

Gender-Datenprofil

Hochschule Ruhr West
Mülheim/R., Bottrop

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Hochschule Ruhr West liegen die Frauenanteile auf der Ebene der Leitungsgremien oftmals nah an den landesweiten Durchschnittswerten. Sowohl der Hochschulrat als auch die Dezernatsleitungen sind geschlechterparitätisch besetzt. Im Senat und Rektorat sind Frauen jeweils mit einem Anteil von 40,0 % vertreten und befinden sich damit leicht unterhalb des NRW-Mittelwerts. Das Rektorat besteht aus einer Rektorin und dem Kanzler, die drei Prorektoratsämter werden von einer Frau und zwei Männern bekleidet. Der Frauenanteil an den Dekanatspositionen fällt mit einem Wert von 37,5 % im landesweiten Vergleich überdurchschnittlich aus, wobei die vier Fachbereiche von einer Dekanin und drei Dekanen geleitet werden.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile in drei Statusgruppen deutlich erhöht. Der Anteil der Professorinnen ist um 10,6 Prozentpunkte auf nun 30,9 % angestiegen und liegt damit knapp über dem landesweiten Durchschnittswert. Zudem übersteigt der Professorinnenanteil den Anteil der Studentinnen, der an der Hochschule Ruhr West mit 28,3 % um -20,3 Prozentpunkte vom NRW-Wert nach unten

abweicht. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hat es einen deutlichen Zuwachs des Frauenanteils gegeben, dennoch sind Frauen hier mit einem Anteil von 36,4 % auch im landesweiten Vergleich unterrepräsentiert. In der betrachteten Dekade ist der Anteil der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich von 69,4 % auf 59,4 % gesunken und befindet sich damit um -8,9 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Hochschule Ruhr West verfügt über zwei Fächergruppen, wovon die Ingenieurwissenschaften den höchsten Anteil an Studierenden aufweisen. Studentinnen sind hier fast zu einem Viertel vertreten, was in etwa dem Landesdurchschnitt entspricht. Den höchsten Frauenanteil weist die Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit 30,5 % auf, ein im NRW-Vergleich überdurchschnittlicher Anteil. Auch der Professorinnenanteil liegt mit 22,4 % über dem landesweiten Vergleichswert. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erreicht der Professorinnenanteil sogar fast Parität (48,0 %) und liegt damit 12,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Dagegen fallen der Studentinnenanteil (41,5 %) und der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (45,0 %) unterdurchschnittlich aus.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Ruhr West zeigt sich ein sehr deutlicher Gender Pay Gap mit Blick auf die Leistungsbezüge von W2-Professor_innen. Frauen erhalten hier mit 446 € 27,5 % weniger durchschnittliche Leistungsbezüge als Männer (615 €). Der Differenzbetrag von 169 € liegt damit deutlich (54 € bzw. 11,7 Prozentpunkte) über dem landesweiten Durchschnittswert.

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

Im Vergleich der HAWs verschlechtert sich die Hochschule Ruhr West um einen Platz und belegt damit Rang zwölf, den sie sich mit der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe teilt. Aufgrund ihres hohen Frauenanteils in der Gruppe der Professor_innen rückt die Hochschule Ruhr West hier um eine Position auf Rang vier vor, während sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Plätze auf Rang 14 zurückfällt. Bei den Studierenden befindet sich die Hochschule unverändert auf dem letzten Platz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

	Hochschule Ruhr West			NRW	
	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat	4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat	6	9	40,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat	2	3	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon					
Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate	3	5	37,5 %	28,5 %	26,8 %
davon					
Dekan_innen	1	3	25,0 %	20,0 %	19,5 %
Prodekan_innen	2	2	50,0 %	36,8 %	33,3 %
Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	21,8 %	23,0 %
Dezernate	2	2	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	59	110	86,4 %	20,3 %	30,9 %	10,6	1,3
Ha. wiss. Personal	63	195	209,5 %	25,4 %	36,4 %	11,0	-9,6
MTV	98	323	229,6 %	69,4 %	59,4 %	-9,9	-8,9
Studierende	2.589	5.557	114,6 %	22,8 %	28,3 %	5,5	-20,3

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	HS Ruhr West	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	
Ingenieurwissenschaften	23,4 %	-0,4	30,5 %	6,0	22,4 %	4,7	3,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	41,5 %	-16,4	45,0 %	-9,8	48,0 %	12,3	-4,6

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2023; eigene Berechnungen.

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Ruhr West		HS Ruhr West		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	446 €	615 €	169 €	27,5 %	54 €	11,7

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge).

5 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der HAWs 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Ruhr West	2023	16	14	4	11,3	12
HS Ruhr West	2020	16	12	5	11,0	11

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik/Prüfungsstatistik/Studierendenstatistik 2020 und 2023; eigene Berechnungen. Die Daten aus 2020 entstammen dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 104ff.). Der Rangplatz insgesamt basiert auf den Mittelwerten aller HAWs.