

7 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Die letzten Kapitel haben gezeigt, dass die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Qualifizierungsstufen, Status- und Fächergruppen auch auf der Ebene der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stark differiert. Die folgenden Gender-Datenprofile der 14 Universitäten, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen stellen für jede einzelne Hochschule die Entwicklungen der Frauenanteile bei diesen verschiedenen Bereichen gebündelt dar. Dabei werden die Daten ebenfalls in Beziehung zu den jeweiligen nordrhein-westfälischen Durchschnittswerten³⁹ gesetzt, sodass ein geschlechterbezogener Vergleich mit den anderen Hochschulen möglich ist. Die Profile enthalten zudem Daten zur Geschlechterverteilung bei den Leitungsgremien sowie zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen. Der tabellarische Überblick erfolgt in ähnlicher Weise wie im Gender-Report 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022), wobei die Darstellung des Gender Pay Gaps bei den Professor_innen auf der Grundlage einer umfassenderen Grundgesamtheit erfolgt.

Die Gender-Datenprofile umfassen die Auswertungen amtlicher Daten für die Jahre 2023 und 2013 sowie 2024 für den Gender Pay Gap (vgl. Teil I 3.–6.). Da die Hochschule Bochum und die Hochschule für Gesundheit Bochum zu diesen Zeitpunkten noch nicht fusioniert waren, gibt es ein jeweils eigenes Profil für beide Hochschulen. Demgegenüber beziehen sich die Darstellungen der Geschlechterverteilung bei den Hochschulleitungsgremien auf die durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW im März 2025 erhobenen Daten (vgl. Teil II 1.). Aufgrund dieses Erhebungszeitpunkts werden hier die Daten für die fusionierte Hochschule Bochum dargestellt. Zudem standen für den vorliegenden Gender-Report für das noch im Aufbau befindliche Universitätsklinikum OWL lediglich hochschulstatistische Daten für die Gruppe der Professor_innen zur Verfügung, daher wird das Klinikum im Gender-Datenprofil der Universität Bielefeld nicht aufgeführt.

Erläuterungen der Gender-Datenprofile

Die Gender-Datenprofile werden nach den drei Hochschularten (Universitäten, HAWs, Kunsthochschulen) getrennt sowie innerhalb der Gruppen alphabetisch nach Hochschulstandort aufgeführt. HAWs mit mehreren Standorten sind nach dem Sitz des Rektorats/Präsidiums sortiert. Die Universitätskliniken sind Teil des Profils der zugehörigen Universitäten.

Tab. 1 – Leitungsgremien nach Geschlecht 2025:

Im Gender-Datenprofil der jeweiligen Hochschule wird in Tab. 1 ein Überblick über die Frauenanteile an den Leitungsgremien und -positionen der Hochschule gegeben. Hier werden wichtige Hochschulorgane und Gremien (Hochschulrat, Rektorat, Senat, Dekanate) sowie die Dezernatsleitungen erfasst. Dabei werden die folgenden Begriffe und Zuordnungen (in Klammern) verwendet: Rektor_in (Präsident_in), Prorektor_in (Vizepräsident_in), Kanzler_in (Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.), Rektorate (Rektor_in, Prorektor_in, Kanzler_in und äquivalente Bezeichnung). Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung im Senat werden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt. An einzelnen Hochschulen oder Fachbereichen werden Prodekan_innen und Studiendekan_innen von den Fachbereichen nicht als solche namentlich geführt. Als Grundlage für ihre Einordnung wird hier die Tätigkeit/Funktion herangezogen. Vakante Positionen im Erhebungszeitraum konnten nicht einbezogen werden.

Tab. 2 – Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023:

In dieser Tabelle werden die Frauenanteile nach Statusgruppen dargestellt und deren Entwicklung im Zehnjahresvergleich (2013–2023) betrachtet. In der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind die Professor_innen nicht enthalten, um die Statusgruppe des akademischen Mittelbaus separat betrachten zu können. Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind mit „MTV“ abgekürzt. Wissenschaftler_innen, die kürzlich eine Promotion abgeschlossen haben, werden als Promovierte bezeichnet. Um Verzerrungen durch jährliche

³⁹ Die Differenz zum Frauenanteil in NRW ergibt sich aus dem Vergleich des Frauenanteils der jeweiligen Hochschule mit dem durchschnittlichen Frauenanteil der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. Da bei der Erstellung der Gender-Datenprofile mit exakten Daten gearbeitet wurde, sind bei den Rundungswerten Abweichungen von 0,1 % von den tatsächlichen Werten möglich.

Schwankungen zu vermeiden, wird dabei für das jeweilige Bezugsjahr ein Dreijahresdurchschnitt verwendet: Für das Jahr 2023 sind das die Jahre 2021, 2022 und 2023. Der Frauenanteil unter den Studierenden bezieht sich auf den Beginn des WS 2023/24 bzw. WS 2013/14.

