“ neue Veranstaltungen durchgeführt zu haben. Hierbei handelt es sich um Themenfelder, die auch an anderen Hochschulen aufgegriffen werden.

An den Universitäten Bonn und Wuppertal sowie den Fachhochschulen Südwestfalen und Münster, der Hochschule Niederrhein und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe werden Workshops bzw. Seminare angeboten, die sich u. a. mit Stressmanagement, Doppelbelastung aufgrund von Corona und Umgang mit digitalen Medien befassen. Sechs Hochschulen (Universitäten Bochum und Münster, Deutsche Sporthochschule Köln, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Fachhochschule Südwestfalen, Hochschule für Gesundheit Bochum) erweitern ihr Angebot im Bereich des Coachings bzw. von Schulungen. So bietet bspw. die Universität Bochum nun im Rahmen von „BerufBar“ Kleingruppen-Coachings für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur an, die sich mit dem Karrierehemmnis Coronapandemie befassen. An der Fachhochschule Südwestfalen wurde ein „Online-Coaching für Frauen*“ implementiert, das in der Folge verstetigt werden konnte. Mit dem Ziel, das „Gleichgewicht zwischen Studium/Job und Familie/Privatleben“ zu stärken, wurde an der Fachhochschule Aachen eine umfangreiche Veranstaltungsreihe angeboten, in die in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsmanagement auch ein Entspannungsprogramm integriert wurde.

Den Themenbereich Antidiskriminierung – vor allem im Kontext des digitalen Raums – nehmen laut der Hochschulbefragung drei Hochschulen besonders in den Blick. So hat die Fachhochschule Aachen eine Zunahme der Fälle von Hate Speech beobachten können und stellt Veranstaltungen mit Informationen und Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Einen Fokus auf die Umsetzung einer inklusiven Online-Lehre legt die Universität Duisburg-Essen, die entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt hat. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf will – ohne dabei konkrete Maßnahmen zu nennen – sexueller Belästigung präventiv entgegenwirken.

Strukturelle Ausgleichsmaßnahmen

Von einigen Universitäten werden Maßnahmen genannt, die Nachteilen auf arbeitsvertraglichen Ebenen entgegenwirken wollen. Sowohl die Universität Bielefeld als auch die Universität Köln betonen, befristete Arbeitsverträge zu verlängern. Darüber hinaus sollen an den Universitäten Bielefeld und Bochum Phasen mit zusätzlich durch die Pandemie entstandenem Betreuungsaufwand im Kontext von Tenure-Track-Professuren analog zu Elternzeiten angerechnet werden können. Daran anschließend will sich die Universität Bielefeld ebenfalls bemühen, diese Betreuungsphasen „im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren oder der Vergabe von Leistungsbezügen“ zu berücksichtigen.

Zwei Hochschulen sehen die Notwendigkeit, neue Austauschmöglichkeiten für hochschulinterne Akteur_innen einzurichten. So richtet die Fachhochschule Südwestfalen den Runden Tisch der Beratungseinheiten ein und die Universität Duisburg-Essen befindet sich im Erhebungszeitraum im Aufbau des Forums DIVG (Diversität, Inklusion, Vereinbarkeit und Gleichstellung), um so ein Zusammenwirken zu stärken.

3.3 Resümee

Derzeit ist ein (vollständiges) Ende der Coronapandemie nicht abzusehen. Die Auswirkungen der Coronapandemie offenbaren auch an den Hochschulen bestehende (Geschlechter-)Ungleichheiten. So sind viele der durch die Coronamaßnahmen sichtbar gewordenen Probleme, bspw. die vergeschlechtlichte Verteilung und (Un-)Sichtbarmachung von Sorgearbeit, nicht neu, haben aber während der weitgehenden Schließung des Präsenzbetriebs an Hochschulen ab dem Jahr 2020 an Aktualität gewonnen.

Dabei dokumentieren die Rückmeldungen der Hochschulen, dass eine Sensibilität für die geschlechterbezogenen Effekte der Coronapandemie auf der Ebene der Hochschulleitungen besteht und Gleichstellungsakteur_innen an einigen Hochschulen aktiv in das Krisenmanagement eingebunden sind. Zugleich unterstreichen die Antworten, dass sich die Pandemie von Beginn an auf die Gremien- und die Gleichstellungsarbeit ausgewirkt hat. Dabei werden die geschlechterbezogenen Effekte der Coronamaßnahmen, wie bspw. eine verstärkte Digitalisierung, von den Hochschulen durchaus als ambivalent eingeschätzt und dargestellt – und zugleich eine deutliche Verstärkung von Geschlechterungleichheiten zulasten von Frauen (Karriereknick, verstärkte Belastung durch Sorgearbeit), aber auch von TIN*-Personen (Outing, Diskriminierung) befürchtet. Zudem fällt auf, dass die Hochschulen den Begriff der Care-Arbeit vor allem mit der Sorge für (eigene) Kinder assoziieren und die Pflege von Angehörigen nur marginal thematisieren. Positiv hervorzuheben ist die Bereitschaft einiger Hochschulen, die während der Pandemie geleisteten Betreuungszeiten anders bewerten zu wollen, um Geschlechterungleichheiten nicht weiter zu verstärken. Hierbei wird es wichtig sein, diese Problematik längerfristig und hochschulübergreifend im Blick zu halten.

4 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

An vielen Hochschulen wird die Etablierung einer familienfreundlichen Hochschule und damit die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium als ein zentraler Aspekt von Gleichstellungsarbeit aufgefasst. Die rechtliche Grundlage dafür findet sich in § 1 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), wo „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie" als Gleichstellungsziel festgeschrieben ist. Darüber hinaus ist sowohl im Hochschulgesetz NRW (§ 3 Abs. 5 HG) als auch im Kunsthochschulgesetz (§ 3 Abs. 4 KunstHG) die Förderung der „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung" mit einem Schwerpunkt auf Kinderbetreuung als eine Aufgabe der Hochschulen aufgeführt. Dass Vereinbarkeit als Themengebiet von Gleichstellungsarbeit gilt, ist darin begründet, dass weiterhin Frauen und insbesondere Mütter stärker in Care- und Haushaltstätigkeiten eingebunden sind und so häufiger vor der Herausforderung stehen, Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium vereinbaren zu müssen (vgl. Blome et al. 2013: 245; BMFSFJ 2018: 12f.; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 163ff.). Insbesondere im Zuge der Coronapandemie ist diese ungleich verteilte Belastung wieder stärker in den Fokus gerückt (vgl. Mordhorst et al. 2021: 3f.). Daher nehmen Vereinbarkeitsmaßnahmen weiterhin einen hohen Stellenwert im Kontext von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ein.

Im Folgenden wird der Stand von Kinderbetreuungs- und Vereinbarkeitsangeboten auf der Basis bereits früher erhobener Daten (vgl. u. a. Kortendiek et al. 2016, 2019) fortgeschrieben. Die empirische Grundlage bilden die Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW"[19] sowie ergänzend Antworten aus der Hochschulbefragung. In der Datenbank sind neben den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW auch weitere nordrhein-westfälische Hochschulen vertreten. Diese werden in die Analyse einbezogen. Richteten sich frühere Angebote vornehmlich an Eltern und hier insbesondere an Frauen mit Kindern, ist nun auch die Pflege von Angehörigen ein zentraler Aspekt von Vereinbarkeitsfragen. Dies spiegelt sich in der Umbenennung der früheren Elternservicebüros in

[19] www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de

Familienservicebüros. Mit Blick auf ein breiteres Verständnis von Sorgearbeit erweitert sich damit auch das Feld der möglichen Adressat_innen der Vereinbarkeitsangebote und -politiken an den Hochschulen. Darüber hinaus haben sich durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse Lebens- und Familienformen pluralisiert und damit die Vorstellungen über Familien verändert und ausdifferenziert. Es stellt sich die Frage, welches Verständnis von Familie an den Hochschulen vorhanden ist und damit einhergehend, welche Personen als Sorgetragende anerkannt werden. Daher wurde mit dem nun vorliegenden Bericht erstmals erhoben, wie die befragten Hochschulen Familie definieren.

4.1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Für viele Hochschulen stellt die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ein zentrales Themenfeld dar, das in die organisationalen Prozesse eingebunden werden soll. Hierzu wird oftmals die Teilnahme an externen Prüfverfahren, wie der Zertifizierung im „audit familiengerechte Hochschule“ oder der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“, genutzt. Im Sinne moderner Hochschulgovernance wird mit der Teilnahme die Verantwortung für eine familienfreundliche Hochschule aufseiten der Hochschulleitung verortet. Zugleich signalisiert die Hochschule nach außen, dass sie sich um die spezifischen Belange von Familien kümmert. Jedoch muss auch der hohe personelle und im Falle des audits familiengerechte Hochschule der finanzielle Aufwand für die Teilnahme an den Prüfverfahren in Betracht gezogen werden, die dann nicht mehr für konkrete Maßnahmen an den Hochschulen aufgewendet werden können (vgl. Blome et al. 2013: 200f.).

Alle 14 Universitäten und 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Trägerschaft des Landes NRW haben sich für mindestens eine der beiden genannten Initiativen entschieden und weisen sich dadurch als familienfreundliche Hochschule aus. In Bezug auf die Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule unterscheiden sich die Hochschulen jedoch darin, seit wann sie sich extern zertifizieren lassen. So berichtet die Universität Bielefeld, dass über die erfolgreiche Teilnahme seit 2006 „die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Strukturen zur besseren Vereinbarkeit wesentlich angetrieben“ werden konnte. Die Fachhochschule Aachen betont, seit 2009 „[die] Auditierungen […] regelmäßig zur Identifizierung neuer bzw. Anpassung alter Strategien [zu nutzen]“, während die Westfälische Hochschule 2020 zum ersten Mal zertifiziert wurde und somit erste Entwicklungen angestoßen wurden. Die Kunsthochschulen wiederum haben sich einheitlich gegen ein externes Verfahren entschieden, an den eher kleinen Hochschulen kann möglicherweise von einem Missverhältnis von Aufwand und Ertrag ausgegangen werden.

4.1.1 Familienbegriffe

Aus den Rückmeldungen der Hochschulbefragung geht hervor, dass sich ein Großteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit der Frage beschäftigt, was unter dem Begriff „Familie“ verstanden wird. Insgesamt 29 der 37 Hochschulen geben an, eine Definition von Familie intern entwickelt zu haben. Diese werden in Leitbildern, Gleichstellungsplänen, Prüfungsordnungen oder auf den Webseiten der Hochschulen aufgeführt. Einige der Hochschulen verknüpfen ihre Definition von Familie unmittelbar mit dem audit familiengerechte Hochschule, denn die Entwicklung eines Familienbegriffs ist Teil des Verfahrens. So verweist bspw. die Fachhochschule Bielefeld darauf, dass der „Familienbegriff, den sich die Fachhochschule Bielefeld zu Eigen gemacht hat, […] im Audit ‚familiengerechte Hochschule‘ erarbeitet [wurde]“.

Die Hochschulen vertreten überwiegend ein breites Verständnis von Familie, in dem nicht ausschließlich von Kernfamilien mit Mutter, Vater und leiblichen Kind(ern) ausgegangen wird. Dabei unterscheiden sie sich jedoch darin, inwiefern sie konkret auf andere Formen des Zusammenlebens verweisen. Sieben Hochschulen geben explizit an, einen weiten Familienbegriff zu nutzen bzw. Familie nicht traditionell aufzufassen. So formuliert bspw. die Folkwang Universität der Künste, ihre Unterstützung nicht nur auf traditionelle Familienmodelle auszurichten, sondern „vielfältige Beziehungsformen mit ihren spezifischen Bedürfnissen“ in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus verweisen einzelne Hochschulen auf die Abhängigkeit des Familienverständnisses von kulturellen Bedingungen und demografischen Entwicklungen,

die eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Begriffs erfordern.

Zentral genannt wird häufig die Übernahme oder Wahrnehmung von Verantwortung füreinander. In mehr als der Hälfte der Hochschulen mit einem Familienbegriff wird Verantwortungsübernahme als wesentliches Kriterium genannt. Dabei wird meist unbestimmt gelassen, wer konkret für wen Verantwortung übernimmt, und stattdessen das unbestimmte „füreinander" in den Mittelpunkt gestellt, sodass verschiedene Fürsorgeverhältnisse einbezogen werden können.

Einzelne Hochschulen fokussieren die Verantwortungsverhältnisse, indem sie auf spezifische Tätigkeiten verweisen, so spricht bspw. die FernUniversität in Hagen von „Erziehungs- und Pflegeverantwortung". Ergänzt oder ersetzt wird die Verantwortungsübernahme anderer Hochschulen durch ähnliche Formulierungen wie „füreinander da […] sein wollen" (RWTH Aachen) oder „sich solidarisch unterstützen" (Fachhochschule Aachen).

Darüber hinaus ist in vielen Familiendefinitionen eine zeitliche Komponente relevant. Insgesamt zwölf Hochschulen betonen, dass die Beziehungen innerhalb einer Familie auf Dauer angelegt oder zumindest auf Langfristigkeit ausgerichtet sind. So wird davon gesprochen, dass langfristig soziale Verantwortung wahrgenommen wird (z. B.: Universität Paderborn, Universität Siegen, Westfälische Hochschule), dauerhaft füreinander eingestanden wird (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe) oder ein „auf Dauer angelegtes privates Miteinander-Leben" (Hochschule Rhein-Waal) Familie ausmache.

Insgesamt sieben Hochschulen beziehen in ihre Familiendefinition die Wohnsituation mit ein. Dabei greifen vier Hochschulen eine Form von Zusammenleben als ein Kriterium auf, so formuliert bspw. die Fachhochschule Südwestfalen: „Zur Familie gehören demnach Menschen, mit denen Hochschulangehörige in häuslicher Gemeinschaft leben". Die Offenheit gegenüber einem Familienkonzept, das sich nicht auf einen Haushalt beschränkt, zeigen die Universität Bochum und die Universität Duisburg-Essen, wenn sie betonen, dass sie Verantwortungsübernahme auch haushaltübergreifend verstehen, und auch die Hochschule Bochum merkt an, dass ihr Verständnis von Familie nicht auf die „häusliche Gemeinschaft beschränkt" ist.

Unterschiedlich gehen die Hochschulen mit Verwandtschaft und Partnerschaft in ihren Beschreibungen von Familie um. So verweisen die RWTH Aachen, die Universität Düsseldorf und die Hochschule Düsseldorf explizit darauf, dass sie Familie auch unabhängig von Verwandtschaftsbeziehungen fassen. Von acht Hochschulen werden Kinder, pflegebedürftige Partner_innen und Verwandte explizit benannt. Sie vermitteln dabei zum Teil ein engeres Familienverständnis, so spricht die Fachhochschule Münster von der Kernfamilie und zu pflegenden Angehörigen als Voraussetzung für Familie. Andere Hochschulen führen Kinder und zu pflegende Angehörige lediglich als Beispiele an. Die Universitäten Bielefeld und Düsseldorf sprechen hier davon, dass Familie auf einem generationenübergreifenden Zusammenleben beruht. Die Universität Bonn sowie die TU Dortmund stellen in ihrem Familienverständnis (enge) persönliche Bindungen in den Mittelpunkt und schließen so Beziehungen in ihre Definition ein, die nicht ausschließlich auf biologischer Verwandtschaft oder rechtlicher Partnerschaft beruhen.

Die konzeptionellen Verhandlungen des Verständnisses von Familie an den Hochschulen schließen an verschiedenen Stellen an die sozialwissenschaftlichen Reflexionen des Begriffs an. Das zentral von den Hochschulen genannte Element der Verantwortungsübernahme in vielen Definitionen von Familie erinnert an sozialwissenschaftliche Arbeiten, die den Begriff der Verantwortungsordnung anstelle von Familie zur Diskussion stellen (vgl. Krämer/Sabisch 2018). Ebenso spiegelt sich die Ausweitung eines vormals eng verstandenen Familienbegriffs in den Teilen der Familiensoziologie wider, die Familie in erster Linie als Geschlechterbeziehung verknüpft mit Generationenbeziehung auffassen (Helfferich 2017: 14f.), sodass eine Offenheit für Familien jenseits der Kernfamilie in vielfältiger Ausgestaltung entsteht.

4.1.2 Familienservicebüros

Neben einem Leitbild ist für die Familienfreundlichkeit einer Hochschule die organisationale Verankerung von Vereinbarkeit in den Hochschulstrukturen zentral für den Weg hin zu einer familienfreundlichen Hochschule (vgl. Mordhorst et al. 2021). Es muss darum gehen, einen Ort zu schaffen, der auf Dauer sichtbar und zugänglich für Fragen und Themen rund um Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ist. An vielen Hochschulen

steht hierfür das Familienservicebüro.[20] Die Familienservicebüros fungieren als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen an den jeweiligen Hochschulen sowohl für Studierende als auch Beschäftigte, in denen Maßnahmen und Initiativen zu Familienfreundlichkeit gebündelt werden. Häufig sind sie in ihrer Entstehung eng an die Gleichstellungsbeauftragte gekoppelt, entwickeln sich aber zunehmend zu eigenen Organisationseinheiten und werden an anderen Stellen der Hochschule angesiedelt.

Insgesamt ist an 28 der 37 Hochschulen des Landes NRW ein Familienservicebüro eingerichtet worden. Unterschieden nach Hochschulart lässt sich feststellen, dass alle 14 Universitäten eine solche Einrichtung vorweisen und mittlerweile auch 13 der 16 HAWs. Im Vergleich zu früheren Erhebungen (Kortendiek et al. 2019) haben mit der Westfälischen Hochschule und der Hochschule Rhein-Waal zwei HAWs diese Angebote neu eingerichtet. Darüber hinaus kooperieren die Hochschule für Gesundheit Bochum sowie die Hochschule Hamm-Lippstadt mit dem BUK-Familienservice, der als externer Anbieter einen Teil der Aufgaben eines internen Familienservicebüros übernimmt. Damit sind nahezu flächendeckend Familienservicebüros an den Universitäten und HAWs eingerichtet. An den Kunsthochschulen ist die Situation anders gelagert, was zum Teil auf die niedrige Anzahl an Hochschulangehörigen oder auch auf fehlende finanzielle Mittel zurückzuführen ist. So verfügt nur die Folkwang Universität der Künste über ein Familienservicebüro. Dieses ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt.

Laut Angaben in der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW" ist die Beratung aller Hochschulangehörigen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschule die zentrale Leistung der Familienservicebüros. Das umfasst individuelle Beratungen u. a. zum Prozess des Eltern-Werdens, zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung, zur Pflege von Angehörigen oder Finanzierungsmöglichkeiten für Hochschulangehörige mit Fürsorgeverantwortung. Darüber hinaus bieten viele der Familienservicebüros Unterstützung in weiteren Tätigkeitsfeldern, wie der konkreten Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, der Koordination von Vernetzungsangeboten für Personen mit Fürsorgeverantwortung, der Organisation oder Durchführung von Ferien- oder Notfallbetreuung oder der Bereitstellung lokaler und digitaler Infrastruktur.

Wie bereits festgestellt wurde, ist eine Verstetigung der Familienservicebüros zwingend notwendig, um Vereinbarkeit von Familie und Studium, Wissenschaft und Beruf dauerhaft und effektiv umzusetzen (vgl. Koppenhöfer 2017). Nur so können langfristig Strategien entwickelt werden, die eine familienfreundliche Hochschulstruktur fördern. Inzwischen ist ein Großteil der Familienservicebüros verstetigt und in seiner Grundstruktur nicht mehr auf Projektmittel angewiesen. Insgesamt an 22 Hochschulen sind die Beratungsstellen auf Dauer angelegt und an einer weiteren zumindest in Teilen. Allerdings bleibt auch zu betonen, dass die Hochschule Niederrhein, die Hochschule Ruhr West sowie die Westfälische Hochschule[21] ihre Familienservicebüros weiterhin ausschließlich aus Projektgeldern finanzieren.

4.2 ENTWICKLUNG UND AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Ein wesentliches Instrument zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium ist die Betreuung der Kinder von Student_innen und Beschäftigten der Hochschulen. Hierfür bieten die Hochschulen Betreuung in Kindertageseinrichtungen, Kurzzeit- oder Notfallbetreuung sowie Ferienbetreuung an. Die Hochschulen ergänzen damit die Einrichtungen der kommunalen Kinderbetreuung, denn trotz des Ausbaus der Kinderbetreuung in Deutschland besteht nach wie vor eine große Lücke, um den bestehenden Bedarf zu decken. Dies gilt insbesondere für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren (vgl. Geis-Thöne 2020).

Es ist zu beobachten, dass sich die Anzahl der zur Verfügung gestellten Kinderbetreuungsplätze an den Hochschulen weiterhin stetig erhöht (vgl. Tab. II 4.1). Zum Erhebungszeitpunkt stehen 3.588 Kinderbetreuungsplätze für Hochschulangehörige in entsprechend ausgewiesenen Einrichtungen zur Verfügung. Mit ei-

[20] Im Folgenden wird vereinfachend die Bezeichnung Familienservicebüro verwendet, auch wenn einzelne Hochschulen andere Benennungen vornehmen (z. B. Familienbüro, Familienservice oder Family Support).

[21] Da das Familienbüro an der Westfälischen Hochschule erst kürzlich eingerichtet wurde, kann auf einen dynamischen Prozess zu mehr Verstetigung gehofft werden.

Tab. II 4.1 Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an nordrhein-westfälischen Hochschulen (einschließlich Unikliniken) nach Altersgruppen

	2013		2016		2018		2021		Steigerungsrate 2013–2021
Altersgruppe	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	%
0–3 Jahre	352	11,8 %	880	26,7 %	949	27,0 %	1.010	27,6 %	260,1 %
0–6 Jahre	1.987	66,4 %	1.370	41,6 %	1.394	39,6 %	1.409	39,3 %	-29,1 %
3–6 Jahre*	276	9,2 %	1.007	30,5 %	1.136	32,3 %	1.129	30,9 %	309,1 %
0–14 Jahre	377	12,6 %	40	1,2 %	40	1,1 %	40	1,1 %	-89,4 %
Alle Altersgruppen	**2.992**	**100 %**	**3.297**	**100 %**	**3.519**	**100 %**	**3.588**	**100 %**	**19,9 %**

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen" (Stand Februar 2022). Die Altersgruppierungen richten sich aufgrund der Fortschreibung der Daten nach den Gender-Reporten 2010 und 2016 und danach, für welche Altersgruppen die Einrichtungen jeweils Plätze anbieten. * Diese Altersgruppe nimmt häufig auch Kinder ab zwei Jahren auf.

nem Blick auf die langfristige Entwicklung zeugt dies von einer enormen Dynamik, da in den betrachteten 18 Jahren die Zahl an Plätzen nahezu verdoppelt werden konnte. Nach einer Aufbauphase bis etwa Mitte der 2010er-Jahre befindet sich die Entwicklung inzwischen in der Konsolidierung, sodass sich die Platzkontingente in den vergangenen Jahren auf einem niedrigen Niveau vergrößern. Auch wenn sich die Platzzahl in den letzten Jahren nicht sprunghaft erhöht hat, wird doch deutlich, dass sich die Hochschulen bemühen, ihre Angebote an Betreuungsmöglichkeiten zu vergrößern. Denn die Anzahl der Einrichtungen an den Hochschulen für die Kinderbetreuung hat sich im Vergleich zu 2018 von 86 (Kortendiek et al. 2019: 180) auf 97 erhöht. Ein Hinweis darauf, dass die Angebote weiter ausdifferenziert werden.

Ein Blick auf die betreuten Altersgruppen zeigt, dass sich weiterhin die meisten Angebote der Hochschulen auf die gesamte Gruppe der Kinder im Vorschulalter beziehen. Fast 1.500 Plätze und damit mehr als 40 % der gesamten Plätze werden als altersgruppenübergreifend benannt. Doch auch spezifische U3- und U6-Plätze werden in großen Zahlen angeboten. Im Vergleich zu 2003 sind hier auch die stärksten Entwicklungen zu beobachten. Insbesondere U3-Plätze wurden in den vergangenen 18 Jahren deutlich ausgebaut. Auch wenn hier ebenfalls die Erhöhung der Plätze seit 2016 langsamer vonstattengeht, ist weiterhin ein steigender Trend zu erkennen. Ob im Zuge der langsam steigenden Platzzahlen die hohen Bedarfe gedeckt werden können, ist hier nicht abschließend zu klären, da die spezifischen Bedarfe von Hochschulangehörigen nicht bekannt sind. Für Kinder im Schulalter besteht ein sehr geringes Angebot an Betreuungsplätzen, hier ist vermutlich der Bedarf auch deutlich geringer, seitdem die Schulen ihre Ganztagsangebote ausgebaut haben.

Von den Trägern der jeweiligen Kindertageseinrichtung und -pflegestellen richten nach wie vor die Studierendenwerke die meisten Betreuungsplätze ein. In insgesamt 38 Einrichtungen werden etwa 1.650 Kinder aller Altersgruppen betreut. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Betreuung der Kinder von Student_innen, an 15 Einrichtungen werden diese exklusiv aufgenommen. Die übrigen Einrichtungen sind auch für Kinder von Hochschulbeschäftigten und/oder aus der Nachbarschaft geöffnet, jedoch werden Kinder studentischer Eltern in der Regel bevorzugt aufgenommen. Da die Studierendenwerke mit allen Hochschulen verknüpft sind, besteht zumindest theoretisch für alle studentischen Eltern der Zugang zu diesen Betreuungsplätzen, auch wenn das aufgrund von begrenzten Platzkontingenten sowie der Standortgebundenheit der Einrichtungen nicht immer und nicht für alle eine praktikable Möglichkeit ist. Das zweitgrößte Platzkontingent wird von den Betriebskindertagesstätten der Universitätskliniken gestellt. Die häufig großen Einrichtungen mit hohen Platzzahlen (bis zu 160 Plätze pro Einrichtung) ermöglichen etwa 880 Kindern von Uniklinikbeschäftigten die Betreuung. Auch hier sind die Altersgruppen relativ gleichmäßig verteilt, es bestehen sowohl Plätze für den U3- und den Ü3-Bereich als auch altersgruppenübergreifende Plätze, und an der Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums Essen sind 20 Plätze für Kinder bis zu 14 Jahren offen. Insgesamt zwölf Einrichtungen sind direkt an die Hochschulen angegliedert und bieten Betreuungsplätze für etwa 330 Kinder. Hier liegt ein Schwerpunkt auf der Betreuung von U3-Kindern von Hochschulbeschäftigten. Bis auf die Kindertagesstätte EffHa in Bielefeld bieten alle Einrichtungen exklusive U3-Plätze und fünf Kitas richten sich ausschließlich an beschäftigte Eltern der Hochschulen. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte dieser Einrichtungen Kinderta-

gespflegestellen sind und entsprechend nur geringe Platzzahlen zur Verfügung stellen.

Eine Form der Kinderbetreuung, die an den Hochschulen in den letzten Jahren angestiegen ist, ist die Nutzung sogenannter Belegplätze in externen Einrichtungen. Hier gehen die Hochschulen Kooperationen mit einzelnen Einrichtungen oder Trägern ein, um Plätze für Hochschulangehörige zu reservieren. Dies stellt insbesondere für kleinere Hochschulen eine Möglichkeit dar, Kinderbetreuungsplätze bereitzustellen, ohne eine eigene Einrichtung an jedem Standort aufbauen zu müssen. Häufig handelt es sich dabei um Plätze im einstelligen oder niedrigen zweistelligen Bereich, die 30 Belegplätze der Fachhochschule Aachen in der Kita Villa Luna stellen hier schon eine Ausnahme dar. Andere Hochschulen wie die Technische Hochschule Köln oder die Universität Bielefeld haben Kooperationen mit mehreren Einrichtungen, sodass die Kontingente an den einzelnen Einrichtungen gering bleiben. Die Belegplatzangebote richten sich in etwa je zur Hälfte an alle Hochschulangehörigen und exklusiv an Hochschulbeschäftigte. Insbesondere an den Bielefelder Hochschulen zeigt sich eine starke Trennung zwischen den Kindern von Student_innen und Beschäftigten. Vom Studierendenwerk Bielefeld werden ausschließlich Kinder studentischer Eltern betreut, die Belegplätze sind wiederum Kindern von Hochschulbeschäftigten vorbehalten.

Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung

Die Arbeits- und Studienzeiten in der Wissenschaft sind häufig von Unregelmäßigkeiten gekennzeichnet und stimmen selten mit den geregelten Betreuungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflegestellen überein. Daher sind Eltern an Hochschulen häufig auf flexible Angebote zur Kinderbetreuung angewiesen. Auf diesen Bedarf können Hochschulen reagieren, indem sie Angebote für Kurzzeitbetreuung in den Randstunden oder kurzfristige Notfälle, in der Regel der Ausfall der Regelbetreuung, einrichten. Insgesamt geben 16 Hochschulen ihren Angehörigen die Möglichkeit einer Kurzzeit- oder Notfallbetreuung, zusätzlich bieten acht Hochschulen Vermittlungsangebote wie bspw. Babysitterbörsen[22] an. Die meisten dieser flexiblen Betreuungsangebote richten sich sowohl an Student_innen als auch an Hochschulbeschäftigte, an den Universitäten Bonn und Münster besteht jeweils ein Angebot für Studierende sowie für Beschäftigte. In Bezug auf die Betreuungszeiten und die Altersgruppen der Kinder unterscheiden sich die Maßnahmen. Einige Notfall- und Kurzzeitbetreuungen sind als Halbtagsangebote aufgebaut und fokussieren dabei auf die nachmittäglichen Randstunden, die meisten richten sich an den Regelbetreuungszeiten aus und ergänzen diese Betreuungszeiten durch zusätzliche Randstunden am Abend oder Wochenende. Die umfangreichsten Betreuungszeiten werden von der FernUniversität in Hagen bereitgestellt, der MiniCampus ist montags bis sonntags von 7:30 bis 22:00 Uhr geöffnet. In Bezug auf die Altersgruppen werden in allen Einrichtungen U3-Kinder betreut, häufig schon ab sechs oder acht Monaten. Die Altersobergrenze variiert jedoch: Ein Angebot nimmt nur Kinder bis zu drei Jahren auf, einige andere bis sechs Jahre, die meisten jedoch bis zehn oder zwölf Jahre, sodass in den meisten Fällen auch Grundschulkinder betreut werden können.

Schulferien oder Schließzeiten von Kindertagesstätten fallen nicht immer mit der vorlesungsfreien Zeit zusammen und sind auch darüber hinaus nicht ohne Weiteres in den Arbeits- oder Studienalltag zu integrieren. Daher bieten viele Hochschulen Ferienbetreuungsprogramme an. Von den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bieten 25 eine Form der Ferienbetreuung an. Die Verteilung auf 13 Universitäten und 12 HAWs bedeutet einerseits, dass unter diesen beiden Hochschularten Ferienbetreuungen eher die Regel als die Ausnahme sind, aber andererseits, dass keine Kunsthochschule diese Betreuungsmöglichkeit anbietet. Im Vergleich zu 2018 hat sich die Anzahl der Hochschulen nicht geändert. In der Grundstruktur ähneln sich die meisten Ferienbetreuungsmaßnahmen. Sie werden in der Regel als Ganztagsprogramme angeboten und richten sich an Schulkinder, häufig von sechs bis zwölf oder vierzehn Jahren. Eine Ausnahme bildet die „Ferienbetreuung für Kindergartenkinder" an der Universität Paderborn, die explizit auf die Schließzeiten der beiden Kindertagesstätten des Studierendenwerks abgestimmt ist. Hinsichtlich der Zielgruppen stimmen die Angebote auch überein, da sie sich sowohl an Kinder von Hochschulbeschäftigten als auch von Student_innen richten. Lediglich das „MagnusKids_Sommerferiencamp" des AStA der Universität Köln

[22] Babysitterbörsen werden nicht im engeren Sinne zu Kurzzeit- und Notfallbetreuungsangeboten gezählt, da hier u. a. eine große Abhängigkeit von Verfügbarkeiten und auch keine räumliche Anbindung besteht. Diese Zuordnung wurde im Gender-Report 2019 anders gehandhabt, sodass ein Vergleich im Zeitverlauf nur bedingt möglich ist.

ist ausschließlich auf Kinder von Student_innen ausgerichtet, bezieht jedoch auch die Technische Hochschule Köln und die Deutsche Sporthochschule mit ein.

4.3 FAMILIENFREUNDLICHE WISSENSCHAFTS-, ARBEITS- UND CAMPUSKULTUR

Neben den Angeboten zur Kinderbetreuung haben die Hochschulen eine Vielzahl weiterer Maßnahmen ergriffen, um die Arbeits- und Studienplätze familienfreundlicher zu gestalten. Insbesondere geht es auch darum, den Arbeits- bzw. Studienplatz an die Lebensverhältnisse von Hochschulangehörigen mit familiären Sorgetätigkeiten anzupassen und somit die Verantwortung für Vereinbarkeit nicht einseitig bei den einzelnen Hochschulangehörigen zu verorten (Blome et al. 2013: 244). Im Wesentlichen lassen sich die Maßnahmen in vier Kategorien unterteilen: Räumliche Strukturierung, Vereinbarungen und Ordnungen, Finanzielle Unterstützung sowie Veranstaltungen und Netzwerke.

4.3.1 Räumliche Strukturierung

Eine familienfreundliche Infrastruktur an den Standorten der Hochschulen soll ihre Mitglieder dazu ermutigen, auch vor Ort Familie mit Studium, Beruf und Wissenschaft zu vereinbaren. Neben den als zentrale Anlaufstellen fungierenden Familienservicebüros sind hier insbesondere Eltern-Kind-Räume zu nennen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen Arbeitsplatz für Eltern zur Verfügung stellen, der mit Schreibtisch, Stuhl und in Teilen auch Computern ausgestattet ist. Zugleich bietet der Raum Spiel- und Ruhemöglichkeiten für Kinder, die häufig durch Still- und Wickelmöglichkeiten ergänzt werden. Insgesamt 28 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stellen einen solchen Raum zur Verfügung. Diese Kombination aus Arbeits- und Rückzugsraum für Eltern soll es ermöglichen, auch mit Kind Zeit an der Hochschule zu verbringen. Die Hochschule für Gesundheit weist in der Hochschulbefragung bspw. darauf hin, dass so „Kinder aufgrund einer ausfallenden Betreuungsmöglichkeit […] mit in eine kinderfreundliche und -gerechte Umgebung in der Hochschule gebracht werden" können. Grundidee bleibt jedoch in der Regel die eigenständige Betreuung des Kindes oder zumindest die selbstorganisierte Betreuung durch andere. Ein Blick auf die Hochschularten zeigt, dass bis auf eine HAW und zwei Universitäten diese beiden Hochschularten komplett abgedeckt sind, aber mit der Kunsthochschule für Medien Köln lediglich eine Kunsthochschule einen Eltern-Kind-Raum eingerichtet hat. Insbesondere HAWs mit mehreren Standorten nutzen Eltern-Kind-Räume, um eine gewisse Form von Familienfreundlichkeit an jedem Campus zu gewährleisten. Allerdings muss auch auf die klaren Grenzen einer solchen Räumlichkeit verwiesen werden, die sich auf die Ermöglichung von gewissen Formen der Büroarbeit beschränkt. Bedarfe für Labortätigkeiten oder Einzelunterricht, wie an Kunsthochschulen üblich, können dadurch nicht abgedeckt werden.

Viele Hochschulen bieten ergänzend oder alternativ Räumlichkeiten an, die zumindest als Rückzugsmöglichkeit u. a. zum Stillen oder Wickeln dienen können, ohne jedoch als Arbeitsplatz nutzbar zu sein. Die beiden Universitäten (FernUniversität Hagen und Universität Paderborn) sowie die HAW (Fachhochschule Südwestfalen), die keine Eltern-Kind-Räume an ihren Standorten besitzen, stellen solche Stillräume und Wickelmöglichkeiten zur Verfügung. Eine zweite Möglichkeit, um einen Teil der Leistungen eines Eltern-Kind-Raums zu ersetzen, bilden sogenannte mobile „Kids-Boxen". Diese bestehen aus mobilen Schränken oder Koffern, die in der Regel Spielsachen, Hygieneartikel und mobile Wickel- und Schlafmöglichkeiten für Kleinkinder beinhalten. Diese Kids-Boxen können von Hochschulangehörigen in eigenen Büros sowie freien Räumlichkeiten der Hochschule genutzt werden. Auch dieses Angebot bieten die drei genannten Hochschulen an, aber auch zwei der Kunsthochschulen ohne Eltern-Kind-Raum (Folkwang Universität der Künste, Hochschule für Musik Detmold) besitzen Kids-Boxen. Neben den genannten Hochschulen besitzt ein Großteil der Hochschulen eines oder beide dieser Alternativangebote als Ergänzung zu einem Eltern-Kind-Raum, um ihren Hochschulangehörigen mehr Flexibilität zu ermöglichen. Vereinzelt stellen Hochschulen in ihrer Campusstruktur weitere infrastrukturelle Elemente wie Kinderspielecken, Spielplätze oder Eltern-Kind-Parkplätze zur Verfügung, um den Zugang für Eltern am Campus zu erleichtern und für mehr Sichtbarkeit von Kindern auf dem Hochschulgelände zu sorgen.

4.3.2 Vereinbarungen und Ordnungen

Eine weitere Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium strukturell zu verankern, ist die Regulierung des Arbeits- und Studienalltags mithilfe von Dienstvereinbarungen, Studien- und Prüfungsordnungen oder anderweitigen Vorgabemechanismen. Überwiegend handelt es sich dabei um Regulierungen und Flexibilisierungen in Bezug auf die Arbeits- und Studienzeit und den Arbeits- bzw. Studienort.

Die Universitäten Bielefeld und Paderborn, die Folkwang Universität der Künste sowie die Hochschulen Hamm-Lippstadt und Rhein-Waal geben an, Dienstvereinbarungen zu Gleitzeit für ihre Beschäftigten beschlossen zu haben. Zudem verweisen fünf weitere Hochschulen darauf, dass sie flexible Arbeitszeiten bzw. -modelle gewähren oder, wie die TU Dortmund, auf Vertrauensarbeitszeit in der Verwaltung umgestellt haben. Neben flexiblen Arbeitszeiten sind auch speziell Homeoffice- und Telearbeitsmöglichkeiten im Kontext der Pandemie noch einmal stärker in den Fokus gerückt. Auch hier geben sieben Hochschulen an, Dienstvereinbarungen zu Telearbeit, Homeoffice oder zum mobilen Arbeiten abgeschlossen zu haben. Zudem wird auch an der Fachhochschule Aachen zum Erhebungszeitpunkt eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten erarbeitet und vier weitere Hochschulen merken an, Regelungen im Bereich Homeoffice und Telearbeit zu ermöglichen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium zu gewähren. Mit der Hochschule Bochum und der Kunstakademie Münster stellen jedoch lediglich zwei Hochschulen heraus, dass Führungspositionen nicht zwingend mit Vollzeittätigkeiten verbunden sein müssen. Sie betonen die Möglichkeit von Führen in reduzierter Vollzeit bzw. in Teilzeit. Darüber hinaus bestehen an der Kunsthochschule für Medien und der Fachhochschule Aachen familienfreundliche Sitzungszeiten und an der Hochschule Hamm-Lippstadt wird bei der Stundenplanung Rücksicht auf Lehrende mit Familienverantwortung genommen.

Aufseiten der Studierenden besteht die Möglichkeit für ein Teilzeitstudium, darauf verweisen im Rahmen der Hochschulbefragung die Hochschule Düsseldorf, die Hochschule für Gesundheit sowie die Folkwang Universität der Künste. Auch wird angegeben, dass Student_innen mit Familienverantwortung der Zugang zu Lehrveranstaltungen zu betreuungsfreundlichen Zeiten erleichtert wird. Die Hochschule Hamm-Lippstadt hat hierfür bspw. einen Priority-Check-in eingerichtet. Auf der Ebene von Prüfungen und Bewertungen kann in Ordnungen die Gewährung eines Nachteilausgleichs festgeschrieben werden, darauf verweisen die Fachhochschule Bielefeld sowie die Hochschule Ruhr West.

4.3.3 Finanzielle Unterstützung

Formen finanzieller Unterstützung lassen sich mehrheitlich in zwei Gruppen unterteilen – zum einen die Erstattung von Kinderbetreuungskosten und zum anderen die Vergabe von Stipendien. Auffällig ist, dass diese Form der Förderung von Vereinbarkeit insbesondere an den Kunsthochschulen aufzufinden ist. Alle sechs der an der Befragung teilnehmenden Kunsthochschulen bieten Kinderbetreuungszuschüsse an und vier von ihnen stellen Stipendien mit Fürsorgebezug zur Verfügung.

Anhand der Hochschulbefragung lässt sich nachvollziehen, dass an insgesamt 18 Hochschulen Kinderbetreuungskosten unter bestimmten Umständen komplett oder anteilig von den Hochschulen übernommen werden. Die Maßnahmen sind häufig an berufs- oder studienbedingte Tätigkeiten außerhalb der geregelten Betreuungszeiten geknüpft, hierzu zählen insbesondere Tagungen, Dienstreisen, Fort- und Weiterbildungen oder Prüfungstermine. Darüber hinaus verweisen einige Hochschulen darauf, dass der Anspruch auch im Kontext von Schließzeiten der Regelbetreuungseinrichtung besteht. Die Universität Düsseldorf stellt das Förderprogramm „Silencium“ bereit, auf das Hochschulangehörige in Abschlussphasen zurückgreifen können. Die Universität Paderborn besitzt mit dem Känguru-Projekt eine Maßnahme, die die Erstattung von Kinderbetreuungskosten speziell für alleinerziehende Student_innen ermöglicht.

Neun Hochschulen vergeben familienbedingte Stipendien. Jedoch unterscheiden sie sich stark anhand der geförderten Leistungen. Die Universität Köln und die Hochschule Düsseldorf wollen Student_innen mit Kind über ein Stipendium einen Auslandsaufenthalt ermöglichen. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie die Kunstakademie Münster bieten Promotions-

stipendien für Personen mit Familienverantwortung an. Auch die Fachhochschule Dortmund richtet ihr Stipendium auf die Promotionsphase aus, adressiert aber explizit Mütter. In Form eines Deutschlandstipendiums mit Familienfokus wollen die Deutsche Sporthochschule Köln, die Folkwang Universität der Künste sowie die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf speziell Student_innen in Notlagen ansprechen.

4.3.4 Veranstaltungen und Netzwerke

Die Angebote der Kategorie Veranstaltungen und Netzwerke lassen sich im Wesentlichen nach zwei Typen von Maßnahmen unterscheiden. Zum einen handelt es sich um Workshops, Schulungen oder ähnliche Formate, in denen Informationen und Lerneffekte im Vordergrund stehen, und zum anderen um Treffen, die darauf ausgelegt sind, den Austausch zwischen Hochschulangehörigen mit Fürsorgeverantwortung zu fördern.

Im Rahmen von internen Fortbildungs- und Weiterbildungsprogrammen werden an der RWTH Aachen, der FernUniversität Hagen, der Universität Köln und der Universität Münster Seminare und Workshops angeboten. Und auch die Fachhochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, die Fachhochschule Südwestfalen sowie die Fachhochschule Münster geben an, einzelne Veranstaltungen dieser Art durchzuführen. Darüber hinaus greifen die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Rhein-Waal auf externe Anbieter zurück, um ihren Hochschulangehörigen spezifische Seminare zu ermöglichen. Einige Hochschulen legen besonderen Wert auf die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften, die von der Fachhochschule Aachen bspw. als „Schlüsselakteur:innen in der Umsetzung einer familiengerechten Personalführung" eingeschätzt werden. Die Universität Köln sowie die Technische Hochschule Köln schulen ihre Führungskräfte zu Themen wie „familienfreundliche Führung", „praxisnahes Arbeitsrecht" oder zu „Arbeiten auf Distanz". Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet ein spezielles Programm für Führungskräfte im Kontext von Mitarbeiter_innen mit Pflegeverantwortung an.

Netzwerktreffen sind jeweils auf spezifische Personengruppen mit Familienverantwortung zugeschnitten. Häufig werden Eltern angesprochen, denen eine Möglichkeit zum niedrigschwelligen Austausch geboten werden soll, so organisieren die TU Dortmund, die Deutsche Sporthochschule, die Universität Wuppertal sowie die Hochschule Rhein-Waal ein Eltern-Café bzw. einen Eltern-Kind-Treff. Auch die Fachhochschule Aachen und die Hochschule Düsseldorf haben ein solches Angebot etabliert, sie legen jedoch den Fokus auf studentische (werdende) Eltern, neben Austausch und Vernetzung soll es an der Fachhochschule Aachen auch als Informationsveranstaltung dienen. Insbesondere auf Peer-Beratung setzen die FernUniversität in Hagen mit dem Netzwerk „Eltern beraten Eltern" oder die Fachhochschule Dortmund mit der studentischen Peer-Beratung der familyscouts. Ein spezieller Fokus auf Väter wird an der Fachhochschule Südwestfalen und der TU Dortmund in Form von Väternetzwerken an den eigenen Hochschulen gelegt, die Fachhochschule Südwestfalen ist zudem Mitglied in einem deutschlandweiten Väternetzwerk. Auch einige andere Hochschulen sprechen explizit Väter an, so gibt es bspw. an der Universität Duisburg-Essen und der RWTH Aachen einen Väterbeauftragten, die Universität Düsseldorf veröffentlicht jährlich den Kalender VäterZeit und die Universität Paderborn bietet kollegiale Beratung für (werdende) Väter im wissenschaftlichen Mittelbau an. Ein besonderes Augenmerk auf Hochschulbeschäftigte mit Pflegeverantwortung wird mit dem Pflegefrühstück für Beschäftigte an der Fachhochschule Aachen gelegt. Darüber hinaus nutzen Hochschulen fürsorgeaufgabenübergreifende Angebote, wie ein Familiennetzwerk an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die FamilienZeit an der Hochschule Düsseldorf oder der Familientag an der Hochschule Bochum.

Eine andere Form von Vernetzung wird mit Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogrammen während bzw. nach einer Familienphase verfolgt. Hierbei geht es darum, Phasen wie eine Elternzeit gut in die Hochschulkarriere integrieren zu können, Netzwerke aufrechtzuerhalten und den Übergang zurück an die Hochschule gut zu gestalten. Laut der Hochschulbefragung führen drei HAWs ein solches Programm durch. An der Fachhochschule Aachen und der Hochschule Rhein-Waal wird nicht auf eine Fachspezifik verwiesen, während die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe sich auf Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen fokussiert.

4.4 Resümee

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung zeigen, dass die Hochschulen der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium einen hohen Stellenwert im Kontext von Gleichstellungsarbeit einräumen und neben der Kinderbetreuung weitere Angebote für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung existieren. Dies wird auch über die Teilnahme der Hochschulen an Zertifizierungen und Auditverfahren sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen oder die Ermöglichung von Homeoffice deutlich.

Eine wichtige Rolle nehmen die Familienservicebüros an den Universitäten und HAWs ein. Sie bilden dort die zentrale Anlaufstelle für Vereinbarkeitsfragen und stehen sinnbildlich für deren organisationale Einbindung in die Struktur der Hochschule. Besonders erfreulich ist die zunehmende Verstetigung der Familienservicebüros an den meisten Hochschulen und damit die Anerkennung von Vereinbarkeitsmaßnahmen als Daueraufgabe der Hochschule.

Dabei setzen die Hochschulen in der Regel auf einen weiten inklusiven Familienbegriff, der über die traditionelle Kleinfamilie und die alleinige Fokussierung auf die Betreuung und Erziehung von leiblichen Kindern hinausgeht. Für ihre Definition von Familie sind Verantwortungsübernahme und auf Langfristigkeit angelegte Beziehungsformen häufig zentral. Das zeugt davon, dass auf einer theoretisch konzeptionellen Ebene an vielen Hochschulen auf gesellschaftliche Veränderungen eingegangen wird. Auf der praktischen Ebene lassen sich ebenfalls Entwicklungen in diese Richtung erkennen, so sind die Beratungsangebote in der Regel breit aufgestellt und beinhalten selbstverständlich Themenschwerpunkte wie bspw. die Pflege von Angehörigen. Inwiefern weit gefasste Familienbegriffe auch eine Einbeziehung nichttraditioneller Familienmodelle in konkrete Maßnahmen mit sich bringen, ist anhand der Daten nicht nachvollziehbar. Hier könnte in einer zukünftigen Erhebung stärker das Verhältnis von Absichtserklärung und praktischer Umsetzung in den Blick genommen werden.

Damit die Vereinbarkeit von Familie – im weit gefassten Sinne – mit Beruf, Wissenschaft bzw. Studium gut gelingt und damit zu mehr Gleichstellung beitragen kann, ist es neben den genannten Aspekten erforderlich, auch innerhalb der Hochschulstrukturen die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen mit Familien- und Sorgeverantwortung anzuerkennen und nicht die Anpassungsleistung auf deren Schultern zu belassen. Daher sollten auch die Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen, insbesondere in der Wissenschaft, einer gründlichen Revision unterzogen werden, da diese nach wie vor eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Lebensgestaltung erschweren.

5 SEXUELLE BELÄSTIGUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND GESCHLECHTERVIELFALT

Eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen ist der Schutz vor Diskriminierung, wozu auch die Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt zählt. Als im Rahmen des letzten Gender-Reports erstmals erhoben wurde, was die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW tun, um ihre Mitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen, wurde deutlich, dass viele Hochschulen zwar Maßnahmen ergreifen, es jedoch an systematischen Handlungsstrategien fehlt. Zudem zeigte sich, dass an den Hochschulen die Etablierung eines umfassenderen Diskriminierungsschutzes noch aussteht. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wurde zumeist als singuläres Phänomen begriffen und so stand die Verwobenheit verschiedener Diskriminierungsmerkmale und damit Mehrfachdiskriminierungen zumeist nicht im Fokus der Hochschulen (Kortendiek et al. 2019: 209–221). Zu diesen Ergebnissen kommen auch die in der Handreichung „Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken" versammelten Expertisen (Mense et al. 2022).[23]

Die Anerkennung von nichtbinären Geschlechteridentitäten kann als weiterer Baustein einer diskriminierungsarmen Hochschulkultur begriffen werden. Auch wenn die Einführung eines dritten positiven Geschlechtseintrags bislang keine rechtsverändernden Folgen für die Gleichstellungsarbeit hatte, sollte auch in der Gleichstellungsarbeit die geschlechtliche Vielfalt jenseits eines binären Verständnisses von Geschlecht berücksichtigt werden (vgl. Mense 2020; Mense et al. 2019).

Auf der Grundlage der Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung dokumentiert dieses Kapitel, wie die Hochschulen in NRW mit den Erfordernissen eines Diskriminierungsschutzes umgehen, der sowohl den Umgang mit sexueller Belästigung, Mehrfachdiskriminierungen als auch mit Geschlechtervielfalt beinhaltet.

5.1 MASSNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULKULTUR

Anknüpfend an die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 stehen zunächst die Maßnahmen der Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Fokus. Daran anschließend wird dargestellt, wie die Hochschulen mit Fragen von Mehrfachdiskriminierung umgehen und inwieweit sexuelle Belästigung in übergreifende Antidiskriminierungskonzepte eingebettet ist. Darüber hinaus wird gefragt, wie sich hochschulinterne Zusammenarbeiten zwischen Akteur_innen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit gestalten. Das Schlusskapitel widmet sich dem Bereich des Kinder- und Jugendschutzes als eine an den Hochschulen bislang kaum beachtete Problematik im Kontext des Diskriminierungsschutzes und der Prävention von sexueller Belästigung.

5.1.1 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Mit Ausnahme der FernUniversität Hagen geben alle befragten Hochschulen an, Maßnahmen im Zuge der Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu ergreifen. Die Universität Bielefeld betont bezüglich des Umgangs mit sexualisierter Belästigung eine „grundsätzliche Offenheit" für einen „Abbau der Tabuisierung des Themas". Mehrere Hochschulen berichten von einer Null-Toleranz-Politik im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und sprechen aus diesem Grund auch Kündigungen gegenüber Mitarbeitenden aus. In ihren Antworten heben die Hochschulen unterschiedliche Aspekte der Thematik hervor, bspw. die (Weiter-)Entwicklung von Richtlinien und

[23] Die Handreichung bietet einen aktuellen und umfassenden Überblick zu den spezifischen Facetten der Thematik im Hochschulkontext. Sie enthält zentrale Handlungskonzepte zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ist in der Reihe Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen.

Vereinbarungen, das Beschwerdeverfahren sowie Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Strukturelle Verankerung von sexueller Belästigung in Antidiskriminierungsrichtlinien

Fünf Hochschulen geben an, derzeit erstmals eine Richtlinie gegen Diskriminierung und insbesondere gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu entwickeln.[24] An der TU Dortmund soll damit u. a. das Beschwerdeverfahren nach AGG für die Studierenden geöffnet werden. An der Hochschule Hamm-Lippstadt sind am Entwicklungsprozess einer Richtlinie zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht nur Vertreter_innen aller Status- und Funktionsgruppen beteiligt, sondern es wird auch externe Expertise eingeholt. Weitere Hochschulen wie die Technische Hochschule Köln oder die Deutsche Sporthochschule Köln geben an, jüngst erstmals eine Richtlinie erlassen zu haben.

An Hochschulen, die bereits über eine Richtlinie verfügen, ist ebenfalls eine gewisse Dynamik zu beobachten: Beispielsweise wird in Paderborn die Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten aktualisiert, zudem soll ein gestuftes Beschwerdeverfahren eingeführt werden. Auch die Universität Bonn überarbeitet zum Befragungszeitraum ihre Richtlinie zu sexueller Belästigung. Ein Schwerpunkt soll zukünftig auf Transparenz und Informationen in Bezug auf das Beschwerdeverfahren und Sanktionsmöglichkeiten gelegt werden. Dabei stellt die Technische Hochschule Köln ihre kürzlich verabschiedete Richtlinie auch in englischer Sprache zur Verfügung. Die Umsetzung sowie die Evaluation der in der Richtlinie verankerten Maßnahmen erfolgt dabei durch den Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf verpflichtet sich durch ihre Richtlinien zur Durchführung von Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

An der Hochschule Rhein-Waal wurde die Thematik sexualisierte Gewalt und Antidiskriminierung erstmals in den Gleichstellungsrahmenplan aufgenommen mit dem Ziel, Vernetzungsstrukturen sowie eine entsprechende Internetpräsenz aufzubauen. Die Gleichstellungsrahmenpläne der Hochschule Bochum und der Folkwang Universität der Künste enthalten je einen Passus zum Thema sexualisierte Diskriminierung sowie allgemein zum Thema Antidiskriminierung.

Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren

Ein weiteres wichtiges Element zum Schutz vor sexueller Belästigung und weiterer Diskriminierungsformen sind qualifizierte und niedrigschwellige Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene (vgl. Schlenzka 2022: 22). Mehrere Hochschulen weiten ihre bislang bestehenden Angebote derzeit aus oder richten diese neu ein: So baut bspw. die Hochschule Ruhr West eine Anti-Diskriminierungsstelle im Referat Gender Equality & Diversity Management auf. Einige Hochschulen kooperieren hierbei auch mit externen Angeboten: An der Hochschule für Musik und Tanz Köln wurde für Fälle sexualisierter Belästigung und Machtmissbrauch[25] eine externe Beratungsstelle eingeführt. Die Universität Paderborn bietet auf dem Campus ein regelmäßiges externes anonymes Beratungsangebot zu sexualisierter Belästigung und Machtmissbrauch durch die Paderborner Frauenberatungsstelle Lilith an. Die Kunstakademie Münster arbeitet diesbezüglich sowohl mit der Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt Zartbitter als auch mit einer Rechtsanwaltskanzlei zusammen.

Die Fachhochschule Münster hat ein internes und auch externes Beratungsangebot geschaffen: Intern wird dies durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ausgefüllt, zusätzlich steht sowohl Betroffenen als auch der Gleichstellungsbeauftragten eine Fachanwältin für eine Rechtsberatung zur Verfügung. An der Deutschen Sporthochschule Köln fungiert eine durch das Rektorat beauftragte Person für Antidiskriminierung als Ansprechpartner_in für Betroffene. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf hat ein anonymisiertes Meldeverfahren über die Website der Hochschule eingerichtet. Die Hochschule für Gesundheit betont, dass sich Betroffene ungeachtet des Dienstweges u. a. an die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalräte oder die AGG-Beschwerdestelle wenden können und die Entscheidung über das wei-

[24] Kortendiek et al. (2019) analysiert bestehende Verfahrensrichtlinien zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Hierbei zeigte sich, dass insbesondere die Universitäten und Kunsthochschulen über entsprechende Richtlinien verfügten bzw. diese in Vorbereitung waren, während sich an den HAWs die Situation deutlich disparater darstellte (Kortendiek et al. 2019: 216f.). Auf eine erneute Analyse wird hier verzichtet, da eine darauf aufbauende weitere Erhebung aus dem Jahr 2021 ergab, dass nunmehr alle Kunsthochschulen, die meisten Universitäten (11 von 14), aber weiterhin nur wenige HAWs (3 von 17) entsprechende Richtlinien verabschiedet haben (Herrmann et al. 2022: 37f.).

[25] Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (2018) „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen" wird sexuelle Belästigung auch in Verbindung mit Machtmissbrauch diskutiert (vgl. hierzu auch Beaufaÿs 2022).

tere Vorgehen auch nach einer entsprechenden Beratung bei den Betroffenen liegt. Die Universität Köln berichtet, dass die für Beschäftigte und Studierende geschaffenen Ansprech- und Beschwerdestellen zugleich auch Öffentlichkeitsarbeit betreiben und regelmäßig eigene Sensibilisierungskampagnen umsetzen. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bearbeitet eine Ombudskommission unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Verstöße gegen die „Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten". Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Kunstakademie Münster arbeiten mit Vertrauenspersonen aus unterschiedlichen Statusgruppen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe geschult werden. An der Technischen Hochschule Köln werden die bestehenden Erstkontakt- und Beratungsstellen durch die Beauftragten gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule unterstützt.

Präventionsmaßnahmen

Die meisten Hochschulen ergreifen Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung, um so auch insgesamt zu einer diskriminierungsarmen Hochschulkultur beizutragen. Hierzu zählen u. a. Informations- und Aufklärungskampagnen, Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen sowie weitere Veranstaltungen und Angebote: Beispielsweise bietet die Hochschule für Musik und Tanz Köln pro Semester mindestens eine Veranstaltung (z. B. Workshop, Vortrag, Aktionstag) zum Thema Machtmissbrauch und sexuelle Diskriminierung an.

Viele Hochschulen stellen Informationsmaterialien in Printformat oder online zur Verfügung. Einige Hochschulen wie z. B. die Technische Hochschule Köln nutzen Begrüßungsveranstaltungen für neue Beschäftigte sowie Vertragsunterzeichnungen, um die hochschulinternen Richtlinien und Informationen über Beratungs- und Beschwerdestellen bekannt zu machen. Andere Hochschulen, wie bspw. die Fachhochschule Dortmund, adressieren gezielt Führungskräfte. Auch mittels Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen sind Hochschulen präventiv tätig: So findet an der Kunstakademie Münster eine jährlich wiederkehrende Info-Veranstaltung für alle Hochschulangehörigen zum Thema Machtmissbrauch statt. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gibt es jährlich die Aktion ‚Respekt', die für Diversität und Nachhaltigkeit eintritt und über verschiedene Dimensionen von Diskriminierung, darunter auch sexuelle Belästigung, informiert. Die Universitäten Münster und Bielefeld sensibilisieren am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen, die Hochschulöffentlichkeit für die Thematik und die Hochschule Rhein-Waal nutzt hierzu die Veranstaltungsreihe „Virtual Days of Antidiscrimination" sowie die Podiumsdiskussion zum „International Day Against Homophobia, Biphobia, Interphobia and Transphobia (IDAHOBIT)" als Diskussionsplattformen. Seit 2018 hat das Gleichstellungsbüro der Universität Bonn eine universitätsweite Öffentlichkeitskampagne gegen sexuelle Belästigung initiiert, die jedes Jahr um ein weiteres Medium ergänzt wird. Daraus ist zugleich eine Kooperation mit der Universität Köln entstanden, mit dem Ziel, einen Videoclip für die Social-Media-Kanäle der beiden Universitäten zu erarbeiten. Die Universität Köln hat zudem im Rahmen ihrer Antidiskriminierungskampagne #unboxingdiscrimination Erfahrungen von Studierenden und Beschäftigten gesammelt und veröffentlicht. Diese Berichte sollen auch in die weitere Antidiskriminierungsarbeit einfließen.

Darüber hinaus wurde an der Hochschule für Gesundheit eine Befragung zum subjektiven Sicherheitsempfinden unter den Hochschulangehörigen durchgeführt, deren Ergebnisse für Veränderungen in der räumlichen Infrastruktur (Verbesserung von Beleuchtung, Verbesserung des Notrufsystems) genutzt wurden.

Fortbildungen und Schulungen

Viele Hochschulen bieten Schulungsangebote und Workshops an, die für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sensibilisieren sollen. Die Angebote richten sich an der Technischen Hochschule Köln, der Universität Duisburg-Essen und der Universität Bonn an das Führungspersonal oder an Personen, die in der Beratung oder als Erstanlaufstelle Kontakt zu Betroffenen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt haben. Teilweise stehen die Angebote weiteren Hochschulangehörigen offen. An der RWTH Aachen bestehen diverse Fortbildungsangebote für Beratende, darunter Antibias-Trainings, Antidiskriminierungsberatung und Schulungen zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). An der Folkwang Hochschule richten sich die Fortbildungen auch an Mitarbeiter*innen in Lehre und Verwaltung. Die Universität Bielefeld hebt neben der regelmäßigen Fortbildung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule" eine entsprechende Schulung des Sicherheitsdienstes hervor. Die Universität Münster bietet für Auszubildende u. a. ein Informationsseminar zum AGG an. Zudem würden Auszubildende und Ausbilder_innen für die Auswirkungen von Hierar-

chien und Geschlechterrollen sensibilisiert. Die Hochschule Rhein-Waal thematisiert in einem Workshop, wie sogenannte Bystander, die sexuelle Belästigungen beobachten, zum Schutz der belästigten Person eingreifen können. Auch die Deutsche Sporthochschule Köln hat ein entsprechendes Fortbildungsangebot zur Bystander-Intervention. Dieses ist allerdings noch nicht verstetigt. An der Fachhochschule Südwestfalen wird nach einer Anlaufphase das Gleichstellungsbüro interne und externe Fortbildungsangebote organisieren, u. a. für Kontaktpersonen. Darüber hinaus bieten einige Hochschulen, darunter die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Niederrhein, Selbstverteidigungs- und Empowerment-Kurse oder auch Argumentationstrainings gegen Sexismus an.

Integration in Lehre und Forschung

Mehrere Hochschulen integrieren das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Forschung und Lehre. An der Fachhochschule Münster findet bspw. die Lehrveranstaltung „Einführung in das Sexualstrafrecht" statt. An der Hochschule für Gesundheit Bochum wird das Thema „Sexuelle Diskriminierung an Hochschulen" regelmäßig in einer „Lunch Lecture" der Gleichstellungsbeauftragten behandelt. An der Hochschule Rhein-Waal wurde im Bereich Nachhaltiger Tourismus eine Schulung zum Thema Kinderschutz im Tourismus durchgeführt. Die Universitäten Paderborn und Bochum haben 2021 in Kooperation eine wissenschaftliche Tagung zu „#MeToo in Science. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Wege zu innovativer Prävention" organisiert. In Paderborn ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zudem als Thema in die Lehrer_innenfortbildung integriert. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln setzt u. a. auf künstlerische Sensibilisierungsmaßnahmen, z. B. in Form des von Studentinnen entwickelten Begleitprogramms zur Opernproduktion „The Rape of Lucretia" 2019. An der Deutschen Sporthochschule Köln ist eine Integration der Thematik in die Lehre in Planung.

5.1.2 Adressierung von Mehrfachdiskriminierung und hochschulbezogener Abhängigkeitsverhältnisse

Jüngst wurde insbesondere die Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierungen und hochschulinternen Abhängigkeitsverhältnissen als spezifisches Desiderat im Kontext des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen ausgemacht (Beaufaÿs 2022; Pantelmann/Wälty 2022; Schlenzka 2022). Daher wird im Folgenden genauer untersucht, wie die Hochschulen diese Thematiken in ihre Schutzkonzepte und Maßnahmen integrieren.

Mehrfachdiskriminierung

Die Universität Bielefeld berichtet, dass ihre Beratungs- und Anlaufstellen im Kontext von sexualisierter Diskriminierung Mehrfachdiskriminierungen und spezifische, individuelle Bedarfe berücksichtigen. Ähnliches formuliert auch die Universität Düsseldorf. An der Universität Bonn werden Verwobenheiten im Hinblick auf Geschlecht und Herkunft oder Geschlecht und Behinderung im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in den Fokus genommen, da solche Mehrfachdiskriminierungen zu spezifischen Vulnerabilitäten und Gefährdungen führen können. Die angebotenen Empowerment-Workshops zur Prävention von sexualisierter Gewalt richten sich explizit an Frauen, Lesben, inter, nichtbinäre, trans und agender Personen (FLINTA). Auch an der Universität Siegen findet die praktische Beratung von Betroffenen mit einem Fokus auf intersektionale Dimensionen statt. In diesem Zusammenhang hebt die Universität die Dimensionen Geschlecht, soziale Herkunft, Alter, körperliche Beeinträchtigung und sexuelle Orientierung hervor. An der Universität Münster setzt sich die seit 2020 bestehende Rektoratskommission für Diversity mit Mehrfachdiskriminierung im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auseinander. Die Folkwang Universität verweist im Falle von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung auch auf die AGG-Beschwerdestelle, die als Anlaufstelle für die verschiedenen Formen von Diskriminierung fungiert. Zudem wird ein Monitoring-Verfahren zur Erfassung von Diskriminierung an der Folkwang Universität entwickelt. Auch die Richtlinie der RWTH Aachen zum Schutz vor Benachteiligungen legt die Diskriminierungsmerkmale des AGGs zugrunde und erachtet „sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt" als besonders schwerwiegende Formen.[26] Mehrere Hochschulen, darunter die Folkwang Universität, die Universität Duisburg-Essen, die Fachhochschule Aachen und die Hochschule Rhein-Waal planen, ihre Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu einer Anti-

[26] Vgl. https://www.rwth-aachen.de/go/id/frod [Zugriff am 02.03.2022].

diskriminierungsrichtlinie zu erweitern und weitere Diskriminierungsdimensionen einzubeziehen.

Die Fachhochschule Südwestfalen thematisiert intersektionale Diskriminierungen in internen Schulungen. Zugleich verweist sie darauf, dass Handlungsempfehlungen oftmals in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsformen sowie auf Mehrfachdiskriminierung anwendbar seien. Einige Hochschulen, darunter die Hochschule Rhein-Waal und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, betonen, dass Ansprechpersonen auch in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert seien und im Beratungsfall entsprechend reagieren können.

Darüber hinaus ist die Folkwang Universität der Künste landesweit mit anderen Hochschulen vernetzt und arbeitet an der Gründung einer neuen Arbeitsgemeinschaft der nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichteten Beschwerdestellen, die auch bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung tätig sind. Dieses Netzwerk dient als Ersatz, da die von der Hochschulrektorenkonferenz eingerichtete AG „Sexuelle Diskriminierung" beendet wurde.

Abhängigkeitsverhältnisse

Insbesondere an den Kunst- und Musikhochschulen erscheint – aufgrund von Einzelunterricht, aber auch wegen der oftmals geringeren Größe – eine Auseinandersetzung mit hochschulinternen Abhängigkeitsverhältnissen sowie Nähe- und Distanzverhältnissen als besonders dringlich (vgl. Kirschning 2022). Die Befragung der Kunsthochschulen zeigt, dass diese die Thematik entsprechend aufgreifen: So hat die Folkwang Universität der Künste ein Maßnahmenpaket zum Thema Nähe und Distanz im Ausbildungsalltag entwickelt und einen entsprechenden Code of Conduct verabschiedet. Hierbei werden Lehrende fortgebildet, eine Empowerment- und Sensibilisierungskampagne für Studierende durchgeführt und die Thematik in den musikpädagogischen Studiengängen praxisnah in die Curricula verankert. Abhängigkeitsverhältnissen im Einzelunterricht begegnet die Hochschule für Musik und Tanz Köln u. a. mit einem „strukturierten Prozess zum Lehrendenwechsel". An der Kunstakademie Münster ist eigens eine Steuerungsgruppe zum Thema Machtmissbrauch eingesetzt worden, die sich zudem mit Intersektionalität auseinandersetzt, und die Kunsthochschule für Medien Köln behandelt Abhängigkeitsverhältnisse in Veranstaltungen zur Gleichstellung.

An den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist die Problematik von Abhängigkeitsverhältnissen ebenfalls virulent, auch wenn fünf HAWs und eine Universität angeben, diesbezüglich keine Maßnahmen zu ergreifen. Die übrigen Hochschulen sehen hier jedoch Handlungsbedarf. Zum großen Teil werden dabei Abhängigkeitsverhältnisse im Zuge von Beratungsfällen und Beschwerdeverfahren zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie allgemein in Beratungsprozessen und Betreuungsvereinbarungen reflektiert. Darüber hinaus stehen entsprechend sensibilisierte Ombudspersonen (RWTH Aachen) oder Vertrauenspersonen (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe) in Konfliktfällen zur Verfügung. Andere Hochschulen adressieren das Thema im Rahmen von Schulungen, Workshops und Programmen.

Insbesondere in den Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt thematisieren mehrere Hochschulen, dass Abhängigkeiten zu erhöhten Vulnerabilitäten führen können und dass das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen als besonders schwerwiegend einzuschätzen ist. Die Universitäten Düsseldorf und Köln sowie die Technische Hochschule Köln haben in solchen Fällen dementsprechend schwerere Sanktionen vorgesehen. Auch die Fachhochschule Aachen und die TU Dortmund wollen in Zukunft Abhängigkeitsverhältnisse bei der zum Befragungszeitraum anstehenden Entwicklung bzw. Aktualisierung einer Richtlinie berücksichtigen.

5.1.3 Kooperationen und Vernetzung im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit

Ein umfassender Diskriminierungsschutz an Hochschulen, der die vielfältigen Formen und Überschneidungen von Diskriminierungsmerkmalen berücksichtigt, benötigt neben einem systematischen Handlungskonzept auch die Zusammenarbeit und Kooperation der mit Antidiskriminierung und Gleichstellung befassten Stellen. Daher wurden die Hochschulen gefragt, wie sich die Zusammenarbeit im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit gestaltet.

Kooperation auf der Ebene von Hochschulgovernance

Nahezu alle Hochschulen geben an, dass verschiedene interne Stellen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit kooperieren. Eine Ausnahme ist die Hochschule Hamm-Lippstadt, die eine Zusammen-

arbeit zwischen verschiedenen Stellen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit verneint hat. An der FernUniversität Hagen, der Universität Wuppertal und der Westfälischen Hochschule befinden sich Antidiskriminierungsstrukturen derzeit noch im Aufbau, daher ist eine Zusammenarbeit noch in der Entwicklungsphase. Insgesamt existieren zwischen den Hochschulen Unterschiede im Grad der Institutionalisierung sowie der Regelmäßigkeit solcher Kooperationen. Manche finden auch fallbezogen statt.

Einige Hochschulen, darunter die RWTH Aachen, die Hochschule Rhein-Waal sowie die Folkwang Universität der Künste, haben zum internen Austausch formale Arbeitskreise, Runde Tische oder übergeordnete Gremiensitzungen einberufen. In diese sind bspw. die AGG-Beschwerdestelle, die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission, Diversity-Kommission sowie verschiedene Beratungsstellen und Beauftragte, wie z. B. die Schwerbehindertenbeauftragten oder die Studienberatung, eingebunden. Weitere Stellen und Akteure, mit denen Zusammenarbeit stattfindet, sind: das Bedrohungsmanagement, das Justiziariat, interne und externe Beratungsstellen, Vertretungen der Fakultäten und der Studierenden. Diese können in unterschiedlichen Konstellationen vertreten sein.

An mehreren Hochschulen (z. B. Universität Münster, Fachhochschule Südwestfalen) existieren Steuerungsgruppen zu Diversität und/oder Gleichstellung, die zumeist in den Rektoraten angesiedelt sind und die u. a. Antidiskriminierungsthemen behandeln. Teilweise arbeiten auch verschiedene Kommissionen und Beauftragte mit dem Rektorat sowie den entsprechenden Stabsstellen zusammen. So findet an der Fachhochschule Münster eine Zusammenarbeit zwischen Präsidium und Hochschulrat statt oder es existiert ein Austausch zwischen Rektorat und dem Institut für Geschlechterforschung (Deutsche Sporthochschule Köln).

Darüber hinaus berichten viele Hochschulen (z. B. Fachhochschule Aachen, TU Dortmund), dass über die Kooperationen zielgerichtet an übergeordneten Themen, wie der Umsetzung bzw. Erstellung von Antidiskriminierungsrichtlinien oder der Erarbeitung von Beratungs- und Beschwerdeprozessen, gearbeitet wird. Vertreter_innen der RWTH Aachen nehmen außerdem an externen Arbeitskreisen wie der bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ oder dem Antidiskriminierungsnetzwerk von Hochschulen teil und tragen zur hochschulübergreifenden thematischen Vernetzung bei.

Kooperationen auf der Arbeitsebene von Beratung und Beschwerdeverfahren

Neben einer Kooperation auf der Ebene der Hochschulgovernance findet Zusammenarbeit oftmals auf der ‚praktischen Ebene‘, in der Beratung oder im Kontext von Beschwerdeverfahren institutionalisiert statt. So berichten u. a. die Universität Düsseldorf und die Universität Köln, dass die verschiedenen Beratungsstellen miteinander vernetzt sind und zum Teil ein fallbezogener Austausch stattfindet. Zusammenarbeit auf der Grundlage konkreter Fälle nennt auch die Hochschule Ruhr West. An der Universität Münster wird die Vernetzung auf Steuerungs- und operativer Ebene zukünftig durch die Arbeit des 2021 gegründeten Compliance Office ergänzt, das den Zugang zur Beratung erleichtern soll.

Die Universität Düsseldorf verweist auf einen universitätsinternen Austausch (bspw. zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Justiziariat) im Rahmen von AGG-Beschwerdeverfahren. An der Hochschule Düsseldorf steht das Gender- und Diversity-Action-Team in einem engen Austausch mit der Stabsstelle Diversity und der jüngst geschaffenen Stelle eine_r Antidiskriminierungsbeauftragten. An der Universität Bochum vereint die Beschwerdestelle nach AGG verschiedene Akteur_innen. Neben der Leitung durch den/die Personaldezernent_in sind dort auch die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Die Hochschule für Gesundheit Bochum, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die Hochschule für Musik und Tanz Köln und die Fachhochschule Münster heben die Vernetzungsfunktion der Gleichstellungsbeauftragten für Antidiskriminierungsthemen hervor. Die Kunstakademie Münster betont in diesem Kontext die Bedeutung der Gleichstellungskommission, während die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf auf den Austausch zwischen Gleichstellungsbüro, Behindertenbeauftragten sowie den Beschwerdestellen und den Vertrauenspersonen setzt.

Weniger formalisiert sind die Kooperationen an kleineren Hochschulen, wie die Deutsche Sporthochschule Köln oder die Kunsthochschule für Medien Köln berichten. Trotzdem seien Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsakteur_innen wie bspw.

Personalräte, verschiedene Beauftragte, Prorektorat, Schwerbehindertenvertretung und AStA in beständigem Austausch. An der Hochschule Rhein-Waal werden personelle Überschneidungen zwischen der Gleichstellungs- und der Antidiskriminierungsbeauftragung als förderliches Element für die Vernetzung benannt. Auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe profitiert aufgrund ihrer geringen Größe von „kurzen Dienstwegen". Dennoch soll dort eine Arbeitsgruppe für Personen in Beratungsfunktionen u. a. mit dem Ziel reaktiviert werden, „Zuständigkeiten zu klären, Doppelstrukturen abzubauen, sich über schwierige Themen und Problemfelder in der Beratung auszutauschen und neue Kolleginnen und Kollegen in den Beratungsstellen kennenzulernen".

Einzelne Hochschulen, wie die Hochschule Bochum oder die Hochschule für Musik Detmold, benennen konkrete Anlässe für die Zusammenarbeit. Genannt werden das Mitbestimmungsverfahren im Rahmen des AGGs oder die Organisation von Workshops. Dies weist ebenfalls darauf hin, dass insbesondere an kleinen Hochschulen vor allem anlassbezogene und informell organisierte Kooperationen bestehen. Die Hochschule Niederrhein gibt in diesem Zusammenhang an, dass sich der Prozess, eine Zusammenarbeit verschiedener Stellen zu institutionalisieren, als langwierig erweist.

5.1.4 Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Minderjährige

Kinder und Jugendliche stehen meist nicht im Fokus der Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen, obwohl sie eines besonderen Schutzes bedürfen. Lediglich zwölf, d. h. ein Drittel der Hochschulen, benennen Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Minderjährige. Dies sind insbesondere die Universitäten (6 von 14) und HAWs (5 von 11), während nur eine von sechs Kunsthochschulen die Thematik anspricht. Darüber hinaus befinden sich einige weitere Hochschulen noch in der Planungsphase, um den Schutz von Kindern und Jugendlichen konkret in ihren Maßnahmen zu verankern. Die übrigen Hochschulen sehen keinen speziellen Handlungsbedarf, da Minderjährige nur selten an Veranstaltungen teilnähmen (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Kunstakademie Münster) bzw. der direkte Kontakt an der Hochschule eher einen Ausnahmefall darstelle, wie die Westfälische Hochschule mitteilt. Die Universität Bonn führt ebenfalls keine eigenständigen Maßnahmen durch, verweist allerdings darauf, dass insbesondere etwa Maßnahmen zum Empowerment auch minderjährigen Studentinnen offen stünden.

Dass die Hochschulen hier eher zögerlich agieren, ist erstaunlich, schließlich richten sie ihr Angebot „in verschiedensten Kontexten auch an Kinder und Jugendliche, bspw. im Rahmen von Vereinbarkeit, Talentförderung und Bildungsgerechtigkeit" (Hauses/Doğan 2022: 51). Dies spiegelt sich auch in den Antworten derjenigen Hochschulen in NRW wider, die in der Hochschulbefragung Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Kinder und Minderjährige benannt haben. Darin beziehen sie sich insbesondere auf Betreuungskontexte von Kindern von Hochschulangehörigen sowie auf spezifische Bildungs- und Informationsformate, wie bspw. Schüler_innenprogramme oder Kinder-Unis.

Den umfassendsten Ansatz in Bezug auf die Schülerinnenprogramme verfolgt derzeit die Universität Duisburg-Essen. Dort ist eine durch das Professorinnenprogramm III finanzierte Projektstelle damit befasst, Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Rahmen der Schülerinnenprogramme zu entwickeln. Eine Reihe von Hochschulen hat für diese Programme zudem Verhaltensvorgaben festgelegt: An der Universität Bielefeld gilt für die Herbsthochschule für Schülerinnen, dass Wege inner- und außerhalb der Universität in Dreiergruppen zurückgelegt werden müssen. Zudem werden die Teilnehmerinnen ausschließlich durch geschultes weibliches Universitätspersonal begleitet und beraten. Auch für die Kinder-Uni existieren eine Reihe von Vorgaben (z. B. Einsatz von ausschließlich geschultem Personal, konkrete Verhaltensvorgaben, Verbot von Foto- und Filmaufnahmen, Ausschluss von nichtbeteiligten Erwachsenen etc.). Eine ähnliche Vorgabe existiert für die Schüler_innenprogramme (bspw. MINT4You) an der Fachhochschule Aachen: Einzelne Jugendliche dürfen demnach nie mit einer Anleiterin oder einem Anleiter allein sein.

Ein konkretes Element des Kinder- und Jugendschutzes ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in Betreuungskontexten. Für die Aufnahme einer Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ist dessen Vorlage gesetzlich vorgegeben; einige Hochschulen

verlangen auch in anderen Betreuungskontexten ein solches Zeugnis: An der Robert Schuhmann Hochschule Düsseldorf benötigen alle Lehrenden im Bereich Schumann Junior sowie für den Unterricht von minderjährigen Schüler_innen ein erweitertes Führungszeugnis, die RWTH Aachen verlangt dies auch von per Werkvertrag eingesetzten Betreuungskräften und die Universität Paderborn von allen Betreuer_innen, einschließlich ehrenamtlich Tätigen (z. B. Ersatzgroßeltern[27]). Für den Bereich der Ferienbetreuung fordert die Hochschule Niederrhein ein polizeiliches Führungszeugnis an und betreibt zudem über die Evaluation der Betreuung Qualitätssicherung.

Zudem führen einige Hochschulen Fortbildungen und Schulungen durch, die u. a. Sensibilität gegenüber der Thematik sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendliche schaffen sollen. Diese können sich auf die Kinderbetreuung, wie an der Universität Köln, auf den Veranstaltungsbereich mit Kindern und Jugendlichen (Sommeruniversität oder Kinder-Uni) oder auf den regulären Hochschulbetrieb beziehen (minderjährige Auszubildende und Studierende). Im Betreuungsbereich setzt bspw. die Universität Duisburg-Essen darauf, in der U3-Kinderbetreuung einen sensiblen und transparenten Umgang mit Schlaf- und Wickelsituationen zu etablieren, während die Universität Paderborn angibt, auch die Teilnehmenden am Ersatzgroßelternprogramm zu schulen. An der Fachhochschule Aachen werden mit den studentischen Mitarbeitenden des Programms MINT4You und der Schülerlabore Vorgespräche geführt, um so für einen diskriminierungsarmen Umgang mit den Teilnehmer_innen zu sensibilisieren – u. a. werden bestimmte Situationen (bspw. männlicher Anleiter von Schülerinnen im Flugsimulator) vor- und nachbesprochen. Einführende Workshops zur Aufklärung über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richteten sich an der Fachhochschule Südwestfalen auch an das Hochschulpersonal, das an Programmen und Maßnahmen für Minderjährige beteiligt ist.

5.2 REGELUNGEN ZU GESCHLECHTLICHER VIELFALT

Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) im Dezember 2018 wurde ein dritter positiver Geschlechtseintrag „divers" eingeführt. Diese Option gilt jedoch nach § 22 Abs. 3 PStG ausschließlich dann, wenn „das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden" kann. Alternativ kann der Geburtseintrag auch ohne eine Geschlechtsangabe erfolgen. Eine nachträgliche Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens ist in § 45b „Erklärung zur Geschlechtsangabe und Vornamensführung bei Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung" geregelt und verweist bereits im Wortlaut auf ein restriktives Verständnis von Geschlechtervielfalt. Gleichstellungspolitiken beziehen sich jedoch aufgrund des grundgesetzliches Auftrags des Art. 3 Abs. 2 und des darauf beruhenden LGGs NRW nach wie vor ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleichwohl sind alle Geschlechteridentitäten vom grundgesetzlichen Schutz des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) und des Diskriminierungsschutzes des Art. 3 Abs. 3 GG sowie des AGG erfasst.

Trotz dieser disparaten rechtlichen Situation existieren für den Hochschulkontext bereits eine Reihe von Empfehlungen und Vorschlägen, wie Hochschulen inklusiv und diskriminierungsarm für alle Geschlechter gestaltet werden können (Akademie der bildenden Künste Wien 2019; bukof 2020; Hornstein 2019; Stern 2019). Im Folgenden wird dargestellt, welche Maßnahmen die Hochschulen in NRW in diesem Kontext ergreifen und vor welchen Herausforderungen sie hierbei stehen.

5.2.1 Veränderung interner Prozesse und Maßnahmen

Im Folgenden wird dargestellt, welche Maßnahmen und Veränderungsprozesse auf der Ebene von Gleichstellung und Hochschulleitung, der Infrastruktur, in Forschung und Lehre, aber auch in der Kommunikations- und der Öffentlichkeitsarbeit an Hochschulen initiiert werden. Dabei ist zu beachten, dass ein Teil der Maßnahmen die neueren verfassungsrechtlichen Vorgaben umsetzt, andere jedoch darüber hinausgehen und dass sich viele Maßnahmen und Instru-

[27] https://www.uni-paderborn.de/universitaet/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuungsangebote-der-universitaet-paderborn/projekt-ersatzgrosseltern [Zugriff am 27.06.2022].

mente noch in der Entwicklungs- bzw. Planungsphase befinden.

Strukturelle Verankerung auf der Gleichstellungs- und Leitungsebene

Geschlechtervielfalt wird von den befragten Hochschulen zunehmend in die Prozesse der Hochschulentwicklung eingegliedert. Dabei ist die Thematik oftmals im Aufgabenfeld der Gleichstellung angesiedelt. So thematisieren einige Hochschulen, darunter die Universität Bielefeld und die Hochschule Düsseldorf, Geschlechtervielfalt im Kontext ihrer Gleichstellungspläne. Vielfach befassen sich auch Akteur_innen und Gremien im Bereich Chancengleichheit oder Diversität mit dem Einbezug von geschlechtlicher Vielfalt. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist es bspw. das Diversity-Team, an der Universität Bielefeld der neu geschaffene Arbeitsbereich „Diversität" im Dezernat für Personal und Organisation und an der Universität Wuppertal die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt, während die Universität Duisburg-Essen in diesem Kontext die Bedeutung des Prorektorats Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Inklusion nennt. Zudem sind Gleichstellungs- und/oder Diversity-Komissionen Orte der Diskussionen zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt.

Darüber hinaus kommt in der Hochschulbefragung auch das wertschätzende Selbstverständnis in Bezug auf Geschlechtervielfalt zum Vorschein, indem bspw. die Universität Wuppertal betont, dass trans*, inter* und nichtbinäre Personen selbstverständlicher Teil der Hochschule sind.

Auch im Rahmen von Audits und Zertifizierungsprogrammen ist Geschlechtervielfalt ein Thema. An der Hochschule Rhein-Waal ist Geschlechtervielfalt sowohl Teil des Audits „familiengerechte Hochschule" als auch des Diversity-Audits. An der Hochschule Niederrhein wird die Thematik im Rahmen der Re-Zertifizierung des Diversity-Audits bearbeitet. Die Technische Hochschule Köln sowie die Universität Bochum geben zudem an, im Jahr 2021 am erstmalig durchgeführten Audit „Proudr LGBTIQ+ Campus Index" teilgenommen zu haben, der anhand eines Selbstberichts der Hochschulen ihr Engagement im Bereich LGBTIQ+ und Diversity bewertet.

Anpassung von IT-Systemen und Formularen

Als Körperschaften des öffentlichen Rechts sind Hochschulen im Rahmen ihres Verwaltungshandelns grundgesetzlich verpflichtet, überall dort, wo Angaben zum Geschlecht erforderlich sind, neben der Auswahl der Merkmale „weiblich" oder „männlich" eine positive Geschlechtsangabe wie „divers" anzubieten (vgl. Wienfort 2022). Im Rahmen der Meldungen für die amtliche Hochschulstatistik müssen zudem alle vier Optionen des amtlichen Geschlechtseintrags berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund sind die Hochschulen gefordert, ihre Formulare und Vordrucke sowie ihre IT-Systeme zur Erfassung von persönlichen Daten entsprechend zu gestalten. Viele Hochschulen geben in der Befragung an, dass sie ihre IT-Infrastruktur, etwa die genutzte Software für die Personalverwaltung oder das Studierendenmanagement, ihre Lernplattformen sowie die Tools zur statistischen Datenerhebung anpassen, um die Optionen „divers" und „keine Angabe" zu integrieren. Dabei sind die Hochschulen in der Umsetzung unterschiedlich weit: Manche Hochschulen haben entsprechende Planungen verneint oder befinden sich noch in der Umsetzungsphase. Andere haben die Prozesse bereits vollständig abgeschlossen.

Die FernUniversität Hagen, die Fachhochschule Südwestfalen und die Hochschule Bochum haben die vorhandenen Daten aufbereitet, um Aufschluss über die Anzahl von Personen zu erhalten, die als Geschlecht „keine Angabe" oder „divers" gewählt haben. An der FernUniversität Hagen waren im Sommersemester 2021 mehr als 40 Studierende mit dem Eintrag „ohne Angabe" eingeschrieben. Die Fachhochschule Südwestfalen berichtet, dass die Optionen „divers" und „keine Angaben" durch die Studierenden bislang kaum genutzt wurden, und die Hochschule Bochum meldet, dass im Campusmanagementsystem bislang keine Personen mit den Angaben „divers" oder „ohne Angabe" hinterlegt ist.

Bauliche Maßnahmen

Neben der technischen und organisatorischen Infrastruktur passen einige Hochschulen, wie bspw. die Universität Münster, die Technische Hochschule Köln, die Hochschule Rhein-Waal oder die Fachhochschule Bielefeld auch Sanitäranlagen an oder planen dies. Die Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter geschieht zum Teil niedrigschwellig, an der Universität Düsseldorf bspw. mithilfe von Aufklebern. An der TU Dortmund wurden insbesondere Einzeltoiletten umgewidmet und so beschildert, dass sichtbar wird, ob es sich um Sitz- oder Stehtoiletten handelt. In der Planung von Neubauten wurde sowohl in Toilettenan-

lagen die Anordnung von Stehtoiletten und Kabinen verändert als auch standardmäßig mindestens eine Einzeltoilette aufgenommen. Auch die Universität Köln will den Ausbau von WCs für alle Geschlechter weiterführen und plant zum Befragungszeitraum vier weitere Anlagen. Die Universität Siegen hat eine Arbeitsgruppe zu dieser Thematik eingerichtet. In der Hochschulbefragung gibt einzig die Folkwang Universität der Künste an, neben der Schaffung von All-Gender-Toiletten auch Duschen und Umkleiden nicht ausschließlich binär auszuweisen.

Vorzeitige Vornamensänderungen und Anerkennung von Selbstdefinitionen

Ein diskriminierungssensibler Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt erfordert weitergehende Prozesse, die über die Mindestanforderungen hinsichtlich des gesetzlich gebotenen Umgangs mit Geschlechtervielfalt hinausgehen, da der amtliche Geschlechtseintrag, insbesondere für inter* und trans* sowie für nichtbinäre Personen, oftmals (noch) nicht mit dem gelebten Geschlecht übereinstimmt. Daher sollten die Hochschulprozesse und IT-Anwendungen auch vorsehen, dass die geschlechtliche Selbstdefinition betroffener Personen in Dokumenten ebenso wie in der Kommunikation verwendet wird. Im Folgenden wird dargestellt, wie die befragten Hochschulen mit geschlechtlichen Selbstdefinitionen und der damit verbundenen Anerkennung von selbstgewählten Vornamen umgehen, ohne dass bereits eine amtliche Personenstandsänderung vorliegt. Dabei können die Hochschulen auch auf Verwaltungsprozesse zu Namensänderungen aufgrund einer Heirat oder zu den Vorgaben des Transsexuellengesetzes (TSG) zurückgreifen.

Einige Hochschulen, wie bspw. die Fachhochschule Bielefeld, teilen mit, Prozesse zur Namensänderung bzw. zum Geschlechtseintrag etabliert zu haben. Dabei wird jedoch nicht immer deutlich, welche Voraussetzungen für die Verfahren konkret gefordert werden. Nach Aussage der Hochschule Rhein-Waal besteht eine „vereinfachte und sensible Möglichkeit", Namen und Geschlechtseintrag zu ändern. Auch die Universitäten Köln, Siegen und Wuppertal geben an, dass sie Personenstands- und Namensänderungen vor der amtlichen Eintragung für inter*, trans* und nichtbinäre Personen möglichst barrierearm durchführen. Die RWTH Aachen ermöglicht ebenfalls eine vorgezogene Änderung des Vornamens, jedoch müssen die Antragstellenden bereits einen Antrag beim Amtsgericht auf eine Personenstandsänderung gemäß TSG gestellt haben. Zudem ist die Vorlage des Ergänzungsausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti e.V.)[28] notwendig.[29] Die Universität Bochum verlangt für eine Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags dagegen ausschließlich den Ergänzungsausweis der dgti oder einen Nachweis über den Antrag an das Amtsgericht. Die ausschließliche Vorlage des Ergänzungsausweises gilt jedoch nicht für Beschäftigte. Auch die Fachhochschule Dortmund unterscheidet bei den Verfahren zwischen Studierenden und Beschäftigten: Bei Studierenden soll das eigene „Identitätsempfinden" maßgeblich für Eintragungen in Bezug auf das Geschlecht und Vornamen sein, für die Beschäftigten sind in der Regel Änderungen erst nach der amtlichen Personenstandsänderung vorgesehen, wobei es durchaus Einzelfallentscheidungen geben kann. Die Universität Paderborn sieht derzeit insbesondere Handlungsbedarf bei der Einführung einer vorgezogenen Namens- und Personenstandsänderung, die für Studierende noch nicht umgesetzt sei. An der Technischen Hochschule Köln steht ausschließlich die Gruppe der Studierenden im Fokus. Hier genügt ein formloser Antrag, damit sowohl Studienanfänger_innen bei der Einschreibung als auch Studierende und Absolvent_innen nachträglich mit ihrem gewünschten Geschlecht und Vornamen adressiert werden. Die Universität Bielefeld hat beschlossen, die Möglichkeit einer Vornamensänderung über die Gruppe von trans*, inter* und nichtbinären Personen hinaus auf Betroffene von Gewalt, Stalking oder Verfolgung, die einen Identitätsschutz benötigen, zu erweitern.

Gendersensible (An-)Sprache und Kommunikation

Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt zeigt sich auch darin, dass sich viele Hochschulen hinsichtlich ihrer internen Kommunikation sowie der sprachlichen Gestaltung von Dokumenten und Webseiten mit einem geschlechterinklusiven Sprachgebrauch auseinandersetzen und diesen empfehlen.[30] So ist an der Hochschule für Musik und Tanz Köln die Verwen-

[28] Informationen zum Ergänzungsausweis unter: https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/ [Zugriff am 02.05.2022].
[29] www.rwth-aachen.de/go/id/dijhh [Zugriff am 22.03.2022].
[30] Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen ist Gegenstand einer jüngst erschienenen Studie des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die den aktuellen Forschungsstand und Empfehlungen zusammenträgt, wie geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen gefördert werden kann (Beaufaÿs et al. 2022).

dung von gendersensibler Sprache in hochschulinternen Formularen und öffentlichen Dokumenten (z. B. Konzertprogramme) verbindlich und die Universität Münster hat Leitlinien zur geschlechtsneutralen Ansprache in E-Mails oder Ankündigungstexten in Kraft gesetzt und zudem Empfehlungen zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache im Senat verabschiedet. Viele Hochschulen entscheiden sich zudem für die Nutzung des sogenannten Gendersterns (Asterisk), bspw. regelt an der Universität Wuppertal eine Richtlinie zum gendersensiblen Sprachgebrauch die Verwendung des Gendersterns. Auch die Hochschulleitungen der RWTH Aachen und der Universität Köln geben u. a. die Nutzung des Gendersterns für die Ansprache von trans*, inter* und nichtbinären Personen vor. Zugleich wünscht sich die Universität Köln verbindliche Vorgaben von der Landes- und der Bundesebene, um eine geschlechterinklusive, einheitliche Ansprache zu gewährleisten (bspw. hinsichtlich Personalpronomen, Genderstern, Gendergap).

An der Universität Bielefeld sind es der Senat und die Entwicklungskommission, die die Verwendung des Gendersterns empfehlen. Auch das Rektorat der Universität Bonn verwendet in sämtlichen Medien des Schriftverkehrs sowie in Richtlinien und Ordnungen den Genderstern, an der Deutschen Sporthochschule Köln wird er bei der Neuerstellung von Dokumenten genutzt und an der Universität Bochum zur Anrede der Studienbewerber_innen und -interessierten. Dagegen nutzt die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe den Genderdoppelpunkt mit der Begründung einer besseren Barrierearmut.[31] Hierbei wurde die Schwerbehindertenvertretung in den Prozess einbezogen. Insbesondere im Satzungsrecht der Hochschule sowie in Bachelor- und Masterprüfungsordnungen ist dieser bereits eingeführt. Einige Hochschulen, wie etwa die Hochschule Hamm-Lippstadt, geben an, sich noch im Planungsprozess zu befinden. Hier hat im Herbst 2021 eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer gendergerechten Sprachregelung ihre Arbeit aufgenommen.

Eine weitere Möglichkeit eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs ist, geschlechtsbezogene Anreden zu vermeiden, wie es die Universität Düsseldorf praktiziert. Hier wird auf diversen Dokumenten (darunter die HHU Card, Zeugnisse, Urkunden und Adressen in Anschreiben) auf die Nennung der Anrede verzichtet und die Webseite wurde entsprechend angepasst. Die Fachhochschule Südwestfalen berichtet, dass sie die Studierenden in Serienbriefen nicht mehr geschlechtsspezifisch anschreibt und stattdessen die Formulierung „Hallo Vorname Nachname“ wählt. Auch die Hochschule Bochum geht so vor, sie plant zugleich eine Regelung für die individualisierte Ansprache.

Auch die Veröffentlichung von Leitfäden für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch wird von mehreren Hochschulen in diesem Kontext genannt. Viele Hochschulen aktualisieren dabei derzeit ihre Leitfäden und erweitern diese mit Blick auf Geschlechtervielfalt (vgl. hierzu ausführlich Herrmann/Sickelmann 2022). Ziel der Leitfäden ist laut der Fachhochschule Aachen die Sichtbarmachung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ist ein entsprechender Leitfaden in Vorbereitung. Die Fachhochschule Südwestfalen hat ein partizipatives Verfahren zur Erstellung eines Sprachleitfadens gewählt und die Erarbeitung von Empfehlungen zur gendergerechten Kommunikation in begleitenden Workshops und Informationsveranstaltungen über Geschlechtervielfalt genutzt und gezeigt, „wie Geschlechtervielfalt an der FH explizit gelebt werden kann“.

Weitere Maßnahmen für eine gendersensible Ansprache bestehen in der Kenntlichmachung des eigenen Pronomens in E-Mails und auf Visitenkarten, beides wird an der Hochschule Ruhr West umgesetzt und die Hochschule Hamm-Lippstadt erfasst während der Einschreibung von den Studierenden neben differenzierten Angaben zum Geschlechtseintrag auch die gewünschte Anrede.

Stellenausschreibungen

Einige Hochschulen, darunter die Kunsthochschule für Medien Köln, die Hochschule Bochum und die Hochschule Niederrhein, haben ihre Stellenausschreibungen angepasst. Diese unterliegen zugleich dem LGG, das vorschreibt, dass in Stellenausschreibungen sowohl die weibliche wie auch die männliche Form

[31] Allerdings schätzt der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband in einer Stellungnahme zum Gendern den Doppelpunkt nicht als besonders barrierefrei ein, sondern empfiehlt, sofern durch Interpunktions- oder Sonderzeichen gegendert werden soll, den Unterstrich oder den Genderstern. https://www.dbsv.org/gendern.html#gendern [Zugriff am 23.03.2022]. Auch die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik empfiehlt die Verwendung des Gendersterns: https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html [Zugriff am 23.03.2022].

zu verwenden ist. Wie die Hochschulen neben der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt dieser gesetzlichen Vorgabe zur Gleichstellung nachkommen, wird nicht benannt. Die Universität Bonn hat durch einen Rektoratsbeschluss 2019 festgelegt, dass die Stellenausschreibungen das dritte Geschlecht berücksichtigen müssen und hat als eine der ersten Hochschulen den Genderstern in Stellenausschreibungen genutzt. Auch an der Folkwang Universität der Künste sind die Verwendung des Gendersterns sowie geschlechtsneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen verpflichtend. An der TU Dortmund werden derzeit „Menschen aller Geschlechter" zu Bewerbungen aufgefordert. Es ist geplant, diesen Passus zu erweitern und in Zukunft „Menschen mit Diskriminierungserfahrungen" zu einer Bewerbung einzuladen. Die Hochschule für Musik Detmold gibt an, Geschlechtervielfalt in Ausschreibungstexten zu berücksichtigen, und erwähnt in diesem Kontext das Verhältnis von Männer- und Frauenstimmen im Gesang.

Geschlechtervielfalt in Lehre und Forschung

Mehrere Hochschulen integrieren das Thema Geschlechtervielfalt in ihre Lehrangebote oder in Forschungsprojekte. Dabei geben drei von sechs an der Befragung teilnehmenden Kunsthochschulen an, sich in diesem Feld zu engagieren. So finden an der Kunstakademie Münster Lehrveranstaltungen (u. a. zu queerfeministischen Perspektiven) statt und die Thematik wird in Ausstellungen aufgegriffen. Auch an der Hochschule für Musik und Tanz Köln befasst sich insbesondere das Zentrum für Zeitgenössischen Tanz mit Geschlechtervielfalt. Zudem erforscht das Projekt „Gesichter zeigen – Vielfalt stärken" die (Geschlechter-)Diversität der Hochschule in Vergangenheit und Gegenwart. Auch an mehreren HAWs ist die Thematik Bestandteil von Lehrveranstaltungen. Die Hochschule für Gesundheit nennt ihren Studiengang „Gesundheit und Diversity" und die Fachhochschule Dortmund berichtet, dass im Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften zum Thema Geschlechterdiversität gelehrt und geforscht wird. An der Fachhochschule Südwestfalen wurde die Ringvorlesung „Gender Impuls" gestartet, aus der heraus weitere Formate entstanden sind, darunter eine regelmäßige kollegiale Diskussionsrunde, die die Umsetzung von Gender in der Lehre und der Berufspraxis thematisiert.

Die Universität Paderborn setzt sich in Forschung, Lehre und im Rahmen von Tagungen und Veranstaltungen mit Geschlechtervielfalt auseinander. Die Universität Köln verweist u. a. auf die Ringvorlesung der Gender Studies in Köln (GeStiK) sowie auf Veranstaltungen im Rahmen des B.A.-Zertifikats Gender Studies. An der Deutschen Sporthochschule Köln existieren am Institut für Soziologie und Genderforschung Forschungsprojekte zum Thema. Die FernUniversität Hagen führt die Organisation der Tagung „Personenstand divers: Gleichstellung weiterdenken" an sowie die an der Hochschule verankerte Gastprofessur Gender und Queer Studies, die u. a. Lehrvideos zum Thema erarbeitet hat.

Antidiskriminierungsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit

Einige Hochschulen thematisieren, dass neben den bereits genannten Vorhaben und Maßnahmen ein diskriminierungssensibles Umfeld geschaffen werden muss. Geschlechtervielfalt ist daher ein Thema in der Antidiskriminierungsarbeit sowie Bestandteil von Fortbildungsprogrammen, so bspw. an der Fachhochschule Aachen: Zur Weiterbildung wurde hier der digitale Vortrag „LSBT*-Diversity in der Hochschule" angeboten. Auch die Fachhochschule Bielefeld bietet Workshops und Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende an und die Universität Paderborn hat das Thema der Geschlechtervielfalt in ihr internes Fortbildungsprogramm und in die hochschuldidaktische Weiterbildung integriert. An der Universität Duisburg-Essen ist die kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm ein Thema im Rahmen der Schülerinnenprogramme und der Junior-Universität Essen.

Zudem haben einige Hochschulen, bspw. die Universität Bochum, spezifische Unterstützungsstrukturen wie Anlauf- oder Beratungsstellen für trans* und inter* Personen etabliert. Die Universität Köln berichtet, dass für alle Statusgruppen Vertretungen oder Ansprech-, Beratungs- und Beschwerdestellen eingerichtet wurden, die zum Thema Geschlechtervielfalt sensibilisiert und/oder geschult sind und teilweise selbst Vernetzungs- und Sensibilisierungsangebote vorhalten. An der Universität Wuppertal stellt die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt Informations- und Beratungsmöglichkeiten zur Unterstützung bei Diskriminierungen für inter*, trans* und nichtbinäre Personen zum Thema Geschlechtervielfalt bereit. Auch die RWTH Aachen berücksichtigt Geschlechtervielfalt im Rahmen von Beratungsangeboten. Darüber hinaus ist an der Universität Bielefeld

an der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft die AG trans* im Mittelbau gegründet worden, die dort u. a. TIN*-Studierende im Studienalltag unterstützen will.

Mehrere Hochschulen, darunter die Universität Siegen und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, organisieren Vortrags- und Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus thematisieren die Hochschulen Geschlechtervielfalt im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit. An der Hochschule Rhein-Waal ist die Thematik innerhalb des Programms der „Virtual Days of Antidiscrimination" verankert und es werden Aktionen rund um den IDAHOBIT durchgeführt. Die Universität Duisburg-Essen setzt ebenfalls auf die Sichtbarmachung der Thematik, bspw. durch eine entsprechende Beflaggung zum CSD. Ähnlich geht die Universität Köln vor, die zur Cologne Pride und der Diversity-Woche die Regenbogenflagge hisst. Die Hochschule Ruhr West nutzt auch ihre Social-Media-Kanäle auf Instagram und Facebook, um für die Thematik zu sensibilisieren.

5.2.2 Herausforderungen bei der Umsetzung

Die Hochschulen beschreiben eine Vielzahl von Herausforderungen, die mit der Einführung des dritten Geschlechtereintrags „divers" bzw. mit der Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt verbunden sind.

Abhängigkeit von Drittanbietern im IT-Bereich

Insbesondere bei der Aktualisierung von IT-Systemen und Software, die zur Verwaltung der Stammdaten von Studierenden und Beschäftigten eingesetzt werden, kommt es zu einer verzögerten Umsetzung. Diese führen die Hochschulen, wie bspw. die FernUniversität Hagen oder die Hochschule Bochum, auf ihre Abhängigkeit von Drittanbietern zurück. Nach Angabe der Universität Düsseldorf bestehen solche Abhängigkeiten insbesondere im Personalbereich. Die RWTH berichtet, dass sie die entsprechenden Aktualisierungen bei ihrem Anbieter konkret nachfragen und individuell beauftragen muss und die Universität Köln gibt zudem an, dass die Neuprogrammierung sehr langsam erfolge. Aufgrund dieser Erfahrungen achten die FernUniversität Hagen sowie die Technische Hochschule Köln bei Ausschreibungsprozessen für Neuanwendungen im IT-Bereich nunmehr darauf, dass die technische Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrags von Anfang an gegeben ist.

Als weiteres Problem nennt die Universität Münster den Abgleich ihrer Daten mit anderen Stellen, wie z. B. Krankenkassen, im Fall, dass deren Systeme den dritten Geschlechtseintrag noch nicht verarbeiten können.

Umsetzungsverzögerungen, Verwaltungsaufwand, Kommunikations- und Abstimmungsbedarfe

Einige Hochschulen thematisieren einen erhöhten Verwaltungsaufwand sowie Kommunikations- und Abstimmungsbedarfe, die die Umsetzung entsprechender Maßnahmen verzögern. In diesem Zusammenhang problematisieren viele Hochschulen die damit verbundenen personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die zusätzlich aufgebracht werden müssten. So ist an der Kunstakademie Münster eine administrative Umstellung aller schriftlichen Prozesse erforderlich. An der Universität Bielefeld seien veränderte oder neue Aufgaben und Arbeitsprozesse entstanden. Genannt werden hierbei ein Monitoring sowie die dazugehörige Konfliktklärung im Kontext der Möglichkeit zur mehrfachen Vornamensänderung. Die Universität Wuppertal thematisiert die komplexen Anforderungen neuer oder gewandelter Verfahrensweisen.

Neben den technischen Herausforderungen und dem Aufwand für bauliche Maßnahmen thematisiert die Universität Duisburg-Essen auch die sprachliche Umsetzung (z. B. mit Bezug auf die Ansprache von Personen). Zudem stellt der Universität Bochum zufolge der Genderstern in den Sprachausgaben für Sehbeeinträchtigte und in Übersetzungsprogrammen für internationale Hochschulangehörige immer noch eine Hürde dar.

Die Technische Hochschule Köln und auch die Universität Wuppertal thematisieren in Bezug auf die Umstellung von internen Prozessen zudem die Herausforderung, dass die Zuständigkeiten für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen von verschiedenen Stellen verantwortet und nicht zentral koordiniert werden. Daher beeinflusse eine fehlende oder bestehende Eigeninitiative den Umsetzungsprozess aus Sicht der Technischen Hochschule Köln sehr stark.

Rechtsunsicherheit und Gleichstellungsgovernance

Ein wichtiges Thema sind zudem Rechtsunsicherheiten im Umsetzungsprozess des geänderten Personenstandsgesetzes, aber auch bezüglich der Rechtsprechung zur Anerkennung von vielfältigen Geschlechteridentitäten. Demgegenüber stehe die Umsetzung von gleichstellungsrechtlichen Vorgaben, die binär ausgelegt sind.

In Bezug auf Vornamensänderungen problematisiert die Universität Bielefeld, dass die eindeutige Rückführbarkeit des Namens auf die jeweilige Person insbesondere bei mehrfachen Vornamensänderungen eine Herausforderung darstelle. Insbesondere bei Änderung von nichtamtlichen Vornamen bestehen Rechtsunsicherheiten. Hierbei seien die Hochschule und die betreffenden Studierenden auf die Gerichte bzw. die entsprechenden Ministerien angewiesen.

Widersprüche mit gleichstellungsrechtlichen Vorgaben ergeben sich aus der Sicht der Universität Köln u. a. bei der geschlechtergerechten Besetzung von Gremien. Hier bereite die Umsetzung unter Berücksichtigung des dritten Geschlechtseintrags Schwierigkeiten und werde derzeit diskutiert. Ähnliches konstatiert die Fachhochschule Dortmund und verweist darauf, dass nach Geschlechtern getrennte ebenso wie quotierte Listen schwer umsetzbar seien. Auch die Hochschule Rhein-Waal sieht bei der Verabschiedung von Zielquoten bei Gremienzusammensetzung, Wahlen und Kandidaturen Probleme.

Darüber hinaus kritisiert die Hochschule Rhein-Waal, dass die strikt binären Formulierungen im Landesgleichstellungsgesetz veraltet seien und dessen Umsetzung daher zu Problemen führt, wie bspw. die Formulierung von Ordnungen und Satzungen. Auch bei der Einrichtung von Toilettenanlagen oder Umkleiden, die alle Geschlechter berücksichtigen, gibt es einen Widerspruch zur Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), da diese, wie die TU Dortmund berichtet, noch binär verfasst und bislang nicht im Hinblick auf die dritte Geschlechtsoption angepasst ist.

Abschließend verweist die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe darauf, dass bei der Erstellung von Statistiken die bislang niedrigen Fallzahlen beim dritten Geschlechtseintrag divers und beim offenen Geschlechtseintrag zu datenschutzrechtlichen Problemen führen können.

Lehr- und Lernkontexte

In Bezug auf Lehrveranstaltungen verweisen die Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen auf die Gefahren von unerwünschten Outings von trans*, inter* und nichtbinären Studierenden, die im Kontext der pandemiebedingten Digitalisierung der Lehre entstanden sind. Um dem zu begegnen, hat an der Universität Bielefeld die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie eine in deutscher und englischer Sprache verfügbare Handreichung „TIN-diskriminierungssensible Online-Lehre“ entwickelt, die sich an Lehrende richtet. Darüber hinaus ist an der Hochschule Bochum Geschlechtervielfalt Bestandteil von Akkreditierungsverfahren.

Von einer fachspezifischen Herausforderung berichtet die Deutsche Sporthochschule, an der das „Dritte Geschlecht“ in die Eignungsprüfung mit aufgenommen werden soll. Ein konkretes Verfahren für die Umsetzung der Eignungsprüfung steht allerdings noch aus. Ungeklärt sei ebenso die Frage, wie gegenüber inter*, trans* und nichtbinären Studierenden ein wertschätzender und fairer Umgang „insbesondere in der Sportpraxis und deren Leistungsbeurteilung“ aussehen könne.

Hochschulkulturwandel – Sensibilisierungsprozesse und Widerstände

Der Universität Bielefeld zufolge ist für einen Abbau von Diskriminierung und eine wertschätzende Anerkennung von Geschlechtervielfalt eine universitätsweite Sensibilisierung notwendig, die auf einen Kulturwandel zielt und Änderungen in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation herbeiführt. Die Fachhochschule Südwestfalen identifiziert hierbei keine grundlegenden Probleme, thematisiert aber, dass neue Kommunikationsformen wie die geschlechtsneutrale Anrede mit „Guten Tag Vorname Nachname“ noch ungewohnt seien.

Mehrere Hochschulen (z. B. Deutsche Sporthochschule Köln, Fachhochschule Bielefeld) benennen jedoch konkrete interne Widerstände gegenüber der Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt oder damit verbundener spezifischer Maßnahmen wie All-Gender-Toiletten. Vor diesem Hintergrund betonen die Hochschule Niederrhein, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Folkwang Universität der Künste, dass für die Umsetzung von Maßnahmen „Überzeugungsarbeit“ notwendig sei. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Hochschule für Musik Detmold thematisieren hierbei insbesondere Infragestellungen einer geschlechterinklusiven Sprache durch den Genderdoppelpunkt oder den Genderstern. Als ein Argument werde vorgebracht, dass trans*, inter* oder nichtbinäre Menschen im Hochschulalltag nicht sichtbar seien. Aus Sicht der Hochschule Niederrhein wäre daher eine Hilfestellung durch das Ministerium wünschenswert, die die Notwendigkeit des Veränderungsprozesses hin-

sichtlich der Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt in die Hochschulprozesse unterstreicht.

Neben diesen eher technischen und strukturellen Problemen stellen die Universität Siegen und die Hochschule Düsseldorf die Diskriminierungen, die trans*, inter* und nichtbinären Studierenden und Beschäftigten widerfahren sowie die Ressentiments ihnen gegenüber heraus. Diese stellen eine besondere Herausforderung, insbesondere für die davon betroffenen Personen dar.

5.3 Resümee

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung verdeutlichen, dass an den nordrhein-westfälischen Hochschulen die Herausforderungen rund um die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mehrfachdiskriminierung und Geschlechtervielfalt nicht nur diskutiert, sondern auch bearbeitet werden.

Viele Hochschulen haben ihre Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung intensiviert und ausgebaut, andere sind gestartet, um sich mit der Problematik auseinanderzusetzen und Präventionsmaßnahmen zu implementieren. Dabei zeigt sich, dass die ersten Hochschulen dieses Handlungsfeld zunehmend mit ihrer weiteren Antidiskriminierungsarbeit verbinden, indem sie bspw. Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Richtung Antidiskriminierung erweitern. Ähnliches gilt für Beratungsangebote und Beschwerdestellen. Auch hier werden Angebote ausgebaut und sowohl einzelne Diskriminierungsdimensionen als auch Mehrfachdiskriminierungen adressiert. Inwiefern diese jedoch erreichbar und mit entsprechender Expertise ausgestattet sind sowie unabhängig arbeiten können, kann anhand der Rückmeldungen nicht beantwortet werden. Dies gilt ebenso für den Bereich der Fortbildungen und Schulungen. Hier lässt sich bspw. fragen, ob Fortbildungen für das Führungspersonal verpflichtend sind und welche Wirkungen sie zeitigen. Zudem sind viele der genannten Präventionsmaßnahmen und Kampagnen projektförmig angelegt.

Antidiskriminierungskonzepte an den Hochschulen, die sich neben sexualisierter Diskriminierung auch mit den weiteren Diskriminierungsdimensionen nach dem AGG befassen, erfordern eine gute Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen. Hier zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass eine Vernetzung oftmals über die Gleichstellungsbeauftragte erfolgt. Insbesondere an kleineren Hochschulen finden Kooperationen eher auf der Arbeitsebene nach Bedarf statt.

Im Kontext der Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen werden die besonderen Verletzlichkeiten von Kindern und Minderjährigen kaum berücksichtigt. Nur wenige Hochschulen nehmen sich bislang des Themas an und sehen spezifische Maßnahmen und Konzepte vor, die den anderen Hochschulen als Vorbild dienen können.

Die Schaffung eines diskriminierungsarmen Umfeldes an den Hochschulen beinhaltet auch die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt. Die Antworten der Hochschulen beziehen sich zu dieser Frage zumeist darauf, die durch die Einführung der Personenstandskategorie „divers“ erforderlichen antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben zu erfüllen. Nur wenige Hochschulen ergreifen darüber hinausgehende Regelungen, insbesondere zur Vornamensänderung, auch wenn der amtliche Personenstand (noch) nicht geändert ist. Auch bauliche Maßnahmen, wie die Gestaltung von Toiletten und Umkleideräumen, stehen bis auf wenige Ausnahmen zumeist noch am Beginn der Überlegungen. Hinsichtlich der Anpassung der IT-Systeme an zumindest eine dritte Geschlechterkategorie berichten die Hochschulen zum Teil von technischen Verzögerungen. Zugleich stehen die Hochschulen in diesem Kontext vor der Herausforderung, dass erforderliche rechtliche Klärungen, wie die Geschlechtervielfalt gleichstellungspolitisch ausgestaltet werden soll, vonseiten der Bundes- und der Landesregierung bislang ausgeblieben sind. Hier problematisieren die Hochschulen das Fortbestehen binär verfasster gleichstellungsrechtlicher Grundlagen im LGG oder auch im Arbeitsschutz (ArbStättV).

6 GENDER PAY GAP UND GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE

Die Gleichstellung der Geschlechter umfasst auch die Mittelvergabe und -verteilung innerhalb der Hochschulen, die Ausstattung der mit Gleichstellungsarbeit betrauten Stellen (Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, ggf. Stabsstellen, Familienservice etc.) sowie eine diskriminierungsfreie und gendergerechte Entlohnung. Gesetzliche Grundlagen hierfür sind u. a. die Hochschul- sowie die Arbeitsgesetzgebung. Auf der Grundlage der Rückmeldungen der Hochschulen auf die Befragung befasst sich das folgende Kapitel damit, welche Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps genutzt werden, wie der Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe umgesetzt wird und welche weiteren monetären Steuerungsinstrumente zur Erreichung von Gleichstellungszielen eingesetzt werden.

6.1 MASSNAHMEN ZUR SENKUNG DES GENDER PAY GAPS

Ob und in welcher Höhe geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen existieren, wurde erstmalig im Gender-Report 2019 von Kortendiek et al. (2019) untersucht. Für die Gruppe der Professor_innen, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung wurde jeweils differenziert aufgezeigt, dass Entgeltungleichheiten zum Nachteil von Frauen bestehen.[32]

Bei den Professuren kann der Gender Pay Gap auf die ungleiche Vergabe von Leistungsbezügen zurückgeführt werden. Die nachgewiesenen Gehaltsunterschiede lassen sich nicht durch das Alter, diverse Familienzuschläge oder die Fachzugehörigkeit erklären. Ursächlich für den Gender Pay Gap sind vielmehr geschlechterbezogene Benachteiligungen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 283–368). Ein solcher Gender Pay Gap unter Professor_innen wurde nicht nur für NRW, sondern ebenfalls für die niedersächsischen Hochschulen detailliert nachgewiesen (Burkhardt et al. 2019). Auch der Deutsche Hochschulverband (DHV) stellt im Rahmen seiner seit 2019 durchgeführten Besoldungsrankings von W1-, W2- und W3-Professuren erhebliche Gehaltsdifferenzen zuungunsten von Professorinnen fest. Auf der Grundlage amtlicher Daten des Statistischen Bundesamtes (gewichtete durchschnittliche Bruttobezüge) lässt sich aus dem Besoldungsranking in den letzten Jahren sogar eine Steigerung des Gender Pay Gaps ablesen (Deutscher Hochschulverband 2020).

Für die Statusgruppen des akademischen Mittelbaus und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) liegen keine Studien mit konkreten Gehaltsdaten vor, wohl aber zur Eingruppierung in die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten und die Besoldungsgruppen der Beamt_innen (Kortendiek et al. 2019: 368–422). Für beide Statusgruppen konnte sowohl bei Tarifbeschäftigten als auch bei Beamt_innen festgestellt werden, dass der Frauenanteil in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen jeweils geringer ausfällt als in den unteren Gruppen. Mögliche geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen können darüber hinaus über weitere gehaltsrelevante Faktoren identifiziert werden: So entstehen zusätzliche Gehaltsunterschiede zuungunsten von Frauen in beiden Statusgruppen aus einem im Vergleich zu ihren Kollegen geringeren Beschäftigungsumfang.

Für die MTV-Beschäftigten sind zudem die im Tarifrecht enthaltenen geschlechterspezifischen Entgeltungerechtigkeiten im Rahmen der Entgeltordnung und der Tätigkeitsbeschreibungen relevant (vgl. Hendrix 2021). Um den Handlungsbedarf für geschlechterbezogene Entgeltgleichheit im MTV-Bereich zu unterstreichen, initiierte die bukof im Jahr 2020 die bundesweite Kampagne „fairnetzt Euch!“, die einen Schwerpunkt auf die Sekretariatsarbeitsplätze legt. In diesem Zusammenhang hat die bukof Anfang 2021 „Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten“ vorgelegt, an denen sich Hochschulleitungen und Personalverantwortliche orientieren können, um Tätigkeitsmerkmale, Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbeschreibungen diskriminierungsarm und frei von Geschlechterstereotypen zu ermitteln, Stellenpläne realistisch anzupassen und die Ermessensspielräume des Tarifrechts im Sinne der Beschäftigten zu nutzen (bukof 2021). Zudem ist es aus Sicht der bukof notwendig, die Arbeitsplatzbewertung

[32] Die Analyse des Gender Pay Gaps wird auch im vorliegenden Gender-Report vorgenommen.

sowie die Vergabe von tarifvertraglich vorgesehenen Leistungskomponenten (Zulagen, Vorweggewährung von Erfahrungsstufen etc.) als Einfallsquellen für mögliche geschlechterbezogene Diskriminierungen anzuerkennen. Verantwortliche an den Hochschulen, so die bukof, müssen entsprechend sensibilisiert und Vergabeverfahren von Zulagen einem Controlling unterzogen werden. Dienstvereinbarungen sind entsprechend transparent zu gestalten. Zudem sollte der hochschulbezogene Gender Pay Gap mithilfe von Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit analysiert und hochschulöffentlich diskutiert werden (vgl. bukof 2021).

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob und, wenn ja, welchen Handlungsbedarf die Hochschulen in NRW angesichts des Gender Pay Gaps erkennen.

6.1.1 Handlungsbedarfe – Infos, Daten, Analysen

Zum Befragungszeitpunkt (August 2021) identifizieren rund zwei Drittel aller Hochschulen Handlungsbedarfe zur Verringerung des Gender Pay Gaps. Auch wenn ein allgemeiner Handlungsbedarf festgestellt wird, werden nicht immer bereits konkrete Maßnahmen benannt, sondern zunächst Koordination und Informationsgewinnung in den Vordergrund gestellt. So hat die Universität Duisburg-Essen die aktuellen Ergebnisse des Gender-Reports 2019 zum Anlass genommen, eine Arbeitsgruppe zum Gender Pay Gap im Rektorat zu verankern.

Die Neuausrichtung des internen Monitorings und Controllings mit Blick auf geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten identifizieren viele Hochschulen als grundsätzlichen Handlungsbedarf. Etwa gibt die Fachhochschule Münster an, zum Befragungszeitraum eine „hochschulinterne Analyse des Gender Pay Gaps" durchzuführen; auch die Hochschule Ruhr West will zunächst eine Verbesserung der Datenlage zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten erreichen und die FernUniversität Hagen setzt auf ein hochschulweites Gender-Monitoring und Gender-Controlling. Konkrete Handlungsbedarfe liegen, wie die Folkwang Universität der Künste festhält, „in der Umsetzung einer internen Gender-Monitoring-Analyse". Ähnliches formuliert auch die Universität Paderborn. Nicht immer wird deutlich, ob die Hochschulen hierbei eine spezifische Beschäftigten- bzw. Statusgruppe in den Blick nehmen oder alle Beschäftigtengruppen einbeziehen.

Die Einschätzung, dass es überhaupt Handlungsbedarf gibt, wird jedoch nicht in allen Hochschulen geteilt. So meldet etwa die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Niederrhein zurück, dass an der Hochschule laut des Gender-Reports 2019 ein Gender Pay Gap existiert, die Hochschule diesbezüglich aber noch nicht aktiv geworden sei, um diesen zu analysieren, zu reduzieren oder zu beseitigen. Die Universität Bonn bezieht sich auf die Entgeltordnung des TV-L sowie auf das Landesbesoldungsgesetz und die Landesbesoldungsordnung, auf deren Grundlage Entgeltungleichheiten nicht vorkommen könnten. Zudem evaluierten das Prorektorat für Chancengerechtigkeit und Diversität sowie das Gleichstellungsbüro als interne Stellen einen möglichen Gender Pay Gap. Gegen die festgestellten Gehaltsunterschiede zum Nachteil von Professorinnen in der W-Besoldung werde durch Hochschulleitung, Prorektorat und Gleichstellungsbüro gegengesteuert. Auch die Technische Hochschule Köln sieht aufgrund der Verabschiedung einer Richtlinie, die die Vergabeverfahren von Leistungs- und Funktionsbezügen in der W-Besoldung regelt, keine weiteren Handlungsbedarfe. Zudem werde an den Vergabeverfahren selbst die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

6.1.2 Ergriffene Maßnahmen nach Zielgruppen

An den Hochschulen können die verschiedenen Status- und Beschäftigtengruppen als je spezifische Zielgruppen für Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps verstanden werden. Diese werden von den Hochschulen jedoch nicht immer benannt. Werden konkrete Zielgruppen benannt, geben die Hochschulen häufig an, sich auf Professorinnen konzentrieren zu wollen, eher selten werden konkrete Bedarfe in Bezug auf den akademischen Mittelbau und die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung angezeigt. Als einzige Hochschule will die Universität Bielefeld mit einem Projekt zum Gender Pay Gap alle Statusgruppen in den Blick nehmen. Das Projekt zielt auf den Aufbau eines Controllings, eine stärkere Transparenz der Prozesse und die Entwicklung praktischer Handlungs- und Verbesserungsmöglichkeiten. Auch die Hochschule Rhein-Waal will das Gleichstellungscontrolling explizit auf verschiedene Statusgruppen beziehen. Im Folgenden werden die von den Hochschulen identifizierten Maßnahmen und Handlungsbedarfe nach Zielgruppen differenziert aufgeführt.

Professor_innen

Die meisten Universitäten erkennen einen Handlungsbedarf bei der Vergabe von Leistungsbezügen an. Dabei steht häufig die Erhebung geschlechterbezogener Daten an erster Stelle und Hochschulen beabsichtigen, die Bestandsaufnahme von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten in ihr regelmäßiges Monitoring oder Controlling zu übernehmen. Die RWTH Aachen will den Gender Pay Gap in das regelmäßige Monitoring aufnehmen, an der Universität Münster ist ein solches Monitoring-Verfahren bereits etabliert. Sie betont, die Vergabekriterien von Leistungsbezügen in das Monitoring zu inkludieren, um einem Gender Bias aktiv begegnen zu können. Auch die Universität Bochum hält ein „regelmäßiges und strukturiertes Controlling der einschlägigen Daten (Überprüfen der Leistungsbezüge nach Geschlecht, Besoldungsgruppe, Fachbereich)" sowie daran anschließende Analysen und Maßnahmen für unabdinglich. Ebenso setzen die FernUniversität Hagen und die Universität Köln auf Monitoring- und Controlling-Verfahren. In Köln sollen die Ergebnisse eines jährlichen Monitorings des Gender Pay Gaps in den Fakultäten im Senat präsentiert werden. Auch die Universität Wuppertal setzt auf eine fundierte Analyse der eigenen Vergabepraxis von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, um die Wirkungsweise von Faktoren wie Alter, Fachzugehörigkeit und Geschlecht besser zu verstehen. Neben statistischen Erhebungen seien auch qualitative Forschungszugänge denkbar, bspw. durch Interviews oder Fallstudien.

Mehrere Maßnahmen an den Hochschulen zielen auf eine Standardisierung von Verfahren im Hinblick auf Entgeltgerechtigkeit. In einigen Hochschulen werden Ziele der Entgeltgerechtigkeit für Professor_innen benannt, noch ohne dass ein diesbezügliches Verfahren konkretisiert wird. Die Universität Bielefeld äußert die allgemeine Absicht, Ziele und Strategien für Equal Pay in der W-Besoldung strukturell zu verankern, um auch zukünftigen Verantwortlichen „einen Rahmen und eine Richtschnur zu bieten". Die Hochschule für Musik und Tanz Köln will anfallende Leistungsbezüge untersuchen und Vergütungsunterschieden durch Leistungsbezüge entgegenwirken. Die Hochschule für Musik Detmold strebt eine „geschlechtergerechte Verteilung der Berufungszulage" an.

Werden die Maßnahmen konkretisiert, erweist sich die Transparenz nicht nur der Daten, sondern auch der Verfahren als wichtiger Bestandteil. So setzt die Universität Wuppertal auf Transparenz und will Offenheit bezüglich der Verfahrenswege und der Ergebnisse von Vergütungsentscheidungen herstellen. Dabei geht es zunächst um den Prozess der Berufung und die damit einhergehenden Verhandlungen. Die Universität Bochum betont die Notwendigkeit transparent und einheitlich gestalteter Berufungsverhandlungen. An der Universität Duisburg-Essen konnte hierzu im Berufungsmanagement eine Stelle „Gendersensible Berufungsverfahren und chancengerechte Leistungsbezüge (closing the gender pay gap)" eingerichtet werden. Die Kunsthochschule für Medien Köln strebt eine Überprüfung bestehender und zukünftiger Berufungsvereinbarungen an und will hierfür ein gendergerechtes Regelwerk schaffen.

Neben den Berufungs-Leistungsbezügen werden auch die Verfahren zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sowie von Funktionsleistungsbezügen als anfällig für Entgeltungleichheit identifiziert. Die Universität Köln will die Verfahrenswege für die Vergabe von besonderen Leistungs- und Funktionszulagen transparent gestalten. Hierzu sollen auch die internen Vergaberichtlinien überarbeitet und die Leistungskriterien erweitert werden. Außerdem soll eine Anlauf- und Beschwerdestelle eingerichtet werden. Die RWTH Aachen will mit einer Richtlinie zu Funktionsleistungsbezügen für eine größere Transparenz bei deren Vergabe sorgen.

Über die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen informiert die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe antragsberechtigte Professor_innen zu für die Person relevanten Terminen und bietet zudem eine individuelle Beratung an. Auch sollen die jährlichen Vergaberunden für besondere Leistungsbezüge mit Informationsveranstaltungen durch gendersensibles Personal begleitet und in diesem Rahmen weitere Beratung angeboten werden, um umfassend auf die Vergabe, Höhe und Bewilligungsdauer von besonderen sowie von Funktions-Leistungsbezügen aufmerksam zu machen. Zugleich regt die Gleichstellungsbeauftragte an, die Einführung einer Familienkomponente bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge zu prüfen, um Care-Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Gleichstellungsakteur_innen werden dabei zum Teil in die Entwicklung der Verfahren einbezogen: An der Fachhochschule Aachen wird zum Befragungszeitraum unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ein konkretes Verfahren für die nächste Vergabe

von besonderen Leistungsbezügen entwickelt. Antragstellende müssen Selbstberichte einreichen, die die Basis für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen bilden. Hierbei sollen Professorinnen gezielt angesprochen und zur Beteiligung am Antragsverfahren aufgerufen werden. Die Fachhochschule Dortmund will bei der Neuentwicklung der Kriterienkataloge für die Vergabe von Leistungsbezügen sowie der Vergabeverfahren selbst den Gesichtspunkt der Gleichstellung stärker berücksichtigen. Nur an wenigen Hochschulen ist jedoch eine direkte Beteiligung von Gleichstellungsakteur_innen an den Verfahren vorgesehen. Die Hochschule Rhein-Waal und die Universität Paderborn schlagen eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Vergabeverhandlungen von Leistungsbezügen vor.

Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass bei der Entwicklung von Strategien gegen Entgeltungleichheit die Diagnose der Ursache des Gender Pay Gaps eine entscheidende Bedeutung dafür hat, wo der Ansatzpunkt gesucht wird.

So setzt die Fachhochschule Aachen auf eine verstärkte Berufung von Wissenschaftlerinnen, d. h. auf eine Erhöhung des Professorinnenanteils, um dem Gender Pay Gap auf der Ebene der W2-Professuren zu begegnen. Demnach spiele „insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren eine Rolle bei der Entstehung des Gender Pay Gap". Denn diese führe zu Ungleichgewichten bei der Beanspruchung mit Gremien- und Verwaltungstätigkeiten, sodass Professorinnen weniger Zeit für Forschung aufwenden könnten, die jedoch wiederum Voraussetzung für hohe besondere Leistungsbezüge sei. Die Kunsthochschule für Medien Köln zielt auf das Beschäftigungsverhältnis und auf den Aspekt der Planbarkeit von Karrieren, indem die Verringerung befristeter Professuren als Mittel zur Reduktion des Gender Pay Gaps verstanden wird. Die FernUniversität Hagen sieht die Steigerung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen als einen Baustein zur Reduzierung des Gender Pay Gaps. Auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe macht die ungleiche Wahrnehmung von Leitungsfunktionen als eine Ursache für den Gender Pay Gap vor Ort aus. Deshalb werden hier bestehende Programme zur Gewinnung und Begleitung von Wissenschaftlerinnen hin zur Karriereoption „Professur" für notwendig gehalten und sollen ausgebaut werden.

Auch andere Hochschulen setzen zum Abbau des Gender Pay Gaps auf ‚Vorfeldarbeit', d. h. auf Informations- und Kompetenzvermittlung, und zielen hierbei auf zukünftige Professorinnen: So sieht die Hochschule Rhein-Waal Handlungsbedarf für konkrete Informations- und Coaching-Angebote für angehende Professorinnen im Bereich der Leistungszulagen (für Berufungsverhandlungen). Und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe betont die Notwendigkeit, dass Frauen „[s]pätestens vor Aufnahme von Berufungsgesprächen/-verhandlungen […] Kenntnis vom Leistungsbezügesystem und den möglichen Ursachen für den Gender Pay Gap in der W-Besoldung" haben sollten. Die Universität Düsseldorf benennt ebenfalls einen Handlungsbedarf hinsichtlich „Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit weiblichen Kandidatinnen". Auch die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sieht „ungünstigeres Verhandeln" und Wissenslücken von Professorinnen als ursächlich für den Gender Pay Gap bei Professuren an. Sie setzt ebenso auf Aufklärung, wie die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die Professorinnen u. a. in Seminaren über die Möglichkeiten der Leistungsbezüge aktiver aufklären will.

Die zuletzt angeführten Maßnahmen der Hochschulen richten sich direkt an (potenzielle oder neuberufene) Professorinnen und deren vermutete Defizite im Verhandeln. Darüber hinaus werden auch Maßnahmen angeführt, die Leitungsgremien und -personen als Zielgruppe beinhalten. So werden an der Universität Bochum ein regelmäßiger hochschulinterner Austausch zum Thema Gender Pay Gap sowie der Abschluss von Zielvereinbarungen an den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen für notwendig gehalten, um dem Gender Pay Gap zu begegnen. Die Universität Paderborn hält Sensibilisierungsmaßnahmen innerhalb der Hochschule für wichtig. Dies umfasst bspw. die Präsentation von Forschungsergebnissen zum Gender Pay Gap an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Workshops und Vorträge zu geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten sowie Fortbildungen zu Berufungs- und Gehaltsverhandlungen.

An einigen Hochschulen wird bereits auf den NRW-weiten Dialogprozess zum Gender Pay Gap Bezug genommen. Dieser 2021 initiierte Dialogprozess hat sich zum Ziel gesetzt, die Prozesse an den einzelnen Hochschulen zur Senkung des Gender Pays Gaps bei Pro-

fessuren zu bündeln.[33] Die Universität Duisburg-Essen und die RWTH Aachen geben an, sich aktiv an der MKW-Arbeitsgruppe zum Gender Pay Gap an Universitäten zu beteiligen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Die wenigsten Hochschulen thematisieren einen Gender Pay Gap im wissenschaftlichen Mittelbau. Werden Maßnahmen für den Mittelbau erwähnt, so zielen diese insbesondere auf die Karriereförderung und das Ziel der Berufung auf eine Professur: In diesem Zusammenhang erwähnt bspw. die FernUniversität Hagen die Bedeutung eines Wiedereinstiegskonzeptes für Wissenschaftlerinnen nach einer Familienphase. Die Universität Münster hebt hervor, dass Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen ebenso wie ihre Vorgesetzten und andere Entscheidungsträger_innen über die Leistungskriterien im Rahmen der Besoldung informiert werden müssten, um sie für einen Gender Bias zu sensibilisieren.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

An der Universität Bielefeld soll durch die Anerkennung des Wandels der Aufgabenprofile im Sekretariatsbereich mehr Entgeltgerechtigkeit erreicht werden. Die Universität will die Handlungsempfehlungen der bukof-Kampagne „Fairnetzt Euch!" umsetzen und strukturelle sowie kulturelle Veränderungen im Bereich der Sekretariatsarbeit initiieren. Die Universität Paderborn setzt auf die Vernetzung von Sekretär_innen, um für diesen Arbeitsbereich Handlungsbedarfe und Forderungen zu formulieren. Auch die Hochschule Rhein-Waal erkennt einen Handlungsbedarf bei der geschlechtergerechten Anpassung des TV-L bzw. der Eingruppierung. Ähnlich betont auch die FernUniversität Hagen die Bedeutung einer geschlechtergerechten Gestaltung von Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen für Tarifbeschäftigte. Zudem sollen Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte geschaffen werden. Die Hochschule Ruhr West führt Benachteiligungen von Frauen auch auf die Konstruktion des TV-L zurück, indem „frauentypische Arbeitsfelder schlechter bewertet" werden. Die Handlungsoptionen zum Gegensteuern seien vor Ort jedoch begrenzt. Jenseits des Tarifgeschehens hält die Hochschule Rhein-Waal zudem auch Workshop-Angebote für weibliche Beschäftigte zu verschiedenen Finanzthemen für hilfreich.

6.2 GLEICHSTELLUNGSAUFTRAG, MITTELVERGABE UND ANREIZSYSTEME

In NRW verpflichten die Paragrafen § 24 Abs. 5 HG sowie § 22 Abs. 5 KunstHG die Hochschulen zu einer Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelvergabe. Das Hochschulgesetz, dem die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterliegen, hebt hierbei explizit hervor, dass der Gleichstellungsauftrag „insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten" (§ 24 Abs. 5 HG) gilt. Im Kunsthochschulgesetz fehlt der entsprechende Verweis auf die leistungsbezogene Mittelvergabe und die Entwicklung geschlechtergerechter Finanzierungsmodelle ganz. Das KunstHG stellt einzig und allein auf die angemessene Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ab (vgl. § 22 Abs. 5 KunstHG).

Frühere Hochschulbefragungen im Rahmen des Gender-Reports haben bereits gezeigt, dass die Einbeziehung des Gleichstellungsauftrags in die Mittelvergabe von den Hochschulen ganz unterschiedlich umgesetzt wird – und sowohl im Umfang als auch in Bezug auf die gewählten Instrumente und Umsetzungsformen stark variiert. Gender Budgeting, d. h. die systematische Reflexion einer Geschlechterperspektive bei der Finanzplanung und der Mittelverausgabung, wurde bislang jedoch an keiner Hochschule praktiziert. Wichtiger noch: Nicht alle Hochschulen kamen ihrer Verpflichtung nach, den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen (vgl. Kortendiek et al. 2019: 243–247, 2016: 216–227).

Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Kapitel untersucht, ob und wie die Hochschulen Gleichstel-

[33] Als ein erstes Ergebnis enthält die zwischen Hochschulleitungen und MKW im November 2021 geschlossene „Hochschulvereinbarung NRW 2026" die Verpflichtung, „Verdienstunterschieden zwischen Professorinnen und Professoren (‚Gender Pay Gap') entgegenzuwirken". Siehe https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/hochschulvereinbarung_nrw_2026_0.pdf [Zugriff am 25.07.2022]. Darüber hinaus unterzeichneten das MKW, alle Hochschulen und die LaKof am 08.04.2022 eine „Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren". Siehe https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/gemeinsame_erklaerung_zum_gpg_unterschrieben_0.pdf [Zugriff am 25.07.2022].

lungsaspekte bei der internen Mittelvergabe berücksichtigen. Entsprechend der jeweiligen Rechtsgrundlagen werden Universitäten und HAWs gemeinsam, die Kunsthochschulen hingegen separat betrachtet. Anschließend stehen weitere monetäre Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung im Fokus der Auswertung.

6.2.1 Umsetzung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelvergabe

Einige Hochschulen berichten – jenseits der konkreten Fragen nach der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und monetären Anreizsystemen – über grundlegende finanzielle Hürden für die Gleichstellungsarbeit. Der Hochschule Ruhr West zufolge werden bereits für die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben sowohl verstetigte Mittel als auch mehr Personal benötigt. Entsprechend gelte dies auch für die Konzeption und Umsetzung weiterer gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Auch an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf schränken personelle und finanzielle Engpässe die Umsetzung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsthemen und -maßnahmen ein: „Der für Gremienarbeit und Stellenbesetzungsverfahren nötige Zeit- und Organisationsaufwand ist bereits so groß, dass Spielraum und Kapazitäten für die Entwicklung von weiterführenden Maßnahmen fehlen". Wünschenswert, so die Hochschule, wäre die Einrichtung einer mindestens 50-%-Stelle, um grundlegende und effiziente Gleichstellungsarbeit zu leisten. Ähnlich sieht die Kunsthochschule für Medien Köln eine Unterstützung der nebenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten, bspw. durch eine Erweiterung der Personalabteilung um eine Stelle zu Gender, Diversität und Familienservice, als erforderlich an. Die Universität Bielefeld hebt die Bedeutung des Bund-Länder-finanzierten „Professorinnenprogramms" und das Landesprogramm NRW „Geschlechtergerechte Hochschulen" hervor: „Ohne diese finanziellen Mittel wären der Ausbau, die Bearbeitung eines breiten Themenspektrums sowie eine Professionalisierung in der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld nicht in dieser ausgeprägten Weise möglich gewesen." Auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe betont, dass sie in ihrer Gleichstellungsarbeit auf den Sockelbetrag des Landesprogramms als „wichtige finanzielle Basis" angewiesen ist.

Gleichstellungsparameter der LOM an Universitäten und HAWs

Das Land NRW vergibt im Rahmen der Finanzierung der Hochschulen einen Teil der Mittel in Form eines Leistungsbudgets.[34] Diese Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) enthält einen Gleichstellungsparameter, der sowohl bei den Universitäten als auch bei den HAWs mit einem Anteil von 10 % in die Verteilung einfließt. Dieser wird über den Professorinnenanteil des jeweiligen Hochschultyps operationalisiert, wobei Professorinnen in MINT-Fächern mit einem Faktor 2,5 gewichtet werden.

Die Hochschulen können unabhängig von der LOM des Landes bei ihrer internen Mittelvergabe ebenfalls Leistungsparameter berücksichtigen. Wie sie dies tun, bleibt den Hochschulen überlassen. Vor diesem Hintergrund gestaltet sich die interne Mittelverteilung an den Hochschulen sehr unterschiedlich. So gibt etwas weniger als die Hälfte der Hochschulen (acht Universitäten und fünf HAWs) an, Gleichstellung als einen Parameter bei der internen leistungsorientierten Mittelvergabe zu berücksichtigen.

An den Universitäten Bielefeld, Köln, Bonn und Duisburg-Essen wird der Leistungsindikator Gleichstellung im internen Mittelverteilungsmodell, wie in der LOM des Landes, mit 10 % berücksichtigt. An der Universität Bochum ist der Parameter „Gleichstellung" mit einem Anteil von 5 % in der internen LOM hingegen insgesamt schwächer gewichtet, während an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe der Leistungsindikator Gleichstellung sogar 25 % ausmacht. Aus den Antworten der anderen Hochschulen geht nicht immer klar hervor, wie hoch der Anteil der Mittel ist, die mithilfe des Parameters Gleichstellung vergeben werden.

An den Hochschulen bestehen darüber hinaus auch Unterschiede, welche Indikatoren in die Berechnung des Gleichstellungsparameters eingehen: Beispielsweise ist an der Universität Paderborn ein komplexes Bonus-/Malus-Modell etabliert, das Absolvent_innen, Promotionen, wissenschaftliches Personal und Professuren sowie die Steigerungsraten des Frauenanteils an den Promotionen, auf Professuren und am wissenschaftlichen Personal berücksichtigt. Ähnlich agiert auch die RWTH Aachen, die eine Malus-Regelung etabliert hat, bei der in Bezug auf Stellen und Absol-

[34] Die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Hochschulen Hamm-Lippstadt, Rhein-Waal, Ruhr West und die Hochschule für Gesundheit Bochum sind wie bereits 2019 von der LOM ausgenommen (MKW NRW 2022: 2).

vent_innen Ist- und Soll-Anteile verglichen werden. Die Hochschule Rhein-Waal belohnt umgekehrt Fachbereiche, die anhand des Kaskadenmodells für die Gruppen Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen festgelegte Gleichstellungsquoten erfüllen. Die Westfälische Hochschule betont, dass die Verteilung der Mittel auf die Fachbereiche parametergeschützt organisiert wird und in den anderen Bereichen bedarfsbezogen erfolgt. An der Universität Münster bezieht sich der Indikator Gleichstellung der internen LOM allein auf den Frauenanteil an den Promotionen auf Fachbereichsebene, während es an der Fachhochschule Dortmund ausschließlich der Professorinnenanteil ist. Allerdings gibt es hier einen weiteren Parameter „Diversity", in den auch der Studentinnenanteil miteinfließt. An den Universitäten Bonn und Köln wird der Gleichstellungsparameter ebenfalls allein über den Professorinnenanteil bestimmt.

An der Hochschule Düsseldorf sind Neueinstellungen und die weibliche Personalquote die Verteilungskriterien. An der Universität Bielefeld bilden die Anzahl der Professorinnen und der Anteil der Doktorandinnen in jeder Fakultät den Berechnungsmaßstab. An anderen Hochschulen kommen deutlich kompliziertere Mechanismen zur Anwendung: An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe fließen die Anteile von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, weiblichen Lehrbeauftragten, Studienanfängerinnen im 1. FS, Studentinnen in RGZ+2[35] sowie die Absolventinnen mit ein. Die Universität Duisburg-Essen meldet zurück, dass die Grundlage der LOM zu 25 % aus den gewichteten Absolvent_innenäquivalenten, zu 25 % aus dem Anteil von Frauen beim Parameter Promotionen und zu 50 % aus dem Anteil von Frauen bei den Professor_innen im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Jahre gebildet wird. Dabei erfolgt eine Deckelung bei jeweils 50 % der Gesamtzahl; zudem sind die Fächergruppen unterschiedlich gewichtet.

Gleichstellungsauftrag an den Kunsthochschulen

Bei der Mittelvergabe an den Kunsthochschulen ist nach § 22 Abs. 5 KunstHG ebenfalls „der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen". Eine LOM existiert jedoch nicht, sodass der besondere Fokus auf die „Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten" gelegt werden soll (§ 22 Abs. 5 KunstHG). Drei Kunsthochschulen melden zurück, diesen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittelverteilung nicht zu berücksichtigen. Die einzige Maßnahme, die die Kunstakademie Münster in diesem Zusammenhang benennt, ist die Gewährung von Berufungszulagen in gleicher Höhe. Die Kunsthochschule für Medien Köln meldet zurück, nur über ein kleines Budget für Gleichstellung zu verfügen. Lediglich an der Folkwang Universität der Künste ist seit 2012 unter Haushaltsvorbehalt ein fester Anteil von 0,1 % des gesamten Hochschuletats für die Gleichstellungsarbeit reserviert. Von dieser Ausnahme abgesehen melden alle Kunsthochschulen zurück, nicht über weitere monetäre Anreizsysteme zur Verwirklichung von Gleichstellung zu verfügen.

6.2.2 Spezifische monetäre Anreizsysteme der Hochschulen

Die Hälfte der Universitäten und sechs von 16 HAWs geben an, weitere monetäre Anreizsysteme implementiert zu haben, um Gleichstellungsanliegen zu fördern. Zugleich zeigt es sich, dass die Hochschulen unter monetären Anreizsystemen Unterschiedliches verstehen und mit je spezifischen Instrumenten (bspw. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Förderprogramme, Preise) Anreize für eine Intensivierung von Gleichstellungsarbeit setzen.

Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultät

Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden an der Universität Paderborn und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten abgeschlossen. In Paderborn stehen jeder Fakultät bis zu 180.000 Euro für drei Jahre zur Verfügung, wenn die verabredeten Ziele zur Steigerung des Frauenanteils auf Professuren und im wissenschaftlichen Nachwuchs erreicht werden. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wurde die Gleichstellungskomponente erstmals 2021 in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Forschungsinstitute integriert.

Drei Universitäten (Bochum, Bonn und Paderborn) setzen finanzielle Anreize für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren: An der Universität Paderborn können Fakultäten pro Rufannahme einer Professorin oder Juniorprofessorin bis zu 30.000 Euro beantragen, die für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden müssen. An der Universität Bonn sind die zur Verfügung gestellten Gelder nach Besol-

[35] Die Abkürzung steht für: Regelstudienzeit plus zwei Semester.

dungsgruppe gestaffelt und reichen von 10.000 Euro für die Berufung nach W1 bis hin zu 50.000 Euro für die Berufung auf eine W3-Professur. An der Universität Bochum erhalten die Fakultäten für die Erstausstattung einer neu berufenen Professorin 20.000 Euro. Zudem können Fakultäten mit dem „Female Research Talent Attraction Programme" seit 2021 insgesamt zehn zusätzliche W2-Professuren mit externen Kandidatinnen besetzen, die bereits erfolgreich prestigeträchtige Drittmittelprojekte (Emmy Noether, ERC Grants, Sofja Kovalevskaja-Preis, Heisenberg-Programm) eingeworben haben. Die RWTH Aachen hat aus Mitteln der Fakultäten den Berufungsfonds Gleichstellung eingerichtet, der dazu dient, Bleibeverhandlungen mit W2- und W3-Professorinnen zu führen und hervorragende Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Sollten Mittel nicht verausgabt werden, werden sie für die Erhöhung des Frauenanteils auf Postdoc- und W1-Ebene eingesetzt.

Zentrale und dezentrale Projektfonds

Darüber hinaus steuern einige Hochschulen Gleichstellung mit weiteren monetären Anreizen, die teilweise zentral und teilweise auf der Ebene der Fakultäten angesiedelt sind: Einige Hochschulen haben zentrale Projektfonds eingerichtet, die der Verteilung von Mitteln für Gleichstellungsvorhaben dienen. An der Technischen Hochschule Köln stehen hierfür jährlich insgesamt 20.000 Euro zur Verfügung, die Vergabe der Gelder erfolgt durch das Präsidium, im Anschluss einer Bewertung der Projektanträge durch die Gleichstellungskommission. Ähnlich funktioniert die Projektförderung der Universität Bochum im Rahmen des mit jährlich 150.000 Euro ausgestatteten Lore-Agnes-Programms. An der Universität Bielefeld stehen Fakultäten über den Strategieetat jährlich Mittel in Höhe von 300.000 Euro für gleichstellungsfördernde, strukturelle Maßnahmen zur Verfügung. Auch an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist bei Gleichstellungsbeauftragter und -kommission ein Antragsverfahren zur finanziellen Unterstützung gleichstellungsrelevanter Vorhaben etabliert. An der Universität Wuppertal hingegen existieren verschiedene Sonderfonds, die u. a. auf die verstärkte Promotion von Frauen in MINT-Fächern, den Ausbau von Geschlechterforschung sowie die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zielen. Auch die Fachhochschule Bielefeld verweist auf verschiedene Förderprogramme, darunter die Förderung weiblicher Lehrbeauftragter, die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern oder die Teilnahme am Professorinnenprogramm. Ähnliche Förderziele werden auch von der Universität Münster benannt, wo ein Frauenförderprogramm Einzelprojekte mit verschiedenen Ausrichtungen (Gleichstellung, Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, genderbezogene Forschung und Lehre) finanziert.

An der Technischen Hochschule Köln ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die interne Mittelvergabe der Gelder aus dem Landesprogramm FF-Hochschulen[36] zuständig und fungiert zudem als interne Projektleiterin für das Professorinnenprogramm III. Auf diese Weise konnte nach Aussage der Hochschule eine Gleichstellungsperspektive in das Finanzcontrolling integriert werden. Zugleich fungiert das Gleichstellungsbüro als zentraler Knotenpunkt, indem es die aus diesen Geldern finanzierten Gleichstellungsmaßnahmen anstößt und die Umsetzungsprozesse begleitet.

An der Universität Wuppertal ist ein fester Budgetanteil von 1 % der Fakultätshaushalte für Gleichstellungszwecke gebunden. Ähnlich ist an der Hochschule Ruhr West, die derzeit nicht an der LOM teilnimmt, ein Fixbetrag des Sachbudgets für Gleichstellungsarbeit reserviert. An der RWTH Aachen müssen 30 % der im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeworbenen Mittel zur Förderung von Personen für Wissenschaftlerinnen verausgabt werden. Wird diese Quote nicht erreicht, wird das Geld für strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt.

Honorierung für Gleichstellungsengagement

Zudem wird das Engagement für Gleichstellung oder die Übernahme von Leitungs- und Gremientätigkeiten durch Frauen honoriert: So können die Fachbereiche an der Fachhochschule Aachen Mittel aus dem Gleichstellungsbudget zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beantragen. Die Universität Bielefeld stellt Mittel zur Verfügung, wenn die Leitung eines Dekanats mit einer Frau besetzt wird (65-Prozent-Stelle pro Dekanin). Außerdem werden dort Professorinnen bei überproportionaler Gremientätigkeit u. a. durch finanzielle Mittel für Hilfskräfte, eine Aufstockung von Mitarbeiter_innenstellen oder Stellenanteile im Verwaltungsbereich entlastet.

[36] Hierbei handelt es sich um das im Januar 2019 gestartete Förderprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen". Vgl. hierzu Kortendiek (2019: 241f.).

Vier Universitäten (Bielefeld, Münster, Bochum, Wuppertal) loben regelmäßig Gleichstellungspreise aus, die der Unterstützung und Förderung von Gleichstellung dienen.

Einige Hochschulen benennen zudem weitere Einzelmaßnahmen, die finanzielle Anreize für Gleichstellungsarbeit schaffen sollen, darunter eine Gender-Gastprofessur (Universität Bielefeld), Qualifizierungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen (Universität Bielefeld, Fachhochschule Aachen) sowie eine Kompensationsregelung mit Gleichstellungskomponente, die Juniorprofessor_innen Sachmittel zur Verfügung stellt, da diesen keine Leistungsbezüge gewährt werden können (Universität Bonn).

6.3 Resümee

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben die Problematik eines Gender Pay Gaps erkannt und viele zeigen laut Auswertung der Hochschulbefragung ihre Handlungsbereitschaft, diesen abzubauen – zumindest was die Gruppe der Professor_innen betrifft. Dabei wird der Bereitstellung geschlechterbezogener Daten zu Gehaltsunterschieden eine zentrale Bedeutung beigemessen. So kündigen mehrere Hochschulen an, die Identifizierung von Gender Pay Gaps in ihr internes Monitoring bzw. Controlling zu übernehmen. Darüber hinaus existieren bereits mehrere Modelle für die Standardisierung von Verfahren mit dem Ziel, über eine stärkere Transparenz auch Eingriffsoptionen für mehr Entgeltgerechtigkeit zu erhalten. In einigen Fällen soll auch die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur an den Verfahren, sondern auch an den konkreten Berufungsverhandlungen beteiligt werden.

Neben den konkret auf die Leistungsbezüge und ihre Verfahren zielenden Maßnahmen setzen einige Hochschulen auch auf ‚Vorfeldarbeit'. Darunter fällt zunächst eine allgemeine Sensibilisierung für das Thema Entgeltgerechtigkeit und die Diskussion von Forschungsergebnissen und Handlungsempfehlungen. Darüber hinaus werden Maßnahmen und Ziele auch abhängig von der Ursachenanalyse der Hochschulen benannt: Einige Hochschulen begründen den Gender Pay Gap mit der geringen Repräsentanz von Frauen und streben daher eine allgemeine Erhöhung des Professorinnenanteils oder eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen an. Werden jedoch Defizite vor allem bei Frauen lokalisiert, gehören Karriereberatung und Verhandlungstraining von (zukünftigen) Professorinnen zu den Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap. Solche Strategien laufen jedoch Gefahr, einseitig Frauen zu adressieren („fixing the women"), anstatt strukturelle Veränderungen voranzutreiben („fixing the system").

Die allermeisten Maßnahmen richten sich an die Gruppe der Professor_innen. Der wissenschaftliche und künstlerische Mittelbau kommt eher im Rahmen einer allgemeinen Karriereförderung vor, ohne dass Entgeltungleichheiten als Thema konkret benannt werden. Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in der großen Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) werden nur von wenigen Hochschulen angesprochen und dabei zum Teil als tarifpolitisches Thema aus dem Verantwortungsbereich der Hochschulen zurückgewiesen oder an die Selbstorganisation der Beschäftigten verwiesen.

Mit Bezug auf die Mittelvergabe zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen zunächst, dass sie unterschiedlich mit Mitteln für Gleichstellung ausgestattet sind. So benennen manche Hochschulen finanzielle Hürden für die Gleichstellungsarbeit. Wie bereits in den Gender-Reporten 2016 und 2019 berichtet, variieren die Verfahren zur Ausgestaltung der internen Mittelvergabe. Nicht ganz die Hälfte der Hochschulen berücksichtigt hierbei einen Parameter Gleichstellung. Zudem variieren die Verfahren zur Bestimmung dieses Leistungsindikators. Des Weiteren nutzen einige Hochschulen weitere monetäre Anreizsysteme für eine geschlechtergerechtere Hochschule. Hierbei reicht die Bandbreite von Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten über zentrale und dezentrale Projektfonds bis hin zu finanzieller Honorierung von Gleichstellungsengagement und Geschlechterforschung.

Insgesamt bestätigt auch die vorliegende Analyse, dass nicht alle Hochschulen ihren Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittelvergabe berücksichtigen und keine Hochschule über eine haushälterische Strategie im Sinne von Gender Budgeting verfügt.

7 GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER-DENOMINATIONEN, ZENTREN UND STUDIENGÄNGE

In das Arbeitsfeld Gleichstellung fällt auch die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Lehre und Forschung. Insbesondere die Schaffung und Verstetigung von Infrastrukturen durch Professuren mit Gender-Denomination, von interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen sowie Studiengängen sind hier hervorzuheben. Eine aktive Unterstützung seitens der Gleichstellungsbeauftragten bei der Einrichtung, Einwerbung und auch Sicherung von Gender-Denominationen, Zentren und Studiengängen für Geschlechterforschung ist Teil der Leitlinie der LaKof für das Thema Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW, in der es heißt:

> *„Die Geschlechterforschung gibt durch ihre wissenschaftskritischen und interdisziplinären Ansätze wichtige Impulse, um die gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen und geschlechtergerecht zu gestalten. […]. Damit generiert sie wichtige Erkenntnisse für ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem und leistet Beiträge zur Vermittlung von Genderkompetenz an die Akteur*innen der Hochschulen." (LaKof NRW 2019)*[37]

Aktuell (2020–2023) führt der Wissenschaftsrat (WR) in Absprache mit den Bundesländern eine umfassende Strukturbegutachtung der Gender Studies unter Berücksichtigung aller relevanten Einrichtungen mit dem Ziel, „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland" zu entwickeln, durch.[38] Im Kontext dieser Strukturbegutachtung werden derzeit sowohl Professor_innen mit einer Gender-Denomination als auch Zentren und Studiengänge der Geschlechterforschung aus NRW aktiv zu Expert_innenrunden eingeladen oder schriftlich befragt.

7.1 PROFESSUREN MIT GENDER-(TEIL-)DENOMINATION

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das mit Schaffung der ersten Professur im Jahr 1986 an der Universität Bonn seinen Ausgangspunkt genommen hat, ist zu einem breiten interdisziplinären und transdisziplinären Netzwerk gewachsen. Über dieses Netzwerk wird der Austausch zwischen den Professor_innen mit einer Gender- bzw. Gender-(Teil-)Denomination organisiert. Die Analyse der Datenbank des Netzwerks FGF NRW[39] und die Auswertung der Hochschulbefragung zeigt (Tab. II 7.1), dass es unter der Berücksichtigung von Gastprofessuren oder vakanten Professuren im Jahr 2022 insgesamt 65 Professuren mit einer Gender-Denomination an 24 von 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gibt.[40]

Professuren mit einer Gender-Denomination sind integraler Bestandteil von Forschung und Lehre an den Fachbereichen und Fakultäten der Hochschulen des Landes NRW – dies bedeutet auch, dass diese Professuren Bestandteil der Fachbereichs- und Hochschulentwicklung sind. Im Berichtszeitraum wurden einerseits neue Professuren mit Gender-Denomination geschaffen und andererseits entsprechende Professuren nicht weitergeführt – insbesondere durch Pensionierung, Rufannahme an eine andere Hochschule oder Auslaufen von Förderprogrammen und -geldern. Der Vergleich zwischen den Erhebungen zeigt, dass seit 2019 insgesamt fünf Professuren mit Gender-Denomination entfallen sind (Kortendiek 2019: 233ff.). Ebenso viele Professuren mit Gender-Denomination befinden sich aktuell in der Planung, sodass die Entwicklung dieser Professuren in den letzten drei Jahren stagniert und seit 2016 insgesamt leicht rückläufig ist (Kortendiek et al. 2016: 234ff.).

Bei den Professuren mit Gender-Denomination handelt es sich im Regelfall um entfristete Professuren – Ausnahmen bilden hier die Juniorprofessuren, Gast-

[37] http://www.lakofnrw.de/download/20191030_Gleichstellungsstandards.pdf [Zugriff am 07.07.2022].
[38] https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile&v=11 [Zugriff am 07.07.2022].
[39] https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/das-netzwerk/netzwerkprofessuren [Zugriff am 07.07.2022].
[40] Berücksichtigt werden ausschließlich Professuren, die einen der folgenden Begriffe in der Denomination führen: Geschlecht, Gender, Frau, Queer. Nicht berücksichtigt wurden Professuren, die ausschließlich den Begriff Diversity in der Denomination führen. Weiter nicht berücksichtigt wurden Professuren, die zwar einem Institut der Geschlechterforschung institutionell zugeordnet sind, aber keine explizite Gender-Denomination aufweisen.

professuren und Professuren, die durch Sonderprogramme gefördert werden, z. B. durch das „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen NRW" (2016–2023)[41] oder durch das „Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder".[42] Die Hochschulbefragung zeigt, dass insbesondere die drei folgenden, durch das Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen NRW geschaffenen Gender-Denominationen über das Jahr 2023 hinaus noch nicht verstetigt wurden – dies sind die beiden Denominationen an der Universität Siegen „Neues Testament/Masculinity Studies" und „Populäre Musik und Gender Studies" sowie die Professur an der Folkwang Universität der Künste mit der Denomination „Gender und Diversity in Forschung und Lehre".

Der weit überwiegende Teil der Professuren mit Gender-Denomination ist an den Universitäten angesiedelt (78,5 %). An 13 von 14 Universitäten des Landes NRW – außer an der Universität Bonn – lehren und forschen Professor_innen mit einer Gender-Denomination. Zudem verteilen sich auf neun von 16 HAW-Standorten insgesamt zwölf Professuren mit einer Gender-Denomination. An zwei von sieben Kunsthochschulen gibt es jeweils eine Professur zu Gender- bzw. Queer Studies. Es ist daher erstrebenswert, wenn auch an den HAWs und Kunsthochschulen zur Förderung geschlechtergerechter Lehre und Forschung mehr Professuren mit einem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung geschaffen bzw. Wissenschaftler_innen mit einschlägigen Forschungsschwerpunkten berufen würden.

Tab. II 7.1 Professuren mit einer Gender-(Teil-)Denomination an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
Universität	**N = 51**
RWTH Aachen	1. Fakultät für Bauingenieurwesen: **Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften** Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten
	2. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik: **Neuropsychologische Geschlechterforschung** Prof. Dr. Ute Habel
U Bielefeld	3. Fakultät für Erziehungswissenschaft: **Pädagogik mit dem Schwerpunkt pädagogische Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Katharina Gröning (bis zum 31.03.2022)
	4. Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie: **Moderne Geschichte und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Martina Kessel
	5. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: **Sustainable Environmental Health Sciences (EHC) unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte** Prof. Dr. Claudia Hornberg
	6. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: **Angewandte Sozialpsychologie und Geschlechterforschung** Prof. Dr. Friederike Eyssel
	7. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: **Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung** Prof. Dr. Gerd Bohner
	8. Fakultät für Soziologie: **Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Tomke König
	9. Fakultät für Soziologie: **Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Diana Lengersdorf
	10. Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft: **American Studies mit dem Schwerpunkt Gender Studies** (befristet) Prof. Dr. Julia Roth

[41] Nach Ablauf der dreijährigen Förderphase durch das MKW NRW (2016–2019) haben sich die Hochschulen verpflichtet, die Gender-Denomination mindestens drei weitere Jahre – also bis 2023 – beizubehalten.

[42] https://projekttraeger.dlr.de/de/foerderung/foerderangebote-und-programme/das-professorinnenprogramm-iii-des-bundes-und-der-laender [Zugriff am 07.07.2022].

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
U Bielefeld	11. Medizinische Fakultät OWL: **Geschlechtersensible Medizin** Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione
	12. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften: **Gender im Gründungsmanagement** (befristet) Jun.-Prof. Dr. Sabrina Backs
	13. **Gender-Gastprofessur** (befristet) (wechselnde Besetzung/fakultätsübergreifende „Wanderprofessur")
U Bochum	14. Fakultät für Geschichtswissenschaft: **Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Maren Lorenz
	15. Fakultät für Geschichtswissenschaft: **Kunstgeschichte der Moderne mit einem Schwerpunkt in der Kultur- und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Änne Söll
	16. Fakultät für Philologie: **Transformationen audiovisueller Medien unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Queer Theory** Prof. Dr. Henriette Gunkel
	17. Fakultät für Philologie: **Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender** Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky
	18. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Gender Studies** Prof. Dr. Katja Sabisch
	19. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Marie-Jahoda-Fellowship für internationale Geschlechterforschung** (befristet) wechselnde Besetzung
	20. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht** Prof. Dr. Heike Kahlert
TU Dortmund	21. Fakultät Kulturwissenschaften: **Neue und neueste deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität** Prof. Dr. Sigrid Nieberle
	22. Fakultät Rehabilitationswissenschaften: **Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung** Vertr.-Prof. Dr. Christiane Schnell
	23. Fakultät Sozialwissenschaften: **Soziologie der Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Mona Motakef
U Düsseldorf	24. Philosophische Fakultät: **Modernes Japan – Kulturwissenschaften und Genderforschung** Prof. Dr. Andrea Germer
U Duisburg-Essen	25. Fakultät für Bildungswissenschaften: **Allgemeine Erziehungswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen** (vakant bis zum 31.03.2022)
	26. Fakultät für Bildungswissenschaften: **Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung der Genderperspektive** (vakant bis zum 30.09.2022)
	27. Medizinische Fakultät: **Viszerale Transplantation unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte** Prof. Dr. Arzu Oezcelik
	28. Medizinische Fakultät: **Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten** Prof. Dr. Anke Hinney
	29. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: **Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit** Prof. Dr. Annette von Alemann
	30. Fakultät für Ingenieurwissenschaften: **Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien** Prof. Dr. Nicole Krämer

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
FernU Hagen	31. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: **Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung** (befristet) Jun.-Prof. Dr. Irina Gradinari
	32. Rechtswissenschaftliche Fakultät: **Gender im Recht** (befristet) Vertr.-Prof. Dr. Anja Böning (bis 31.03.2022)
	33. Gastprofessur **Gender und Queer Studies** (befristet) (wechselnde Besetzung)
U Köln	34. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung** Prof. Dr. Susanne Völker
	35. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Organisation, Technik und Geschlecht** Prof. Dr. Eva Sänger
	36. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History** Prof. Dr. Elke Kleinau
	37. Philosophische Fakultät: **Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung** Prof. Dr. Monika Schausten
	38. Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie: **Medizinische Psychologie/Neuropsychologie und Gender Studies** Prof. Dr. Elke Kalbe
	39. Philosophische Fakultät: **Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung** Prof. Dr. Claudia Liebrand
	40. Philosophische Fakultät: **Neuere deutsche Literaturwissenschaft, Schwerpunkt u. a. Gender Studies** Prof. Dr. Manuela Günter
U Münster	41. Katholisch-Theologische Fakultät: **Religionspädagogik, Bildungs- und Genderforschung** Prof. Dr. Judith Könemann
	42. Katholisch-Theologische Fakultät: **Christliche Sozialwissenschaft und sozialethische Genderforschung** Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins
	43. Fachbereich Physik: **Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik** Prof. Dr. Cornelia Denz
	44. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften: **Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Theorie und Politik von Geschlechterverhältnissen** Prof. Dr. Gabriele Wilde
U Paderborn	45. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: **Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Antje Langer
	46. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: **Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung**[43] Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
	47. Fakultät für Kulturwissenschaften: **Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies** Prof. Dr. Jörn Steigerwald
	48. Fakultät für Kulturwissenschaften/Psychologie: **Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung** Prof. Dr. Heike M. Buhl
U Siegen	49. Philosophische Fakultät/Katholische Theologie: **Neues Testament/Masculinity Studies** (befristet) Prof. Dr. Hans-Ulrich Weidemann
	50. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Musik: **Populäre Musik und Gender Studies** (befristet) Prof. Dr. Florian Heesch

[43] Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung" ist an der Universität Paderborn und darüber hinaus auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Hochschule	Genderprofessuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professor_in (Stand März 2022)
U Wuppertal	51. Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften/Erziehungswissenschaft: **Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität** Prof. Dr. Astrid Messerschmidt

Hochschule für angewandte Wissenschaften	N = 12
FH Bielefeld	52. Fachbereich Ingenieurwissenschaften/Architektur/Bauingenieurwesen: **Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk** Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons
	53. Fachbereich Ingenieurwissenschaften: **Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften** Prof. Dr. Andrea Kaimann
HS Bochum	54. Fachbereich Wirtschaft: **Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen** Prof. Dr. Susanne Stark
HS Bonn-Rhein-Sieg	55. Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus: **Gender-Technik-Journalismus** Prof. Dr. Susanne Keil
FH Dortmund	56. Angewandte Sozialwissenschaften: **Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität** Prof. Dr. med. Gabriele Dennert
HS Düsseldorf	57. Fachbereich Design: **Gender & Cultural Studies** Prof. Dr. Yvonne P. Doderer
	58. Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften: **Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Christiane Leidinger
HS Rhein-Waal	59. Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie: **Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung** Prof. Dr. Eva Maria Hinterhuber
HS Ruhr West	60. Institut Informatik: **Human Factors and Gender Studies** Prof. Dr. Sabrina Eimler
TH Köln	61. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): **Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Inken Lind
	62. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): **Gender in der Sozialen Arbeit** (vakant)
HS Westfälische	63. Fachbereich Wirtschaft: **Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management unter Berücksichtigung von Gender und Diversity** Prof. Dr. Kerstin Ettl

Kunsthochschule	N = 2
Folkwang U der Künste	64. Fachbereich Gestaltung: **Gender und Diversity in Forschung und Lehre** (befristet) Prof. Dr. Simon Dickel
Kunst-HS für Medien Köln	65. Medien- und Kulturwissenschaften: **Queer Studies in Künsten und Wissenschaft** Prof. Dr. Isabell Lorey
HS für Musik Detmold	66. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: **Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung** (vgl. Fußnote 43) Prof. Dr. Rebecca Grotjahn

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Befragung der NRW-Hochschulen 2021 (Stand März 2022).

Tab. II 7.2 Gender-Denominationen an den Hochschulen in NRW nach Fachbereich/Fächergruppe 2022

Fachbereich/Fächergruppe	Anzahl	%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29	44,6 %
Geisteswissenschaften	16	24,6 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	6	9,2 %
Ingenieurwissenschaften	6	9,2 %
Kunst, Kunstwissenschaft	4	6,2 %
Interdisziplinäre Gastprofessuren	3	4,6 %
Mathematik, Naturwissenschaften	1	1,5 %
Sport	0	(-)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	(-)
Gesamt	**65**	**100 %**

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Befragung der NRW-Hochschulen 2021 (Stand März 2022).

Eine Übersicht nach Fächergruppen (Tab. II 7.2) zeigt, dass Professuren mit Gender-Denominationen ungleich auf die Fächergruppen verteilt sind: Über 40 % aller Professuren mit Gender-Denomination entfallen auf die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – wobei hier zu berücksichtigen ist, dass diese Fächergruppe eine breite Palette unterschiedlicher Studienbereiche und Studienfächer umfasst. An zweiter Stelle steht die Fächergruppe Geisteswissenschaften (24,6 %), die ebenfalls eine Breite unterschiedlicher Studienbereiche umfasst. Dass die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften an dritter Stelle gelistet werden kann, zeigt, dass insbesondere die gendersensible Forschung und Lehre an den Medizinischen Fakultäten zunehmend einen höheren Stellenwert einnimmt. Der Ausbau einer geschlechtersensiblen Hochschulmedizin durch neue Genderprofessuren wird vor dem Hintergrund der ab dem Jahr 2025 gültigen Approbationsordnung für Ärzt_innen sogar noch an Bedeutung gewinnen, denn die zukünftige Verankerung geschlechtersensibler Aspekte in das Curriculum des Medizinstudiums erfordert fachlich ausgewiesene Professor_innen. Der aktuelle Ist-Stand der Hochschulmedizin, so die Gendermedizinexpertin Gabriele Kaczmarczyk, zeigt, dass die „Vermittlung von geschlechtersensiblem Wissen […] an den Universitäten absolut unzureichend“[44] ist.

In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist ebenfalls ein eklatanter Mangel an Professuren mit Gender-Denomination zu konstatieren. Nach wie vor ist die Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften unterausgestattet und an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen gibt es lediglich an der Universität Münster im Fach Physik eine entsprechende Professur. Hier sollte, ähnlich wie an den HAWs, die Geschlechterforschung durch entsprechende Professuren gestärkt werden, nicht nur, um den Gender Gap in den MINT-Fächern im Hinblick auf die geschlechterbezogene Ausgestaltung der Curricula und der Forschungsinhalte zu problematisieren, sondern auch, um international innovative Forschungsergebnisse generieren zu können.

7.2 INTERDISZIPLINÄRE ZENTREN, DISZIPLINÄRE ARBEITSSTELLEN UND STUDIENGÄNGE

Die interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen an den Hochschulen sind die Einrichtungen, an denen die Wissenschaftler_innen aus der geschlechterbezogenen Forschung systematisch, fakultäts- und statusübergreifend zusammenarbeiten. Im Rahmen eines internen Austausches zwischen den Einrichtungen der Geschlechterforschung im Jahr 2021, der durch die KoFo des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW organisiert wurde und zur Information sowie Verständigung über die

[44] https://www.aerztinnenbund.de/Gutachten_Vermittlung_von.3404.0.2.html [Zugriff am 07.07.2022].

Strukturbegutachtung des Wissenschaftsrates zu den Gender Studies in Deutschland diente, wurde insbesondere deutlich, dass in den Zentren ein hoher Bedarf an strukturierten Förderprogrammen zur dauerhaften Stellenschaffung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen besteht. Derzeit arbeitet der Großteil des akademischen Mittelbaus in den Einrichtungen projektbezogen und befristet, obwohl es sich bei ihren Tätigkeiten im Regelfall um Daueraufgaben im Schnittfeld von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement handelt. Im Jahr 2022 arbeiten sechs Zentren, sechs Forschungs- und Arbeitsstellen sowie sieben Studiengänge Gender Studies in dieser Form und auf dieser Ebene:

Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies

Aktuell gibt es an sechs Universitäten zentrale wissenschaftliche Einrichtungen zur Förderung der Geschlechterforschung:

1. Universität Bochum | Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)
2. Universität Bielefeld | Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
3. Universität Duisburg-Essen | Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)
4. Universität Köln | Gender Studies in Köln (GeStiK)
5. Universität Paderborn | Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)
6. Universität Siegen | Zentrum Gender Studies Siegen (Gestu_S)

Forschungs- und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung

Darüber hinaus forschen und lehren an fünf Hochschulen sechs disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen, die sich thematisch auf die Geschlechterforschung in einer Fachdisziplin (Theologie, Sport, Politikwissenschaft, Philosophie, Soziale Arbeit) konzentrieren:

1. Universität Bonn | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
2. Deutsche Sporthochschule Köln | Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS)
3. Universität Münster | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung (AThG)
4. Universität Münster | Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)
5. Universität Paderborn | History of Women Philosophers and Scientists (HWPS)
6. Technische Hochschule Köln | Institut für Geschlechterstudien (IFG), Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften

Studiengänge Gender Studies

An den Hochschulen in NRW werden im Jahr 2022 insgesamt sieben Studiengänge bzw. Teilstudiengänge in den Gender Studies angeboten, ein Frauenstudiengang im Fach Maschinenbau und zwei weiterbildende Studiengänge. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die folgenden Studienangebote:

1. Universität Bielefeld | Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung (Master)
2. Universität Bochum | Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft (Master)
3. Hochschule Rhein-Waal | Gender and Diversity (Bachelor)
4. Universität Köln, Technische Hochschule Köln in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln | Gender & Queer Studies (Master)
5. Universität Paderborn | Geschlechterstudien/Gender Studies (Master-(Teil-)Studiengang)
6. Universität Paderborn | Komparatistik, Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies (Master)
7. Universität Wuppertal | Erziehungswissenschaft: Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse – mit Geschlechterforschungsschwerpunkt (Master)

Frauenstudiengänge und Weiterbildende Studien

1. Hochschule Ruhr West | Frauenstudiengang Maschinenbau (Bachelor)
2. Katholische Fachhochschule NRW, Abteilung Aachen | Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit (Bachelor)
3. Universität Bielefeld | FrauenStudien/Weiterbildendes Studium (Zertifikat)

7.3 Resümee

Seit mehreren Jahren stagniert die Zahl der Professuren mit einer Gender-Denomination mit einer leicht rückläufigen Tendenz – dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der mangelnden Innovation von bestimmten Fachdisziplinen und der Lösung drängender gesellschaftlicher Themen problematisch. Zu wichtigen Gegenwarts- und Zukunftsthemen sind die Geistes- und Sozialwissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ebenso gefragt wie die Technik- und Naturwissenschaften. So benötigt auch die gendermedizinische Forschung zukünftig mehr Professuren – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Aktualisierung der Approbationsordnung für Ärzt_innen muss die Mediziner_innenausbildung modernisiert und durch eine geschlechtersensible Forschung und Lehre ergänzt werden. Auch die Forschung und Ausbildung in den MINT-Fächern und den Ingenieurwissenschaften ist bezogen auf die Geschlechterforschung wenig innovativ – hier gilt es, Gender-Aspekte über Professuren in das jeweilige Wissenschaftsfeld einzuführen. Eine Landesförderung von Professuren mit einer Gender-Denomination insbesondere in den Bereichen Ökonomie, Ökologie/Nachhaltigkeit, MINT, Recht und Medizin (Anschubfinanzierung von Gender-Denominationen) würde hier wichtige Impulse für die Modernisierung der Fachdisziplinen setzen.

Des Weiteren ist es notwendig, dass die bis zum Jahr 2023 über das Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen geförderten Gender-Denominationen „Neues Testament/Masculinity Studies“ und „Populäre Musik und Gender Studies“ sowie die Professur an der Folkwang Universität der Künste mit der Denomination „Gender und Diversity in Forschung und Lehre“ verstetigt werden. Ebenso sollte zukünftig stärker darauf gedrungen werden, dass Professuren, die über das Professorinnenprogramm des Bundes und des Landes gefördert werden, verstetigt werden, so wird die einzige Professur im Land NRW mit einer Denomination zu „Gender und Recht“ an der FernUniversität Hagen seit April 2022 nicht weiter fortgeführt.

Zudem sind die interdisziplinären Zentren und disziplinären Arbeitsstellen für Geschlechterforschung sowie die Koordinationsstellen der Gender-Studies-Studiengänge häufig unterausgestattet und die Mitarbeitenden aus dem akademischen Mittelbau im Regelfall befristet eingestellt. Hier wird eine Förderung im Sinne einer Anschubfinanzierung von Dauerstellen benötigt, damit in den Zentren und Studiengängen zur Sicherung und Qualitätssteigerung kontinuierlich und unter nichtprekären Verhältnissen gelehrt, geforscht und gearbeitet werden kann.

Zusammenfassung Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau

1 Hochschulentwicklungen in Nordrhein-Westfalen im Spiegel geschlechterbezogener Daten 368
2 Gesetzliche Gleichstellungsvorgaben und praktische Umsetzungen 372
3 Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau 378

Demgegenüber weisen die Geisteswissenschaften mit einem Anteil von über 40 % den höchsten Professorinnenanteil auf. In den Ingenieurwissenschaften wird die 20-%-Marke bei den Professuren noch deutlich unterschritten (16,0 %), wobei hier der Frauenanteil gegenüber den Studierenden (23,9 %) im Vergleich am wenigsten abfällt.

Akademische Qualifizierungswege im Mittelbau
Auch der akademische Qualifizierungsweg (Promotion) und die Beschäftigung im Mittelbau gestalten sich mit Blick auf die Fächergruppen unterschiedlich. Dabei erweist sich in den meisten Fächergruppen vor allem die Promotion als Hürde für Frauen: Der Frauenanteil an den Promovierten liegt fast durchweg niedriger als an den Mittelbaubeschäftigten. Jedoch gibt es Ausnahmen in den beiden promotionsstarken Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Hier liegt der Frauenanteil im Mittelbau unter dem der Promovierten, was bedeutet, dass Frauen seltener Zugang zu einer Hochschulbeschäftigung haben.

2 GESETZLICHE GLEICHSTELLUNGSVORGABEN UND PRAKTISCHE UMSETZUNGEN

Die Analyse der praktischen Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben in Teil II des Gender-Reports zeigt, dass die Hochschulen einerseits verschiedenste Maßnahmen implementieren, um spezifische Zielgruppen zu erreichen (personenorientierte Gleichstellungsarbeit) und andererseits eine gleichstellungsfördernde Infrastruktur an den Hochschulen (strukturorientierte Gleichstellungsarbeit) aufbauen. Die Schwerpunktsetzung fällt dabei je nach Hochschulart/-standort unterschiedlich aus. Der Sockelbetrag für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, der seitens des MKW NRW an die Hochschulen geht, hat sich nachhaltig bewährt.

Die Gleichstellungsarbeit an den NRW-Hochschulen ist vielfältig. Sie umfasst die paritätische Besetzung von Gremien und Leitungsorganen, die Gleichstellungsbeauftragung und die strukturelle Verankerung der Gleichstellung, die Förderung von Karrieremöglichkeiten von Frauen in Arbeitsbereichen, in denen sie weiterhin unterrepräsentiert sind, die Förderung von Vereinbarkeit, außerdem Antidiskriminierungspolitiken, Maßnahmen zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt, die Umsetzung gendergerechter Finanzierungsmodelle sowie neue Maßnahmen, die die Folgen der Coronapandemie abmildern und geschlechtergerecht ausgestalten sollen.

Hochschulen nehmen bei ihren personen- und strukturorientierten Gleichstellungsaktivitäten zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur nicht nur den Prozess der Implementierung gesetzlicher Gleichstellungsverpflichtungen auf zentraler Hochschulebene in den Blick, sondern richten ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf die Ebene der Fachbereiche/Fakultäten und fachkulturelle Effekte.

2.1 GLEICHSTELLUNG STRUKTURELL EINBINDEN

Zentral für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist die Verankerung von Maßnahmen und Instrumenten in der Organisation. Hierfür müssen strukturelle Grundlagen zur Gleichstellungssteuerung und -governance etabliert werden, die zugleich die verschiedenen Organisationsebenen umfassend erreichen. Im Zusammenhang mit der Coronapandemie erweisen sich zentral und dezentral verankerte Gleichstellungsstrukturen von Vorteil, da diese dabei helfen, den neu entstandenen Herausforderungen zu begegnen.

Gleichstellungssteuerung und -governance: Was funktioniert? Wo besteht Handlungsbedarf?
Für die Gleichstellungssteuerung geben das LGG, HG und KunstHG den Hochschulen verschiedene Instrumente vor, die die Einrichtung von (de)zentralen Gleichstellungsbeauftragten und von Gleichstellungs-

kommissionen, die Verabschiedung von Gleichstellungsplänen sowie von Gleichstellungsquoten und Gleichstellungszielen umfassen und die mittlerweile als langfristig etabliert gelten können.

Es zeigt sich hierbei, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik an Hochschulen sowohl von den rechtlichen Rahmenbedingungen abhängig ist als auch durch sie begrenzt wird. Denn obgleich das Hochschulgesetz die Hochschulen zur Bestellung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet, ist für die Übernahme dieses Amtes gesetzlich keine Freistellung oder anderweitige Kompensation vorgesehen. Damit liegt es in der Verantwortung der einzelnen Hochschulen, ob die Tätigkeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Selbstverwaltung ehrenamtlich erfolgt oder ob die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über zeitliche Entlastungen oder auch Ressourcen verfügt, die sie in ihrer Tätigkeit unterstützen. Hier wird Handlungsbedarf deutlich: Der Gesetzgeber sollte prüfen, wie die Gleichstellungsarbeit auch in den dezentralen Einrichtungen und Fachbereichen der Hochschulen strukturell gestärkt werden kann.

Auffällig sind darüber hinaus die ungleichen gleichstellungsbezogenen Regelungen im Hochschul- und Kunsthochschulgesetz, die u. a. die Verbindlichkeit der Bestellung einer Gleichstellungskommission sowie die Gleichstellungsquoten respektive -ziele bei der Berufung auf Professuren betreffen. Auch hier wird Regelungs- und Handlungsbedarf deutlich: Die Angleichung der Gleichstellungsstandards zwischen Kunsthochschulen, Universitäten und HAWs sollte auf die gleichstellungspolitische Agenda gesetzt werden.

Die nunmehr seit sechs Jahren eingeführte Gleichstellungsquote für die Berufung auf Professuren nach HG bzw. die Gleichstellungsziele nach KunstHG werden mit wenigen Ausnahmen ebenfalls breit umgesetzt. Insgesamt ist die Einführung von Gleichstellungsquote respektive Gleichstellungsziel ambivalent zu bewerten: Einerseits unterstreicht die Existenz einer Quote die Bedeutung von Gleichstellungsaspekten bei der Berufung auf Professuren. Andererseits zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass das zur Anwendung kommende Kaskadenmodell insbesondere bei Fächern (bspw. Ingenieurwissenschaften), in denen die Frauenanteile im Studium und in den frühen Qualifizierungsstufen sehr niedrig sind, letztlich ins Leere läuft. Darüber hinaus besteht ein Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungsquoten und -zielen sowie den Gleichstellungsplänen, die im Sinne des LGGs als zentrale gleichstellungspolitische Steuerungselemente von Personalentwicklung zu begreifen sind. Nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Sanktionsmöglichkeiten und der Tatsache, dass es für die Hochschulen keinerlei rechtliche Folgen hat, wenn Quoten und Ziele – auch wiederholt – verfehlt werden, scheint hier eine doppelte Struktur zu existieren. Diese konnte bislang jedoch kaum synergetische Wirkung im Sinne einer deutlichen Steigerung der Professorinnenanteile entfalten.

Längerfristig betrachtet setzt sich der Trend fort, die Gleichstellungssteuerung verstärkt auf der Leitungsebene zu etablieren und die Thematik im Sinne einer breiter angelegten Antidiskriminierungs- bzw. Diversitätsstrategie zu erweitern. Hier existieren allerdings weiterhin große Unterschiede zwischen den Hochschulen, die nicht nur auf ihre unterschiedliche Größe (und die damit verbundene unterschiedliche Mittelausstattung) zurückzuführen sind, sondern auch auf den spezifischen Wert und die Bedeutung, die die einzelnen Hochschulen Gleichstellungsanliegen beimessen.

Neben der Verankerung auf organisationaler Ebene werden von den Hochschulen auch zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte für bestimmte Personengruppen angeboten. Hierbei steht die Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung weiterhin eher selten im Fokus der Maßnahmen. Das zeigt sich auch an den drei am stärksten ausgeprägten thematischen Schwerpunkten der einzelnen Maßnahmen. Die Förderung der Wissenschaftskarrieren von Frauen sowie die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern richten sich an wissenschaftlich tätige Hochschulangehörige oder auch an Studentinnen. Lediglich im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Beschäftigte aus dem MTV-Bereich Teile der Angebote wahrnehmen.

Coronapandemie und Gleichstellung: Rückschritte, Ambivalenzen und Handlungsbedarf

Die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen sind deutlich zu spüren und werden von den Gleichstellungsakteur_innen zum Thema gemacht. Dabei werden einer-

seits langfristige Nachteile für die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen befürchtet, die die Gleichstellungserfolge der letzten Jahre wieder infrage stellen. Andererseits berichten die Hochschulen davon, dass sich die Coronapandemie ambivalent und unmittelbar auf die Gleichstellungs- und Gremienarbeit vor Ort auswirkt.

Dies ist u. a. auf die Digitalisierung zurückzuführen, die zu neuen Veranstaltungsformaten, größeren Herausforderungen in Bezug auf die Kommunikation sowie zu verstärkten Vulnerabilitäten und Formen digitaler Diskriminierung (bspw. von TIN*-Personen) führt. Zugleich sind neue Möglichkeiten entstanden, etwa mit digitalen Veranstaltungsformaten weitere Zielgruppen zu erschließen oder die Teilnahme an Sitzungen für Personen mit Sorgeverantwortung flexibler zu gestalten.

Dennoch befürchten die Hochschulen eine Intensivierung bestehender Ungleichheiten u. a. für Hochschulangehörige mit Care-Verantwortung, da insbesondere in der Anfangsphase der Pandemie durch den Wegfall von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ungleiche Beanspruchungen entstanden sind. Dabei assoziieren die Hochschulen den Begriff der Care-Arbeit vor allem mit der Sorge für (eigene) Kinder und thematisieren die Pflege von Angehörigen oder den Umgang mit chronischen Krankheiten und spezifischen gesundheitlichen Vulnerabilitäten höchstens marginal. Ebenfalls weitestgehend ausgeblendet bleiben Fragen von betreuender und zugewandter Arbeit, die an den Hochschulen bspw. in der Lehre und in den Sekretariaten durch Dozent_innen oder Mitarbeiter_innen selbst geleistet wird. Es wird nicht reflektiert, ob und inwiefern diese affektive Arbeit an den Hochschulen ebenfalls vergeschlechtlicht ist und welche Ungleichheiten damit perpetuiert werden.

Wie sich die Coronapandemie längerfristig auf Geschlechterungleichheiten an Hochschulen auswirkt, ist derzeit nicht endgültig abzusehen, sondern hängt auch von der zukünftigen Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik durch die Hochschulen selbst ab. Hierbei wird es u. a. darauf ankommen, die von den Hochschulen bereits ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen, die pandemiebedingte Folgen unmittelbar abfedern sollen, so weiterzuentwickeln, dass damit die strukturellen coronabezogenen Geschlechterungleichheiten minimiert werden. In diesem Kontext deuten einige Hochschulen die Notwendigkeit an, während der Pandemie geleistete Betreuungszeiten anders zu bewerten, um Geschlechterungleichheiten nicht weiter zu verstärken. Hieran wird Handlungsbedarf deutlich: Nachteiligen geschlechterbezogenen Coronaeffekten ist längerfristig und hochschulübergreifend – im Idealfall systematisch – entgegenzuwirken in Berufungs- und Personalauswahlkommissionen sowie in Prüfungsausschüssen (Härtefallregelungen für Studierende). Hierbei wird es auch wichtig sein, den Begriff der wissenschaftlichen Leistung kritisch zu reflektieren und ebenso zu überlegen, wem in welchem Kontext Entwicklungspotenziale zuerkannt werden und wem mit Verweis auf das Fehlen bestimmter Qualifizierungsindikatoren ein weiterer Karriereschritt verwehrt wird.

2.2 GESCHLECHTERSENSIBLE HOCHSCHULKULTUR ETABLIEREN

Ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht in der Etablierung einer geschlechtersensiblen Hochschulkultur. Dafür muss auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden. Zentral ist eine Vorgehensweise, die alle Hochschulangehörigen respektvoll einbezieht und umfassend vor Diskriminierung schützt. Nicht zuletzt gilt es, die Hochschulen weiter familienfreundlich auszurichten.

Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt: Maßnahmen, Schutzkonzepte, Regelungsbedarf

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung verdeutlichen, dass die Herausforderungen rund um die Themen Antidiskriminierung und Geschlechtervielfalt nicht nur diskutiert, sondern auch bearbeitet werden. So bauen einige Hochschulen ihr bisheriges Angebot im Kontext von Antidiskriminierungsarbeit aus, während andere Hochschulen gerade beginnen, erste Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Viele Hochschulen konzentrieren sich dabei auf Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Jedoch fehlt, trotz des beachtlichen Umfangs von Einzelmaßnahmen, in der Regel an vielen Hochschulen ein umfassendes, strukturell verankertes Schutzkonzept gegen unterschiedliche Diskriminierungsformen. Auch die spezifischen Vulnerabilitäten und

Herausforderungen im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung werden bislang kaum adressiert. Als wichtige Maßnahme sind Fortbildungen zum Themenfeld Antidiskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, etabliert, diese sind jedoch noch nicht an allen Hochschulen implementiert. Zudem geht aus der Hochschulbefragung nicht hervor, ob bestehende Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die Personalverantwortung tragen oder Führungsaufgaben wahrnehmen, verpflichtend sind.

Ähnliche Befunde zeigen sich im Hinblick auf die von den Hochschulen ergriffenen Regelungen zu geschlechtlicher Vielfalt. Hier sind viele Hochschulen im Prozess, das rechtlich Erforderliche aktiv umzusetzen, doch nur wenige Hochschulen ergreifen darüber hinausgehende, umfassende Maßnahmen. Dies liegt nach Aussage der Hochschulen an in Teilen unklaren und widersprüchlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, Abhängigkeiten von externen IT-Anbietern und komplexen innerorganisatorischen Zuständigkeiten. Hier wird Regelungs- und Handlungsbedarf deutlich: So stehen die Hochschulen aktuell vor der Herausforderung, dass erforderliche rechtliche Klärungen, wie die Erweiterung des Geschlechtseintrags im Personenstandsgesetz gleichstellungspolitisch ausgestaltet werden soll, vonseiten der Bundes- und der Landesregierung bislang ausgeblieben sind. Hier problematisieren die Hochschulen das Fortbestehen binär verfasster gleichstellungsrechtlicher Grundlagen im LGG oder im Arbeitsschutz. In diesem Kontext sind zeitnahe und zugleich auf Dauer angelegte rechtliche Regelungen und konzeptionelle Umsetzungen für die Schaffung einer diskriminierungsarmen Hochschul- und Wissenschaftskultur sowie für die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt wünschenswert.

Geschlechterforschung: Synergien zwischen Gleichstellung und Forschung erhöhen

Die Gestaltung einer gleichstellungssensiblen Hochschulkultur beinhaltet, geschlechtergerechte Standards in Lehre und Forschung zu etablieren und Strukturen zu fördern, die eine Auseinandersetzung mit sozialen Ungleichheiten in der Wissenschaft stärken. Ziel ist es hierbei, die Vielschichtigkeit von Geschlechterverhältnissen und deren intersektionales Zusammenwirken mit anderen Ungleichheitskategorien zu erfassen und diesen Komplexitäten im Hochschulalltag Rechnung zu tragen. Entsprechend besteht ein Aufgabenbereich der Gleichstellungsarbeit darin, die Implementierung von Geschlechterforschung in den Hochschulen voranzubringen.

Ein wesentlicher Indikator für die Förderung von Geschlechterforschung ist die Einrichtung von Professuren mit Gender-(Teil-)Denominationen. Hier zeigt die Hochschulbefragung, dass diese Entwicklung in den vergangenen Jahren stagniert. Während vereinzelt neue Professuren eingerichtet wurden, sind an anderer Stelle Professuren mit Gender-Denomination nicht wieder besetzt worden. Ebenso bleibt eine flächendeckende geschlechterbezogene Forschung und Lehre insofern ein Desiderat, als dass die Gender-Denominationen sehr ungleich auf die unterschiedlichen Fachbereiche und Fächer verteilt sind. Insbesondere in den MINT-Fächern sowie der Medizin sind entsprechende Professuren bislang deutlich unterrepräsentiert.

Wichtige Ankerpunkte für Geschlechterforschung stellen die interdisziplinären Zentren, die disziplinären Arbeitsstellen und die Koordinationsstellen für Gender-Studies-Studiengänge dar. Allerdings muss festgestellt werden, dass die finanzielle und personelle Ausstattung nur selten den Anforderungen entspricht. Koordinierende Positionen sind häufig mit befristeten Stellen ausgestattet und somit nicht gesichert.

Familienfreundliche Hochschule: Erreichtes und Zukünftiges

Zu den bereits etablierten gleichstellungspolitischen Themen gehören die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium. Sie umfassen ein breites Spektrum und reichen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Pflegeberatung bis hin zu einer Flexibilisierung von Arbeits-(Zeit-)Modellen, Homeoffice oder der Teilnahme an Zertifizierungsprozessen. Eine zentrale Funktion übernehmen dabei die Familienservicebüros, die Maßnahmen bündeln und als zentrale Anlaufstation zur Verfügung stehen. Diese sind mittlerweile an allen Universitäten und den meisten HAWs etabliert und zunehmend verstetigt, um die Daueraufgabe Vereinbarkeit zu bearbeiten. Weniger institutionell verankert ist Vereinbarkeit an den meisten Kunsthochschulen, allerdings ist hier aufgrund der geringen Anzahl an Hochschulangehörigen und der geringen verfügbaren Mittel eine Umsetzung schwierig.

Im Bereich der Kinderbetreuung zeichnen sich verschiedene Entwicklungen ab. Die Anzahl der Betreuungsplätze hat sich lediglich geringfügig erhöht, sodass mit Blick auf die sprunghaften Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte von einer Phase der Konsolidierung gesprochen werden kann. Allerdings hat sich die Anzahl der Einrichtungen erhöht, sodass an mehr Standorten Möglichkeiten zur Kinderbetreuung bestehen. Zunehmend kooperieren Hochschulen mit anderen Betreuungseinrichtungen und reservieren für ihre Hochschulangehörigen Belegplätze.

Auf einer konzeptionellen Ebene hat ein großer Teil der Hochschulen eine eigene Definition von Familie entwickelt. Dabei wird in den meisten Fällen ein Verständnis von Familie deutlich, welches über das herkömmliche Modell der Kleinfamilie hinausgeht, sodass die Pflege von Angehörigen oder die Situation von alternativ gelebten Familienmodellen mitgedacht wird. Wesentlich in den meisten Definitionen von Familie ist die Übernahme von Verantwortung sowie eine auf Langfristigkeit oder Dauer angelegte enge Beziehung. Inwiefern diese Erweiterung des Familienbegriffs auch in den Maßnahmen und Programmen Einzug halten wird, ist auf der Datengrundlage des aktuellen Gender-Reports nicht nachvollziehbar, hier könnten zukünftige Erhebungen ansetzen.

Auch wenn – u. a. durch die Familienservicebüros – die Sichtbarkeit von Familie an den Hochschulen gestärkt wird, verbleibt die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wissenschaft und Studium meist weiterhin bei den Personen mit Sorgeverantwortung. Um hier strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden, gilt es, auf einer organisatorischen Ebene Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen im Wissenschaftssystem auf ihre Kompatibilität mit den Lebensrealitäten von Personen mit Sorgeverantwortung zu prüfen und anzupassen.

2.3 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN ABBAUEN

Die Datenanalysen des Gender-Reports offenbaren die Persistenz von Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Neben der ausgeprägten Unterrepräsentanz von Professorinnen existieren insbesondere in den Hochschulleitungsgremien und hinsichtlich der Vergabe von Leistungsbezügen Gender Gaps.

Geschlechterparität in den Leitungsgremien: Erfolge und Handlungsbedarfe

Die Betrachtung der Frauenanteile der Leitungsgremien und -positionen zeigt eine positive Entwicklung, auch wenn verschiedene Ebenen weiterhin keine Geschlechterparität aufweisen können. Erstmals liegt der Anteil von Frauen in Leitungsgremien und -positionen im Erhebungszeitraum bei über einem Drittel. Hervorzuheben ist die paritätische Besetzung der Hochschulräte an den Universitäten und HAWs, die durch die im HG rechtlich festgesetzte 40-%-Marke gestützt wird. Dem entgegen fehlt eine entsprechende Regelung im KunstHG für die Zusammensetzung des Kunsthochschulbeirats, die eine ähnliche Entwicklung begünstigen könnte. Erfreulicherweise werden immer mehr Frauen in die Senate der Hochschulen gewählt. Mit rund 44 % nähert sich der Frauenanteil einer geschlechterparitätischen Besetzung und es zeigt sich, dass auch in einem Wahlgremium eine stärkere Repräsentation von Frauen möglich ist. Auf dezentraler Ebene sind Frauen weiterhin unterproportional vertreten, dabei wird auch der landesweite Professorinnenanteil von rund 27 % unterschritten. Innerhalb der Rektorate und Dekanate fällt auf, dass die Frauenanteile der Rektor_innen bzw. der Dekan_innen deutlich unterhalb derjenigen bei den Prorektor_innen und Prodekan_innen liegen. Diese Diskrepanz zwischen den Hierarchieebenen gibt Hinweise auf eine Form vertikaler Segregation, die sich auch innerhalb der Gremien fortsetzt.

Aufgrund des insgesamt geringen Professorinnenanteils und der allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Fachbereichen kommt es zu einer strukturellen Mehrbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit. Hier besteht Handlungsbedarf. Allerdings begegnet nur ein Teil der Hochschulen dieser Problemstellung aktiv durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen, wie etwa die Senkung des Lehrdeputats oder die Bereitstellung einer Hilfskraft. Aktuell haben nur wenige Hochschulen Mechanismen etabliert, um Frauen mit einer erhöhten Gremientätigkeit zu entlasten. Etwa die Hälfte aller Hochschulen bietet keinerlei Erleichterungen an. Damit wird eine Möglichkeit ausgelassen,

Professorinnen sowie Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau den Zugang zu Leitungspositionen zu erleichtern und durch den geringen Frauenanteil entstandene Mehrbelastungen auszugleichen. Grundlegend kann das Problem einer Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsgremien und -positionen jedoch nur durch eine Erhöhung insbesondere des Professorinnenanteils gelöst werden.

Gleichstellung und Mittelvergabe: Monetäre Anreizsysteme schaffen, Gender Pay Gap reduzieren

Gleichstellung wird an Hochschulen auch finanziell gesteuert und ist von den Hochschulen bei der internen Mittelvergabe zu berücksichtigen – dennoch, so zeigen die Ergebnisse der Hochschulbefragung, wird an keiner Hochschule eine umfangreiche gleichstellungspolitische Verteilungsstrategie im Sinne eines Gender Budgeting angewendet. Einzelne Hochschulen nutzen jedoch monetäre Anreizsysteme, um gleichstellungsrelevante Anliegen zu stärken. Im Rahmen der finanziellen Gestaltung der Hochschulen ist es wichtig, die mit Gleichstellung betrauten Stellen – und insbesondere die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragen – angemessen auszustatten, damit diese ihre vielfältigen Aufgaben auch bewältigen können. Insbesondere mit Bezug auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten könnte eine Anerkennung auch über eine Freistellung erfolgen.

Das Monitoring von geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten – insbesondere bei Professuren – ist eine neue Form der Gleichstellungsgovernance, die aus den Ergebnissen des letzten Gender-Reports resultiert. Allerdings haben zum aktuellen Befragungszeitraum noch nicht alle Hochschulen ein geschlechterbezogenes Monitoringverfahren – insbesondere bezüglich der Vergabe besonderer Leistungsbezüge sowie von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen – etabliert. Dennoch erkennen die meisten Hochschulen (dringende) Handlungsbedarfe. Inwiefern ein Monitoring allein zu einer gerechteren Vergütungsstruktur beitragen kann, muss in den nächsten Gender-Reporten analysiert werden.

Aus der Perspektive der geschlechterbezogenen Hochschulforschung kommt außerdem der kritischen Reflexion des Leistungsbegriffs, seiner Operationalisierung sowie den damit verbundenen vergeschlechtlichten Effekten eine entscheidende Bedeutung zu. Insbesondere müssen die Hochschulen darauf achten, dass wissenschaftliche Leistung als Basis für Zulagen nicht allein auf Aspekte von Wissenschaft reduziert wird, von denen die Hochschulen unmittelbar selbst finanziell profitieren, bspw. in Form von Drittmitteleinwerbung. Dies impliziert auch die Möglichkeit einer entsprechenden Anpassung der W-Besoldung.

Darüber hinaus sollten die Hochschulen auch geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau und im MTV-Bereich nicht aus dem Blick verlieren, auch wenn die diesbezüglichen Ursachen in diesen Beschäftigtengruppen diverser und schwerer zu identifizieren sind, als dies bei den Professor_innen der Fall ist.

Verzeichnisse

1 Literatur- und Quellenverzeichnis 392
2 Abkürzungsverzeichnis Teil III – Online-Befragung 399

1 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society, 4 (2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Ahyoud, Nasiha/Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin. https://vielfaltentscheidet.de/wer-nicht-gezaehlt-wird-zaehlt-nicht-empirische-forschung-zu-schwarzen-menschen-in-deutschland/ [Zugriff am 20.10.2022]

Aikins, Joshua Kwesi/Bartsch, Samera/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen. Berlin

Aikins, Joshua Kwesi/Supik, Linda (2018): Gleichstellungsdaten: Differenzierte Erfassung als Grundlage für menschenrechtsbasierte Antidiskriminierungspolitik. In: Foroutan, Naika/Karakayali, Juliane/Spielhaus, Riem (Hrsg.), Postmigrantische Perspektiven: Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik. Frankfurt: Campus Verlag, 97–111. https://doi.org/10.1515/srsr-2021-0035

Akademie der bildenden Künste Wien (Hrsg.) (2019): trans. inter*. nichtbinär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf [Zugriff am 29.11.2021]

Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. WSI-Blog. https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm [Zugriff am 06.05.2021]

Ambrasat, Jens (2019): Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: Forschung & Lehre – Alles was die Wissenschaft bewegt, 26 (2), 152–154. https://doi.org/10.37307/j.0945-5604.2019.02.13

Ambrasat, Jens (2021): Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland. In: Seipel, Christian/Holderberg, Per (Hrsg.), Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 150–176

Amiri, Shiva (2020): Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker*innen um Existenz. In: Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hrsg.), Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention. 1. Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 60–79

Ataman, Ferda (2017): Repräsentation. Wie steht es um Vielfalt in...? Wie wir Repräsentationslücken sichtbar machen. Studien über „Personen mit Migrationshintergrund". In: neue deutsche organisationen (Hrsg.), Gleich ≠ Gleich. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Gespräch. Berlin: Selbstverlag, 22–25

Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2016): Die unternehmerische Universität im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und soziale Ungleichheiten in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich. In: Baur, Nina/Besio, Cristina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Wissen – Organisation – Forschungspraxis: der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 122–154

Baader, Meike Sophia/Böhringer, Daniela/Korff, Svea/Roman, Navina (2017): Equal opportunities in the postdoctoral phase in Germany? In: European Educational Research Journal, 16 (2–3), 277–297. https://doi.org/10.1177/1474904117694624

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): #IchBinHanna: prekäre Wissenschaft in Deutschland. 1. Auflage. Berlin: Suhrkamp

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (Hrsg.) (2021): #95vsWissZeitVG: Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg: Büchner-Verlag

Bakshi-Hamm, Parminder/Lind, Inken (2008): Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Statistiken. In: Lind, Inken/Löther, Andrea (Hrsg.), Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, Bd. 12. Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), 11–24

Banscherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, Andrä (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität". Bonn. http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06669.pdf [Zugriff am 02.10.2017]

Barkhausen, Anita (2020): „Lebenslänglich (…) auf Bewährung". Zur strukturell bedingten Verschuldung von Wissenschaftler*innen. In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 29 (1), 169–174. https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v29i1.20

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf;jsessionid=9B0E243960C3336C649BD6C2F14696B5.intranet231?__blob=publicationFile&v=2 [Zugriff am 20.10.2022]

Beadle, Brian/Do, Stefanie/El Youssoufi, Dalal/Felder, Daniel/ Gorenflos López, Jacob L./Jahn, Anja/Pérez-Bosch Quesada, Emilio/Rottleb, Tim/Rüter, Fabian/Schanze, Jan-Lucas/Stroppe, Anne-Kathrin/Thater, Sabine/Verrière, Antoine/Weltin, Meike (2020): Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association. 2019 Leibniz PhD Network Survey Report. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69403-1

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag. https://doi.org/10.1515/9783839401576

Beaufaÿs, Sandra (2018): Professorinnen in der Exzellenzinitiative – Ungleichheit auf hohem Niveau? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 129–152. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_6

Beaufaÿs, Sandra (2022): Machtverhältnisse und Machtmissbrauch in der Wissenschaft. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 10–13

Beaufaÿs, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2022): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/75203

Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, Senganata A./Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Essen. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/report-2010/gender-report-2010.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Bereswill, Mechild/Ehlert, Gudrun (2019): Universitäten und Hochschulen – robuste Resistenz gegen Diversität. In: Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée H./Weber, Florian C. (Hrsg.), Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 181–193. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_10

Bergold-Caldwell, Denise (2020): Schwarze Weiblich*keiten: Intersektionale Perspektiven auf Bildungs- und Subjektivierungsprozesse. Bielefeld: transcript Verlag. https://doi.org/10.1515/9783839451960

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (2013): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Schwarz, Claudia (2012): Wandel wissenschaftlicher Arbeit. Perspektiven der Arbeit-, Geschlechter- und Wissenschaftsforschung. In: Kubicek, Bettina/Miglbauer, Marlene/Muckenhuber, Johanna/Schwarz, Claudia (Hrsg.), Arbeitswelten im Wandel. Interdisziplinäre Perspektiven der Arbeitsforschung. Wien: Facultas, 193–220

Binner, Kristina/Weber, Lena (2019): Zwischen ‚Exzellenz' und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11 (1), 31–46. https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.03

Bloch, Roland/Burkhardt, Anke (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Arbeitspapier 207. www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9

BMFSFJ (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Borgwardt, Angela (2016): Zwischen Forschung und Praxis: die Rolle der Fachhochschulen im Wissenschaftssystem. 1. Auflage. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Studienförderung. https://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/12885.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke (Hrsg.) (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Hannover: DZHW

Bruhn, Lars/Homann, Jürgen (Hrsg.) (2013a): Queere Kritik zu Diversity und Gleichstellung – und was sich sonst ändern muss. In: UniVision 2020: Ein Lehrhaus für Alle – Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media, 110–134. https://doi.org/10.1007/978-3-86226-908-2_9

Bruhn, Lars/Homann, Jürgen (Hrsg.) (2013b): UniVision 2020: Ein Lehrhaus für Alle – Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule. Freiburg: Centaurus Verlag & Media. https://doi.org/10.1007/978-3-86226-908-2

bukof (2021): Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten. https://bukof.de/wp-content/uploads/21-02-16-bukof-Handlungsempfehlungen-fuer-mehr-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedinungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf [Zugriff am 24.01.2022]

bukof/AGbaF (2020): Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona – Ergebnisse einer Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschulen. https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

bukof (2020): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen. Berlin: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/ [Zugriff am 29.11.2021]

Burkhardt, Anke/Harrlandt, Florian/Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar". Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. 110. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF). https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Clark, Burton (2001): The Entrepreneurial University: New Foundations for Collegiality, Autonomy, and Achievement. In: Higher Education Management, 13 (2), 9–24

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2020): Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9

Darowska, Lucyna (Hrsg.) (2019): Diversity an der Universität: Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule, Bd. 4. Bielefeld: transcript Verlag. https://doi.org/10.1515/9783839440933

Dautzenberg, Kirsti/Fay, Doris/Graf, Patricia/Hüttges, Annett/Schmid, Sylvia (2013): Das Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams" und seine Studien. In: Dautzenberg, Kirsti/Fay, Doris/Graf, Patricia (Hrsg.), Aufstieg und Ausstieg: Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 21–25. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19709-8_2

Deutscher Akademischer Austauschdienst (2021): Wissenschaft weltoffen 2021. Bielefeld: wbv. https://doi.org/10.3278/7004002tw

Deutscher Hochschulverband (2020): Differenz bei realer W-Besoldung steigt. In: Forschung & Lehre. https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/differenz-bei-realer-w-besoldung-steigt-3338 [Zugriff am 20.10.2022]

DGB-Bezirk NRW (2020): DGB-Hochschulreport NRW. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Berlin, Düsseldorf. https://nrw.dgb.de/++co++0bbee104-2971-11eb-9d85-001a4a16011f [Zugriff am 14.11.2018]

Dutta, Anatol/Fornasier, Matteo (2020): Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/jenseits_von_maennlich_und_weiblich.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [Zugriff am 20.10.2022]

Eckstein, Kirstin (2017): Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: Springer VS, 149–169. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_8

Edel, Friederike/Küchler-Stahn, Nicole/Schlegler, Maren/Hossini, Nadija (2020): Diskriminierungserfahrung von LGBTIQ*-Personen in der öffentlichen Verwaltung: Eine qualitative Studie zur Relevanz organisationaler Kontextfaktoren. In: VM Verwaltung & Management, 27 (2), 75–86. https://doi.org/10.5771/0947-9856-2021-2-75

El Hissy, Maha (2021): Chancengleichheit auf dem langen Weg zur Dauerstelle? Was Befristungen für internationale Wissenschaftler*innen bedeuten. In: GEW (Hrsg.), #IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Frankfurt a. M., 27–28. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf#%5B%7B%22num%22%3A71%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C700%2C0%5D [Zugriff am 20.10.2022]

Erbe, Birgit (2022): Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten, Bd. 77. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-36917-0

Esdar, Wiebke/Gorges, Julia/Wild, Elke (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen – Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 21, 273–290

Franzen, Martina (2018): Matthäus schlägt Matilda. Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. In: WZB-Mitteilungen, 161, 31–33

Frey, Wibke/Korff, Svea (2020): Alter(n) in Wissenschaftsorganisationen – Wissenschaftskarriere eine Frage von Altersgrenzen? In: Knackstedt, Ralf/Kutzner, Kristin/Sitter, Miriam/Truschkat, Inga (Hrsg.), Grenzüberschreitungen im Kompetenzmanagement: Trends und Entwicklungsperspektiven. Berlin, Heidelberg: Springer, 109–126. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59543-5_8

Friedrichsmeier, Andres/Wannöffel, Manfred (2010): Mitbestimmung und Partizipation – Das Management von demokratischer Beteiligung und Interessenvertretung an deutschen Hochschulen. Arbeitspapier 203. Wiesbaden. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_203.pdf [Zugriff am 18.10.2022]

Fritz, Fabian/Hille, Julia/Löffler, Eva Maria/Klevermann, Nils/Taube, Vera (2020): Like a Drug Gang Limbo: Lebens- und Arbeitsbedingungen „junger" Wissenschaftler_innen Sozialer Arbeit. Ein Diskussionsbeitrag. In: Wandel der Arbeitsgesellschaft – Soziale Arbeit in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Prekarisierung. https://doi.org/10.2307/j.ctv10h9fcs.20

Frohn, Dominic/Wiens, Michael/Buhl, Sarah/Peitzmann, Milena/Heiligers, Nain (2020): Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. Köln. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/arbeitssituation_inter_Personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Zugriff am 20.10.2022]

Fumasoli, Tatiana (2018): Academic Careers. In: Teixeira, Pedro/Shin, Jung Cheol (Hrsg.), Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions. Dordrecht: Springer Netherlands, 1–7. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2

Fumasoli, Tatiana/Goastellec, Gaële/Kehm, Barbara M. (Hrsg.) (2015): Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives. Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2

Fütty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Caselles, Eric Llaveria (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=9 [Zugriff am 20.10.2022]

Gassmann, Freya (2018): Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Frankfurt a. M.: Campus Verlag

Gassmann, Freya/Emrich, Eike (2018): Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten. In: Soziologie, 47 (1), 7–25. http://dx.doi.org/10.22028/D291-30691

Geis-Thöne, Wido (2020): Über 340.000 Plätze für unter Dreijährige fehlen. In: IW-Kurzbericht. https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-ueber-340000-plaetze-fuer-unter-dreijaehrige-fehlen-486465.html [Zugriff am 22.02.2022]

GEW (2020): DUZ-Spezial. Der Weg zum Traumjob Wissenschaft. 10 Jahre Templiner Manifest. https://www.duz-special.de/media/baf43cd48414beeb49d9c0f10c201bffdc160028/be426257e5f8e6e98353deafcb366494660b5212.pdf [Zugriff am 03.11.2022]

GEW (2021a): Hochschul-Zeitverträge und Corona. GEW und Opposition treiben Große Koalition vor sich her. GEW – Die Bildungsgewerkschaft. https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/gew-und-opposition-treiben-grosse-koalition-vor-sich-her/ [Zugriff am 02.05.2022]

GEW (Hrsg.) (2021b): #IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Frankfurt a. M. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf#%5B%7B%22num%22%3A71%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C700%2C0%5D [Zugriff am 20.10.2022]

Greusing, Inka (2018): „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns". Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/86388788

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau" an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung. http://doku.iab.de/externe/2009/k090302f06.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 101–128. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_5

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación/Ha, Kien Nghi/Hutta, Jan S./Kessé, Emily Ngubia/Laufenberg, Mike/Schmitt, Lars (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung, 4 (2/3), 161–190. https://doi.org/10.36900/suburban.v4i2/3.262

Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (Hrsg.) (2018): Vermessene Räume, gespannte Beziehungen – Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp

Hauses, Regina/Doğan, Birkan Gülcan (2022): Schutz vor Grenzverletzungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Kindern und Jugendlichen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 51–55

Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hrsg.) (2020): Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Helfferich, Cornelia (2017): Familie und Geschlecht: Eine neue Grundlegung der Familiensoziologie. 1. Auflage. Opladen Toronto: UTB. https://doi.org/10.36198/9783838546629

Hendrix, Ulla (2021): Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 28 (1), 31–52. https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.02

Hendrix, Ulla/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Karrierehindernis Geschlecht? Zum Verbleib von Frauen in der Hochschulmedizin. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11 (1), 47–62. https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.04

Hergesell, Jannis (2016): Gesundheit und Wissenschaftskarrieren. Zu den Folgen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Wissenschaft. Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa

Hermann, Jeremia/Sickelmann, Sarah (2022): Hochschulleitfäden zu geschlechtersensibler Sprache – Überblick zum deutschsprachigen Raum und Analyse im NRW-weiten Vergleich. In: Beaufaÿs, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.), Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung. Essen, 14–23

Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Sickelmann, Sarah (2022): Die Sitution vor Ort: Richtlinien an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Vergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 37–42

Hochschulrektorenkonferenz (2018): Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. Mitgliederversammlung der HRK am 24. April 2018 in Mannheim. https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/gegen-sexualisierte-diskriminierung-und-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen/ [Zugriff am 23.11.2021]

Holderberg, Per (2017): Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus. Ergebnisse der zweiten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim. Hildesheim. https://doi.org/10.18442/694

Hornstein, René_Rain (2019): Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen: Intersektionale Trans*verbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), Diversity an der Universität. Bielefeld: transcript Verlag, 225–264. https://doi.org/10.1515/9783839440933-008

Jaksztat, Steffen (2014): Bildungsherkunft und Promotionen: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase? In: Zeitschrift für Soziologie, 43 (4), 286–301. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2014-0404

Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren: Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover: HIS

Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover: HIS

Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market / Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft – Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie, 42 (1), 74–92. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0106

Kahlert, Heike (2014): Wissenschaft als Beruf? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich

Keil, Maria (2018): Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit im Feld der Wissenschaft. In: Berliner Journal für Soziologie, 28 (3–4), 457–478. https://doi.org/10.1007/s11609-019-00379-1

Kessé, Emily Ngubia (2015): Eingeschrieben: Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Berlin: w_orten & meer

King, Molly M./Frederickson, Megan (2020): The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. SocArXiv 8hp7m. Center for Open Science. https://doi.org/10.1177/23780231211006977

Kirschning, Antje (2022): Sexismus – Übergriffe – Machtmissbrauch überwinden. Vom mühsamen Kulturwandel an Kunst- und Musikhochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 43–46

Klammer, Ute/Altenstädter, Lara/Petrova-Stoyanov, Ralitsa/Wegrzyn, Eva (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/84742397

Knapp, Gudrun-Axeli (2011): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler Verlag, 71–82. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8_6

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. 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

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. www.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. www.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]

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap. Essen. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ [Zugriff am 15.12.2019]

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2021): Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7

Krämer, Anike/Sabisch, Katja (Hrsg.) (2018): Doing Responsibility – Möglichkeiten familiärer Ordnungen. In: psychosozial, 41 (1). https://doi.org/10.30820/0171-3434-2018-1

Kubon, Sebastian (2021): Frist first: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe Innovation, Fluktuation und Qualifikation als ideologische Grundlagen und Dogmen. In: Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (Hrsg.), #95vsWissZeitVG: Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg: Büchner-Verlag, 12–32

Kuhnt, Matthias/Reitz, Tilman/Friedrich-Schiller-Universität Jena/Wöhrle, Patrick (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. Technische Universität Dresden. https://doi.org/10.25368/2022.132

Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zwischen W 3 und Hartz IV: Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzsc4

Laufenberg, Mike (2016): Soziale Klassen und Wissenschaftskarrieren. Die neoliberale Hochschule als Ort der Reproduktion sozialer Ungleichheiten. In: Baur, Nina/Besio, Cristina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa, 580–625

Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6

Leopoldina (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. Halle/Saale. https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688

Lesener, Tino/Gusy, Burkhard (2017): Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau. Ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Exp_MTS-Projekt_Mittelbau_2017_A4_web.pdf [Zugriff am 03.11.2022]

Lind, Inken/Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Swiss Journal of Educational Research, 29 (2), 249–272. https://doi.org/10.24452/sjer.29.2.4772

Lind, Inken/Löther, Andrea (Hrsg.) (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, Bd. 12. Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Löther, Andrea (2012): Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, 21 (1), 36–54

Löther, Andrea (2018): Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Sonderauswertung für den GWK-Bericht. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 1–27. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf [Zugriff am 07.06.2019]

Löther, Andrea (2020): Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 1–30. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-70674-3

Löther, Andrea (2021): 30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 118–147. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf [Zugriff am 03.05.2022]

Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2017): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Bd. 8. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4

LSVD (2021): Corona: Auswirkungen auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen. https://www.lsvd.de/de/ct/2067-Corona-Auswirkungen-auf-Lesben-Schwule-Bisexuelle-trans-und-intergeschlechtliche-Menschen [Zugriff am 26.04.2022]

Malisch, Jessica L./Harris, Breanna N./Sherrer, Shanen M./Lewis, Kristy A./Shepherd, Stephanie L./McCarthy, Pumtiwitt C./Spott, Jessica L./Karam, Elizabeth P./Moustaid-Moussa, Naima/Calarco, Jessica McCrory/Ramalingam, Latha/Talley, Amelia E./Cañas-Carrell, Jaclyn E./Ardon-Dryer, Karin/Weiser, Dana A./Bernal, Ximena E./Deitloff, Jennifer (2020): Opinion: In the Wake of COVID-19, Academia Needs New Solutions to Ensure Gender Equity. In: Proceedings of the National Academy of Sciences, 117 (27), 15378–15381. https://doi.org/10.1073/pnas.2010636117

Mansouri, Malika/Heinemann, Alisha M. B./Aytekin, Vildan/Ahmed, Sarah (2022): „Hör mal wer da spricht" – Lehrende of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen. Rassismuserfahrungen, mögliche Konsequenzen und Praxen des Widerstands. In: Akbaba, Yaliz/Buchner, Tobias/Heinemann, Alisha M. B./Pokitsch, Doris/Thoma, Nadja (Hrsg.), Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 135–164. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37328-3_7

Marx, Daniela/Kotlenga, Sandra (2017): Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen. Göttingen. https://www.nds-lagen.de/download/Berichte/Abschlussbericht_LNHF-Projekt_Antifem_final_Sept_2018.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Mauer, Heike (2019): Die ungleichen Chancen auf eine Hochschulkarriere. In: FAZ.NET, 24. Juni 2019. https://www.faz.net/1.6241675.html [Zugriff am 24.06.2019]

Maurer, Elisabeth (2010): „Wunderbare" oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft. Notwendigkeit und Stolperstein für eine akademische Laufbahn. Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h01.19

Max Planck PhDnet (2020): Survey Report 2019. PhDnet Report. https://www.phdnet.mpg.de/145161/PhDnet_Survey_Report_2019.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

McAlpine, Lynn/Amundsen, Cheryl (2018): Identity-Trajectories of Early Career Researchers: Unpacking the Post-PhD Experience. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-95287-8

Mense, Lisa (2020): Bedeutung des „dritten Geschlechtseintrags" für die Gleichstellungsarbeit. In: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg, Verlag DasHöfer, Bd. 2, 9/, 1–12

Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.) (2022): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Mense, Lisa/Sera, Stephanie/Vader, Sarah (2019): Queering and diversifying gender in equality work at European higher education institutions. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 11 (1), 78–91. https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.06

Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzvkx

Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion: Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 32 (1), 8–35

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

MKW NRW (2022): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW

Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 257–278. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11

Mordhorst, Lisa/Friedhoff, Caroline/Horstmann, Nina/Ziegele, Frank (2021): Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie. CHE Impulse Nr. 2. Gütersloh. https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/ [Zugriff am 22.02.2022]

Muschalik, Carolin/Otten, Mirja/Breuer, Johannes/ Rüden, Ursula von (2021): Erfassung und Operationalisierung des Merkmals „Geschlecht" in repräsentativen Bevölkerungsstichproben: Herausforderungen und Implikationen am Beispiel der GeSiD-Studie. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 64 (11), 1364–1371. https://doi.org/10.1007/s00103-021-03440-8

Neusel, Aylâ (2012): Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 21, 20–35

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: GEB – Gießener Elektronische Bibliothek, 83–96. http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2017/12480/ [Zugriff am 07.06.2019]

Norkus, Maria (2018): Prekäre Partizipation. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 211–239. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_9

Pantelmann, Heike/Wälty, Tanja (2022): Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 14–17

Popal-Akhzarati, Karima (2020): Ermächtigung und Re_Präsentation. Studentische Verhandlungen von Rassismus im Hochschulalltag. In: Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hrsg.), Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 80–90

Richter, Caroline (2016): Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 38, 142–161

Richter, Caroline/Reul, Christina (2016): Nicht mit- und nicht ohneeinander: Professor_innen, Spezialist_innen und die institutionalisierte Ambiguität der Nachwuchsförderung. In: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hrsg.), Wissenschaftliche Karriere als Hasard: eine Sondierung. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 313–336

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, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 21–38. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.4

Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 241–256. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_10

Riegraf, Birgitt (2020): Statuspassage zur Professorin: Das Geschlecht läuft immer mit?! In: Ministerium für Kultur und Wissenschaft (Hrsg.), Gender-Kongress 2020. „Please mind the Gap ..." Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 8–15. https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2020-05/genderkongress_2020_dokumentation_f_web.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Roessler, Isabel (2022): CHECK Hochschulleitung in Deutschland – Update 2022. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2022/ [Zugriff am 03.05.2022]

Rogge, Jan-Christoph (2015): The Winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (4), 685–707. https://doi.org/10.1007/s11577-015-0341-6

Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. In: Social Studies of Science, 23 (2), 325–341. https://doi.org/10.1177/030631293023002004

Rusconi, Alessandra/Netz, Nicolai/Solga, Heike (2020): Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. In: WZB-Mitteilungen, 170, 24–26

Sagebiel, Felizitas (2018): Netzwerke: soziales Kapital und Macht(unterschiede) von Frauen und Männern. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 1–11. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_170-1

Sander, Alena/Grauer, Claire (2020): Forschen und Schreiben in der Krise. Friedrich-Ebert-Stiftung. https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/forschen-und-schreiben-in-der-krise [Zugriff am 10.05.2021]

Sander, Nadine (2012): Das akademische Prekariat: Leben zwischen Frist und Plan. Konstanz: UVK

Scheele, Alexandra (2021): Verschärfte Geschlechterungleichheiten in der Corona-Krise. In: Hentges, Gudrun/Gläser, Georg/Lingenfelder, Julia (Hrsg.), Demokratie im Zeichen von Corona. Berlin: Metropol-Verlag, 135–146

Scheidegger, Nicoline (2013): Karriere in der Wissenschaft: Wissenschaftliche Produktivität oder Netzwerkeinbindung? In: Wissenschaftlerinnen-Rundbrief, (1), 8–11

Schlenzka, Nathalie (2022): Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 7–9. https://doi.org/10.1515/9783839440933-002

Schlenzka, Nathalie/Stocker, Rainer (2019): Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien an Hochschulen. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), Diversity an der Universität. Bielefeld: transcript Verlag, 13–52

Schlüter, Anne/Metz-Göckel, Sigrid/Mense, Lisa/Sabisch, Katja (Hrsg.) (2020): Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.1515/fs-2021-0020

Schmermund, Katrin (2021): Wenn das digitale Studium zur Belastung wird. In: Forschung & Lehre. https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/wenn-das-digitale-studium-zur-belastung-wird-3413 [Zugriff am 02.05.2022]

Schmidt, Boris (2007a): 100 Stunden pro Jahr – Kompetenzentwicklung am „Arbeitsplatz Hochschule" aus der Sicht junger wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 2 (3), 21–40. https://doi.org/10.3217/zfhe-2-03/03

Schmidt, Boris (2007b): Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule": Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 29 (4), 140–161

Seipel, Christian/Holderberg, Per (Hrsg.) (2021): Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Sommer, Jörn/Jongmanns, Georg/Book, Astrid/Rennert, Christian (2022): Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Abschlussbericht. Berlin, Hannover: INTERVAL, HIS. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Zugriff am 20.10.2022]

Specht, Jule/Hof, Christian/Tjus, Julia/Pernice, Wolfram/Endesfelder, Ulrike (2017): Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/departments-statt-lehrstuhle-moderne-personalstruk/cbd130fd03-1658322199/ja_debattenbeitrag_department-struktur-5.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Statistisches Bundesamt (2021): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2020. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff am 20.10.2022]

Steinþórsdóttir, Finnborg S./Brorsen Smidt, Thomas/Pétursdóttir, Gyða M./Einarsdóttir, Þorgerður/Le Feuvre, Nicky (2019): New managerialism in the academy: Gender bias and precarity. In: Gender, Work & Organization, 26 (2), 124–139. https://doi.org/10.1111/gwao.12286

Stern, Alex (2019): Neue Wege: Anforderungen an Hochschulen im Umgang mit trans* Studierenden. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), Diversity an der Universität. Bielefeld: transcript Verlag, 265–322. https://doi.org/10.1515/9783839440933-009

Teichler, Ulrich/Arimoto, Akira/Cummings, William K. (2013): The Changing Academic Profession. Major Findings of a Comparative Survey. Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6155-1

Thompson, Vanessa Eileen/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 79–99. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_4

Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17279-4_5

Weber, Lena (2017): Neue Governance und Gleichstellungspolitik an Universitäten im Ländervergleich. Beispiele aus Deutschland, Großbritannien und Schweden. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Bd. 8. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 123–138. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.9

Wiarda, Jan Martin (2020): „Deutsche Meisterin für Lückenschirme"? Wiarda-Blog. www.jmwiarda.de/2020/04/27/deutsche-meisterin-f%C3%BCr-l%C3%BCckenschirme/ [Zugriff am 02.05.2022]

Wienfort, Nora (2022): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen aus rechtlicher Perspektive. In: Beaufaÿs, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.), Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung. Essen, 24–27

Will, Anne-Kathrin (2018): Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? [Ergänzt im Juli 2020]. Berlin. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Info-Papier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_2020.pdf [Zugriff am 20.10.2022]

Wroblewski, Angela (2017): Von Geschlechtergleichstellung zu Diversity an österreichischen Universitäten – Weiterentwicklung etablierter Politiken oder Entwicklung neuer Politiken? In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 179–193. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.12

Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (2017): Einleitung: Gleichstellung messbar machen. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: Springer VS, 1–12. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_1

Yudkevich, Maria/Altbach, Philip G./Rumbley, Laura E. (Hrsg.) (2015): Young Faculty in the Twenty-First Century: International Perspectives. Albany/NY: State University of New York Press

Zimmermann, Karin/Dietrich, Anette (2017): (Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 159–178. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4.11

STATISTISCHE QUELLEN

GWK, Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf [Zugriff am 18.10.2022]

IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019. Düsseldorf

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Habilitationsstatistik/Prüfungsstatistik 2000 bis 2020, Studierendenstatistik bis WS 2020/21. Düsseldorf

IT.NRW, Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2020. Düsseldorf. https://webshop.it.nrw.de/gratis/B329%20202000.pdf [Zugriff am 18.10.2022]

IT.NRW, Studierende an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Wintersemester 2020/21. Düsseldorf. https://webshop.it.nrw.de/gratis/B319%20201700.pdf [Zugriff am 18.10.2022]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierendenstatistik an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000114 [Zugriff am 18.10.2022]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/innen – vorläufige Ergebnisse – Wintersemester 2021/22. Erscheinungsjahr 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000866 [Zugriff am 18.10.2022]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000115 [Zugriff am 18.10.2022]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000117 [Zugriff am 18.10.2022]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2020, Erscheinungsjahre 2001 bis 2021. Wiesbaden. https://www.destatis.de/GPStatistik/receive/DESerie_serie_00000118 [Zugriff am 18.10.2022]

GESETZE

AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006. www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html [Zugriff am 18.10.2022]

ArbStättV | Arbeitsstättenverordnung – Verordnung über Arbeitsstätten vom 12.08.2004 in der Fassung vom 22.12.2020. https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html [Zugriff am 18.10.2022]

EntgTransG | Entgelttransparenzgesetz – Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern vom 30.06.2017. https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html [Zugriff am 18.10.2022]

GG | Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949 in der Fassung vom 05.07.2021. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html [Zugriff am 18.10.2022]

HG | Hochschulgesetz – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014 in der Fassung vom 01.07.2022. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654#Fn1 [Zugriff am 18.10.2022]

HRG | Hochschulrahmengesetz vom 26.01.1976 in der Fassung vom 14.11.1985. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl185s2090.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl185s2090.pdf%27%5D__1666095964131 [Zugriff am 18.10.2022]

5. HRGÄndG | Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16.02.2002. https://dejure.org/BGBl/2002/BGBl._I_S._693 [Zugriff am 18.10.2022]

KunstHG | Kunsthochschulgesetz – Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 13. 03.2008 in der Fassung vom 01.12.2021. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000469#NORM [Zugriff am 18.10.2022]

LGG | Landesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 in der Fassung vom 19.02.2022. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=4847&aufgehoben=N&anw_nr=2 [Zugriff am 18.10.2022]

PStG | Personenstandgesetz vom 19.02.2017 in der Fassung vom 04.05.2021. www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html [Zugriff am 18.10.2022]

TSG | Transsexuellengesetz – Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen vom 10.09.1980 in der Fassung vom 20.07.2017. https://www.gesetze-im-internet.de/tsg/BJNR016540980.html [Zugriff am 18.10.2022]

TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000 in der Fassung vom 20.07.2022. https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/BJNR196610000.html [Zugriff am 18.10.2022]

WissZeitVG | Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Gesetz über befristete Arbeitserträge in der Wissenschaft vom 12.04.2007 in der Fassung vom 25.05.2020. www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html [Zugriff am 18.10.2022]

2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL III – ONLINE-BEFRAGUNG

F	Frau
M	Mann
D	TIN*-Befragte oder ohne Angabe des Geschlechts
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
KH	Kunsthochschule
U	Universität
A	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
G	Geisteswissenschaften
H	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
I	Ingenieurwissenschaften
K	Kunst, Kunstwissenschaft
M	Mathematik, Naturwissenschaften
R	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
S	Sport
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

www.netzwerk-fgf.nrw.de
www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39
ISBN: 978-3-936199-38-3
Essen, 2022

Fünfter Gender-Report (2022) verfasst von
Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig,
Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Büşra Kahraman, Lining Rinke und Sarah Sickelmann

Lektorat
Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf, www.feedback-vahsen.de

Gestaltung
Bettina Steinacker, Essen, www.6malsieben.de

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Gefördert durch

**Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Titelfotos: stock.adobe.com: fotogestoeber, lightpoet, Prostock-studio