Tab. 3 – Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023: Die nach wie vor erkennbare geschlechter-spezifische Studienfach- und z. T. auch Hochschulwahl hat Einfluss auf das Gender-Profil einer Hochschule. In Tab. 3 wird daher für die Universitäten und HAWs die geschlechterbezogene Verteilung nach Status- und Fächergruppen beleuchtet. Bezüglich der Statusgruppen gelten hier ebenfalls die in Tab. 2 gemachten Erläuterungen. Fächergruppen, die an den jeweiligen Hochschulen eine Mindestanzahl von 100 Studierenden unterschreiten, werden nicht aufgeführt. Die Tabellenzeilen sind nach der Anzahl der Studierenden sortiert und werden absteigend nach der Größe der Fächergruppe geordnet. Der Landesdurchschnitt berechnet sich, indem die einzelnen Abweichungen einer Fächergruppe nach Statusgruppen summiert und diese Summe durch die Anzahl der Statusgruppen geteilt wird. In den Gender-Datenprofilen der Kunsthochschulen entfällt die fächerbezogene Auswertung der Statusgruppen, da diese aufgrund der Spezialisierung auf die Fächergruppe „Kunst, Kunstwissenschaft“ nicht sinnvoll ist.

Tab. 4 – Gender Pay Gap 2024: Die Berechnung des Gender Pay Gaps an den nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs erfolgt auf einer neuen, erweiterten Datengrundlage. Die Grundgesamtheit bilden nun alle Professor_innen der Besoldungsgruppen W2 und W3, einschließlich der Angestellten und Teilzeitbeschäftigten. Von daher sind die Daten in den Profilen nicht mit dem letzten Gender-Report vergleichbar. Das Berechnungsverfahren selbst hat sich jedoch nicht geändert. Auch diejenigen Professor_innen, die keine Leistungsbezüge (LB) erhalten, werden in die Berechnung

einbezogen. Betrachtet wird die Differenz der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge von Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap bzw. die LB-Differenz. Zur Berechnung der LB-Differenz in Euro werden zunächst die durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen von den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Professoren abgezogen. Ein positiver Wert stellt somit den Betrag dar, den Männer mehr erhalten als Frauen, und ein negativer Wert ergibt sich dann, wenn Männer weniger erhalten als Frauen. Für die prozentualen Werte wird diese Differenz ins Verhältnis zu den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Männer gesetzt. Ein positiver Prozentwert zeigt den Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen an. Für die Kunsthochschulen und wenige andere Hochschulen kann der Gender Pay Gap aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht dargestellt werden.

Tab. 5 – Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich (nach Hochschulart) 2023 und 2020: Die Gender-Datenprofile aller Hochschulen werden mit einem jeweils landesweiten Vergleich nach Hochschulart abgeschlossen. Dabei werden auf der Basis der Datenauswertung des Gender-Reports für die einzelnen Hochschulen jeweils Rangplätze nach dem Frauenanteil der Statusgruppen innerhalb der Hochschulart gebildet. Die Gesamtplatzierung ergibt sich aus dem Durchschnitt der Rangplätze aller Statusgruppen einer Hochschule. Für die Interpretation der Rangplätze gilt es zu beachten, dass sich die Anzahl der jeweiligen Rangplätze nach Hochschulart unterscheidet. Bei den Universitäten ist ein Rang von 1–14 möglich, bei den Universitätskliniken von 1–7, bei den HAWs von 1–16 und bei den Kunsthochschulen von 1–7.⁴⁰ Um eine Entwicklung abbilden zu können, werden die Ergebnisse mit denen des Gender-Reports 2022 verglichen.⁴¹ Aufgrund gleicher Werte kann es zu Mehrfachbelegungen einzelner Rangplätze kommen, sodass andere Plätze entfallen und auch Letztplatzierungen auf einem früheren Rang möglich sind.

⁴⁰ Im Jahr 2023 liegen die Mittelwerte aller Ränge bei den Universitäten zwischen 1,8 und 12,5, bei den Universitätskliniken zwischen 2,0 und 6,0, bei den HAWs zwischen 1,0 und 15,3 sowie bei den Kunsthochschulen zwischen 2,0 und 6,7.

⁴¹ Die Mittelwerte aller Ränge im Jahr 2020 liegen bei den Universitäten zwischen 1,8 und 13,3, bei den Universitätskliniken zwischen 2,0 und 6,0. Bei den HAWs reichen die Mittelwerte von 1,0 bis 15,7 und bei den Kunsthochschulen liegen sie zwischen 2,0 und 6,7.



IMPRESSUM

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Corinna Bath

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

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

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 45
ISBN: 978-3-936199-44-4
Essen, 2025

Sechster Gender-Report (2025) verfasst von
Lisa Mense, Nadine Başer, Ulla Hendrix, Büşra Kahraman, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König

Lektorat
Dr. Christine Hausmann, Heidelberg

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

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Titelfotos: stock.adobe.com: vectorfusionart, K Abrahams/peopleimages.com, ChayTee

Gefördert durch

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen

