Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Gender-Report 2025
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 45

Gender-Report 2025
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Lisa Mense, Nadine Başer, Ulla Hendrix, Büşra Kahraman, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung 7

Teil I
Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen 11

1 HOCHSCHULEN IN NRW IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH 12
1.1 Studium und Studienabschluss 13
1.2 Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung 21
1.3 Hochschulpersonal in NRW und bundesweit 23
1.4 Resümee 28

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NRW 29
2.1 Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW 29
2.2 Internationale Studierende in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen 31
2.3 Resümee 32

3 STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 33
3.1 Studium 33
3.2 Studienabschluss 40
3.3 Wissenschaftliche Qualifizierung an den Universitäten 42
3.4 Resümee 43

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 44
4.1 Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals 44
4.2 Professor_innen 45
4.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur 53
4.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung 62
4.5 Resümee 70

5 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN 72
5.1 Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 73
5.2 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 74
5.3 Fächergruppe Geisteswissenschaften 76
5.4 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften 77
5.5 Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften 79
5.6 Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft 80
5.7 Fächergruppe Sport 82
5.8 Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin 83
5.9 Resümee 84

6 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN 85
6.1 Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter 86
6.2 Leistungsbezüge in der W-Besoldung 90
6.3 Resümee 101

7 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 103
RWTH Aachen 106
Universität Bielefeld 108
Ruhr-Universität Bochum 110
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 112
Technische Universität Dortmund 114
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 116

Universität Duisburg-Essen ... 118
FernUniversität Hagen ... 120
Deutsche Sporthochschule Köln ... 122
Universität zu Köln ... 124
Universität Münster ... 126
Universität Paderborn ... 128
Universität Siegen ... 130
Bergische Universität Wuppertal ... 132
Fachhochschule Aachen ... 134
Hochschule 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

8 ZUSAMMENFASSUNG: ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW ... 180
8.1 Qualifizierung – vom Studium bis zur Habilitation ... 180
8.2 Hochschulpersonal ... 181
8.3 Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten ... 183
8.4 Fächergruppen ... 185
8.5 Fazit ... 185

Teil II
Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen ... 187

1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN ... 189
1.1 Hochschulleitungen – Entwicklung der Frauen- und Männeranteile ... 190
1.2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung nach Hochschulart ... 193
1.3 Umgang mit Mehrfachbelastung von Professorinnen bei der Gremienarbeit ... 196
1.4 Resümee ... 197

2 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN ... 198
2.1 Gleichstellungsprojekte nach Statusgruppen ... 198
2.2 Intersektionalität und Diversität als Konzepte in der Gleichstellungsarbeit ... 199
2.3 Neu- und Weiterentwicklungen von Gleichstellungsmaßnahmen ... 201
2.4 Resümee ... 204

3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM ... 205
3.1 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung ... 206
3.2 Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschulkultur ... 209
3.3 Resümee ... 215

4 SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULE ... 217
4.1 Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie zum Schutz vor weiterer Diskriminierung ... 218
4.2 Ansprechpersonen und Anlaufstellen: Qualifizierung und Dokumentation ... 220
4.3 Maßnahmen und Bekanntmachungswege ... 224
4.4 Resümee ... 225

5 GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE ... 227
5.1 Empfehlungen des Wissenschaftsrats – Geschlechterforschung in Deutschland und NRW ... 227
5.2 Professuren mit Gender-Denomination ... 228
5.3 Zentren und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung und ihre Ausstattung ... 235
5.4 Resümee ... 237

6 FINANZIERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN IN NRW ... 238
6.1 Finanzielle Förderung durch das Land NRW ... 238
6.2 Verwendung des Sockelbetrags ... 239
6.3 Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelverteilung ... 241
6.4 Weitere monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung ... 243
6.5 Finanzielle Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit ... 244
6.6 Resümee ... 245

7 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -CONTROLLING ... 246
7.1 Gleichstellungspläne und Experimentierklausel ... 246
7.2 Gleichstellungsquoten und -ziele ... 249
7.3 Weitere Instrumente des Gleichstellungscontrollings ... 254
7.4 Resümee ... 256

8 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN ... 257
8.1 Gleichstellungsbeauftragung auf der zentralen Ebene ... 257
8.2 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere dezentrale Akteur_innen ... 262
8.3 Resümee ... 268

9 ZUSAMMENFASSUNG: UMSETZUNG DER GESETZLICHEN GLEICHSTELLUNGSVORGABEN ZWISCHEN VERÄNDERUNGS- UND VERHARRUNGSTENDENZEN ... 270
9.1 Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien ... 270
9.2 Gleichstellungspolitische Projekte und Maßnahmen ... 271
9.3 Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulkultur ... 271
9.4 Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt ... 272
9.5 Geschlechterforschung und Gender Studies ... 272
9.6 Finanzielle Mittel für die zentrale und dezentrale Gleichstellungsarbeit ... 272
9.7 Gleichstellungspläne, Gleichstellungsquoten und -ziele sowie weitere Controlling-Instrumente ... 273
9.8 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Akteur_innen ... 274
9.9 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere dezentrale Akteur_innen ... 274

Teil III
Gleichstellung in den Fachbereichen ... 275

1 FORSCHUNGSÜBERBLICK: WIE KOMMT GLEICHSTELLUNG IN DIE FACHBEREICHE? ... 277
1.1 Zum Verhältnis von Hochschulleitung und Fachbereichen ... 279
1.2 Zu Wandel und Beharrung in den Geschlechterordnungen ... 280
1.3 Zur Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen ... 281
1.4 Zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 283
1.5 Resümee ... 285

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN ... 286
2.1 Forschungsfragen ... 286
2.2 Forschungsmethoden ... 286
2.3 Resümee ... 293

3 REGELUNGEN ZU DEN DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IN DEN GRUND- UND WAHLORDNUNGEN ... 294
3.1 Wahl und Bestellung ... 295
3.2 Aufgaben und Rechte ... 296
3.3 Resümee ... 298

4 ZUM AMT DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTER – FINDUNGSPROZESSE UND ARBEITSINHALTE ... 299
4.1 Gewinnung von dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten ... 299
4.2 Amtszeiten und Statusgruppenzugehörigkeit ... 304
4.3 Arbeitsinhalte ... 306
4.4 Resümee ... 310

5 RESSOURCEN UND ENTLASTUNGEN FÜR DIE DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN ... 311
5.1 Erwerb von Gleichstellungswissen ... 311
5.2 Freistellungen und Ressourcen aus Sicht der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten ... 313
5.3 Entlastung, Unterstützung, finanzielle Mittel – Perspektiven von Schlüsselakteur_innen ... 316
5.4 Resümee ... 320

6 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNIS UND HANDLUNGSFELDER DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT ... 321
6.1 Gleichstellungsverständnisse ... 321
6.2 Handlungsfelder ... 324
6.3 Resümee ... 335

7 ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE ... 338
7.1 Kooperationsbeziehungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten ... 338
7.2 Verhältnis der Fachbereichsleitungen zu verschiedenen Gleichstellungs- und Hochschulakteur_innen ... 342
7.3 Perspektiven der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die Zusammenarbeit mit den Fachbereichsakteur_innen ... 346
7.4 Resümee ... 350

8 RELEVANZ VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN ... 352
8.1 Stellenwert von Gleichstellung aus Sicht der Fachbereichsleitungen ... 352
8.2 Gleichstellung im Fachbereich aus Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 357
8.3 Gleichstellungsarbeit als Herausforderung – Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 358
8.4 Resümee ... 363

9 TRANSFORMATIONEN, ERFOLGE UND PERSPEKTIVEN ... 365
9.1 Veränderungen der Gleichstellungsarbeit ... 365
9.2 Erfolge bei der Umsetzung von Gleichstellung im Fachbereich ... 367
9.3 Handlungsbedarfe ... 371
9.4 Resümee ... 379

10 ZUSAMMENFASSUNG: GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH – BEDEUTUNGEN, ERFAHRUNGEN UND ERFORDERNISSE ... 380
10.1 Wissenslücken und Herausforderungen für Gleichstellung im Fachbereich als Ausgangspunkte der Untersuchung ... 380
10.2 Unterschiedliche Rahmenbedingungen – ähnliche Herausforderungen: Amt und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 381
10.3 Gleichstellung zwischen Widerspruch und Akzeptanz – Themen- und Handlungsfelder im Fachbereich ... 382
10.4 Gleichstellung zwischen Verantwortungsübernahme der Fachbereichsleitung und Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ... 383
10.5 Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit ... 384

Verzeichnisse ... 389

Impressum ... 396

Teil II
Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen

1	Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen	189
2	Gleichstellungsmaßnahmen – Neu- und Weiterentwicklungen	198
3	Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium	205
4	Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – diskriminierungsarme Hochschule	217
5	Geschlechterforschung – Professuren, Zentren, Studiengänge	227
6	Finanzierung von Gleichstellung an Hochschulen in NRW	238
7	Gleichstellungssteuerung und -controlling	246
8	Gleichstellungsbeauftragte und weitere Akteur_innen	257
9	Zusammenfassung: Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben zwischen Veränderungs- und Verharrungstendenzen	270

Gleichstellungspolitik bedeutet die „[…] tatsächliche Durchsetzung der Norm der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen mit angemessenen Strategien" (Macha et al. 2011: 35). Sie beruht nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) auf dem Auftrag, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen.[1] Die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) des Landes NRW sind zudem durch § 3 Abs. 4 Hochschulgesetz (HG)[2] und die Kunst- und Musikhochschulen des Landes NRW durch § 3 Abs. 2 Kunsthochschulgesetz (KunstHG) verpflichtet, den Gleichstellungsauftrag umzusetzen, bestehende Benachteiligungen für Frauen abzubauen sowie gemäß der Strategie des Gender-Mainstreamings die geschlechterspezifischen Auswirkungen bei allen Vorschlägen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Im Übrigen sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für die Hochschulen bindend. Damit sind Gleichstellungspolitiken grundlegender Bestandteil von Forschung, Lehre und Verwaltung an den Hochschulen und nicht als etwas Außenstehendes zu begreifen.

In Teil II des Gender-Reports stehen die Gleichstellungspraxis und -politiken der Hochschulen in Trägerschaft des Landes im Fokus. Es wird untersucht, wie die Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben umsetzen. Hierbei handelt es sich um eine modifizierte Fortschreibung der vorangegangenen Gender-Reporte (vgl. insbesondere Kortendiek et al. 2022, 2019, 2016). Des Weiteren werden neue Entwicklungen und Fragestellungen aufgegriffen, indem ein besonderer Schwerpunkt auf die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben in den Fachbereichen[3] der Hochschulen gelegt wird. Damit wird zugleich das Thema von Teilstudie III aufgegriffen, das sich im aktuellen Gender-Report ausführlich der dezentralen Gleichstellungsarbeit widmet (vgl. Teil III).

Hochschulbefragung zur Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben und weitere Datengrundlagen

Im Folgenden wird auf der Basis einer schriftlichen Befragung der – zum Zeitpunkt der Erhebung – 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW dokumentiert, wie diese ihrem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag nachkommen. Der Fragebogen wurde den Hochschulleitungen postalisch und per E-Mail übermittelt und zusätzlich den zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kopie zur Kenntnis gebracht. Die Universitäten und HAWs erhielten den Fragebogen „Befragung der nordrhein-westfälischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften zur Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben und der Förderung der Geschlechterforschung". Denjenigen Hochschulen, die über eine Einrichtung der Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies verfügen, ging ein um weitere Fragen zu ihren Einrichtungen ergänzter Fragebogen zu. Die „Befragung der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen zur Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben und der Gleichstellungspraxis" wurde an das KunstHG angepasst. Stichtag für alle Erhebungen war der 30. Juni 2024. Alle 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes haben an der Befragung teilgenommen, jedoch variieren die Antworten der Hochschulen in ihrer Ausführlichkeit.

Im Rahmen der Befragung wurden die Hochschulen gebeten, anzugeben, wer mit der Beantwortung des Fragebogens betraut wurde. Dies sind mehrheitlich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten; des Weiteren werden auch die Verwaltung (bspw. Personaldezernate), für Chancengleichheit bzw. Diversität zuständige Referate und Stabsstellen der Rektorate sowie das Rektorat selbst genannt. Die Hochschulen konnten über die Beantwortung des Fragebogens hinaus wei-

[1] Der Gleichstellungsauftrag aus dem Grundgesetz bezieht sich somit ausdrücklich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Zugleich sind Angehörige aller Geschlechter an Hochschulen über das grundgesetzlich festgeschriebene Verbot der Geschlechterdiskriminierung nach Art. 3 Abs. 3 GG geschützt, das auch in der nordrhein-westfälischen Landesverfassung verankert ist (vgl. Lembke in Schumacher et al. 2023: 82).

[2] Das Hochschulgesetz NRW befindet sich zum Zeitpunkt der Erstellung des Gender-Reports 2025 im Prozess der Novellierung. Laut Gesetzentwurf (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024a), den das Kabinett im Oktober 2024 verabschiedet hat, sieht die Novellierung auch gleichstellungspolitische Weiterentwicklungen vor. Unter anderem ist eine zusätzliche Entlastung und Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen im Verhältnis zur Größe der Hochschule und zur Zahl ihrer Mitglieder vorgesehen (Ergänzung § 24 HG), eine Entlastung für übermäßige Gremientätigkeit zur Gewährung deren geschlechterparitätischer Besetzung (Ergänzung § 11b HG), überarbeitete Regelungen zum Schutz vor Machtmissbrauch, Diskriminierung und insbesondere sexualisierter Gewalt sowie für einen sicheren Hochschulraum (Neufassung § 51a HG und Einführung eines neuen Teils 10 „Sicherheit und Redlichkeit in der Hochschule"). Auch das Kunsthochschulgesetz soll entsprechend aktualisiert werden.

[3] Laut § 26 Abs. 1 HG werden die organisatorischen Grundeinheiten der Hochschule als Fachbereiche bezeichnet. Viele Universitäten nennen ihre Grundeinheiten jedoch Fakultät, und auch die Hochschule für Gesundheit Bochum weicht vom Begriff Fachbereich ab und nutzt stattdessen Department. Im vorliegenden Text wird analog zum HG für allgemein gehaltene Aussagen zu den organisatorischen Grundeinheiten der Begriff Fachbereich verwendet.

tere Angaben zu ihrer Gleichstellungsarbeit machen sowie zusätzliches Material einreichen. Von letzterem haben lediglich eine Kunsthochschule und eine Universität Gebrauch gemacht.

Neben der schriftlichen Befragung werden für einzelne Kapitel weitere Datengrundlagen hinzugezogen. Hierbei handelt es sich um Auswertungen der vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW betriebenen Datenbanken „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW", „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" und „Wissenschaftler_innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung". Im Rahmen der Hochschulbefragung erging daher ebenfalls die Bitte an die Hochschulen, ihre Einträge in den beiden erstgenannten Datenbanken zu aktualisieren. Als Stichtag für diese Aktualisierungen wurde der 31. Juli 2024 bestimmt. Darüber hinaus wurde im März 2025 anhand einer eigenen Website-Recherche die geschlechterbezogene Zusammensetzung der Hochschulleitungsgremien erhoben.

Thematische Auswertung und Aufbau

Die einzelnen Kapitel gliedern sich entlang folgender thematischer Schwerpunkte und ihrer gesetzlichen Regelungen:

1. Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen (§ 11b HG/§ 12a KunstHG)
2. Gleichstellungsmaßnahmen (§ 6 LGG)
3. Familienfreundliche Hochschule (§ 3 Abs. 5 HG/§ 3 Abs. 4 KunstHG)
4. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Diskriminierungsschutz
5. Geschlechterforschung
6. Geschlechtergerechte Finanzierungsmodelle (§ 24 Abs. 5 HG/§ 22 Abs. 5 KunstHG)
7. Gleichstellungssteuerung und -controlling (Erstellung von Gleichstellungsplänen nach § 5 LGG; Gleichstellungsquoten und -ziele nach § 37a HG/ § 30a KunstHG)
8. Gleichstellungsbeauftragung (§ 15ff. LGG und § 24 HG/§ 22 KunstHG)

1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN

An den Hochschulen bleibt die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter und insbesondere von Frauen an Führungs- und Leitungsgremien ein wichtiges Gleichstellungsziel (Hendrix i. E.). § 11b HG und § 12a KunstHG verpflichten die Hochschulen zur geschlechterparitätischen Besetzung ihrer Gremien und somit zur Erfüllung dieses Ziels. Eine geschlechtergerechte Zusammensetzung von Leitungsgremien und -positionen steht jedoch vor der Herausforderung, dass Professuren mehrheitlich mit Männern besetzt sind und sich dieses Geschlechterverhältnis nur langsam zugunsten von Frauen verändert. Daher ist in begründeten Ausnahmefällen eine Abweichung von dieser gesetzlichen Vorgabe zulässig. So gilt ein nach Statusgruppen getrennt besetztes Gremium auch dann als geschlechterparitätisch besetzt, wenn der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrenden dem jeweiligen Frauenanteil der für das Gremium zur Besetzung entsprechenden Gruppe der Professor_innen entspricht und im jeweiligen Gremium insgesamt eine paritätische Besetzung erreicht wird.

Die jährliche Analyse der Hochschulleitungen durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) zeigt, dass an den Universitäten und HAWs in Deutschland zunehmend mehr Rektorinnen im Amt sind: Fast ein Drittel wird durch eine Frau geleitet (Roessler 2024: 3). Damit ist der Anteil von Frauen an den Rektor_innen höher als ihr Anteil von 28,8 % an den hauptberuflichen Professuren (Statistisches Bundesamt 2024). Dieser Zuwachs basiert auf den Entwicklungen an den Universitäten, denn hier beträgt der Anteil von Frauen an den Rektor_innen mittlerweile 42 %, während er an den HAWs bei lediglich 25 % verbleibt (Roessler 2024: 3). Jedoch sind Hochschulrektorinnen auch mit Widerständen und Abwertungen konfrontiert (vgl. Gruhlich et al. 2025: 13). Riegraf (2024) konstatiert, dass erfolgreiche Führung nach wie vor mit Konzepten von Männlichkeit verbunden sei und die Führungskompetenzen von Frauen oftmals angezweifelt würden. Frauen in Führungspositionen schlage häufiger Kritik entgegen, bis hin zu Beleidigungen und Aggressionen. Zudem zeige sich, dass Frauen, die Führungspositionen erreichen, diese oftmals

schnell wieder verlassen, was mit dem Bild der Drehtür veranschaulicht wird. An den Hochschulen ließe sich dieser Drehtüreffekt ebenfalls beobachten:

> *„Aufgrund des schwierigen Arbeitsumfelds, in dem sie negative Arbeitserfahrungen und verschiedene Kontrollsituationen vorfinden, kommt es bei Hochschulleiterinnen wesentlich häufiger als bei ihren männlichen Kollegen zu Rücktritten, Enthebungen oder einer Nichtwiederwahl" (Riegraf 2024).*

Das vorliegende Kapitel schreibt die Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW fort. Zu diesen Organen der Hochschule gehören laut § 14 Abs. 1 HG u. a. das Rektorat, die Rektorin bzw. der Rektor, der Hochschulrat und der Senat. Für die Kunsthochschulen sind dies nach § 15 Abs. 1 die Rektorin oder der Rektor, das Rektorat und der Senat. Die im März 2025 durchgeführte Erhebung der Frauen- und Männeranteile[4] an den Hochschulleitungsgremien durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bildet die Datengrundlage für die folgende Analyse.[5] Neben den zentralen Organen der Hochschule werden auch dezentrale Leitungspositionen in den Dekanaten der Fachbereiche sowie die Dezernatsleitungen der Hochschulverwaltung in die Auswertung einbezogen. Betrachtet wird die jeweils aktuelle Zusammensetzung der Gremien sowie die Entwicklung im Zeitverlauf seit 2019. Vakante und in Stellvertretung ausgeübte Positionen werden hierbei nicht miteinbezogen. Darüber hinaus ist bei der Längsschnittanalyse zu berücksichtigen, dass seit Januar 2025 die Hochschule für Gesundheit Bochum mit der Hochschule Bochum zur Hochschule Bochum fusioniert ist. Die Grundgesamtheit umfasst daher für das Jahr 2025 nicht mehr 37, sondern 36 Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

Zunächst wird die Zusammensetzung der einzelnen Gremien dargestellt, im Anschluss daran erfolgt eine Auswertung nach Hochschulart, die auch unterschiedliche Entwicklungen zwischen den Hochschulen in den Blick nimmt. Abschließend wird auf der Basis der schriftlichen Hochschulbefragung analysiert, welche Maßnahmen die Hochschulen zur Entlastung von besonders durch Gremienarbeit belasteten Frauen ergreifen.

1.1 HOCHSCHULLEITUNGEN – ENTWICKLUNG DER FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE

In diesem Abschnitt werden die Entwicklungen der Beteiligung von Frauen in den Leitungsorganen und -positionen analysiert. Dazu werden die aktuellen Daten mit den Zahlen der Jahre 2019 und 2022 verglichen, um so Veränderungen im Zeitverlauf identifizieren zu können. Als erstes Ergebnis zeigt sich eine stetige Erhöhung der Frauenanteile über alle Leitungsgremien und -positionen hinweg von 32,1 % in 2019 auf 38,7 % in 2025 (Tab. II 1.1). Frauen sind in den Hochschulräten bereits seit 2019 rund zur Hälfte vertreten, und auch in den Senaten ist die Sitzverteilung mit Frauenanteilen von ca. 45 % seit 2022 der Parität nahe. Demgegenüber weisen die Rektorate eine deutlichere Erhöhung der Frauenanteile auf. War 2019 nur ein Drittel der Rektoratspositionen mit Frauen besetzt, übersteigt ihr Anteil zum Erhebungszeitpunkt im März 2025 die 40-%-Marke (Abb. II 1.1). Die stärkste Erhöhung verzeichnet hierbei das Amt als Rektor_in. 2019 und 2022 lag der Anteil der Hochschulleiterinnen bei lediglich 22,9 % bzw. 22,2 %, im jetzigen Erhebungszeitraum sind es nun 41,7 %, was einem Zuwachs von 18,8 Prozentpunkten seit 2019 entspricht. Während die Entwicklungen bezüglich der geschlechterparitätischen Besetzung bei diesen hochschulweiten Organen und Gremien positiv ausfallen, hat sich die Situation in den Fachbereichen kaum verändert. So sind Frauen in den Dekanaten weiterhin unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil an allen Dekanatspositionen seit 2019 von 19,1 % um 7,7 Prozentpunkte auf nun 26,8 % gestiegen ist. Aufgrund der sehr niedrigen Ausgangswerte erhöhen sich die Frauenanteile dort allerdings sehr langsam, sodass Männer die deutliche Mehrheit der Posten in den Dekanaten besetzen. Besonders gravierend ist, dass der Anteil der Dekaninnen weiterhin bei weniger als einem Fünftel liegt.

1.1.1 Hochschulrat

Nach § 21 Abs. 1 HG erfüllen die Hochschulräte eine Aufsichtsfunktion, indem sie das Rektorat beraten und

[4] Die Zuordnung zu einer der Geschlechtergruppen erfolgte auf Basis von Vornamen und, wo verfügbar, über zusätzliche Informationen wie Pronomen.
[5] Die Daten werden jährlich aktualisiert und sind über das Statistikportal abrufbar: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start [Zugriff am 01.08.2025].

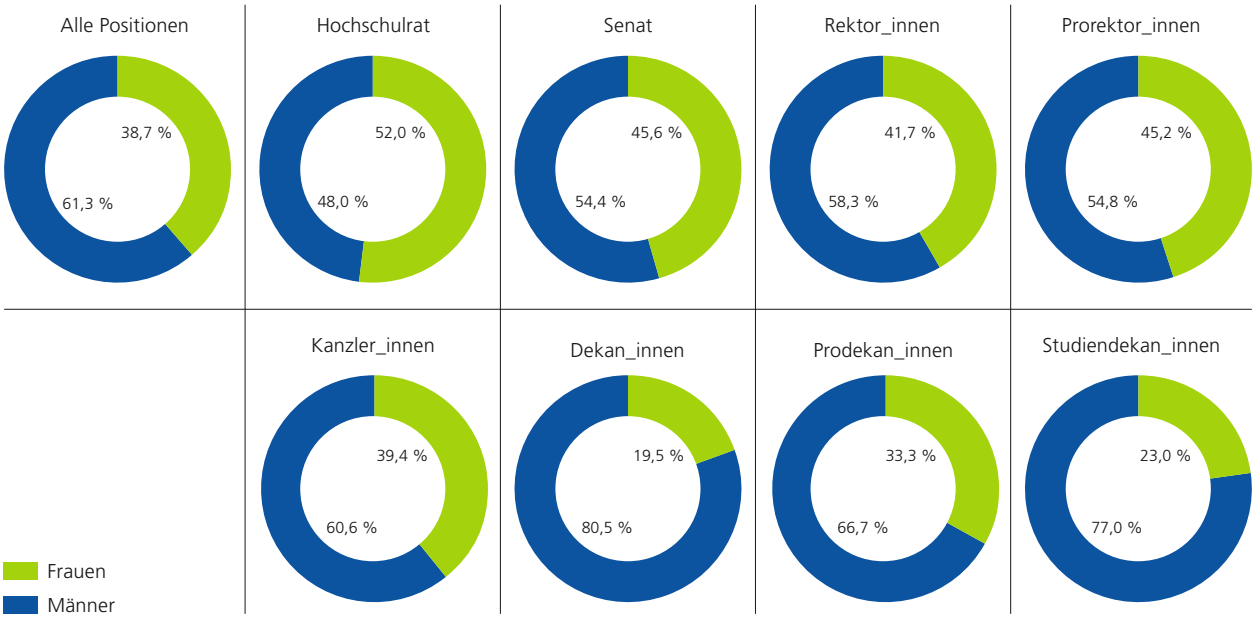

Abb. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauen- und Männeranteile 2025. (Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Prodekan_innen und Studiendekan_innen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt)

Tab. II 1.1 Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Geschlecht 2019 bis 2025

	2019			2022			2025			2019–2025
	Frauen	**Männer**	**Frauen-anteil**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen-anteil**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen-anteil**	**Diff. Frauenanteil**
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Hochschulrat	130	135	49,1 %	129	128	50,2 %	140	129	52,0 %	2,9
Senat	307	493	38,4 %	356	446	44,4 %	356	425	45,6 %	7,2
Rektorat	62	124	33,3 %	78	122	39,0 %	85	110	43,6 %	10,3
davon Rektor_innen	8	27	22,9 %	8	28	22,2 %	15	21	41,7 %	18,8
davon Prorektor_innen	43	72	37,4 %	58	70	45,3 %	57	69	45,2 %	7,8
davon Kanzler_innen	11	25	30,6 %	12	24	33,3 %	13	20	39,4 %	8,8
Dekanate	143	604	19,1 %	179	616	22,5 %	225	613	26,8 %	7,7
davon Dekan_innen	36	219	14,1 %	48	215	18,3 %	51	211	19,5 %	5,4
davon Prodekan_innen	74	257	22,4 %	97	262	27,0 %	134	268	33,3 %	10,9
davon Studiendekan_innen	33	128	20,5 %	34	139	19,7 %	40	134	23,0 %	2,5
Alle Positionen	**642**	**1.356**	**32,1 %**	**742**	**1.312**	**36,1 %**	**806**	**1.277**	**38,7 %**	**6,6**

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. 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 2019 und 2022 stammen aus Kortendiek et al. (2022: 185).

dessen Geschäftsführung kontrollieren. Auch die Zusammensetzung des Hochschulrats ist gesetzlich geregelt: Nach § 21 Abs. 3 HG muss der Frauenanteil mindestens 40 % betragen, und die Hälfte der Mitglieder dürfen keine Hochschulangehörigen sein. In der Gesamtschau aller Hochschulräte an den Universitäten und HAWs zeigt sich, dass Frauen mit einem Anteil von 52,0 % die Mehrheit der Mitglieder stellen. Die geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen in den Hochschulräten hat sich im betrachteten Zeitraum demnach verfestigt.

§ 8 KunstHG sieht einen Kunsthochschulbeirat vor. Dieser wird vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW) bestellt und nimmt sowohl gegenüber dem Land als auch den sieben Kunsthochschulen die Rolle eines beratenden Expert_innengremiums ein. Hinsichtlich einer

geschlechtergerechten Zusammensetzung des Kunsthochschulbeirats finden die allgemeinen Regeln des LGG Anwendung. Danach sollen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Nachdem das Gremium infolge der Novellierung des KunstHG seit 2019 vakant war, wurde im März 2024[6] ein neuer Kunsthochschulbeirat bestellt, der mit sechs Frauen und sechs Männern besetzt ist.

1.1.2 Senat

Als Wahlgremien nehmen die Senate eine Sonderstellung ein, da sie als Organe der Selbstverwaltung nach Statusgruppen getrennt von allen Hochschulmitgliedern gewählt werden (§ 13 Abs. 1 HG/§ 14 Abs. 1 KunstHG). Daher ist für die geschlechtergerechte Sitzverteilung im Senat die Aufstellung paritätischer Kandidat_innenlisten für die verschiedenen Statusgruppen entscheidend, was an den Hochschulen erfolgreich umgesetzt wird. Dies zeigt sich darin, dass die Senate mit 45,6 % den zweithöchsten Frauenanteil unter allen Leitungsgremien an den Hochschulen in NRW aufweisen. Allerdings flacht das Tempo der positiven Entwicklung der letzten Jahre ab. Nahm der Frauenanteil zwischen 2019 und 2022 um 6,0 Prozentpunkte zu, ist 2025 gegenüber 2022 nur noch ein Plus von 1,2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Der Anteil der Professorinnen in der Statusgruppe der Hochschullehrer_innen entwickelt sich positiv. Er beträgt nun 35,3 %.

1.1.3 Rektorat

Frauen besetzen derzeit 43,6 % aller Positionen im Rektorat, 2019 waren es noch 33,3 %, was einen Anstieg um 10,3 Prozentpunkte bedeutet. Zugleich zeigt sich, dass sich die Frauenanteile je nach Rektoratsposition unterschiedlich entwickeln. Seit 2022 hat sich die Anzahl der amtierenden Rektorinnen bzw. Präsidentinnen zum Stichtag 2025 deutlich erhöht. Nunmehr werden 15 Hochschulen (41,7 %) von einer Frau geleitet. Bei den Prorektoraten ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Jahr 2022 hingegen konstant geblieben, er liegt mit einem Anteil von rund 45 % jedoch auf einem hohen Niveau. Darüber hinaus weisen die Entwicklungen hinsichtlich der Verwaltungsleitungen der Hochschulen eine positive Richtung auf, denn der Frauenanteil an den Kanzler_innen ist von 30,6 % in 2019 auf 39,4 % in 2025 gestiegen.

1.1.4 Dekanat

Bei der Betrachtung der Teilhabe von Frauen in den Leitungsgremien und -positionen fällt die große Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an den Hochschul- und Fachbereichsleitungen auf. Trotz einer leichten Steigerung um 7,7 Prozentpunkte seit 2019 bleiben Frauen nach wie vor mit einem derzeitigen Anteil von 26,8 % in den Dekanaten unterrepräsentiert. Die wichtige Leitungsposition als Dekan_in im Fachbereich bekleiden nach wie vor nur wenige Frauen. Ihr Anteil verbleibt zum Stichtag 2025 mit 19,5 % unterhalb der 20-%-Marke und hat sich im Vergleich zum Jahr 2022 (18,3 %) kaum verändert. Demgegenüber stieg der Frauenanteil in den Prodekanaten erneut deutlich an, sodass Frauen nunmehr ein Drittel der Prodekan_innen stellen. Bei den Studiendekan_innen ist der Frauenanteil von 20,5 % im Jahr 2019 auf aktuell 23,0 % gestiegen und verbleibt trotz leichter Steigerung ebenfalls auf einem niedrigen Niveau.

1.1.5 Dezernatsleitung

Die Dezernatsleitungen bilden die zweite Hierarchieebene der Hochschulverwaltung unterhalb der Kanzler_innen. Frauen sind bei diesen Führungspositionen insgesamt paritätisch vertreten (Tab. II 1.2). Ein Frauenanteil von mindestens 50,0 % gilt jedoch im Durchschnitt ausschließlich für die Universitäten und HAWs; an den Kunsthochschulen ist der Frauenanteil mit 41,2 % geringer. Zwischen den einzelnen Hochschulen zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Beispielsweise leitet an der Deutschen Sporthochschule Köln keine Frau ein Dezernat, während an der Universität Paderborn 83,3 % der Dezernatsleitungen Frauen obliegt. Insgesamt erreichen acht Universitäten einen Frauenanteil von mindestens 50 %, sechs verbleiben unterhalb der 50-%-Marke. Unter den HAWs stellen an neun Hochschulen Frauen mindestens die Hälfte der Dezernatsleitungen; die Fachhochschule Südwestfalen weist dabei mit 37,5 % den geringsten Frauenanteil auf. An den vier Kunsthochschulen mit Dezernaten sind diese in zwei Fällen mehrheitlich mit Frauen besetzt, während die Frauenanteile der beiden anderen Kunsthochschulen niedriger liegen und maximal ein Viertel betragen.

[6] Vgl. https://www.land.nrw/pressemitteilung/studienangebot-kunst-und-musikhochschulen-besser-machen-der-neue [Zugriff am 01.08.2025].

Tab. II 1.2 Frauenanteile an Dezernatsleitungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2025

Universität	Frauenanteil (%)	HAW	Frauenanteil (%)	Kunsthochschule	Frauenanteil (%)
U Paderborn	83,3 %	HS Westfälische	75,0 %	Folkwang U der Künste	66,7 %
FernU Hagen	80,0 %	HS Rhein-Waal	75,0 %	HS für Musik und Tanz Köln	60,0 %
U Bielefeld	66,7 %	FH Aachen	66,7 %	Kunstakademie Münster	25,0 %
U Duisburg-Essen	66,7 %	HS Bonn-Rhein-Sieg	60,0 %	Robert Schumann HS Düsseldorf	20,0 %
U Bonn	66,7 %	HS Bielefeld	50,0 %	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
RWTH Aachen	50,0 %	HS Bochum	50,0 %	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
U Köln	50,0 %	FH Dortmund	50,0 %	HS für Musik Detmold*	(-)
U Münster	50,0 %	HS Düsseldorf	50,0 %		
U Bochum	42,9 %	HS Ruhr West	50,0 %		
U Wuppertal	42,9 %	FH Münster	40,0 %		
U Siegen	40,0 %	TH Ostwestfalen-Lippe	40,0 %		
U Düsseldorf	33,3 %	HS Niederrhein	40,0 %		
TU Dortmund	28,6 %	HS Hamm-Lippstadt	40,0 %		
DSHS Köln	0,0 %	FH Südwestfalen	37,5 %		
		TH Köln*	(-)		
Alle Universitäten	**51,1 %**	**Alle HAWs**	**50,6 %**	**Alle Kunsthochschulen**	**41,2 %**
Alle Hochschulen					**50,0 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. 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.

1.2 GESCHLECHTERGERECHTE GREMIENBESETZUNG NACH HOCHSCHULART

Die Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien variiert je nach Hochschulart. Bezogen auf alle Gremien ergeben die folgenden Auswertungen, dass sich die Kunsthochschulen mit 45,7 % durch den höchsten Frauenanteil auszeichnen, gefolgt von den HAWs mit 38,7 % und den Universitäten mit 37,2 % (Tab. II 1.3, Tab. II 1.4, Tab. II 1.5).

Weitere Unterschiede werden sichtbar, wenn die einzelnen Leitungsgremien und -positionen nach Hochschulart betrachtet werden. Die Hochschulräte bilden sowohl an Universitäten (51,6 %) als auch an den HAWs (52,7 %) weiterhin die Gremien mit den höchsten Frauenanteilen und sind somit die einzigen, die paritätisch besetzt sind. Die Senate der Kunsthochschulen sind zur Hälfte mit Frauen besetzt, und die Universitäten sind mit einem Frauenanteil von 46,8 % in den Senaten nahe der Parität, während er an den HAWs mit 42,6 % die 40-%-Marke gerade erst übersteigt. Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen in den Rektoraten sind die Universitäten mit einem Frauenanteil von 47,1 % führend, gefolgt von den Rektoraten der HAWs (42,9 %). Die Kunsthochschulen weisen den niedrigsten Anteil an Frauen bei den Rektoraten auf (35,5 %). Bei den Dekanaten zeigt sich ein anderes Bild: Hier haben an den Kunsthochschulen Frauen mit einem Anteil von 40,8 % Dekanatspositionen inne. An den HAWs und Universitäten sind Frauen hingegen deutlich unterrepräsentiert. Während der Frauenanteil an den HAWs 28,5 % beträgt, bilden die Universitäten mit 24,1 % das Schlusslicht.

Im Folgenden stehen die geschlechterbezogenen Differenzen bei der Besetzung der Leitungsgremien zwischen den einzelnen Hochschulen nach der Hochschulart im Fokus.

1.2.1 Universitäten

Die Frauenanteile an allen Führungspositionen der Universitäten bewegen sich zwischen 31,2 % an der RWTH Aachen und 47,6 % an der Universität Köln (Tab. II 1.3). Sechs Universitäten erreichen bei ihren Frauenanteilen mindestens die 40-%-Marke, die weiteren acht verbleiben unterhalb. Wie gesetzlich vorgeschrieben, sind die Hochschulräte an allen Universitäten zu mindestens 40 % mit Frauen besetzt.

Elf der 14 Hochschulräte weisen einen Frauenanteil von 50 % auf oder liegen sogar oberhalb dieser Marke. Die Universität Düsseldorf und die TU Dortmund führen mit einem Frauenanteil von jeweils 62,5 % die Liste der Universitäten an, am niedrigsten fallen diese an der RWTH Aachen und an der FernUniversität Hagen mit jeweils 40,0 % aus. In Bezug auf die Senate stellen sich die Unterschiede zwischen den Universitäten weit größer dar. Frauen sind im Senat der Universität Duisburg-Essen mit 64,0 % am stärksten vertreten, gefolgt von der Universität Münster (60,9 %). An drei weiteren Universitäten – Köln, Bielefeld und Bochum – sind die Senate ebenfalls mehrheitlich mit Frauen besetzt. Deutlich niedriger, bei knapp unter 30 %, liegt hingegen der Anteil der Senatorinnen an der Universität Wuppertal, und an der Universität Paderborn haben Frauen nicht ganz ein Drittel der Sitze im Senat inne. Neben den Hochschulräten und den Senaten nähert sich die Zusammensetzung der Rektorate an den Universitäten mit einem Frauenanteil von 47,1 % der Parität. In neun Rektoraten sind Frauen mindestens zur Hälfte vertreten, an der Universität Wuppertal sogar zu zwei Dritteln, und an der Universität Bonn macht ihr Anteil 62,5 % aus. Demgegenüber ist an der FernUniversität Hagen im Erhebungszeitraum keine Rektoratsposition mit einer Frau besetzt. Die Rektorate der Universität Paderborn und der Deutschen Sporthochschule Köln sind mit Frauenanteilen von einem Drittel ebenfalls nicht geschlechterparitätisch zusammengesetzt.

Die Frauenanteile in den Dekanaten bewegen sich nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau. Bemerkenswert ist es, dass die Universität Köln hier eine absolute Spitzenposition einnimmt und als einzige Universität mit einem Frauenanteil von 41,9 % an den Dekanatspositionen die 40-%-Marke übersteigt. Dahinter folgen die Dekanate der Universität Bonn, hier sind Frauen zu etwas mehr als einem Drittel vertreten. Demgegenüber weichen die Werte an der RWTH Aachen (14,7 %) und an der TU Dortmund (14,6 %) deutlich nach unten ab.

1.2.2 HAWs

Wie an den Universitäten weisen auch an den HAWs die Frauenanteile an allen Führungspositionen eine große Spannweite auf (Tab. II 1.4). Die Hochschule Bielefeld ist die einzige Hochschule, an der Frauen im Durchschnitt leicht mehrheitlich alle Führungspositionen besetzen. An fünf weiteren Hochschulen bekleiden Frauen mit Anteilen von mindestens 40 % Leitungsämter und -positionen, gefolgt von sieben Hochschulen mit Frauenanteilen von etwa einem Drittel bis 39,2 %. Die Hochschule Bochum und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe haben mit Anteilen von 30,9 % bzw. 30,2 % die 30-%-Marke nur knapp überschritten. Hinsichtlich der Hochschule Bochum ist zu berücksichtigen, dass diese seit dem 1. Januar 2025 mit der Hochschule für Gesundheit fusioniert ist. Im Jahr 2022 hatte die Hochschule für Gesundheit Bochum mit

Tab. II 1.3 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Universitäten 2025

Universität	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
U Köln	60,0 %	57,1 %	37,5 %	41,9 %	47,6 %
U Bonn	53,8 %	45,8 %	62,5 %	35,5 %	44,7 %
U Düsseldorf	62,5 %	41,4 %	50,0 %	29,4 %	41,7 %
DSHS Köln	50,0 %	38,9 %	33,3 %	(-)	40,6 %
U Bielefeld	50,0 %	54,2 %	50,0 %	29,5 %	40,5 %
U Duisburg-Essen	50,0 %	64,0 %	50,0 %	24,5 %	40,0 %
U Siegen	50,0 %	45,8 %	50,0 %	20,0 %	38,3 %
U Münster	50,0 %	60,9 %	50,0 %	22,4 %	35,8 %
U Bochum	42,9 %	56,0 %	50,0 %	24,6 %	35,0 %
TU Dortmund	62,5 %	48,1 %	57,1 %	14,6 %	32,2 %
U Wuppertal	57,1 %	29,2 %	66,7 %	18,2 %	32,2 %
U Paderborn	55,6 %	32,1 %	33,3 %	20,8 %	31,3 %
FernU Hagen	40,0 %	40,9 %	0,0 %	15,4 %	31,3 %
RWTH Aachen	40,0 %	46,2 %	42,9 %	14,7 %	31,2 %
Alle Universitäten	**51,6 %**	**46,8 %**	**47,1 %**	**24,1 %**	**37,2 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

Tab. II 1.4 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen HAWs 2025

HAW	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
HS Bielefeld	62,5 %	58,8 %	66,7 %	33,3 %	53,5 %
HS Düsseldorf	50,0 %	45,8 %	40,0 %	42,1 %	44,6 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	50,0 %	35,3 %	60,0 %	45,5 %	43,9 %
HS Rhein-Waal	40,0 %	54,2 %	20,0 %	30,8 %	42,3 %
HS Ruhr West	50,0 %	40,0 %	40,0 %	37,5 %	41,7 %
FH Südwestfalen	70,0 %	45,0 %	50,0 %	25,9 %	41,3 %
FH Aachen	50,0 %	44,0 %	20,0 %	36,6 %	39,2 %
HS Hamm-Lippstadt	50,0 %	35,7 %	40,0 %	25,0 %	38,7 %
FH Dortmund	40,0 %	37,5 %	40,0 %	37,5 %	38,1 %
HS Niederrhein	62,5 %	45,8 %	80,0 %	15,4 %	38,1 %
TH Köln	50,0 %	42,9 %	33,3 %	33,3 %	37,5 %
FH Münster	50,0 %	54,2 %	20,0 %	22,2 %	35,6 %
HS Westfälische	50,0 %	30,4 %	33,3 %	26,3 %	32,8 %
HS Bochum	66,7 %	35,0 %	33,3 %	10,0 %	30,9 %
TH Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	32,0 %	60,0 %	16,0 %	30,2 %
Alle HAWs	**52,7 %**	**42,6 %**	**42,9 %**	**28,5 %**	**38,7 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

58,6 % den höchsten Frauenanteil inne, während an der Hochschule Bochum gerade einmal ein Viertel der Führungspositionen mit Frauen besetzt war.

An 13 der 15 HAWs ist der jeweilige Hochschulrat zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern oder sogar mehrheitlich mit Frauen besetzt. Alle Hochschulen erfüllen die gesetzlich vorgegebene 40-%-Marke. An der Fachhochschule Südwestfalen stellen Hochschulrätinnen mit einem Anteil von 70,0 % deutlich über zwei Drittel der Mitglieder. Unterschiede zwischen den HAWs lassen sich hinsichtlich der geschlechterbezogenen Sitzverteilung in den Senaten feststellen. In den Senaten der Hochschulen Bielefeld (58,8 %) und Rhein-Waal (54,2 %) sowie der Fachhochschule Münster (54,2 %) sind Frauen mehrheitlich vertreten, in sechs weiteren Senaten sind mindestens 40,0 % der Mitglieder Senatorinnen. An den übrigen sechs Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile zwischen 37,5 % und 30,4 % bei etwa einem Drittel. Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich bei den Rektoraten: Während Frauen an der Hochschule Niederrhein vier von fünf Rektoratspositionen bekleiden und auch die Rektorate der Hochschulen Bielefeld (66,7 %) und Bonn-Rhein-Sieg (60,0 %) sowie der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (60,0 %) mehrheitlich mit Frauen besetzt sind, beträgt ihr Anteil an der Hochschule Rhein-Waal und an den Fachhochschulen Aachen und Münster lediglich jeweils 20,0 %.

Der Frauenanteil in den Dekanaten der HAWs ist mit 28,5 % etwas höher als an den Universitäten (24,1 %). An den Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Düsseldorf liegen die Frauenanteile an den Dekanatspositionen oberhalb von 40 %, sodass Frauen dort auf der Ebene der Fachbereichsleitung im Vergleich außerordentlich gut vertreten sind. Demgegenüber liegen die Frauenanteile an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der Hochschule Niederrhein und der Hochschule Bochum unterhalb der 20-%-Marke, an letzterer beträgt der Frauenanteil lediglich 10,0 %.

1.2.3 Kunsthochschulen

An den sieben Kunsthochschulen lassen sich ebenfalls geschlechterbezogene Differenzen bei der Besetzung von Führungspositionen feststellen (Tab. II 1.5). So stellen an der Kunstakademie Düsseldorf Frauen die Mehrheit der Leitungspositionen (60,0 %), an drei weiteren Kunsthochschulen erreichen die Frauenanteile mindestens 50,0 %. Demgegenüber weisen die Hochschule für Musik und Tanz Köln (40,6 %), die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (38,1 %) und die Hochschule für Musik Detmold (36,6 %) zwar niedrigere Frauenanteile auf, gleichwohl haben hier Frauen etwas mehr als ein Drittel der Leitungspositionen und Gremiensitze inne.

Tab. II 1.5 Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2025

Kunsthochschule	Kunsthochschulbeirat*	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
Kunstakademie Düsseldorf	50,0 %	66,7 %	75,0 %	50,0 %	60,0 %
Kunst-HS für Medien Köln	50,0 %	68,8 %	25,0 %	(-)	56,3 %
Kunstakademie Münster	50,0 %	64,3 %	40,0 %	(-)	54,8 %
Folkwang U der Künste	50,0 %	54,2 %	40,0 %	44,4 %	50,0 %
HS für Musik und Tanz Köln	50,0 %	41,7 %	25,0 %	37,5 %	40,6 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	50,0 %	31,8 %	25,0 %	50,0 %	38,1 %
HS für Musik Detmold	50,0 %	31,3 %	20,0 %	37,5 %	36,6 %
Alle Kunsthochschulen	**50,0 %**	**49,6 %**	**35,5 %**	**40,8 %**	**45,7 %**

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt. * Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen gleich. Für die Berechnung des Frauenanteils für die einzelne Kunsthochschule wird der Kunsthochschulbeirat jeweils eingerechnet, aber nur einfach in der Sparte „Alle Kunsthochschulen".

Mit einem Frauenanteil von 49,6 % sind die Senate insgesamt paritätisch besetzt, jedoch zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Hochschulen. Während an der Kunstakademie Münster, der Kunsthochschule für Medien Köln und der Kunstakademie Düsseldorf jeweils etwa zwei Drittel aller Senatsmitglieder Frauen sind, sind es an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und der Hochschule für Musik Detmold nicht ganz ein Drittel. Die Zusammensetzung der Rektorate variiert ebenfalls stark zwischen den Kunsthochschulen: Die Frauenanteile bewegen sich zwischen 75,0 % an der Kunstakademie Düsseldorf und 20,0 % an der Hochschule für Musik Detmold. An den Kunsthochschulen sind Frauen mit einem Anteil von 40,8 % in den Dekanaten vertreten. An zwei Kunsthochschulen sind die Dekanate paritätisch besetzt, an den weiteren Hochschulen beträgt der Frauenanteil mindestens 37,5 %.

1.3 UMGANG MIT MEHRFACHBELASTUNG VON PROFESSORINNEN BEI DER GREMIENARBEIT

Die gesetzlichen Vorgaben zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung nach § 11b HG/§ 12a KunstHG sollen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungspositionen und an sämtlichen Gremien der Hochschulen sicherstellen. Dies gilt daher ebenfalls für die paritätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Insbesondere in Fachbereichen mit wenigen Professorinnen bedeutet diese Vorgabe jedoch häufig eine höhere zeitliche Belastung für diese. Inwiefern die Hochschulen die hierdurch möglichen Benachteiligungen von Professorinnen, etwa hinsichtlich der Forschungs- und Publikationstätigkeiten, auffangen, wird auf der Grundlage der Ergebnisse der Hochschulbefragung beschrieben. Es zeigt sich, dass im Vergleich mit dem Gender-Report 2022 allenfalls kleinere Veränderungen stattgefunden haben (vgl. Kortendiek et al. 2022: 190f.).

16 von 37 befragten Hochschulen gewähren einen Ausgleich bei Mehrfachbelastungen im Zuge von Gremientätigkeiten. Hierunter befindet sich auch die Hochschule Niederrhein, die berichtet, dass das 2023 beschlossene Gleichstellungskonzept für Parität zwar eine Entlastung vorsieht, die Umsetzung jedoch noch ausstehe. In Einzelfällen würden jedoch individuelle Absprachen getroffen. An den Universitäten Düsseldorf und Paderborn sowie an der Hochschule Bielefeld existieren zum Befragungszeitpunkt noch keine Entlastungsmodelle, diese seien jedoch in Planung. Des Weiteren gibt die Kunsthochschule für Medien Köln an, dass sie darauf achte, hinsichtlich der Gremientätigkeit keine Mehrbelastung für Frauen entstehen zu lassen.

Unter den Hochschulen, die eine Kompensation für eine besonders hohe Arbeitsbelastung durch die Mitwirkung in Gremien anbieten, geschieht dies häufig in Form einer Lehrdeputatsreduktion oder durch die Finanzierung von Hilfskraftstunden. An einigen Hochschulen, wie der Universität Bochum, ist dies jedoch „nicht durch eine Ordnung geregelt", und die Hochschule Bochum schreibt in diesem Zusammenhang, dass die in ausgewählten Ämtern angebotene Deputatsermäßigung

häufig nicht in Anspruch genommen werde. Einige Hochschulen berichten, für die Entlastung von Gremienarbeit Gleichstellungsmittel zu verwenden. An der Fachhochschule Südwestfalen werden für ein herausgehobenes Engagement in Gremien Entlastungen „in der Regel unabhängig von Geschlecht" gewährt. Zugleich besteht aber „eine separate Regelung für die besondere Belastung aufgrund der Quotierungsvorschrift", die bei einer Begleitung von drei Berufungskommissionen im Kalenderjahr greift. An der RWTH Aachen und der Universität Münster beziehen sich Kompensationen ebenfalls auf die Mitarbeit in Berufungskommissionen. An der RWTH Aachen erhalten die Fakultätsvertreterinnen als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte „ab einer Begleitung von zwei Berufungsverfahren pro Jahr Mittel zur Entlastung". An der Universität Münster erhalten ausschließlich Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in Fachbereichen mit einem entsprechenden Frauenanteil von unter 25 % auf Antrag Mittel von 1.500 Euro, die für eine Hilfskraft oder einen Lehrauftrag eingesetzt werden können.

Die Universität Bielefeld hat ein „Anreiz- und Entlastungsmodell sowohl für Professorinnen mit überproportionaler Gremientätigkeit als auch für Professorinnen, die die Dekaninfunktion übernehmen", implementiert. Die Kompensation für die Gremienarbeit erhalten die Professorinnen selbst, während der entsprechenden Fakultät im Falle der Übernahme des Amtes einer Dekanin Mittel im Umfang einer 65-%-Stelle für wissenschaftliche Mitarbeit zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren gewährt die Universität Bonn verschiedene Formen der Unterstützung, etwa durch Lehraufträge, vorgezogene Forschungsfreisemester, eine Deputatsreduktion oder eine Vermittlung von Angeboten des Familienbüros.

1.4 RESÜMEE

Hinsichtlich der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der Gremien und Leitungspositionen an den Hochschulen in NRW setzen sich die positiven Entwicklungen im aktuellen Berichtszeitraum fort. Die Frauenanteile an allen Führungspositionen sind seit 2019 kontinuierlich gestiegen. Erfreulich ist der hohe Frauenanteil von über 40 % unter den Rektor_innen und in den Rektoraten sowie in den Senaten. Das einzige Gremium mit einer seit 2019 konstanten geschlechterparitätischen Besetzung ist der Hochschulrat. Dies kann auf die hochschulgesetzlich geregelte Mindestquote von 40 % zurückgeführt werden. Frauen nehmen auch in dem durch das MKW bestellten Kunsthochschulbeirat die Hälfte der Sitze ein. Auch bei den Dezernaten zeigt sich eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern. Gleichwohl sind auch im Bereich der Verwaltung die Ämter der Kanzler_innen – und damit die höchsten Leitungspositionen – mehrheitlich mit Männern besetzt, denn der Frauenanteil beträgt hier nur 39,4 %. Auch die Fachbereichsleitungen sind mit einem Frauenanteil von 26,8 % an den Dekanatspositionen nach wie vor weit von einer paritätischen Besetzung entfernt. Das gilt insbesondere für das Amt als Dekan_in, denn der Anteil der Dekaninnen macht nicht ganz ein Fünftel aus.

Gerade in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, stellt die gesetzliche Vorgabe der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Gremien insofern eine Herausforderung dar, als Frauen hierdurch deutlich mehr Gremientätigkeiten leisten als ihre Kollegen im Fachbereich. Die Auswertung der Hochschulbefragung zum Stichtag 2024 zeigt nur wenig Veränderung im Vergleich mit den Ergebnissen des Gender-Reports 2022. Die Mehrheit der Hochschulen bietet keine Ausgleichsmöglichkeiten aufgrund einer höheren Arbeitsbelastung von Wissenschaftlerinnen an, die aus der gesetzlichen Verpflichtung zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung resultieren kann. Lediglich 16 Hochschulen ergreifen Maßnahmen, um insbesondere die Mehrbelastung von Professorinnen auszugleichen, drei weitere planen Kompensationen. Zum Teil handelt es sich bei den berichteten Entlastungen um Einzelfalllösungen, sodass betroffene Frauen selbst mit den Dekanaten Absprachen treffen müssen. Darüber hinaus wird eine Mehrbelastung durch eine höhere Teilnahme von Frauen oder auch von weiteren Angehörigen der Fachbereiche mittels Verringerung des Lehrdeputats oder der Bereitstellung von Mitteln zur Unterstützung der eigenen Tätigkeit oder Vergabe von Lehraufträgen aufgefangen.

2 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN

Die Gleichstellungsaktivitäten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen umfassen eine Vielzahl an Maßnahmen und Projekten. Diese zielen häufig auf die Förderung von Frauen, um sowohl ihre Repräsentanz in den höheren akademischen Qualifikationsphasen, bei den Professuren und höheren Leitungsebenen sowie in den natur- und technikwissenschaftlichen Fächern zu verbessern als auch ihrer strukturellen Benachteiligung entgegenzuwirken. Die geschlechtergerechte Ausgestaltung der hochschulischen Rahmenbedingungen sowie die Information über und Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen stehen ebenfalls im Fokus der Maßnahmen. Zudem beziehen Hochschulen auch zunehmend Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität in ihre Gleichstellungspolitiken ein und erweitern ihre Maßnahmen entsprechend (vgl. Kortendiek et al. 2022: 207ff.).

In diesem Kapitel werden die von den Hochschulen durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen dokumentiert.[7] Für diese Bestandsaufnahme bilden die in der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW"[8] gelisteten Datensätze eine erste Grundlage. Die Datenbank enthält zum Auswertungszeitpunkt, dem 31. Juli 2024, 824 Einträge von 42 nordrhein-westfälischen Hochschulen, davon befinden sich 33 in Trägerschaft des Landes NRW. Am häufigsten zielen die Maßnahmen auf „Information und Beratung" (261 Einträge). Die Bereiche „(Fort-)Bildungsangebote" (148 Einträge), „Eltern- und Familienservice" (107 Einträge), „Finanzielle Unterstützung" (97 Einträge) sowie „Publikationen (Print/Web)" (95 Einträge) sind ebenfalls zahlreich vertreten. Die Darstellung der Auswertung konzentriert sich auf Angebote für die verschiedenen Statusgruppen an den Hochschulen.

Im Anschluss sind die Perspektiven der Hochschulen auf ihre Gleichstellungsmaßnahmen Gegenstand der Betrachtung. Um Neu- und Weiterentwicklungen von Gleichstellungsmaßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes nachzuzeichnen, wurden die Hochschulen gefragt, welche neuen, besonders innovativen Gleichstellungsmaßnahmen sie seit der letzten Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2022 implementiert haben. Zudem sollten sie beantworten, inwiefern bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen neben Geschlecht weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen werden. Die Auswertung dieser beiden Fragen machte zunächst sichtbar, dass viele Hochschulen in ihrer Gleichstellungsarbeit Konzepte wie Intersektionalität oder Diversität einbeziehen. Daneben wurde eine Vielzahl an Gleichstellungsprojekten und Initiativen angeführt, die im weiteren Verlauf des Kapitels im Fokus der Betrachtung stehen.

2.1 GLEICHSTELLUNGSPROJEKTE NACH STATUSGRUPPEN

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW" bietet seit 2011 einen systematischen Überblick über Gleichstellungsmaßnahmen und Projekte der nordrhein-westfälischen Hochschulen. Diese werden differenziert nach Statusgruppe kurz skizziert.

2.1.1 Studierende

Die Datenbank listet insgesamt 242 Projekte auf, die Studierenden offenstehen. 59 dieser Projekte richten sich ausschließlich an diese Statusgruppe. Ein Großteil der Maßnahmen unterstützt die Vereinbarkeit und adressiert Studierende mit Kind(ern). Neben Gleichstellungs- und Familienbüros bieten dazu auch die Allgemeinen Studierendenausschüsse Unterstützung und Beratung an, die zudem Projekte zum Themenfeld geschlechtliche und sexuelle Vielfalt initiiert haben. Des Weiteren werden Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug sowie Fortbildungs- und Mentoring-Angebote, die der Karriereförderung von Studentinnen dienen, angeboten.

2.1.2 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen

Laut Datenbank richten sich 269 Projekte an wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen, davon

[7] Die Maßnahmen zu den Themenfeldern Vereinbarkeit sowie zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt werden gesondert in Teil II 3. und Teil II 4. dargestellt.
[8] Vgl. https://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de [Zugriff am 01.08.2025].

sind 69 Projekte exklusiv für diese Gruppe konzipiert. Die Maßnahmen dienen insbesondere der Förderung einer wissenschaftlichen Karriere von Frauen und bestehen daher besonders häufig in Coaching-Angeboten, Mentoring-Programmen, Vernetzungsmöglichkeiten sowie finanzieller Unterstützung bspw. durch Stipendien. Letztere richten sich insbesondere an sogenannte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Endphase von Promotion oder Habilitation.

2.1.3 Professorinnen und Führungskräfte

Die Anzahl an Maßnahmen, die sich ausschließlich auf Professorinnen und Führungskräfte fokussieren, fällt mit 28 gelisteten Projekten geringer aus. Insgesamt sind Professorinnen und Führungskräfte jedoch 209 Gleichstellungsprojekten zugeordnet. Bei den exklusiven Maßnahmen handelt es sich zumeist um Coaching-Angebote, die sich oftmals dezidiert an neuberufene Professorinnen oder Juniorprofessorinnen richten.

Viele Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf die Erhöhung des Professorinnenanteils. In diesem Zusammenhang verweisen einige Hochschulen auf die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Auch mithilfe eines proaktiven Recruitings sollen mehr Professorinnen sowie weitere weibliche Führungskräfte gewonnen werden. Darüber hinaus bieten einige Hochschulen auch Entlastungen für Professorinnen bei der Übernahme von Gremientätigkeiten an.

2.1.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) listet die Datenbank 69 Gleichstellungsprojekte auf, davon richten sich lediglich 13 ausschließlich an diese Statusgruppe. Ausnahmslos sind diese Projekte an den Universitäten angesiedelt, häufig, um eine Vernetzung der Mitarbeitenden in den Sekretariaten zu ermöglichen. Hierbei handelt es sich um wichtige Austauschforen zu arbeitsrelevanten Themen, die eine gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag bieten, aber auch das Ziel verfolgen, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden in den Hochschulsekretariaten auf struktureller Ebene zu verbessern. Des Weiteren sind viele Maßnahmen im Bereich der Fort- und Weiterbildung angesiedelt.

2.1.5 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Rund zwei Drittel der Maßnahmen in der Datenbank wenden sich an mehr als eine Zielgruppe. Neben den zuvor aufgeführten Gruppen werden u. a. Schüler_innen, Lehrende oder auch Organisationseinheiten sowie die Hochschule als Ganzes angesprochen.

Wie bereits im Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 202f.) aufgezeigt, zählen die meisten dieser übergreifenden Maßnahmen zu den Projekttypen „Information und Beratung", „Publikationen" sowie „Zertifikat/Auszeichnung". Die Beratungs- und Informationsangebote beinhalten oftmals die Themenfelder Vereinbarkeit, (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt oder die Gleichstellungsarbeit insgesamt. Das Spektrum der Publikationsangebote ist vielfältig und reicht von Flyern, Broschüren und Handreichungen über Leitfäden und Berichte bis hin zu eigenen Magazinen und Rundbriefen sowie Internetauftritten. Die Bewerbungen zur Verleihung des „TOTAL E-QUALITY-Prädikats", die Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule" oder der Charta „Familie in der Hochschule" sind als Gleichstellungsprojekte ebenfalls in der Datenbank eingetragen. Zu den Auszeichnungen gehören zudem die von den Hochschulen ausgelobten Preise im Kontext von Gleichstellung.

2.2 INTERSEKTIONALITÄT UND DIVERSITÄT ALS KONZEPTE IN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

In den vergangenen Jahren haben die nordrhein-westfälischen Hochschulen Konzepte, Strategien sowie Strukturen zum Umgang mit der Diversität ihrer Angehörigen entwickelt. In diesem Zusammenhang lässt sich auch eine Erweiterung von Gleichstellungspolitiken um Diversitätsaspekte sowie eine zunehmende Berücksichtigung von möglichen Mehrfachdiskriminierungen beobachten. Dieses erweiterte Verständnis von Gleichstellung, das sich an Konzepten wie Diversität oder Intersektionalität orientiert, wurde erstmals im Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 207ff.) erhoben. Auch in der aktuellen Hochschulbefragung wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Hochschulen in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen die Verschränkungen von Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen in den Blick nimmt, wobei sie unterschiedlichen Ansätzen und Konzepten folgen: So beziehen sich viele Hochschulen in ihren Antworten auf

eine intersektionale Ausrichtung ihrer Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen, andere hingegen auf ihre hochschulischen Diversitätspolitiken. Auch hier werden Unterschiede in den Konzepten sichtbar, insofern Gleichstellung unter dem Dach von Diversität verortet wird oder Diversität ein zusätzliches Handlungsfeld neben Gleichstellung ist.

2.2.1 Intersektionales Gleichstellungsverständnis

Elf Hochschulen nutzen den Begriff der Intersektionalität, um zu beschreiben, wie sie bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen weitere Ungleichheitsdimensionen einbeziehen. So erwähnt etwa die Universität Bielefeld, dass ihre intersektional ausgerichtete Gleichstellungsarbeit Mehrfachdiskriminierungen berücksichtige, und die Hochschule Rhein-Waal teilt mit, dass sie „stets intersektionell" arbeite. An der Hochschule Ruhr West folge die Planung von Gleichstellungsmaßnahmen intersektionalen Überlegungen, hierbei werde sie durch das „Team Gender Equality & Diversity Management als Stabsstelle der Präsidentin" unterstützt. Einige Hochschulen äußern zudem, dass ihren Gleichstellungsplänen ein intersektionales Verständnis zugrunde liege. So enthalte der zentrale Gleichstellungsplan der Universität Duisburg-Essen „intersektionale Aspekte", und an der Fachhochschule Aachen sei Intersektionalität der „Leitgedanke in den Gleichstellungsplänen". Des Weiteren werde Intersektionalität als Querschnittsbereich mitgedacht, bspw. an der Universität Düsseldorf und der Hochschule Hamm-Lippstadt.

Weitere Hochschulen verweisen darauf, ihr Beratungs- und Unterstützungsangebot intersektional ausgerichtet zu haben: Die RWTH Aachen und die Fachhochschule Südwestfalen nutzen hierzu bspw. die Zusammenarbeit der verschiedenen Beratungsstellen im Bereich Antidiskriminierung, und die Universität Wuppertal führt aus, dass sie in ihrem Supervisions- und Einzel-Coaching-Angebot sowie bei den Mentoring-Programmen die Verschränkung möglichst vieler Diversitätsdimensionen berücksichtige. Auch an der Westfälischen Hochschule werden im Rahmen des Coachings weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen, und an der FernUniversität Hagen „wird versucht, neben speziellen Maßnahmen zur reinen Förderung von Frauen auch Verschränkungen mit anderen Ungleichheitsdimensionen in den Blick zu nehmen". Ein anderes Feld intersektionaler Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen stellen Workshops und weitere Veranstaltungsformate dar.

2.2.2 Verhältnis von Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken

In den Antworten der Hochschulen wird deutlich, dass einige nordrhein-westfälische Hochschulen die Berücksichtigung von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen neben Geschlecht im Bereich ihrer Diversitätspolitiken verorten. So findet an vielen Hochschulen eine Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsakteur_innen statt, bspw. auf der Ebene der beiden Universitätskommissionen zu Gleichstellung und Diversity (Universität Duisburg-Essen) oder über die Vernetzung zwischen den dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten (Universität Bochum). Zudem werden Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen in die Entwicklung von Diversitätskonzepten einbezogen. So hat die Deutsche Sporthochschule Köln ihr Diversitätskonzept, das sich „neben der Fokussierung auf das Geschlecht auch mit weiteren Diversitätsdimensionen auseinandersetzt und Maßnahmen beschreibt", in Abstimmung mit der Gleichstellung verabschiedet. Demgegenüber werden im Gleichstellungsplan der Hochschule für Musik und Tanz Köln weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen. So setze der Plan das Ziel, „Angehörigen unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität berufliches Fortkommen und Entwicklung zu ermöglichen". An der Universität Münster ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Diversity Audit eingebunden, wodurch auch die „Zusammenarbeit des Büros für Gleichstellung mit der Koordinatorin Diversity" an Intensität gewonnen hat.

Die Hochschulen haben zudem das Handlungsfeld Diversität in eigene Prorektorate oder Vizepräsidien verankert, so an der TU Dortmund, der Universität Duisburg-Essen und der Universität Siegen, oder, wie an der Universität Duisburg-Essen oder der Hochschule Bielefeld, Diversity-Kommissionen eingerichtet. Zudem gibt die Universität Duisburg-Essen die Neugründung eines „Diversity Support Centers" an, das die Ressorts Gleichstellung, Vereinbarkeit und Vielfalt in einer operativen Einheit bündeln soll. Die Universität Paderborn hat eine Stelle einer Referentin für Diversity bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, um dadurch den „intersektionale[n] Blick auf die Gleichstellungsarbeit" weiter zu schärfen. Neben einer Zusammenarbeit oder auch Überschneidungen zwischen den Feldern Gleichstellung und Diversität handelt es sich an anderen Hochschulen eher um parallele Strukturen, wie

die Universität Siegen ausführt. Neben dem Prorektorat für Nachwuchs, Diversity und Internationales wurde hier auch die Stelle einer Referentin für Diversity Policies geschaffen.

In den Rückmeldungen der Hochschulen wird ebenso die gemeinsame Adressierung von Gleichstellung und Diversität sichtbar, etwa indem die Universität Köln ihre Gleichstellungspläne in „Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität" integriert hat und die Hochschule für Gesundheit Bochum ein „Postfach für Gleichstellungsthemen sowie Diskriminierungserfahrung" für alle Hochschulmitglieder zur Verfügung stellt. Darüber hinaus werden bereits bestehende Angebote im Feld der Gleichstellung um Diversitätsaspekte erweitert. So wurde das Gender Consulting der RWTH Aachen zum „Gender and Diversity Consulting" ausgebaut und an der Universität Bochum das frühere „Lore Agnes-Programm", mit dem gleichstellungsbezogene Projekte an den Einrichtungen gefördert wurden, neu konzipiert, indem nun unter dem neuen Namen „‚Lore Agnes Vision' intersektionale Gleichstellungsanliegen und die Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung" zusammengeführt wurden. Zudem wurde die Projektförderung aufgehoben; stattdessen erhalten die Einrichtungen feste Budgets.

2.3 NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN VON GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Welche Neu- und Weiterentwicklungen es bei den Gleichstellungsmaßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt gibt, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts. Als erste Bilanz der Auswertung der Hochschulbefragung lässt sich festhalten, dass die Hochschulen zum einen unterschiedlich weit in der Planung und Durchführung von Maßnahmen fortgeschritten sind und daher die „Neuheit" einer Maßnahme im Kontext der jeweiligen Hochschule zu sehen ist. So werden an manchen Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen, wie bspw. Mentoring-Programme oder die aktive Gewinnung von Professorinnen, erstmalig durchgeführt, während an anderen Hochschulen – insbesondere Universitäten – entsprechende Formate z. T. seit vielen Jahren bestehen. Zudem hängt die Gestaltung von Maßnahmen von den zur Verfügung stehenden Mitteln und Ressourcen für Gleichstellung ab. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass vier Hochschulen in der Befragung angeben, keine „besonders innovativen Gleichstellungsmaßnahmen" implementiert zu haben (Deutsche Sporthochschule Köln, Westfälische Hochschule, Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, Folkwang Universität der Künste). Die Folkwang Universität der Künste begründet dies mit der nach wie vor bestehenden Herausforderung, sich auf die Implementierung grundständiger Gleichstellungsmaßnahmen fokussieren zu müssen, da auch für ein solches Angebot weiterhin Ressourcen fehlten.

Die von den befragten Hochschulen neu entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen lassen sich zunächst in strukturell und personell ausgerichtete Maßnahmen unterteilen. Des Weiteren haben die Hochschulen Maßnahmen und Angebote aufgelegt, die spezifische Ungleichheitsdimensionen adressieren. Diese werden abschließend beispielhaft vorgestellt.

2.3.1 Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen: Kommunikation, Stellen und Strukturen

Viele Hochschulen haben neue Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit entwickelt, indem sie eine größere Vielfalt an Medien nutzen, um über Gleichstellungsthemen zu informieren bzw. Sichtbarkeit für Gleichstellung herzustellen. Zu diesen neuen Medien zählen bspw. Podcasts. Die Hochschule für Musik Detmold hat den Podcast „Chefinnen-Sache" veröffentlicht, der verschiedene Aspekte von Gleichstellung beleuchtet, während die Hochschule für Musik und Tanz Köln durch Podcasts die Sichtbarkeit von Frauen und Künstlerinnen in den Blick rückt. Der Podcast „Zeit für Gender" des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies an der Universität Paderborn stellt hingegen Studierende und ihre Masterarbeiten im Feld der Geschlechterforschung vor. Andere Hochschulen geben neue Gestaltungsideen an. Die Fachhochschule Südwestfalen lässt über eine Illustratorin humorvolle Zeichnungen für die Öffentlichkeitsarbeit anfertigen und nutzt diese zu Aktionstagen in Social Media oder auf der Website.

Mehrere Hochschulen berichten von neuen Veranstaltungsformaten und -themen. So werden bspw. hochschuloffene „Diversity (Lunch) Talks" an der TU Dortmund angeboten. Andere Hochschulen, wie etwa die Hochschule Bochum und die Universität Paderborn, beteiligen sich mit eigenen Aktivitäten an internationalen Kampagnen wie dem Orange Day, dem internationalen

Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, der jährlich am 25. November begangen wird. Die Auseinandersetzung mit Antifeminismus und Sexismus ist Gegenstand von Workshops und Argumentationstrainings an der Fachhochschule Münster, und an der Kunstakademie Düsseldorf wird in einem Workshop der Umgang mit mentaler Gesundheit thematisiert. Die Hochschule Ruhr West richtet sich mit ihrer alle zwei Jahre stattfindenden Veranstaltungsreihe „Viva-la-Gender" sowohl an die Hochschule als auch an die regionale Umgebung.

Die Schaffung von Stellen zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit sowie die Implementierung von Verfahrensregelungen können ebenfalls den strukturellen Maßnahmen zugeordnet werden. An der Universität Wuppertal werden vier Fakultäten im Rahmen eines Pilotprojektes bei ihrer Gleichstellungsarbeit durch Referent_innen unterstützt. An der Hochschule für Gesundheit Bochum ist eine Stelle beim Präsidium verankert. Zur Erhöhung ihres Professorinnenanteils setzen Hochschulen auf entsprechende Verfahrensregelungen. So führt die Fachhochschule Aachen hierzu aus, dass sie ein „besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Verfahrensqualität" lege, und die Universität Köln hat ihre „Berufungsordnung nach gendersensiblen Kriterien" novelliert. An der Universität Duisburg-Essen wurde zudem eine Projektstelle „Gendersensible Berufungsverfahren/chancengerechte Leistungsbezüge" eingerichtet, um den Berufungsprozess bis hin zu den -verhandlungen geschlechtergerecht zu gestalten.

In den vergangenen Jahren ist die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsartikeln zunehmend in den Fokus von Gleichstellungsmaßnahmen gerückt (vgl. Hillen/Kroheck 2022). Hiermit soll u. a. Hochschulangehörigen mit unerwartet einsetzender Menstruation ein rascher Zugang zu Binden oder Tampons ermöglicht werden, ohne die Hochschule verlassen zu müssen. Menstruationsartikel werden so zu einem Hygieneprodukt wie Toilettenpapier und Seifenspender. Darüber hinaus wird mit der kostenlosen Bereitstellung auf das Thema „Periodenarmut" verwiesen, denn für Personen mit wenig Geld können Menstruationsprodukte eine finanzielle Belastung darstellen. Nicht zuletzt wird so einer Tabuisierung des Themas Menstruation entgegengewirkt. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg stellt nicht nur kostenlose Menstruationsartikel in den Toilettenanlagen zur Verfügung, sie hat zudem die Bereitstellung im „Kontext sozialer Innovation" evaluiert und dazu publiziert (Beaufaÿs/Hillen 2022; Hillen/Kroheck 2022). Auch die Universitäten Bielefeld, Bochum und Wuppertal sowie die Fachhochschule Südwestfalen und die Technische Hochschule Köln bieten kostenlose Menstruationsartikel an ihren Campus an.

Einige Hochschulen geben Maßnahmen an, die dazu beitragen, Gender-Aspekte in Studium, Lehre und Forschung zu verankern. Die Fachhochschule Aachen hat eine Handreichung erarbeitet, die Forschende bei der Integration von Gender-Aspekten in Forschungsanträge unterstützen soll. An der TU Dortmund findet regelmäßig eine Info- und Diskussionsrunde zu „Geschlecht und Vielfalt für erfolgreiche Forschung: Kreativitätsboost" statt. Die Fachhochschule Südwestfalen führt jeweils im Sommersemester die „Gender Impuls Reihe" als digitale Vortragsreihe durch. Zukünftig sollen für die Teilnahme auch Leistungspunkte vergeben werden. An der Hochschule für Gesundheit Bochum steht die gender- und diversitätssensible Gestaltung von Lehrangeboten im Fokus eines Kurses.

Abschließend sei auf ein besonderes Angebot der Universität Bielefeld verwiesen. Diese verfügt über eine Vielzahl an Gleichstellungsmaßnahmen, die sie in Anlehnung an den Instrumentenkasten (INKA) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in einer eigenen Datenbank (BINKA – der Bielefelder Instrumentenkasten für Gleichstellungsmaßnahmen) bündelt. Der Instrumentenkasten kann so für die dezentrale Gleichstellungsarbeit (z. B. zur Erstellung von Gleichstellungsplänen oder für Drittmittelanträge) genutzt werden.

2.3.2 Personelle Gleichstellungsmaßnahmen: Förderung von Wissenschaftskarrieren und Gleichstellungskompetenzen

Viele der neu aufgelegten oder inhaltlich weiterentwickelten Gleichstellungsmaßnahmen dienen der individuellen Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen, wie die folgenden Beispiele verdeutlichen. Die Universität Bonn hat das Thema Wissenschaftskommunikation im Rahmen des Trainingsprogramms „#UnsichtbarWarGestern – Wissenschaft erfolgreich kommunizieren – Als Expertin sichtbar werden" aufgenommen. Das Programm macht „Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den Regeln guter Wissenschaftskommunikation vertraut". Weitere Hochschulen melden darüber hinaus die Neueinrichtung von Mentoring-Programmen für verschiedene Zielgruppen zurück. Die Hochschule Bielefeld nennt hier bspw. das „Nachwuchswissenschaftlerinnen-Programm mit Workshops und Mentoring zur Förderung von Transparenz und Plan-

barkeit im Karrieresystem". Die Universität Duisburg-Essen hat ein spezielles Mentoring für Juniorprofessorinnen implementiert, und ihre Fakultät für Chemie richtet sich mit ihrem Programm „FMentiChem" gezielt an weibliche Early Career Researchers. Auch die TU Dortmund nennt ein fächerspezifisches Mentoring-Programm: Hier gibt es in den Wirtschaftswissenschaften ein eigenes Mentoring-Programm für Studentinnen (Mentoring@WIWI), und die FernUniversität Hagen richtet sich mit einem Peer-Mentoring an „Studentinnen in MINT-Fächern".

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist ein zentrales Ziel der Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen. Vor diesem Hintergrund wurden an der Fachhochschule Aachen neue Rekrutierungsmethoden zur Identifizierung von aussichtsreichen Kandidatinnen eingeführt, auch die RWTH Aachen, die FernUniversität Hagen und die Hochschulen Düsseldorf und Rhein-Waal benennen die proaktive Gewinnung von Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren als neue Gleichstellungsmaßnahme. Darüber hinaus erhalten Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Universität Münster in Fachbereichen mit einem Frauenanteil von unter 25 % für ihre Tätigkeit in Berufungskommissionen auf Antrag eine Entlastung. Auch die hochschulweite Vernetzung von Professorinnen wird von Hochschulen als neue Maßnahme zurückgemeldet.

Studierende werden ebenfalls als Zielgruppe für Karriereförderprogramme an der Universität Wuppertal und der Fachhochschule Aachen adressiert. Das Förderprogramm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur" an der Universität Münster richtet sich hingegen an „herausragende Doktorandinnen", und die Hochschule Ruhr West unterstützt im Rahmen von „HeRWings – Netzwerk für Aufsteigerinnen" die Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Karriereziel Fachhochschulprofessur steht im Fokus des Programms PRO4-HSRW (Förderprogramm FH-Personal) an der Hochschule Rhein-Waal. In dessen Rahmen wurde das „12+1-Programm" entwickelt, das gezielt Frauen und genderdiverse Personen auf ihrem Weg zu einer Fachhochschulprofessur fördert. Zudem fokussieren neue innovative Projekte auch außerhochschulische Karrieren. So unterstützt das Centrum für Entrepreneurship & Transfer (CET) an der TU Dortmund mit dem Programm „FemaleFounders@CET" Frauen bei Gründungen.

Als einzige der befragten Hochschulen berichtet die Universität Bielefeld, die Arbeit der Mitarbeitenden in den Hochschulsekretariaten im Rahmen einer neuen Gleichstellungsmaßnahme zu unterstützen und schreibt hierzu, dass sie „angeregt durch die bukof-Kampagne ‚FairNetztEuch' mit den Hochschulsekretariaten eine Arbeitsgemeinschaft des Personaldezernats mit Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, des Personalrats und einigen Fakultätsverwaltungen eingesetzt" hat. Diese soll nicht nur den Wandel der Arbeit in den Sekretariaten sichtbar machen, sondern „aus den Veränderungen auch (monetäre) Anerkennung ermöglichen".

Neu entwickelte Fortbildungs- und Beratungsangebote zielen auf die Erhöhung der Gleichstellungskompetenz von Hochschulangehörigen. Hierzu zählen Anti-Bias-Trainings (RWTH Aachen) oder die Konzeption eines „Genderbias-Workshops" (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg). Des Weiteren gibt es „Awareness-Schulungen für Orientierungsphasen-Teamer" (Universität Paderborn) und Schulungen zur Thematik „Sexualisierte Belästigung an der Hochschule" (Fachhochschule Münster). Häufig behandeln neue Beratungsangebote die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder Antidiskriminierung.

2.3.3 Maßnahmen und Angebote, die spezifische Ungleichheitsdimensionen adressieren

Die Hochschulen thematisieren in ihren Antworten zudem verschiedene Diversitätsmaßnahmen und -projekte. Diese richten sich bspw. an spezifische Zielgruppen, wie Erstakademiker_innen, internationale Studierende, Hochschulangehörige mit Care-Aufgaben oder an Menschen mit Behinderungen, wie an der Hochschule Bielefeld. Ihre Maßnahmen beinhalten barrierefreie Zugänge und spezielle Unterstützung im Studium und Beruf. Ferner adressieren einige Hochschulen Personen mit Flucht- oder Zuwanderungsgeschichte: Die Universität Bonn hat hierzu das „Förderprogramm ‚Pathways to Research'" aufgelegt, das sich sowohl an Studierende als auch an Promovierende wendet. Manche der Angebote richten sich ausschließlich an Frauen. So hält die Fachhochschule Aachen „Empowerment-Seminare für BIPoC-Frauen"[9] bereit, an der FernUniversität Hagen gibt es besondere Angebote für „geflohene Wissenschaftlerinnen" und an der Universität Duisburg-Essen für „Promovendinnen mit Behinderung/chronischer Erkrankung".

[9] Das Akronym BIPoC steht für „Black, Indigenous and People of Color".

Die „LGBTQ+ Community“ (Hochschule Bielefeld) bzw. „LGBTTQI*“-Community (Hochschule Rhein-Waal) wird als weitere Zielgruppe aufgeführt. An der Universität Köln existiert ein „Maßnahmenbündel ‚Queer* in der Hochschule‘“, und die TU Dortmund informiert zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt über Flyer und die Webseite „Queer am Campus“ und unterstützt das „Netzwerk Queer* Peers – Das Netzwerk queerer* Beschäftigter der TU Dortmund“. Darüber hinaus berichten einige Hochschulen, dass sie mit ihren Gleichstellungsaktivitäten alle Geschlechter adressieren und die geschlechtliche Selbstbestimmung, insbesondere von trans*, inter* und nichtbinären Hochschulangehörigen (in der Folge: TIN*-Personen) stärken möchten. Viele der angesprochenen Maßnahmen und Angebote werden von den Hochschulen als neue und innovative Maßnahmen benannt. Hierzu zählt an den Universitäten Bochum und Wuppertal u. a. die Einrichtung von Toiletten für alle Geschlechter. Zudem ermöglichen die TU Dortmund, die Universität Bochum, die Fachhochschule Aachen sowie die Hochschule Düsseldorf für TIN*-Beschäftigte und -Studierende eine vorgezogene Vornamensänderung.[10]

2.4 RESÜMEE

Die Auswertungen der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ und der Hochschulbefragung bringen eine hohe Anzahl an Instrumenten, Projekten und Angeboten zur Förderung von Frauen und der Gleichstellung zum Vorschein. Dabei reicht die Bandbreite der Maßnahmen von einzelnen Flyern bis hin zu umfangreichen Programmen oder strukturellen Organisationsentwicklungsprozessen. Viele der Projekte und Maßnahmen richten sich gezielt an einzelne Statusgruppen, wobei die akademischen Beschäftigten ohne Professur die häufigste Zielgruppe für Maßnahmen darstellen, gefolgt von der Gruppe der Studierenden. In den vergangenen Jahren wurden zunehmend Angebote für die Gruppe der Professorinnen implementiert, während die Beschäftigten in Technik und Verwaltung nach wie vor nur selten im Fokus der Gleichstellungsarbeit stehen. Dort vernetzten sich häufig Mitarbeiter_innen der Hochschulsekretariate – auch um eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen. Neben Programmen zur Förderung von Frauen haben die Hochschulen ebenfalls Formate entwickelt, die zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der hochschulischen Rahmenbedingungen beitragen, wie bspw. die Information über und Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen.

Die Rückmeldungen der Hochschulen zu Neu- und Weiterentwicklungen bei ihren Gleichstellungsmaßnahmen lassen zunächst erkennen, dass viele Hochschulen zunehmend Konzepte wie Diversität oder Intersektionalität in ihre Gleichstellungspolitiken einbeziehen. Teilweise werden die Gleichstellungsmaßnahmen erweitert, indem die Verschränkungen von Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen adressiert werden. Zudem geht aus den Antworten hervor, dass das Gleichstellungsverständnis nicht ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern rekurriert, sondern alle Geschlechter einbezieht. Zum Teil wird Gleichstellung auch als ein Bestandteil von Diversität verstanden, und Gleichstellungsmaßnahmen werden in Diversitätsmaßnahmen umgestaltet. Letzteres sollte jedoch nicht dazu führen, dass statt einer Erweiterung von Gleichstellungspolitiken diese durch Diversitätsmaßnahmen ersetzt werden.

Aus den Antworten der Hochschulbefragung geht zudem hervor, dass die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Ressourcen die Planung und Durchführung sowie auch die Neugestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen beeinflussen: Während insbesondere an den Universitäten Mentoring-Programme oder die aktive Rekrutierung von Professorinnen zu den langjährig eta-

[10] Im Erhebungszeitraum der Hochschulbefragung hatte das Transsexuellengesetz (TSG) noch Gültigkeit, denn das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) trat erst am 1. November 2024 in Kraft. Vor diesem Hintergrund könnten sich die Verfahrensabläufe zur Änderung von Vornamen zwischenzeitlich geändert haben.

blierten Gleichstellungsmaßnahmen gehören, wurden diese an anderen Hochschulen gerade erst eingeführt. Neben den verschiedenen von den Hochschulen neu entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen haben sich auch neue Themen herauskristallisiert: Hier ist insbesondere die Bereitstellung von Menstruationsprodukten zu nennen.

Die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen benötigt gleichermaßen das Engagement der Hochschulen sowie Gleichstellungskompetenzen und -wissen. Die hier vorgestellten Maßnahmen können dabei als ein Ideenpool für weitere Aktivitäten gesehen werden.

3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM

Elternschaft erweist sich auch an der Hochschule als vergeschlechtlichte Erfahrung, und insbesondere Mutterschaft erscheint als eine der Wissenschaft entgegengesetzte soziale Institution (Czerney et al. 2020):

> *„[D]ie Wissenschaftsproduktion orientiert sich nach wie vor an dem von Carearbeit vollständig freigestellten Individuum, das sich hingebungsvoll dem Forschen und Verfassen von möglichst zahlreichen wissenschaftlichen Artikeln in hochkarätigen Zeitschriften verschreibt, eine engagierte Lehre bietet, Auslandssemester und internationale Kooperationen vorweisen kann und häufig Vorträge auf Tagungen der Scientific Community hält" (Meier-Gräwe in Czerney et al. 2022: 5).*

Nach wie vor übernehmen Frauen in Deutschland einen großen Teil der Kinderbetreuung sowie weiterer Sorgearbeiten, was als Argument für schlechtere Karriereperspektiven von Frauen gilt (Hobler et al. 2017). Besonders deutlich zeigte sich diese geschlechterbezogene Arbeitsteilung während der Coronapandemie, die bspw. im Hochschulkontext zur Folge hatte, dass vor allem Wissenschaftlerinnen mit Kindern weniger publizieren konnten als ihre männlichen Kollegen (Lerchenmüller 2023) und insgesamt belasteter waren (Altenstädter et al. 2021; Mense et al. 2024: 137ff.). Mense et al. (2024: 164) weisen darauf hin, dass Elternschaft und insbesondere Mutterschaft im akademischen Mittelbau mit einem hohen Ausmaß an persönlichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz einhergehen. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Beruf mit Familienaufgaben können daher zur Herstellung einer geschlechtergerechteren Hochschule beitragen und bilden so ein weiteres Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit.

Die rechtlichen Grundlagen zur Förderung der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer" finden sich in § 1 Abs. 1 LGG sowie in § 3 Abs. 5 HG bzw. § 3 Abs. 4 KunstHG. Hier heißt es hinsichtlich der besonderen Situation an Hochschulen jeweils:

> *„Sie [die Hochschulen bzw. Kunsthochschulen] fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder."*

Dieses Kapitel dokumentiert die Angebote und Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium. Zunächst werden die Entwicklungen der Angebote zur Kinderbetreuung an den Hochschulen beschrieben. Hierbei handelt es sich um eine Fortschreibung der bereits in den vergangenen Gender-Reporten (vgl. Becker et al. 2010; Kortendiek et al. 2013, 2016, 2019, 2022) erhobenen Daten. Die Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW"[11] dient als empirische Grundlage. Der Stichtag

[11] Vgl. https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de [Zugriff am 01.08.2025]. Der Datenbank zugrunde liegt die Studie „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme" (Becker et al. 2004), die auch Hochschulen in NRW berücksichtigt, die sich nicht in Trägerschaft des Landes befinden. Entsprechend wurden diese in die Datenbank sowie die folgende Auswertung einbezogen.

der Auswertung war der 31. Juli 2024. Ergänzend wurden die jeweiligen Internetauftritte der Einrichtungen geprüft und mit der Datenbank abgeglichen. Vereinbarkeitsmaßnahmen an Hochschulen adressieren neben der Kinderbetreuung weitere Lebenssituationen wie die Pflegeverantwortung für Angehörige oder zielen auf die generelle Förderung einer familienfreundlichen Hochschul- und Organisationskultur. Dies umfasst die Beratung und Information aller Hochschulangehörigen oder den Einbezug von Vereinbarkeit in die Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen. Diese Themen wurden – ebenso wie die Frage nach Maßnahmen, die sich mit den geschlechterbezogenen Auswirkungen der Coronapandemie befassen – im Rahmen der Hochschulbefragung bearbeitet und stehen im weiteren Verlauf des Kapitels ebenfalls im Fokus.

3.1 ENTWICKLUNG UND AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Nach wie vor fehlt es in Deutschland an Betreuungsplätzen für Kinder, sodass der Rechtsanspruch auf eine Kindertagesbetreuung nicht für alle Eltern erfüllt werden kann. Diese Situation trifft ebenso auf Nordrhein-Westfalen zu. Erhebungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend machen deutlich, dass die Betreuungsbedarfe in NRW nicht durch die existierenden Plätze gedeckt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2024). Laut dem Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule der Bertelsmann Stiftung betrifft der Platzmangel insbesondere Kinder unter drei Jahren (Bock-Famulla et al. 2023: 139). Die in den vergangenen Jahren geschaffenen Angebote zur Kinderbetreuung an den Hochschulen wie Kindertagesstätten und Kindertagespflegestellen sowie Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuungsplätze helfen, diese Betreuungslücke zu verkleinern. Die Zurverfügungstellung von Infrastruktur (Eltern-Kind-Räume, Spielecken, Still- und Wickelgelegenheiten) unterstützen Hochschulangehörige mit Kindern zusätzlich bei ihren Betreuungsaufgaben. Im Folgenden werden die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote der Hochschulen dargestellt.

3.1.1 Kindertagesstätten und Kindertagespflege

Die Auswertung der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW" zeigt, dass es an den Hochschulen insgesamt 86 Kindertageseinrichtungen (Kindertagesstätten und -pflegestellen) gibt. 49 dieser Einrichtungen nehmen Kinder sowohl von Studierenden als auch von Hochschulbeschäftigten auf, davon öffnen 27 Einrichtungen ihr Angebot auch für Eltern, die nicht der Hochschule angehören. Zudem richten sich 13 Einrichtungen ausschließlich an Studierende und weitere 13 Einrichtungen ausschließlich an die Beschäftigten der Hochschule oder Universitätskliniken.

Die in Tab. II 3.1 dargestellten Daten lassen erkennen, dass die Entwicklung bei den Platzzahlen in den Kindertagesstätten und Kinderpflegestellen seit 2021 stagniert. Im Gender-Report 2022 wurde bereits festgehalten, dass sich die Hochschulen hinsichtlich ihrer bereitgestellten Kinderbetreuungsplätze seit Mitte der 2010er-Jahre zwar in einer Konsolidierungsphase befinden, dennoch konnte eine stetig leichte Erhöhung festgestellt werden (Kortendiek et al. 2022: 220f.). Diese Entwicklung ist nun zum Stillstand gekommen.

Tab. II 3.1 Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an nordrhein-westfälischen Hochschulen (einschließlich Unikliniken) nach Altersgruppen

	2013		2016		2018		2021		2024		Steigerungsrate 2013–2024
Altersgruppe	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	%
0–3 Jahre	352	11,8 %	880	26,7 %	949	27,0 %	1.010	27,6 %	1.010	28,3 %	186,9 %
0–6 Jahre	1.987	66,4 %	1.370	41,6 %	1.394	39,6 %	1.409	39,3 %	1.481	41,5 %	-25,5 %
3–6 Jahre*	276	9,2 %	1.007	30,5 %	1.136	32,3 %	1.129	30,9 %	1.040	29,1 %	276,8 %
0–14 Jahre	377	12,6 %	40	1,2 %	40	1,1 %	40	1,1 %	40	1,1 %	-89,4 %
Alle Altersgruppen	**2.992**	**100 %**	**3.297**	**100 %**	**3.519**	**100 %**	**3.588**	**100 %**	**3.571**	**100 %**	**19,4 %**

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand Juli 2024). Die Altersgruppierungen richten sich aufgrund der Fortschreibung der Daten nach den Gender-Reporten 2013 und folgende sowie danach, für welche Altersgruppen die Einrichtungen jeweils Plätze anbieten.
* Diese Altersgruppe nimmt häufig auch Kinder ab zwei Jahren auf.

Die aktuelle Erhebung zeigt, dass am Stichtag 31. Juli 2024 an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 3.571 Plätze für die Betreuung von Kindern aller Altersgruppen zur Verfügung stehen und damit insgesamt 17 Plätze weniger als in 2021. Davon entfallen 1.010 Plätze auf die Gruppe der Kinder unter drei Jahren, wobei das Aufnahmealter in dieser Gruppe variiert. Während einige Angebote sich bereits an Kinder im Alter von vier Wochen richten, nehmen andere Einrichtungen Kinder erst ab einem Alter von einem Jahr auf. Für die Gruppe der Drei- bis Sechsjährigen stehen 1.040 Plätze bereit, in dieser Gruppe werden z. T. auch Kinder ab zwei Jahren aufgenommen. Es sind diese beiden Altersgruppen, für die die Hochschulen ihre Kapazitäten seit 2013 stark ausgebaut haben: Im Bereich der U3-Plätze beträgt die Steigerungsrate 186,9 % und im Bereich der U6-Plätze sogar 276,8 %. Ein Rückgang der Platzzahlen um -25,5 % seit dem Jahr 2013 ist hingegen bei den Betreuungseinrichtungen für Kinder im Alter von 0 bis sechs Jahren festzustellen, auch wenn diese mit einer Anzahl von 1.481 Plätzen weiterhin das höchste Platzkontingent stellen. Für Kinder bis 14 Jahre und damit auch für Kinder im Schulalter gibt es nur wenig Betreuungsplätze. Die 40 Plätze sind seit dem Jahr 2016 unverändert geblieben. Vermutlich werden diese Plätze durch die Ganztagsangebote der Schulen seltener nachgefragt.

Insgesamt deutet sich statt eines weiteren Ausbaus nicht nur eine gewisse Stagnation, sondern sogar ein Abbau der Platzzahlen an. Dies gilt insbesondere, da im Rahmen der Website-Recherche Schließungen von Einrichtungen angekündigt wurden, sodass zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichtes voraussichtlich weitere Plätze entfallen sein werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund einer im Bundesvergleich niedrig ausfallenden Betreuungsquote von unter dreijährigen Kindern in Nordrhein-Westfalen bedenklich, die die aktuell bestehenden Bedarfe um rund 20 Prozentpunkte deutlich unterschreitet (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2024: 16f.). Die von den Hochschulen benannten Gründe für den Abbau von Betreuungskapazitäten lassen sich drei Kategorien zuordnen: Erstens verhindern bauliche Mängel, wie bspw. Schimmelbefall oder Überalterung der Bausubstanz, den Weiterbetrieb von Einrichtungen. Zweitens sind auslaufende und nicht verlängerte Pachtverträge oder Betreuungsvereinbarungen sowie drittens Erhöhungen der Betriebskosten für ein verringertes Platzkontingent verantwortlich.

Die Kindertageseinrichtungen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen werden von unterschiedlichen Trägern geführt. Die Studierendenwerke tragen 31 Einrichtungen und die Hochschulen selbst zehn der 86 gelisteten Einrichtungen. Beide zusammen halten so insgesamt 1.825 – und damit mehr als die Hälfte – der Betreuungsplätze vor. Die Universitätskliniken Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster zählen mit insgesamt 820 Plätzen in ihren betrieblichen Kindertagesstätten ebenfalls zu den großen Trägern im Hochschulbereich. Weitere Hochschulen übergeben ihre Einrichtungen an kommunale, privatwirtschaftliche oder andere gemeinnützige Träger, oder sie werden vereinzelt auch durch eigene Elterninitiativen betrieben.

Zudem bieten Hochschulen weitere Kinderbetreuungsplätze durch Kooperationen mit externen Kindertageseinrichtungen an. In diesem Modell buchen die Hochschulen aktuell zwischen einem und bis zu 13 Plätzen in diesen Einrichtungen. Insbesondere kleinere Hochschulen wie bspw. die Deutsche Sporthochschule Köln nutzen diese Möglichkeit zur Ergänzung ihres eigenen Angebots. Darüber hinaus arbeiten Hochschulen mit Vermittlungsagenturen und Tagespflegepersonen zusammen. Eine weitere Form der Kooperation ist die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Hochschulen, etwa zwischen den Aachener sowie den Düsseldorfer Hochschulen, indem die jeweiligen Betreuungseinrichtungen hochschulübergreifend genutzt werden können. Die Kunstakademie Münster meldet im Rahmen der schriftlichen Befragung zurück, dass diese eine Vereinbarung mit der Universität getroffen hat, sodass im Einzelfall Betreuungsplätze für Angehörige der Kunstakademie in der betriebseigenen Kita der Universität Münster zur Verfügung stehen.

Die Auswertung der Datenbank nach Zielgruppen zeigt, dass sich 13 Einrichtungen mit einem Gesamtkontingent von 559 Plätzen ausschließlich an Studierende richten. An acht Einrichtungen (ohne die Betriebskindertagesstätten der Universitätskliniken) stehen 334 Betreuungsplätze für Kinder von Hochschulbeschäftigten zur Verfügung. Inklusive der 820 Plätze in den Betriebskindertagesstätten an den Universitätskliniken sind es insgesamt 1.154 Kinderbetreuungsplätze für Beschäftigte. Die verbleibenden 1.858 Plätze, zu denen auch die Belegplätze in den externen Kinderbetreuungseinrichtungen zählen, richten sich an keine spezifische Zielgruppe, sondern stehen allen Hochschulangehörigen offen, wobei Studierende, Alleinerziehende oder Eltern in bestimmten Notfallsituationen bevorzugt Plätze erhalten.

3.1.2 Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung für Kinder

Die Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuungen ergänzen die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an den Hochschulen. Bei der Kurzzeitbetreuung handelt es sich meist um kurze und flexibel nutzbare Betreuungsstunden, die Eltern die Teilnahme an Seminaren, Veranstaltungen und Konferenzen außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen erleichtern sollen. Angebote der Kurzzeitbetreuung können im Rahmen von Lehrveranstaltungen bspw. semesterweise gebucht werden. Um auf den Ausfall der Regelbetreuung reagieren zu können, gibt es an vielen Hochschulen zudem eine sogenannte Notfallbetreuung. Zum Teil organisieren die hochschuleigenen Familienservicebüros die Kurzzeit- und Notfallbetreuung über ihre Kinderbetreuungseinrichtungen oder vermitteln externe Betreuungspersonen. Andere Hochschulen kooperieren hierfür mit einer externen Einrichtung oder Vermittlungsagentur. Zudem bieten einige Hochschulen „Babysitterpools" oder eine „Babysittervermittlung" an und stellen den Kontakt zwischen Eltern und geprüften Babysitter_innen her.

Die Auswertungen der Datenbank sowie der Hochschulbefragung zeigen, dass Kurzzeit- und Notfallbetreuung für die Kinder von Studierenden und Hochschulbeschäftigten vor allem an Universitäten und HAWs bestehen. Zum Erhebungszeitraum verfügen alle 14 Universitäten und elf der 16 HAWs über entsprechende Angebote.[12] An den Kunsthochschulen gibt es hingegen lediglich vereinzelte Angebote. Die Kunstakademie Düsseldorf bietet eine Betreuung „während des Rundgangs für Studierende mit Kind(ern)" an, und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Hochschule für Musik und Tanz Köln gewähren Zuschüsse zur Abdeckung von Betreuungskosten während der Randzeiten.

20 Hochschulen – neun Universitäten und elf HAWs – organisieren in den Schulferien ein Betreuungsprogramm für schulpflichtige Kinder. Sie unterstützen hiermit Hochschulangehörige mit Familienverantwortung hinsichtlich einer weiteren Herausforderung, die aufgrund unterschiedlicher Semester- und Schulferienzeiten als besonders akut eingeschätzt wird.[13] Die Angebote können dabei durch die Hochschule selbst organisiert und ausgerichtet oder im Rahmen von Belegplätzen bei den Ferienbetreuungen externer oder kommunaler Träger gebucht werden. So existiert etwa an der Hochschule Niederrhein eine „Kooperation mit den Städten in der Region im Bereich der Ferienbetreuung".

Ein besonderes Angebot stellen die Projekte „Ersatzgroßeltern" an der Universität Paderborn und „Wunschgroßeltern" an der Universität Münster dar. In diesen Projekten werden auf Wunsch von beschäftigten oder auch studierenden Eltern „Großeltern" vermittelt, die bei Bedarf bei der Kinderbetreuung unterstützen oder auch mit den Kindern Ausflüge unternehmen etc. Umgekehrt helfen auch die Eltern den Großeltern bei einzelnen Aufgaben.

3.1.3 Familienfreundliche Infrastruktur

Zusätzlich sind viele Hochschulen bestrebt, eine familienfreundliche Campus-Infrastruktur zu etablieren. Hierzu zählen Eltern-Kind-Räume, Still- und Wickelgelegenheiten, Spielecken und -plätze oder auch Kinderstühle in den Mensen und Cafeterien. Auch Kinderteller, d. h. kostenlose, wie an der Universität Bielefeld, oder vergünstigte Mittagessen für Kinder jüngeren Alters, sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Durch eine familienfreundliche Infrastruktur soll es Hochschulangehörigen mit Kindern besser ermöglicht werden, diese an die Hochschule mitzubringen. Zugleich schaffen die Hochschulen über den Aufenthalt von Kindern am Campus mehr Sichtbarkeit für die Thematik.

Die Auswertungen der Datenbank sowie der Hochschulbefragung ergeben, dass ein großer Teil der Hochschulen hier aktiv ist. So verfügen insgesamt 27 Hochschulen – zwölf Universitäten, 14 HAWs und eine Kunsthochschule – über Eltern-Kind-Räume, die Spiel- und Entspannungsmöglichkeiten sowie häufig auch einen Arbeitsplatz bieten. Zusätzlich sind an der Fachhochschule Südwestfalen Eltern-Kind-Büros in Planung bzw. in der Umsetzung. An vielen Hochschulen, wie der RWTH Aachen, können sowohl Studierende als auch Beschäftigte die Räume bspw. in

[12] Manche Hochschulen ermöglichen eine Notfallbetreuung, indem Eltern Kinder in den Räumen der Hochschule selbst betreuen können (vgl. den nachfolgenden Abschnitt zur familienfreundlichen Infrastruktur). Diese Angebote sind in der Zählung nicht erfasst.

[13] Im Jahr 2024 hat ein Zusammenschluss von Angehörigen aller Statusgruppen verschiedener Hochschulen die Forderung einer Synchronisation von Ferien- und Semesterzeiten in Nordrhein-Westfalen erhoben. Vgl. https://www.openpetition.de/petition/online/semesterzeiten-und-schulferien-in-nrw-in-einklang-bringen [Zugriff am 01.08.2025].

Pausen zwischen Vorlesungen und Terminen nutzen, um sich mit den Kindern zurückzuziehen bzw. zu spielen. Die Fachhochschule Münster bietet hingegen entsprechende Räumlichkeiten ausschließlich für Studierende mit Kindern an, um deren Studienalltag zu erleichtern. An der Universität Siegen besteht zudem die Möglichkeit, eigene Betreuungspersonen mitzubringen, die sich mit dem Kind bzw. Kindern auch für eine längere Zeit in dem Kinderzimmer aufhalten können. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat an allen vier Standorten Eltern-Kind-Räume zum Spielen und Ausruhen zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Befragung geben zudem 18 Hochschulen an, dass sie entsprechende Räumlichkeiten dauerhaft bereitstellen. Darüber hinaus existieren an manchen Hochschulen auch projektfinanzierte Räumlichkeiten. So gibt es bspw. an der Universität Bielefeld Eltern-Kind-Zimmer für Mitarbeitende in Sonderforschungsbereichen (SFB), die mit Gleichstellungsmitteln der DFG finanziert werden. An vielen Hochschulen sind in den vergangenen Jahren Still- und Wickelmöglichkeiten geschaffen worden. Diese sind häufig Teil der Eltern-Kind-Zimmer, zudem gibt es an 17 Hochschulen eigene Still- und Wickelräume.

Ergänzend oder auch als Alternative zu den Eltern-Kind-Räumen verfügen 20 Hochschulen über „mobile Kids Boxen“ bzw. „Mobile Kinderzimmer“ für Kleinkinder. Hierbei handelt es sich um Kisten oder Koffer, die verschiedene Spielzeuge und andere Dinge zur Beschäftigung von Kindern enthalten und in der Regel über die Familienservice- oder über die Gleichstellungsbüros verliehen werden. Das „FamilienBeratungsBüro“ der Universität Düsseldorf stellt einen großen Bollerwagen u. a. mit Spielen, Reisebettchen und Milchwärmer als mobiles Eltern-Kind-Büro zur Verfügung, das sich dank der Räder leichter über den Campus transportieren lässt. Die Universität Wuppertal verleiht zusätzlich auch einen Bücherkoffer mit Kinderbüchern zu Diversität.

3.2 MASSNAHMEN FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULKULTUR

Vereinbarkeitspolitiken an den Hochschulen haben sich an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in den letzten Jahren über das Handlungsfeld Eltern und Kinderbetreuung hinaus erweitert und wurden an vielen Standorten zunehmend strukturell in Form von Familienservices verankert (vgl. Kortendiek et al. 2016, 2019, 2022). Diese sind häufig die zentralen Beratungs- und Vernetzungsstellen und bieten z. T. auch selbst Kinderbetreuung an. Darüber hinaus verwendet ein großer Teil der Hochschulen mittlerweile einen Familienbegriff, der viele Lebensformen und -phasen umfasst (Kortendiek et al. 2022: 218f.). Im Mittelpunkt steht die langfristige Verantwortung für andere Menschen in sozialen Nahbeziehungen, was auch Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige beinhaltet. Die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ sowie die Teilnahme am „audit familiengerechte Hochschule“ (vgl. Kortendiek et al. 2022: 218) habe dazu beigetragen, „neue Strategien zur Schaffung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen zu identifizieren oder bestehende anzupassen“, wie die Fachhochschule Aachen im Rahmen der aktuellen Hochschulbefragung schreibt. Ziel ist es hierbei, dass Hochschulangehörige Sorgeaufgaben übernehmen können und zugleich ihr Studium bzw. ihre Arbeit erfolgreich bewältigen.

Anhand der Auswertungen der Hochschulbefragung und der Datenbank Kinderbetreuung sowie ergänzender Website-Recherchen werden in diesem Abschnitt die weiteren Maßnahmen, Projekte und Instrumente zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschulkultur vorgestellt. Aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichsten Angeboten zur Herstellung einer familienfreundlichen Hochschulkultur erfolgt die Ergebnisdarstellung thematisch anhand von Beispielen. Abschließend steht die Frage der Nachhaltigkeit der Vereinbarkeitsmaßnahmen im Fokus: Handelt es sich hierbei um befristete Projekte oder sind entsprechende Maßnahmen auf Dauer angelegt?

3.2.1 Familienservices, Beratungs- und weitere Serviceangebote

Die Einrichtung eines Familienservice in Form eines spezifischen Büros bzw. einer entsprechenden Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium und Beruf stellt eines der zentralen Vereinbarkeitsangebote der Hochschulen dar. An 28 nordrhein-westfälischen Hochschulen ist ein Familienservice vorhanden, der bspw. Informationen zum Thema bereitstellt, Kinderbetreuung organisiert sowie Hochschulangehörige mit Sorgeaufgaben vernetzt und berät. Fehlt an einer Hochschule eine entsprechende

Einrichtung, sind oftmals die Gleichstellungsbeauftragten Ansprechpartnerinnen für das Thema Vereinbarkeit. Einige Hochschulen kooperieren hierfür auch mit externen Dienstleistenden. Mit Ausnahme der Kunsthochschulen bestehen an fast allen Hochschulen solche Angebote. Als einzige Kunsthochschule verfügt die Folkwang Universität der Künste über einen eigenen Familienservice.

Beratung, Information, Veranstaltungen und Weiterbildung

Beratungen und Informationen zu Fragen der Kinderbetreuung, Mutterschutz, Elternzeit oder auch im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen werden häufig von den Familienservicebüros der Hochschulen geleistet. Andere Hochschulen, wie die Hochschule für Gesundheit Bochum, arbeiten mit einem externen Unternehmen zusammen, deren Beratungsleistungen kostenfrei in Anspruch genommen werden können. Die Universität Wuppertal ergänzt ihr Beratungs- und Informationsangebot durch die externe digitale Plattform „voiio“, über die Studierende und Beschäftigte kostenfreie bzw. vergünstigte digitale Workshops, Beratungsangebote und auch Events zu den Themen Schulkinder und Jugendliche sowie Elder Care buchen können. An der Universität Paderborn wird zudem das Konzept der kollegialen Beratung genutzt: Dieses gibt es geschlechtergetrennt einmal für (werdende) Mütter und einmal für (werdende) Väter.

Neben den Beratungen ermöglichen laut Befragung vier Hochschulen zudem ein Coaching: Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet ein „Vereinbarkeitscoaching“ an, die Universität Siegen Einzel-Coachings zu „Elternschaft und Wissenschaft“, und an der Fachhochschule Südwestfalen gibt es „bei Bedarf Einzel- und Gruppencoachings zum Thema Vereinbarkeit bei einem externen Coach“. Die Coaching-Angebote der Hochschule Hamm-Lippstadt adressieren zwei Zielgruppen – Mitarbeitende mit Fragen zu Vereinbarkeit und/oder Wiedereinstieg sowie Führungskräfte.

Informationen zu ihren Angeboten bündeln viele Hochschulen auf ihren Internetauftritten, zumeist über den Familienservice oder die Websites der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem geben sie Broschüren, Handreichungen und Flyer heraus und bieten so auch zielgruppenspezifische Informationen: Die Fachhochschule Aachen hat eine Handreichung „familiengerechte Personalführung“ zur Unterstützung ihrer Führungskräfte herausgegeben, während die Hochschule Hamm-Lippstadt mit ihrer Broschüre „Studieren mit Kind“ Studierende adressiert.

Informationen werden des Weiteren im Rahmen von Veranstaltungen weitergegeben. Die Rückmeldungen der Hochschulen machen ein vielfältiges Angebot zu verschiedenen Themen sichtbar. Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet bspw. digitale Informationsveranstaltungen zu „vereinbarkeitsrelevanten Themen mit externen Referent*innen (z. B. rechtliche Grundlagen Pflege, Work-Life-Balance, Mental Load, Angebote für Väter …)“ an. Die geschlechtergerechte Verteilung von Fürsorgearbeit in Partnerschaften ist ein Aspekt des Projektes „Gleichberechtigte Karrierewege“ an der RWTH Aachen, das auch Workshops zum Thema Equal Care beinhaltet. Darüber hinaus haben die Universitäten Münster und Paderborn die Thematik in ihr internes Weiterbildungsprogramm aufgenommen.

Vernetzung und Austausch

Die Vernetzung von Hochschulangehörigen, die in ihrem Alltag Sorgeverantwortung für Kinder und pflege- bzw. betreuungsbedürftige Angehörige tragen, stellt einen weiteren wichtigen Baustein im Angebot der Vereinbarkeitsmaßnahmen an den Hochschulen dar. Vielfach geht es darum, Kontakte zwischen diesen Hochschulangehörigen herzustellen. Viele Formate sind auf Eltern ausgerichtet, wie bspw. die Eltern-Cafés an der TU Dortmund, der Deutschen Sporthochschule Köln und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Die Fachhochschule Aachen und die Universität Münster bieten diese Cafés explizit für Studierende an. An der Deutschen Sporthochschule Köln besteht für Eltern darüber hinaus die Möglichkeit, sich beim Kinderturnen kennenzulernen. Einige der Vernetzungsangebote gehen auf spezifische Bedarfe von Vätern ein, wie das Väter-Netzwerk an der TU Dortmund. Auch die Fachhochschule Südwestfalen verfügt über ein vergleichbares Angebot: „Seit 2018 existiert das Väternetzwerk ‚die Impulsväter‘, das sich für die interne Vernetzung von Vätern, thematische Impulse und Sensibilisierungsmaßnahmen engagiert.“ Zum Bereich Vernetzung zählen ebenfalls die Programme zum Kontakthalten während bzw. zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit. So bietet bspw. die Hochschule Ruhr West ein Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit an, und die Universität Köln hat ein „Patenschaftsprogramm – informiert bleiben während der Elternzeit“ aufgelegt.

3.2.2 Pflegeverantwortung

Das Thema „Pflege von Angehörigen" hat in den vergangenen Jahren an den Hochschulen an Bedeutung gewonnen. Daher wurde in der Hochschulbefragung danach gefragt, ob es „spezifische Angebote zur Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung" gibt. Die Antworten der Hochschulen machen sichtbar, dass sie sich der Thematik widmen: Alle Universitäten und HAWs sowie zwei Kunsthochschulen bieten hierzu Unterstützung für Hochschulangehörige an. Die Kunstakademie Düsseldorf berichtet, dass es zwar keine spezifischen Angebote gibt, die Unterstützung aber einzelfallbezogen geprüft und gefördert werde.

Beratungsangebote

Beratungen für pflegende Angehörige machen einen Großteil der Angebote aus. Insgesamt bieten 26 Hochschulen – 13 Universitäten und 13 HAWs – entsprechende Leistungen an. Häufig werden diese von Mitarbeiter_innen der Familienservices oder von externen Dienstleistenden übernommen. Die Hochschule Niederrhein meldet zurück, dass den Beschäftigten „ein Kurs- und Beratungsangebot des Netzwerks für pflegende Beschäftigte zur Verfügung" steht. An der Universität Duisburg-Essen beraten qualifizierte Pflege-Guides im Familienservice der Universität und im Klinikum zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und privater Sorgesituation. Auch an weiteren Hochschulen, wie den Universitäten Bonn und Bochum, der TU Dortmund, der Deutschen Sporthochschule Köln, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Fachhochschule Münster, gibt es Pflegelots_innen bzw. -Guides. Wie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe schreibt, handelt es sich hierbei um „qualifizierte Ansprechpersonen mit Verweis- und Orientierungswissen, die Hochschulmitglieder informieren, beraten und unterstützen". Fünf Hochschulen haben laut Hochschulbefragung zudem die Charta „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in NRW" unterzeichnet und sind somit dem gleichnamigen Landesprogramm beigetreten, darunter befindet sich auch die Westfälische Hochschule. Sie schreibt, dass die Unterzeichnung der Charta durch das Präsidium beschlossen wurde.

Information und Austausch

Die Bereitstellung von Informationsmaterial für pflegende Angehörige wird als weiteres Angebot von Hochschulen genannt. Informationen werden u. a. durch Vorträge und Workshops zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbreitet. An insgesamt zehn Hochschulen existiert ein Seminarangebot zu Pflegethemen, etwa in Form von Schulungen oder Weiterbildungen. Beispiele sind die Workshops „Demenz; Pflegefall – was nun" oder „Wenn Eltern älter werden" an der Hochschule Bielefeld. Die Universität Köln bietet ein „Coaching für pflegende Angehörige" an. Zudem unterstützen Hochschulen die Vernetzung und den Austausch von pflegenden Hochschulangehörigen. An der Universität Bielefeld und der FernUniversität Hagen gibt es Gruppen für pflegende Angehörige. An der TU Dortmund hat sich neben einer Gruppe für Beschäftigte auch eine Gruppe für Studierende mit Pflegeaufgaben gegründet, „die sich zu Austausch und Information regelmäßig trifft". „Gesprächskreise für Studierende und Beschäftigte" werden ebenfalls an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg angeboten. Der Austausch findet an der Fachhochschule Aachen im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks statt, und die Fachhochschule Südwestfalen plant ein Pflegecafé.

Weitere spezifische Angebote

Die Fachhochschule Münster bietet für pflegende Angehörige eine Notfallbetreuung an, ebenso wie die Universität Köln, die eine „professionelle Einzelbetreuung bei besonderer Dringlichkeit" bereitstellt, während die Hochschule Bielefeld in Form eines Betreuungsgutscheins „Hochschulangehörige mit beeinträchtigten Kindern" unterstützt. Weitere Maßnahmen umfassen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen, die im folgenden Abschnitt vorgestellt werden.

3.2.3 Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen

Die familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Vereinbarkeitspolitiken an Hochschulen. Gesetze wie u. a. das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sowie das HG und das LLG bilden hierbei den rechtlichen Rahmen. Die folgenden von den Hochschulen genannten Instrumente wie etwa die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung oder auch Studien- und Prüfungsordnungen konkretisieren diese gesetzlichen Vorgaben für den Hochschulbereich oder gehen auch darüber hinaus. Da in der Hochschulbefragung sehr offen nach

Angeboten zur Vereinbarkeit gefragt wurde, haben sich nicht alle Hochschulen zu diesem Aspekt geäußert.

Gestaltung flexibler Arbeitsbedingungen

Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote und mobiles Arbeiten tragen insgesamt dazu bei, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Viele haben daher in der Hochschulbefragung angegeben, entsprechende Instrumente zu nutzen. Die Kunstakademie Münster eröffnet ihren Beschäftigten besonders individuelle Arbeitszeitmodelle und meldet zurück, dass für 35 Beschäftigte 16 verschiedene Arbeitszeitmodelle sowie „Dienstvereinbarungen zur mobilen, gleitenden und flexiblen Arbeitszeit" existieren. Diese Möglichkeit individueller Arbeitsmodelle bietet die Kunstakademie für Mütter und Väter an, darüber hinaus gibt es Homeoffice- und Teilzeitregelungen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist an der Hochschule Rhein-Waal sowie an der Fachhochschule Aachen zudem in Dienstvereinbarungen festgeschrieben, an der Universität Paderborn ist Gleitzeit Gegenstand einer Dienstvereinbarung. Zur Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen zählen außerdem das Arbeiten von zu Hause bzw. mobiles Arbeiten. Auch in diesem Bereich sind die befragten Hochschulen aktiv.

Gestaltung flexibler Studienbedingungen

Die Gestaltung flexiblerer Studienbedingungen wird von einigen Hochschulen ebenfalls als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium genannt. Die Universität Paderborn gibt bspw. an, dass es in ihren Studien- und Prüfungsordnungen einen „Familienparagrafen" gibt, der Regelungen zu Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten enthält. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe gewährt einen „Nachteilsausgleich für Studierende mit Careaufgaben im Studium und bei Prüfungen". Andere Hochschulen, wie die TU Dortmund sowie die Universität Duisburg-Essen, ermöglichen Studierenden mit Familienverantwortung bei zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen einen vorrangigen Zugang. Die Fachhochschule Aachen schreibt hierzu, dass sie eine „Bevorzugung bei Praktika, Übungen und teilnahmebeschränkten Veranstaltungen für Studierende in Eltern- oder Pflegezeit" gewährt. Digitale Lehrformate, wie ein „digitaler Hörsaal" an der Hochschule Hamm-Lippstadt oder „E-Learning Module" an der Hochschule für Gesundheit Bochum, sollen ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Studium unterstützen. Teilzeitstudiengänge stellen eine weitere Option für flexiblere Studienbedingungen dar. Die Fachhochschule Münster, die Hochschule für Gesundheit Bochum sowie die Kunsthochschule für Medien Köln geben in der Befragung entsprechende Studiengänge an.

3.2.4 Personelle und finanzielle Unterstützung

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Studium bzw. Beruf stellen einige Hochschulen auch personelle Unterstützung und finanzielle Mittel zur Verfügung.

Personelle Unterstützung

Die personelle Unterstützung erfolgt durch die Vergabe von Hilfskraftstunden für verschiedene Zielgruppen. Die Universität Bielefeld vergibt Hilfskraftmittel an Lehrende mit hohem Lehrdeputat und Familienaufgaben sowie an Wissenschaftler_innen mit Familienaufgaben, die sich in der Qualifikationsphase befinden. An der Fachhochschule Dortmund können promovierende Eltern Unterstützung durch Hilfskräfte erhalten, und die Fachhochschule Südwestfalen richtet sich mit ihrer Hilfskraftförderrichtlinie an Beschäftigte mit Care-Aufgaben in Lehre und Forschung. Die Hochschule Niederrhein stellt Hilfskraftstunden speziell für Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben zur Verfügung.

Finanzielle Mittel

15 Hochschulen melden zurück, Hochschulangehörige mit Sorge- und Pflegeverpflichtung finanziell zu unterstützen. Oftmals werden zusätzliche Betreuungskosten, die aufgrund familiärer Notlagen, bei einem Ausfall der Regelbetreuung sowie bei Betreuungsengpässen in Schließ- und Randzeiten entstehen, erstattet. Teilweise wird auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bezuschusst. Die Betreuungsfonds an der Universität Köln sowie der Fachhochschule Südwestfalen sind statusgruppenübergreifend ausgelegt und adressieren ausdrücklich auch Mitarbeitende in Technik und Verwaltung.

Diese Mittel stehen teils allen Hochschulangehörigen, teils nur bestimmten Zielgruppen offen. Häufig richten sich Zuschüsse, wie an den Universitäten Bonn und Münster, der Hochschule Bochum, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Folkwang Universität der Künste, ausschließlich an Studierende. Mitunter werden auch (Promotions-)Studierende mit Kind in der Abschlussphase unterstützt. Das spendenbasierte Projekt „Madame Courage" an der Universität Münster fokussiert sich ausschließlich auf alleinerziehende, finanziell bedürftige Studierende in der

Abschlussphase ihres Studiums. Manche Hochschulen vergeben – z. T. ausschließlich an Studierende – sogenannte Familienstipendien. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln vergibt ein Stipendium „Promovieren mit Familienverantwortung" für Promovierende mit Kindern oder Pflegeverantwortung. Spezifisch stehen an der Hochschule Bielefeld Betreuungsgelder zur Unterstützung von „Hochschulangehörigen mit beeinträchtigten Kindern" zur Verfügung.

Das Programm „Silencium – Die wissenschaftliche Arbeit abschließen" der Universität Düsseldorf unterstützt neben Studentinnen auch Wissenschaftlerinnen für den Abschluss ihrer Qualifizierung durch die Übernahme von Kinderbetreuungskosten. Ferner unterstützt die Universität Düsseldorf weitere spezifische Zielgruppen: Mit dem „COMEBACK-Wiedereinstiegsprogramm" können promovierte Nachwuchswissenschaftler_innen, die ihr Forschungsvorhaben aufgrund einer Familienphase unterbrochen haben, bei ihrer Rückkehr eine zweijährige Finanzierung der eigenen wissenschaftlichen Stelle zur Qualifikation (Habilitation oder Berufungsfähigkeit) in Anspruch nehmen. Um eine Sitzungsteilnahme zu ermöglichen, können darüber hinaus auch Gremienmitglieder einen Zuschuss zur Kinderbetreuung beantragen.

Einige Hochschulen, wie die Universitäten Bochum, Bonn, Köln und Siegen, übernehmen zusätzlich entstehende Kosten bei Dienstreisen mit Kind, bspw. für eine Begleitperson. Das International Office der Universität Duisburg-Essen fördert die Auslandsmobilität von Studierenden mit Kindern.

3.2.5 Förderung von akademischen und beruflichen Karrieren

Dual Career Services an den Hochschulen sind in der Regel für neuberufene Professor_innen oder neu eingestellte Führungskräfte tätig und unterstützen bspw. bei der Suche nach geeigneten Stellen für Partner_innen oder auch bei der Wohnungssuche. Obwohl viele nordrhein-westfälische Hochschulen einen Dual Career Service anbieten, beziehen sich einzig die Universität Siegen und die Deutsche Sporthochschule Köln auf dieses Angebot als eine Vereinbarkeitsmaßnahme.

Darüber hinaus existieren einige spezifische Karriereförderungsprogramme für Frauen mit Familienaufgaben. Mithilfe des „WiMa Mentoring Programms" für Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Wissenschaftsmanagement mit Care-Verantwortung möchte die Universität Köln die persönliche und berufliche Entwicklung der Teilnehmerinnen stärken. Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe bietet ein „Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen" an. Das Programm unterstützt Akademikerinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften, die aufgrund der Gründung einer Familie, der Pflege von Angehörigen oder einer eigenen Erkrankung ihre berufliche Tätigkeit unterbrochen haben, beim Wiedereinstieg in den Beruf.

3.2.6 Maßnahmen zur Verringerung geschlechterbezogener Auswirkungen durch die Coronapandemie

Zum Zeitpunkt der schriftlichen Hochschulbefragung 2024 waren die gesetzlichen pandemiebezogenen Vorgaben bereits aufgehoben. Dennoch wirken Belastungen durch die Pandemie selbst sowie durch die ergriffenen Maßnahmen weiterhin fort. Im Gender-Report 2022 wurde aufgezeigt, wie die Hochschulen aus einer Gleichstellungsperspektive mit den Auswirkungen umgehen (Kortendiek et al. 2022: 210ff.). Auch in der Literatur wurde darauf hingewiesen, dass die Pandemie Geschlechterungleichheiten verstärken kann (vgl. Mense et al. 2024: 146ff.). So haben bspw. Mehrbelastungen bei Care-Arbeit wie auch im Bereich der Lehre zum Gender Publication Gap beigetragen, welcher auch nach dem Ende der pandemischen Lage Einfluss auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen nimmt (vgl. Mense et al. 2024: 146ff.; Lerchenmüller 2023; Burian 2023; Altenstädter et al. 2021). Es wurde deutlich, dass diese Folgen der Pandemie in Bezug auf Hochschulkarrieren längerfristig in den Blick zu nehmen sind (Kortendiek et al. 2022: 217).

Vor diesem Hintergrund wurden die Hochschulen gefragt, ob es weiterhin Strategien und Aktivitäten gibt, mit denen die ungleichen Belastungen infolge der Coronapandemie kompensiert werden können. Insgesamt 19 Hochschulen (zwölf Universitäten, vier HAWs und drei Kunsthochschulen) melden zurück, dass weiterhin geschlechterbezogene Maßnahmen existieren. Diese lassen sich hauptsächlich im Handlungsfeld der Vereinbarkeitspolitiken verorten.

Allgemeine familienunterstützende Maßnahmen

Am häufigsten nennen die Hochschulen Instrumente, die der Unterstützung von Eltern dienen. Oftmals soll hiermit der Nachteil eines erhöhten Betreuungsauf-

wands während der pandemiebedingten Schließung von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen ausgeglichen oder berücksichtigt werden. Die Universität Wuppertal nennt den Aufbau einer „Online-Vereinbarkeitsplattform für Familien" sowie den Ausbau von Kinderfreizeit-Angeboten. Am ausführlichsten geht die Universität Bielefeld auf diese Thematik ein, indem sie schreibt:

> *„Drei familienunterstützende Maßnahmen werden im Anschluss an die Corona-Pandemie für drei Jahre (Okt. 2023–Okt. 2026) weitergeführt. Nach Ablauf der drei Jahre werden sie evaluiert, wenn nötig angepasst und ggf. verdauert: Finanzierung von individueller Kinderbetreuung für (Promotions-) Studierende, die sich in einer Prüfungs- oder Abschlussphase befinden; Unterstützung von Lehrenden mit hohem Lehrdeputat und Familienaufgaben durch Hilfskraftmittel; Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der Qualifikation mit Familienaufgaben durch Hilfskraftmittel."*

Berufungsverfahren

An sechs Universitäten und einer HAW beziehen sich die Maßnahmen auf die Durchführung von Berufungsverfahren. An der RWTH Aachen besteht für Bewerber_innen die Möglichkeit, in der Bewerbungsmaske pandemiebedingte Verzögerungen einzugeben, und die Universitäten Bonn, Köln und Münster sowie die TU Dortmund geben an, in Berufungskommissionen insbesondere den Wegfall von Kinderbetreuung anzurechnen. In diesem Kontext bezieht sich die Universität Wuppertal insbesondere auf geringere Publikationsleistungen „bei Personen mit Care-Belastungen", und die Hochschule Niederrhein führt aus, dass bei „Bewerbungen von Personen mit Care-Aufgaben" der „Zeitraum z. B. zur Bewertung von Drittmitteln um den Corona-Zeitraum verlängert werden" soll.

Verlängerung von Qualifizierungszeiten

Insgesamt fünf Hochschulen berichten von Verlängerungen von Qualifizierungszeiten. An der Deutschen Sporthochschule Köln können Wissenschaftlerinnen hierfür ein „einmaliges Stipendium […] im Zuge der hochschulinternen Förderung" erhalten, während die Kunstakademie Düsseldorf mitteilt, die Qualifikationszeit von zwei Juniorprofessorinnen verlängert zu haben. An der Universität Duisburg-Essen ist eine Verlängerung um ein Jahr „auf Antrag" ebenfalls möglich. Drei Universitäten erwähnen in diesem Kontext auch, die gesetzlichen „Vorgaben zur möglichen Verlängerung von Qualifikationsstellen" umzusetzen, wie etwa die Universität Münster schreibt. Neben der Universität Paderborn setzt dies auch die Universität Bochum um, die allerdings zurückgemeldet hat, derzeit keine weiteren Maßnahmen zum Ausgleich der pandemiebedingten Nachteile zu ergreifen.

Weitere Maßnahmen

Die Fachhochschule Aachen und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe berichten, dass sie ihre Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten aus der Pandemie beibehalten bzw. ausgeweitet haben, die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe nennt hierbei auch die Fortsetzung hybrider Lehr- und Lernformate.

Insgesamt zeigt sich, dass die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen vor allem das wissenschaftliche Personal adressieren, wohingegen Studierende und die Beschäftigten in Technik und Verwaltung, von einigen Ausnahmen abgesehen, kaum berücksichtigt werden. So stehen an der Folkwang Universität der Künste Studierenden weiterhin Mittel aus einem Notfonds zur Verfügung. Die Hochschule Bielefeld setzt Angebote fort, die die psychischen Belastungen von Studierenden, aber auch von Mitarbeitenden in den Blick nehmen, und bietet dazu „Workshops zur Stärkung der Resilienz, Wohlfühlen u. a." an. An der FernUniversität Hagen gibt es als Teil des Gleichstellungskonzeptes einen Corona-Hilfsfonds, der sowohl wissenschaftlichen als auch nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Hierbei geht aus der Rückmeldung nicht klar hervor, inwiefern diese Mittel weiterhin genutzt werden. Andere Hochschulen, wie die Universität Paderborn, melden hingegen zurück, dass während der Pandemie aufgesetzte Unterstützungsprogramme für Mitarbeitende und Studierende mittlerweile ausgelaufen sind.

3.2.7 Nachhaltigkeit der Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an Angeboten, Initiativen und Instrumenten zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschule etabliert. Waren zunächst viele dieser Maßnahmen noch als Projekte angelegt, sind diese zunehmend verstetigt worden. Dies gilt insbesondere für die Familienservicebüros (vgl. Kortendiek et al. 2022: 226). Das Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nord-

rhein-Westfalen" (FF-Hochschulen) hat vermutlich zu dieser Entwicklung beigetragen, denn ein Teil des im Rahmen des Programms bereitgestellten Sockelbetrags sollte für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie verwendet werden. Inwiefern die Hochschulen eine nachhaltige Vereinbarkeitspolitik verfolgen, wurde über die Hochschulbefragung erhoben. Die Hochschulen wurden gebeten, Angaben darüber zu machen, welche ihrer familienfreundlichen Maßnahmen verstetigt und welche projektfinanziert sind.

Die Rückmeldungen zeigen, dass fast alle Hochschulen, und hier insbesondere die Universitäten und HAWs, viele ihrer Vereinbarkeitsmaßnahmen auf Dauer angelegt haben. Hingegen sind an den Kunsthochschulen Maßnahmen projektförmig konzipiert. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass an 14 Hochschulen, darunter elf Universitäten, die Familienbüros verstetigt sind und damit auch die dort angebotenen Beratungs- und Serviceleistungen.[14] Einige der Hochschulen, die den Familienservice an ein externes Unternehmen übertragen haben, berichten ebenfalls, dass die Leistungen verstetigt seien. Andere verweisen hingegen auf die Befristung der Verträge. Daher können auch die damit verbundenen Angebote nicht als dauerhaft gelten.

Darüber hinaus geben 25 Hochschulen – zwölf Universitäten, zwölf HAWs und eine Kunsthochschule – an, dass ihre Infrastrukturmaßnahmen, wie Eltern-Kind-Räume sowie Still- und Wickelräume, langfristig angelegt sind. Mobile Kinderzimmer sowie „Kidsboxen" sind ebenfalls verstetigte Maßnahmen, auch wenn ihre Anschaffung einmalig erfolgt.

Zum Teil sind auch finanzielle Unterstützungsleistungen, wie Familienstipendien, Bezuschussungen für Kinderbetreuung oder Mittel für Dienstreisen, auf Dauer gestellt, ebenso wie Hilfskraftmittel. Strukturelle Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeits- und Studienbedingungen sind aufgrund ihrer gesetzlichen Basis und Verankerung in Ordnungen und Dienstvereinbarungen ohnehin langfristige Instrumente zur Förderung von Vereinbarkeit.

Insbesondere für Veranstaltungen und zusätzliche Kinderbetreuungsangebote, wie die Notfallbetreuung oder Vermittlung von Babysittern, stehen an den Hochschulen lediglich befristete Projektmittel zur Verfügung. Diese entstammen nach Angaben der befragten Hochschulen häufig dem Landesprogramm FF-Hochschulen. Insgesamt zeigt die Auswertung jedoch, dass die Anzahl verstetigter Maßnahmen an den Hochschulen überwiegt.

3.3 RESÜMEE

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben in den letzten Jahren ihre Angebote, Initiativen und Instrumente zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschule ausgebaut. Einen wichtigen Baustein stellen hierbei Angebote zur Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen dar. Hier zeigt sich mit Blick auf die Platzzahlen allerdings, dass in diesem Bereich die Entwicklung stagniert bzw. ein leichter Kapazitätsrückgang nach Jahren der Steigerung zu verzeichnen ist. Der Rückgang an Betreuungsplätzen für Kinder ist insofern kritisch zu betrachten, da insbesondere in Westdeutschland und somit auch in Nordrhein-Westfalen die elterliche Nachfrage nach Kinderbetreuung, und hier vornehmlich in der U3-Altersgruppe, nicht gedeckt ist. Damit besteht an den Hochschulen weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf Kinderbetreuungsangebote.

Ergänzt werden diese Angebote durch Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung sowie die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen oder mobilen Kidsboxen. Letztere bietet gerade an den kleineren Hochschulen eine flexible Möglichkeit der alltäglichen Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung. Darüber hinaus bemühen sich die Hochschulen um eine familienfreundliche Infrastruktur, indem sie Still- und Wickelgelegenheiten, Spielecken und -plätze oder Kinderstühle in der Mensa und den Cafeterien zur Verfügung stellen und somit zugleich mehr Sichtbarkeit für die Thematik schaffen.

[14] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Hochschulen in der Befragung Angaben zu ihren Familienservicebüros gemacht haben.

Insbesondere die Familienservices – oder, wo diese nicht vorhanden sind, die Gleichstellungsbeauftragten – koordinieren und organisieren Maßnahmen, um eine familienfreundliche Hochschulkultur voranzubringen. Hierzu zählen u. a. Beratungs- und Serviceleistungen für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung, aber auch Angebote zur Vernetzung, wie bspw. Eltern-Cafés, Väter-Netzwerke und nicht zuletzt Coaching-Angebote. Zudem bieten einige Hochschulen finanzielle und personelle Unterstützung für Hochschulangehörige mit Familienverantwortung an. Dabei handelt es sich um Hilfskraftstunden oder finanzielle Mittel für zusätzliche Kinderbetreuung bzw. für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Um die Vereinbarkeit von Familienaufgaben, Studium und Beruf zu erleichtern, sind ebenfalls familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen notwendig. Insofern bieten viele Hochschulen flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie für Studierende Teilzeitstudiengänge, digitale Lehrangebote sowie „Nachteilsausgleiche" bei Prüfungen oder auch bevorzugte Zulassungen bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen an. Darüber hinaus sind Angebote für pflegende Hochschulangehörige zu einem zentralen Bestandteil der Vereinbarkeitsmaßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen geworden. Die Hochschulen haben in diesem Feld ihre Beratungs- und Informationsangebote ausgebaut und Austauschmöglichkeiten geschaffen.

Die geschlechterbezogenen Belastungen im Zuge der Coronapandemie werden nur noch an gut der Hälfte der nordrhein-westfälischen Hochschulen durch spezifische Maßnahmen kompensiert. In der Regel geht es darum, einen Ausgleich für in der Pandemie entfallene Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, bspw. durch eine entsprechende Berücksichtigung bei der Leistungsbewertung in Berufungsverfahren oder bei der Verlängerung von Qualifizierungszeiten.

Positiv hat sich hingegen die Nachhaltigkeit der Maßnahmen entwickelt, die häufig, wie etwa die Familienservices, auf Dauer gestellt sind. Entwicklungspotenzial besteht insbesondere an einigen kleineren Hochschulen und einzelnen Universitäten, die Vereinbarkeitsmaßnahmen entweder ausschließlich aus befristeten Projektmitteln finanzieren oder nur wenige Maßnahmen implementieren.

4 SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULE

Der Gender-Report 2019 hat sich erstmals ausführlicher mit der Problematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an den nordrhein-westfälischen Hochschulen befasst (Kortendiek et al. 2019). Zugleich hat das Thema – auch im Zuge öffentlicher Debatten und Kampagnen – insgesamt vermehrt an Aufmerksamkeit gewonnen. So sind jüngst verschiedene Veröffentlichungen zur Thematik erschienen (Lipinsky 2024; Lipinsky et al. 2022; Mense et al. 2024: 163ff.; Mense/Mauer 2022; Mense et al. 2022; Pantelmann/Blackmore 2023; Edwards/Pritchard 2023; Humphreys/Towl 2022). Für die nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt zudem ein schriftlicher Bericht des MKWs zu „Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen für wertschätzenden Umgang – Ergebnis der Abfrage zu Maßnahmen zur Vermeidung von Machtmissbrauch" vor (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023).[15] Der Bericht bietet einen Überblick über Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte, vorliegende Richtlinien bzw. Handlungsempfehlungen, institutionalisierte Beschwerdeverfahren, vorhandene Präventionsmaßnahmen sowie über die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen.

Der Gender-Report 2022 hat ebenfalls Maßnahmen der Hochschulen gegen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfasst und zusätzlich die Themen Antidiskriminierung und Mehrfachdiskriminierung aufgegriffen (Kortendiek et al. 2022: 227ff.). Darüber hinaus war ein zentrales Ergebnis der Teilstudie III „Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau" des Gender-Reports 2022, dass die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen Benachteiligungen an ihrem Arbeitsplatz erfahren. Es zeigten sich multidimensionale Benachteiligungserfahrungen, die mit dem Geschlecht verbunden sind: Wissenschaftlerinnen – und im Speziellen Mütter, Frauen mit gesundheitlichen oder körperlichen Einschränkungen, einer nichtheterosexuellen Orientierung, mit Migrationsgeschichte und diejenigen, die rassifizierenden oder ethnisierenden Zuschreibungen ausgesetzt sein können – geben besonders häufig Benachteiligungen an. Auch sexuelle Belästigung wird vor allem von Frauen und TIN*-Personen berichtet (Kortendiek et al. 2022: 354f.; Mense et al. 2024: 163ff.). Ein weiteres Ergebnis ist, dass Benachteiligungen und Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nur selten durch Betroffene gemeldet oder angezeigt werden. Als Gründe für die Nichtmeldung werden die mangelnde Aussicht auf Lösung des Problems, die Angst vor Nachteilen, die Unkenntnis über Beschwerdemöglichkeiten sowie die eigene Einschätzung, dass der Vorfall „nicht so schlimm" gewesen sei, genannt (Kortendiek et al. 2022: 357f.; hierzu ausführlicher Mense et al. 2024: 180ff.). Diese Befunde werden auch durch weitere nationale und internationale Forschungsergebnisse gestützt (Bondestam/Lundqvist 2020; Hoebel et al. 2022; Humbert et al. 2022; International Labour Organization 2022). Es besteht demnach weiterhin dringender Handlungsbedarf, um die Hochschulen zu diskriminierungsarmen Orten umzugestalten. Dabei gilt: „Die Verantwortung für die Umsetzung von Präventions- und die Etablierung von Schutzmaßnahmen liegt bei den Hochschulleitungen" (Mense et al. 2022: 62).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bildet eine wichtige gesetzliche Grundlage des Diskriminierungsschutzes an den Hochschulen und enthält Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung.[16] Das AGG kommt jedoch an den Hochschulen im Kontext eines Beschäftigungsverhältnisses zur Anwendung und enthält somit u. a. Schutzlücken für Studierende sowie in Bezug auf Diskriminierungsdimensionen wie der sozialen Herkunft. Studium und Lehre als Kernaufgaben von Hochschulen sind ebenfalls nicht Gegenstand des AGG. Um den Diskriminierungsschutz an den Hochschulen umfassender zu gestalten, ist es daher notwendig, diesen in die Hochschulgesetze der Länder aufzunehmen. Für 2022 stellt ein Bundesländervergleich der Hochschulgesetze fest, dass elf Bundesländer den Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in ihren Hochschulgesetzen regeln (Herrmann/Mauer 2022). In Nordrhein-Westfalen

[15] Hintergrund des Berichtes sind Diskussionen im Wissenschaftsausschuss des Landtags NRW um einen Fall sexueller Belästigung an einer Hochschule in NRW. In diesem Zusammenhang hat das MKW die 37 Hochschulen des Landes „um Informationen über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen im Bereich sexualisierter Belästigung und Gewalt gebeten" (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023: 2). 36 Hochschulen haben sich zurückgemeldet.

[16] Das AGG untersagt „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität" (§ 1 AGG). Hierunter fällt auch die sexuelle Belästigung, die das AGG im Gegensatz zum Strafrecht weiter definiert (vgl. hierzu ausführlich Spandau 2022).

ist dies bislang nicht der Fall, jedoch ist im Zuge der Novellierung des HG ein neuer Abschnitt zu Sicherheit und Redlichkeit geplant, in dem Aufgaben und Pflichten der Hochschulen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch sowie zu Beschwerdewegen geregelt werden sollen (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024a). Auch in der aktuellen schriftlichen Hochschulbefragung artikuliert eine Hochschule von sich aus den Bedarf einer landesweiten Anlaufstelle mit juristischer Beratung im Kontext von Diskriminierung und Machtmissbrauch und äußert den Wunsch nach einer Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit durch eine Verankerung im HG.

Die folgende Darstellung der Maßnahmen, die die Hochschulen im Umgang mit Diskriminierungen, insbesondere mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, implementiert haben, führt die Untersuchungen der Gender-Reporte 2019 und 2022 fort. Mit der Abfrage und dem Bericht des MKWs zum Umgang der Hochschulen mit „Sexualisierte[r] Belästigung und Gewalt an den Hochschulen in NRW" liegt ein Überblick über Anlauf- und institutionalisierte Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren aus dem Jahr 2023 bereits vor (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023: Anlage 1). Daher standen im Rahmen der eigenen Hochschulbefragung insbesondere Schulungsangebote für die verantwortlichen Personen in den Anlauf- und Beschwerdestellen sowie die interne Dokumentation von Beratungs- und Beschwerdestellen im Fokus. Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Frage, wie Hochschulen die Sichtbarkeit ihrer Angebote und Maßnahmen herstellen. Doch zunächst ist von Interesse, ob die Hochschulen formale Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung und/oder sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet haben.

4.1 RICHTLINIEN ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT SOWIE ZUM SCHUTZ VOR WEITERER DISKRIMINIERUNG

Das HG in NRW enthält bislang keine zum AGG komplementären rechtlichen Regelungen, die die bestehenden Schutzlücken für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit ihr stehen (bspw. Studierende, Stipendiat_innen), schließen. Um den Diskriminierungsschutz an den nordrhein-westfälischen Hochschulen umfassender zu gestalten, können Hochschulen Richtlinien oder Ordnungen als eigene rechtliche Normen verabschieden. Viele Hochschulen haben in der Vergangenheit Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aufgelegt. An der Universität Bielefeld existiert eine entsprechende Richtlinie bereits seit Anfang der 2000er-Jahre (vgl. Baaken et al. 2005: 43ff.).[17] Für die Hochschulen in NRW wurde im Rahmen des Gender-Reports 2019 untersucht, welche Hochschulen über Richtlinien oder Dienstvereinbarungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verfügen und wie diese gestaltet sind (Kortendiek et al. 2019: 216ff.). Im Ergebnis waren an 18 Hochschulen – insbesondere Universitäten und Kunsthochschulen – entsprechende Verfahrensrichtlinien in Kraft, die sich in Umfang und Inhalt stark unterscheiden. In einer weiteren Erhebung konnte gezeigt werden, dass bis 2021 an vier weiteren Hochschulen Richtlinien verabschiedet wurden und somit 22 Hochschulen über eigene rechtliche Normen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verfügen (Herrmann et al. 2022). Weiterhin sind entsprechende Richtlinien vor allem an Universitäten und Kunsthochschulen und nur an wenigen HAWs implementiert.

In den letzten Jahren lässt sich eine Weiterentwicklung von Richtlinien und weiteren Vereinbarungen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beobachten (vgl. Kortendiek et al. 2022: 227ff.): Zum einen geben weitere Hochschulen an, erstmals Richtlinien zu entwickeln oder diese zu aktualisieren, zum anderen werden bestehende Richtlinien in Antidiskriminierungsrichtlinien überführt. Damit verfolgen Hochschulen einen integrierenden Ansatz des Diskriminierungsschutzes, wie ihn Schlenzka (2022: 21) vorschlägt. Sexuelle Belästigung stellt eine spezifische Form der Diskriminierung dar und kann mit anderen Formen von Diskriminierung – bspw. aufgrund von Rassismus, aufgrund einer Behinderung oder aufgrund von Homophobie – zusammenwirken (vgl. hierzu auch Mense et al. 2022). Daher sollte sexueller Belästigung und weiteren Diskri-

[17] Im Jahr 2024 trat die Richtlinie aus dem Jahr 2001 außer Kraft, da eine überarbeitete Richtlinie „Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt" verabschiedet wurde. Vgl. https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/verpflichtet/sdg/Richtlinie-gegen-sexualisierte-Belastigung-Diskriminierung-und-Gewalt_2024.pdf [Zugriff am 01.08.2025].

Tab. II 4.1 Überblick über die Aktivitäten der nordrhein-westfälischen Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt 2024

Hochschulart	Richtlinie			Schulungsangebote		Dokumentation	
	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Antidiskriminierung	Beides	Freiwillig	Verpflichtend	Ja	Teilweise
Universität							
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	**2**	**4**	**7**	**14**	**1**	**12**	**1**
HAW							
FH Aachen		✓		✓		✓	
HS Bielefeld		✓		✓		✓	
HS Bochum				✓		✓	
HS für Gesundheit				✓		✓	
FH Dortmund	✓			✓			✓
HS Düsseldorf		✓		✓		✓	
HS Westfälische			✓	✓		✓	
HS Hamm-Lippstadt				✓		✓	
FH Südwestfalen		✓		✓			✓
HS Rhein-Waal		✓			✓	✓	
TH Köln			✓	✓		✓	
HS Niederrhein		✓		✓		✓	
TH Ostwestfalen-Lippe				✓			
HS Ruhr West		✓		✓			
FH Münster				✓		✓	
HS Bonn-Rhein-Sieg				✓		✓	
Alle HAWs	**1**	**7**	**2**	**15**	**1**	**12**	**2**
Kunsthochschule							
HS für Musik Detmold			✓	✓			✓
Kunstakademie Düsseldorf		✓		✓			
Robert Schumann HS Düsseldorf	✓				✓	✓	
Folkwang U der Künste			✓	✓		✓	
HS für Musik und Tanz Köln	✓					✓	
Kunst-HS für Medien Köln			✓	✓		✓	
Kunstakademie Münster			✓	✓	✓		✓
Alle Kunsthochschulen	**2**	**1**	**4**	**5**	**2**	**4**	**2**
Alle Hochschulen	**5**	**12**	**13**	**34**	**4**	**28**	**5**

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

minierungsformen mit einer gemeinsamen Strategie begegnet werden (Schlenzka 2022: 20).

In der aktuellen Befragung der Hochschulen wurde diese Entwicklung aufgegriffen und nach der Art der Richtlinie unterschieden: So konnten die Hochschulen spezifizieren, ob sie über eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG-Richtlinie) und/oder über eine Antidiskriminierungsrichtlinie verfügen. Im Ergebnis zeigt sich zunächst, dass 30 der 37 Hochschulen in NRW eigene rechtliche Normen des Diskriminierungsschutzes verabschiedet haben (vgl. Tab. II 4.1). Unter den sieben Hochschulen, die keine entsprechende Richtlinie aufgelegt haben, befindet sich als einzige Universität die Universität Münster sowie sechs HAWs.[18] Demgegenüber bleiben die Kunsthochschulen ihrer Rolle als „Vorreiterinnen" treu (Herrmann et al. 2022: 37): Alle Kunsthochschulen haben mindestens eine Richtlinie gegen Diskriminierung oder zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet.[19] Die weitere Auswertung der Rückmeldungen ergibt zudem, dass an fünf Hochschulen ausschließlich SDG-Richtlinien, an weiteren 13 Hochschulen sowohl SDG-Richtlinien als auch Antidiskriminierungsrichtlinien und an zwölf Hochschulen ausschließlich Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet wurden. Anhand der Ergebnisse wird deutlich, dass sich gegenüber der erstmaligen Erhebung in 2019 vor allem bei den HAWs Bewegung zeigt: Insgesamt fünf HAWs, die zum Zeitpunkt der ersten Erhebung noch nicht über eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verfügten (Kortendiek et al. 2019: 215), haben sich in der Zwischenzeit für einen umfänglichen Diskriminierungsschutz entschieden.

4.2 ANSPRECHPERSONEN UND ANLAUFSTELLEN: QUALIFIZIERUNG UND DOKUMENTATION

Hochschulen diskriminierungsarm zu gestalten, erfordert ein Schutzkonzept und, damit verbunden, niedrigschwellige und zugleich qualifizierte Beratungsangebote, die Betroffenen konkrete Unterstützung bieten (Gebrande/Simon 2022: 57f.; Schlenzka 2022: 22; Wolff/Engelhardt 2023). Dies bedeutet, dass Personen, die Beratungen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt leisten, entsprechend geschult und mit Beratungskompetenz ausgestattet sein sollten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 24ff.; Schlenzka 2022: 22). Zudem ist nach § 13 Abs. 1 AGG eine Beschwerdestelle – und damit eine formale Beschwerdemöglichkeit – einzurichten, die Beschwerden von Beschäftigten aufgrund einer Benachteiligung entgegennimmt und prüft.

Der Erhebung des MKWs zufolge verfügen alle Hochschulen über Anlaufstellen für Studierende und Beschäftigte, an die sich Hochschulangehörige im Fall von sexualisierter Belästigung und Gewalt wenden können (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023: Anlage 1). Es ist fast immer die Gleichstellungsbeauftragte, die als Ansprechperson für beide Statusgruppen fungiert; nur in Einzelfällen gibt es eine auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt spezialisierte oder externe juristische Beratungsstelle. Für die Studierenden stehen oftmals auch die Allgemeinen Studierendenausschüsse und z. T. auch Beschwerdestellen nach AGG zur Verfügung. Häufig sind letztere im Justiziariat, in der Personalabteilung oder unmittelbar im Rektorat angesiedelt. Darüber hinaus werden für die Beschäftigten auch die direkten Vorgesetzten oder die Dekanate als Anlaufstellen im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt benannt.

Inwieweit insbesondere Ansprechpersonen, die nicht im Rahmen einer spezialisierten oder externen Beratungsstelle an den Hochschulen tätig sind, für ihre Aufgabe geschult sind, geht aus dem Bericht des MKWs nicht hervor. Daher wurden die Hochschulen in der eigenen schriftlichen Befragung zunächst gefragt, welche Schulungsangebote sie für Ansprechpersonen und Beschwerdestellen bereithalten und ob diese auf freiwilliger Basis absolviert werden oder verpflichtend sind. Des Weiteren steht die interne Dokumentation von Beratungsanfragen und Beschwerden im Fokus

[18] Laut Auswertung des MKWs (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023) existiert an der Universität Münster zwar keine Richtlinie, jedoch eine Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster". Diese verbietet Diskriminierung sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Vgl. https://www.wiwi.uni-muenster.de/fakultaet/sites/fakultaet/files/downloads/vereinbarung_partnerschaftliches_verhalten.pdf [Zugriff am 01.08.2025].

[19] Die besondere Situation an Kunsthochschulen wird in der handlungsorientierten Forschung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vielfach thematisiert (vgl. Kirschning 2022, 2023). Aufgrund des z. T. sehr engen persönlichen Betreuungsverhältnisses zwischen Lehrenden und Studierenden gibt es im Vergleich zu anderen Hochschularten mehr Gelegenheitsstrukturen für Machtmissbrauch und sexualisierte Belästigungen.

der folgenden Abschnitte. Eine interne anonymisierte Dokumentation kann Aufschluss über das Vorkommen und den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule geben und so auch für die weitere Präventionsarbeit genutzt werden.

4.2.1 Schulungs- und Fortbildungsangebote

Laut § 11 Abs. 4 LGG müssen die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann" und der „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" regelmäßiger Bestandteil der Fortbildungsangebote der Hochschulen sein. Die Themen sind „insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind", vorzuhalten. Das AGG verweist in § 12 Abs. 2 auf die Pflicht von Arbeitgebern, „im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung" auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen nicht nur hinzuweisen, sondern darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Ein bestimmter Personenkreis – wie Führungskräfte – wird hier anders als im LGG nicht angesprochen. Schulungen oder Qualifizierungen für Ansprechpersonen in Anlauf- und Beschwerdestellen sind demnach gesetzlich nicht explizit vorgegeben.

Die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung ergeben, dass mit Ausnahme der Hochschule für Musik und Tanz Köln alle Hochschulen den Ansprechpersonen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Möglichkeiten zur Fortbildung anbieten (vgl. Tab. II 4.1). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Art und Anzahl der Anlaufstellen an den Hochschulen sehr unterscheiden (vgl. Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023). Dies spiegelt sich auch in den Schulungs- und Fortbildungsangeboten wider.

Weiterhin zeigt sich, dass der Besuch von Fortbildungen und Schulungen in der Regel auf freiwilliger Basis erfolgt. Nur wenige Hochschulen berichten, dass in bestimmten Fällen Schulungsangebote verpflichtend sind. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf gibt an, dass die verantwortlichen Personen in den Anlauf- und Beschwerdestellen eine verpflichtende Ausbildung über ein externes Institut für Mediation und Beratung absolvieren. Die verpflichtenden Schulungsangebote im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Hochschule Rhein-Waal richten sich an die Führungskräfte der Hochschule. Zudem müssen „alle Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft" eine AGG-Schulung durchlaufen. Des Weiteren hat die Ansprechperson für Antidiskriminierung die Schulung „Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen" der Akademie des Deutschen Akademischen Austauschdienstes e. V. (DAAD) absolviert. Die Kunstakademie Münster und die Universität Paderborn verfügen sowohl über freiwillige als auch verpflichtende Schulungsangebote. An der Kunstakademie Münster hat eine externe Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt (Zartbitter e. V.) einen verpflichtenden Seminartag durchgeführt, während das verpflichtende Fortbildungsangebot der Universität Paderborn ausschließlich Referent_innen des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) adressiert. Diese müssen an Awareness-Schulungen teilnehmen. Eine Besonderheit besteht zudem an der Universität Bielefeld, die mit ihrem externen Sicherheitsdienst vereinbart hat, dass dessen an der Hochschule eingesetztes Personal nachweislich zum Thema „Umgang mit Betroffenen von Sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt" geschult sein muss. Auch an der Fachhochschule Aachen stellen Fortbildungen ein freiwilliges Angebot dar, dennoch hat sie ausgeführt, dass die im Rahmen ihrer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie neu eingerichtete Vertrauensstelle „verpflichtende und maßgeschneiderte Schulungen zu Rechtsgrundlagen (insb. AGG und interne Regelungen) und Gesprächsführung" erhält.

An 32 Hochschulen basiert die Teilnahme an den Schulungsangeboten ausschließlich auf Freiwilligkeit. Darunter befinden sich Hochschulen wie die Folkwang Universität der Künste sowie die TU Dortmund, die darauf verweisen, dass in ihren eigenen Beratungs- und Anlaufstellen bereits qualifiziertes Personal tätig ist, das sich auf regelmäßiger Basis zu den Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung und Gewalt fortbildet.

In den folgenden Abschnitten werden diese freiwilligen Angebote exemplarisch vorgestellt.

Zielgruppen

Sofern dies aus den Antworten der Hochschulen hervorgeht, richten sich Workshops und Schulungen hauptsächlich an Ansprechpersonen. So bietet die Universität Münster den Workshop „Erstgespräche: Wie gestalte ich einen Safe Space für Betroffene von sexueller Gewalt und Diskriminierung" an, der auch Lehrenden und weiteren Interessierten offensteht. Das Angebot der Universität Wuppertal umfasst die „advd-Ausbildungsreihe für Antidiskriminierungsbe-

rater*innen an Hochschulen", während die Kunstakademie Düsseldorf eine Kommunikationsschulung für Beratungsstellen organisiert. Auch für die Personen in den Beschwerdestellen nach AGG werden Schulungen angeboten: Die Universität Bochum führt eine eintägige Schulung zu AGG-Beschwerdeverfahren und Interviewtechniken durch. Hierzu führt sie aus, dass es sich zwar um ein freiwilliges Angebot handelt, „dennoch wurde sich darauf geeinigt, dass alle Mitglieder der Beschwerdestelle, inklusive Vertretungen, daran teilnehmen werden". Auch an der Hochschule Niederrhein haben „die verantwortlichen Personen der AGG Beratungs- und -Beschwerdestelle […] erste Fortbildungsveranstaltungen zum AGG besucht".

Neben den konkreten Ansprechpersonen gibt es zudem Fortbildungen für Führungskräfte und Lehrende: So richtet sich an der Technischen Hochschule Köln eine Online-Schulung zu Ausdrucksformen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und sich daraus ergebenden Handlungsanforderungen an Führungskräfte und Lehrende. Darüber hinaus werden weitere Adressat_innen für Schulungen angegeben. So gibt es an der Universität Münster ein „Grundlagenseminar: Belästigung und sexualisierte Gewalt im Kontext Hochschule", dessen Zielgruppe die Hausmeister_innen der Universität sind, und an der Universität Paderborn können auch die „Interessenvertretungen" halbtägig an Fortbildungen zum Thema sexuelle Belästigung teilnehmen. Die Fachhochschulen Aachen, Dortmund und Südwestfalen berichten zudem, dass sich auch die Gleichstellungsbeauftragten explizit zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt fortgebildet haben. Die Fachhochschule Südwestfalen schreibt hierzu: „Die zentrale GB hat eine Fortbildung zu Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt besucht und entsendet weitere Kolleginnen".

Teilweise richten sich Schulungs- und Fortbildungsangebote auch an alle Hochschulangehörigen. Hierzu gehören Sensibilisierungs-Workshops und Vorträge, etwa an der RWTH Aachen, oder das Seminar „Diskriminierungsfreie Hochschule" an der Westfälischen Hochschule. Neben eigenständigen Sensibilisierungs-Workshops ist an der Deutschen Sporthochschule Köln die Thematik auch in bestehende Fortbildungsangebote der Hochschuldidaktik sowie in das Programm „Startsprung in die Lehre" für neue Mitarbeitende integriert. Die Hochschule Niederrhein ermöglicht allen Beschäftigten die Teilnahme an einer AGG-Schulung in Form eines Online-Selbstkurses. Die Fachhochschule Südwestfalen plant nach der Verabschiedung einer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie ein umfassendes Qualifizierungsangebot für Anlaufstellen, Personen mit Führungsaufgaben oder Lehrtätigkeiten.

Austausch und Vernetzung

Um Personen, die mit belastenden Themen wie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt befasst sind, in die Lage zu versetzen, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern, sind nicht nur einmalige, grundständige Schulungen erforderlich, sondern auch fortlaufende Formate der Begleitung, des Austauschs und der Vernetzung. Insgesamt sechs Hochschulen verweisen auf Vernetzungsangebote für Ansprechpersonen, bspw. regelmäßige Austauschtreffen an der Hochschule Düsseldorf. An der Fachhochschule Aachen besteht für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die als Ansprechperson fungiert, die Möglichkeit zur Teilnahme an einer hochschulübergreifenden Supervision. Vier Hochschulen zählen auch Arbeitskreise zu ihrem Schulungsangebot. Genannt werden der Runde Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der RWTH Aachen, das an der Hochschule Düsseldorf etablierte Antidiskriminierungsnetzwerk oder der Arbeitskreis Antidiskriminierung an der Universität Bochum, die Schulungen anregen, koordinieren oder grundlegend mit der Thematik sexualisierter Diskriminierung und Gewalt befasst sind. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung der Hochschule Rhein-Waal arbeitet auch in entsprechenden bundes- und landesweiten Netzwerken mit.

Anbietende – extern oder intern

Durchgeführt oder auch organisiert werden die Schulungen und Fortbildungen teilweise durch hochschulinterne Stellen wie Gleichstellungs- und/oder Diversity-Büros, so an der Universität Düsseldorf. Die Hochschule Bochum meldet zurück, dass die Schulung durch die Vizepräsidentin mit dem Ressort Diversity erfolge. An anderen Hochschulen, wie den Universitäten Duisburg-Essen und Münster, zählen entsprechende Fortbildungen zum eigenen Schulungsangebot. Zudem melden einige Hochschulen zurück, dass sie für Inhouse-Schulungen mit externen Dienstleistenden kooperieren. So arbeitet die Universität Bielefeld mit dem „Frauennotruf Bielefeld e. V." zusammen, die Folkwang Universität der Künste sowie die Universität Wuppertal greifen auf die Expertise des Antidiskriminierungsverbands Deutschland e. V. zurück. An der Hochschule Hamm-Lippstadt existiert für Ansprechpersonen im Sinne des AGGs sowie für Personen, die im

Kontext des Bedrohungsmanagements arbeiten, „ein umfassendes Schulungspaket durch das externe ‚Institut für Psychologie und Bedrohungsmanagement'" und an der FernUniversität Hagen wird künftig ein Selbstlernkurs von externen Expert_innen entwickelt. Drei Hochschulen nutzen zudem die Angebote der „Hochschulübergreifenden Fortbildung NRW" (HÜF-NRW), bspw. um Grundlagen der Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu vermitteln, wie dies an der Fachhochschule Südwestfalen Praxis ist. Darüber hinaus teilen die Universitäten Duisburg-Essen und Siegen mit, dass verantwortliche Personen externe Schulungsangebote wahrnehmen können.

4.2.2 Dokumentationsweisen

Ein weiterer relevanter Aspekt des Beschwerde- und Beratungsprozesses ist die Dokumentation der Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, mit denen sich Hochschulangehörige an die Ansprechpersonen oder Stellen wenden. Formelle Beschwerden nach § 13 Abs. 1 AGG sollten dokumentiert werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 45), doch es bietet sich ebenfalls an, auch Beratungsanfragen und informelle Beschwerden zu dokumentieren, denn aus der Dokumentation lassen sich gegebenenfalls weitere präventive Maßnahmen ableiten. Bei der Dokumentation ist auf den Schutz von Persönlichkeitsrechten und die Anonymität der beschwerdeführenden Person, der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, sowie möglicher weiterer beteiligter Personen zu achten. Deshalb wird im Folgenden der Blick darauf gerichtet, ob und wie die nordrhein-westfälischen Hochschulen Beratungsanfragen sowie informelle und formelle Beschwerden intern dokumentieren.

Die weitaus meisten Hochschulen (33) bejahen, Beratungsanfragen und/oder Beschwerden intern zu dokumentieren, an vier Hochschulen ist dies bislang noch nicht der Fall (vgl. Tab. II 4.1). Darunter ist auch die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die ausführt, dass sie „für formelle Beschwerdefälle sowie als Meldung von Fallzahlen der Verdachtsfälle und informellen Beschwerden" eine interne Dokumentation für die Zukunft plant.

Die Art der Dokumentation erfolgt je nach Hochschule – bisweilen auch innerhalb einzelner Hochschulen – unterschiedlich. Drei Hochschulen geben an, Fälle nur teilweise zu dokumentieren: An der Fachhochschule Südwestfalen

> *„[verzichten] einige Beratungsstellen […] auf eine Dokumentation, andere erstellen formlose, teils auch anonymisierte Dokumentationen; offizielle Beschwerden werden selbstverständlich dokumentiert, sind bislang aber nur sehr selten erfolgt".*

Auch sechs weitere Hochschulen heben die ausdrückliche Erfassung formeller Beschwerden hervor; dafür sind jedoch unterschiedliche interne Stellen zuständig. An der Universität Bochum erfolgt diese über das Personaldezernat, an der Universität Bonn über das Gleichstellungsbüro sowie über die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz. An der FernUniversität Hagen ist hierfür die Antidiskriminierungsbeauftragte und die AGG-Beschwerdestelle zuständig, während es an der Universität Münster das Compliance Office ist. Die Kunstakademie Münster berichtet, dass sie formelle Beschwerdefälle dokumentiert, ohne hierbei eine genaue Stelle zu präzisieren.

Als weitere Orte der Dokumentation benennen fünf Hochschulen die hochschuleigene Beschwerdestelle. Darüber hinaus sind Ombudsstellen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie der Kunsthochschule für Medien Köln für die Dokumentation zuständig, an insgesamt vier Hochschulen wird dies von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsbüro übernommen.

Andere Hochschulen machen zu ihrer Dokumentationspraxis keine weiteren Angaben oder melden zurück, nur über ein uneinheitliches Verfahren zu verfügen. So ist die Dokumentationspraxis an der Universität Duisburg-Essen „in den jeweiligen Beratungsstellen unterschiedlich, es gibt kein übergeordnetes System". Die Universität Düsseldorf beabsichtigt die Einführung eines einheitlichen Verfahrens. Zum zeitlichen Turnus der Erfassung gibt die Universität Köln Auskunft: Hier werden die durchgeführten Beratungen jährlich dokumentiert.

Zehn Hochschulen teilen mit, dass sie für die Dokumentation von Fällen standardisierte Erfassungsbögen, Excel-Tabellen, eine entsprechende Software oder Statistik nutzen. Die Folkwang Universität der Künste verwendet hierfür etwa die aus dem Qualitätsmanagement stammende Software evasys, während die Hochschule Rhein-Waal eine Excel-Tabelle erstellt, mit der „Zeitpunkt der Beratung, Geschlecht, Statusgruppe, Anliegen (Kurzdarstellung) und Diskriminierungsmerkmal" erfasst werden. An der Westfälischen Hochschule

und der Universität Köln kommen standardisierte Dokumentationsbögen zum Einsatz.

Der Schutz von Persönlichkeitsrechten bei der internen Erfassung von Vorfällen ist für die Hochschulen ebenfalls ein wichtiges Thema, denn elf Hochschulen geben an, dass sie die Fälle anonymisiert dokumentieren. Weitere Hochschulen thematisieren darüber hinaus, dass sie die erhobenen Daten besonders vor Zugriffen schützen, bspw. durch eine „anonymisierte Dokumentation auf einem gesicherten Server", wie an der Deutschen Sporthochschule Köln, oder durch die Verwendung „datenschutzkonformer Dokumentationssoftware" an der Universität Wuppertal.

Aus den Antworten der Hochschulen geht hervor, dass über die Falldokumentation hinaus nur an wenigen Hochschulen über Beratungen und Beschwerdeverfahren im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Bericht erstattet wird. Die Technische Hochschule Köln meldet etwa hierzu zurück, dass ein „internes jährliches anonymisiertes Berichtswesen im Senat über die Beauftragte für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt" erfolgt. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf legt die Vertrauensperson einen jährlichen Bericht vor. Auch an der Universität Bochum sollen seit dem 1. Juli 2024 alle durch die zentralen Anlaufstellen dokumentierten Fälle zu sexueller Belästigung und Gewalt oder Diskriminierung in einem Jahresbericht veröffentlicht werden. Die FernUniversität Hagen praktiziert ein „Metareporting der übergeordneten Themen". An der Universität Bielefeld erstellt der Frauennotruf e. V. als externer Kooperationspartner

> *„einen jährlichen Tätigkeitsbericht, der eine anonymisierte Statistik zu den Beratungsfällen enthält. Auch werden die Beratungserfahrungen für die Entwicklung von strukturellen Veränderungsbedarfen genutzt, die durch den Frauennotruf an die Hochschulleitung und andere Verantwortliche herangetragen werden."*

4.3 MASSNAHMEN UND BEKANNTMACHUNGSWEGE

Einen wichtigen Bestandteil hochschulischer Antidiskriminierungsarbeit im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stellt die Präventionsarbeit dar. Laut Abfrage des MKWs haben fast alle befragten Hochschulen Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgelegt (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2023). Als Maßnahmen wurden interne Workshops, Seminare, Schulungen sowie Kampagnen, aber auch Forschungsprojekte und verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit angegeben. Der Kommunikation und hochschulweiten Öffentlichkeitsarbeit über diese Maßnahmen kommt in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung zu. Denn hierdurch machen die Hochschulen deutlich, dass sie gegen Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt aktiv sind. Weiterhin besteht die Problematik, dass ein Großteil der Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext nicht angezeigt wird. Gründe hierfür sind u. a. die fehlende Kenntnis von Ansprechpersonen und Hilfsangeboten sowie mangelndes Vertrauen der Betroffenen in die Unterstützungskompetenz der Hochschulen (Mense et al. 2024: 182f.; Lipinsky et al. 2022: 9; Schlenzka 2022: 18f.). Öffentlichkeitsarbeit und Transparenz über bestehende Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten können helfen, dem zu begegnen.

Im Rahmen der eigenen Hochschulbefragung stehen daher weniger die einzelnen Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als vielmehr ihre Bekanntmachungswege und somit die Öffentlichkeitsarbeit im Fokus. Darüber hinaus wurden die Hochschulen danach gefragt, wie sie die Thematik in die Lehre und das Studium integrieren. Mit Ausnahme von zwei Kunsthochschulen liegen Rückmeldungen aller Hochschulen vor.

Diese Rückmeldungen lassen eine Vielfalt an Maßnahmen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sichtbar werden. Inhaltlich decken sie verschiedene Bereiche ab: Fortbildung und Sensibilisierung, Informationen, Kampagnen, Sicherheit auf dem Campus sowie die Verabschiedung von Richtlinien, die Einrichtung von Beratungsstellen und Ansprechpersonen sowie die Kommunikation von Beschwerdewegen und -verfahren. Zugleich wird deutlich, dass der Umfang der von ihnen ergriffenen Maßnahmen sehr unterschiedlich ausfällt. Einige Hochschulen, z. B. die Universität Düsseldorf, führen ausschließlich ihre Kontakt- und Beschwerdestelle sowie ihre Richtlinie an, während etwa die Hochschule Niederrhein ein breites Spektrum an (Präventions-)Maßnahmen nennt, darunter Veranstaltungen und Schulungen, die Beteiligung

an Kampagnen wie den Orange Days, die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Schutzkonzeptes, eine Sicherheitsbegehung des Campus oder eine Befragung aller Hochschulmitglieder zu ihrem Sicherheitsempfinden.

Hinsichtlich der Bekanntmachungswege zeigt sich, dass die Hochschulen verschiedene digitale und analoge Wege nutzen, um ihre Maßnahmen hochschulweit zu kommunizieren. Häufig wird auf Internet- und Social-Media-Auftritte, digitale Lernplattformen wie Moodle oder das regelmäßige Versenden von Rundmails und Newslettern verwiesen. Dabei erfolgt die Ansprache sowohl an alle Hochschulmitglieder als auch zielgruppenspezifisch. Öffentlichkeitsarbeit in Form von Flyern, Plakaten und Aushängen, aber auch Aufklebern in Toiletten oder Infoständen zu bestimmten Anlässen wie den Orange Days oder den Erstsemesterwochen sind ebenfalls Bestandteil der Informationsweitergabe. Insbesondere die Richtlinien sowie Beschwerdestellen und -verfahren werden von den Hochschulen in den Amtlichen Mitteilungen bzw. Bekanntmachungen veröffentlicht. Da diese für viele Hochschulangehörige keine niedrigschwelligen Kommunikationsmittel darstellen, werden für die Bekanntmachung auch hier die zuvor aufgeführten Medien genannt. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln teilt mit, dass sie ihre „Richtlinie zum Schutz gegen [sexuelle] Belästigung und vor Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung" bei der Einstellung aushändigt, an der Kunstakademie Münster wird bei Begrüßung der neuen Studierenden im Orientierungsbereich, d. h. der einführenden, gemeinsamen Studienphase, darauf hingewiesen, und die Hochschule für Musik Detmold nutzt zur Bekanntmachung der Richtlinie auch ein „Infoblatt als Aushang an die Lehrenden in die jeweiligen Unterrichtsräume".

Nur rund die Hälfte der Hochschulen – insbesondere die Universitäten – berichtet, dass sie den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thematik in Studium und Lehre integriert. Auch hier gehen die Hochschulen sehr unterschiedlich vor. Einige Hochschulen wie die Fachhochschule Südwestfalen oder die RWTH Aachen nutzen Erstsemesterwochen und Einführungsveranstaltungen zum Studienbeginn für die Verbreitung von Informationen und machen dort Beratungsangebote oder ihre Richtlinie bekannt. An der Hochschule Rhein-Waal oder der TU Dortmund ist die Thematik in einzelnen Veranstaltungen auch in die Lehrinhalte integriert. An der Hochschule Bielefeld werden gezielt Lehraufträge vergeben, damit Studierende Videos oder Plakate zur Thematik entwerfen. Die Deutsche Sporthochschule Köln ist dabei, eine Pflichteinheit zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Basisstudium zu etablieren, um alle Studierenden zu erreichen. Andere Hochschulen transportieren Informationen im Rahmen der Lehre. So wird an der Universität Duisburg-Essen die Ansprechperson für Studierende zu Semesterbeginn in allen Veranstaltungen mit einer PowerPoint-Folie vorgestellt. Mehrere Hochschulen nutzen für die Weitergabe von Informationen oder die Ankündigung von Veranstaltungen auch die digitale Plattform Moodle, über die prinzipiell alle Studierenden erreichbar sind. Einige Hochschulen, z. B. die Universität Bochum, bieten gezielte Veranstaltungen für die Fachschaftsräte an oder setzen, wie die FernUniversität Hagen, die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission als Multiplikator_innen ein. Andere Hochschulen sehen die Thematik durch die Personalentwicklung sowie durch Fortbildungen für Lehrende in das Studium integriert. Die Universität Paderborn informiert auch in Lernräumen wie der Bibliothek über das Beschwerdeverfahren und stellt dort Frauenarbeitsplätze bereit.

4.4 RESÜMEE

Mittlerweile haben 30 Hochschulen Richtlinien zum Diskriminierungsschutz oder zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verabschiedet. Insbesondere Hochschulen, die erstmals eine Richtlinie erarbeiten, nutzen dies für die Verankerung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes. Die so beschlossenen Antidiskriminierungsrichtlinien regeln teilweise auch die Arbeitsweise der Beschwerdestelle im Sinne des AGGs. Erst an wenigen Hochschulen sind spezialisierte Anlauf- und Beschwerdestellen eingerichtet, oder es findet eine Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen statt, die über qualifiziertes Personal mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Antidiskriminierungs- oder der Beratungsarbeit zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verfügen.

Schulungen von Ansprechpersonen sowie Zuständigen für Beschwerden erfolgen an den Hochschulen in der Regel auf freiwilliger Basis. Über verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte berichtet nur eine Hochschule, während an mehreren Hochschulen für diese Zielgruppe sowie auch für Lehrende freiwillige Schulungen existieren. Ansonsten richten sich bestehende Angebote an Ansprechpersonen, können teilweise aber auch zielgruppenübergreifend von allen interessierten Hochschulangehörigen wahrgenommen werden.

Eine interne und anonymisierte Dokumentation von Beschwerden und Vorfällen erfolgt zwar an vielen Hochschulen, jedoch variieren die Vorgehensweisen stark. Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine hochschulübergreifende systematische Erfassung von Beratungsanfragen sowie informellen und formellen Beschwerden noch am Anfang steht.

Fast alle Hochschulen ergreifen präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Um diese in die Hochschule zu kommunizieren, nutzen sie verschiedene digitale Medien wie Websites und Social-Media-Kanäle sowie Veranstaltungs- und Fortbildungsformate. Weiterhin findet Öffentlichkeitsarbeit mithilfe von Plakaten, Flyern, Aufklebern an spezifischen Orten oder Informationsständen statt. Inwiefern es den Hochschulen tatsächlich gelingt, auf diese Weise eine breite Hochschulöffentlichkeit zu erreichen und die Präventions- und Interventionsmaßnahmen flächendeckend bekannt zu machen, lässt sich mithilfe der schriftlichen Befragung nicht erfassen.

Nur rund die Hälfte der Hochschulen – insbesondere die Universitäten – integriert sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Thematik in Lehre und Studium. Die berichteten Maßnahmen reichen vom Aufhängen eines Plakats in studentischen Lernräumen über Infostände während der Erstsemester- und Einführungswochen bis hin zu gezielten Veranstaltungen für Fachschaften sowie der Auseinandersetzung mit Diskriminierung/Antidiskriminierung im Rahmen von Lehrveranstaltungen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Hochschulbefragung, dass Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt wichtige Themen in der Gleichstellungsarbeit der nordrhein-westfälischen Hochschulen darstellen und sie ihren Diskriminierungsschutz in den vergangenen Jahren ausgebaut haben. Dennoch bestehen weiterhin Entwicklungspotenziale hin zu einem umfassenden, systematisch verankerten und qualifizierten Diskriminierungsschutz.

5 GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE

Seit 2016 wird im Rahmen des Gender-Reports erfasst, wie sich die Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen entwickelt. Für den Bericht herangezogen werden die Professuren mit einer Gender-Denomination (sowohl Voll- als auch Teildenominationen), die Zentren und Einrichtungen für Geschlechterforschung sowie die einschlägigen Studiengänge und Zertifikate an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Auf der Grundlage der Auswertung der Datenbank „Wissenschaftler_innen" des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung und eigenständigen (Website-)Recherchen, die im März 2025 erfolgten, wird der Stand der in Denominationen und Einrichtungen institutionalisierten Geschlechterforschung in diesem Kapitel fortgeschrieben. Als weitere empirische Basis werden darüber hinaus die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung in die Darstellung einbezogen.

Der Wissenschaftsrat hat 2023 „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland" verabschiedet (Wissenschaftsrat 2023) und der Geschlechterforschung in NRW im bundesweiten Vergleich eine herausgehobene Position attestiert. Im vorliegenden Kapitel wird zuerst die Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats an den nordrhein-westfälischen Hochschulen nachgezeichnet. Daran anschließend steht die Entwicklung der Professuren mit Gender-Denomination im Zentrum der Betrachtung. In diesem Zusammenhang wird auch das vom Land NRW 2024 aufgelegte „Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren" kurz vorgestellt, das einen wichtigen Beitrag für die interdisziplinäre Ausgestaltung der nordrhein-westfälischen Geschlechterforschung leistet. Die Ausstattung der Zentren und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung und die dort angesiedelten Studiengänge und Zertifikate werden abschließend in den Blick genommen.

5.1 EMPFEHLUNGEN DES WISSENSCHAFTSRATS – GESCHLECHTERFORSCHUNG IN DEUTSCHLAND UND NRW

Die 2023 veröffentlichten „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland" (Wissenschaftsrat 2023) zielen auf die Stärkung und Institutionalisierung der Geschlechterforschung an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ab. Dabei hebt der Wissenschaftsrat die Bedeutung der Geschlechterforschung für alle gesellschaftlichen Bereiche hervor, woraus sich die Notwendigkeit ergibt,

> *„Geschlechterforschung als breites Forschungsfeld zu begreifen, das nicht von einer einzelnen Disziplin bearbeitet werden kann, sondern multidisziplinär und im Idealfall auch inter- und/oder transdisziplinär aufgestellt sein muss" (Wissenschaftsrat 2023: 7).*

In Bezug auf Vernetzungsstrukturen in den Bundesländern betont der Wissenschaftsrat ausdrücklich die „strukturbildende Kraft", die das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Unterstützung einer gut ausgestatteten Koordinations- und Forschungsstelle für die Geschlechterforschung entfaltet, und stellt deren Leistungen heraus (Wissenschaftsrat 2023: 67). Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW griff die Empfehlungen auf und legte im März 2024 „Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW" vor, die Handlungsempfehlungen an die Hochschulen und die Landespolitik formulieren (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2024).

Im Rahmen der Hochschulbefragung wurde erhoben, ob und auf welche Weise die Empfehlungen des Wissenschaftsrats durch die Hochschulen beraten und ggf. bereits umgesetzt werden. Zehn Hochschulen berichten, dass die Empfehlungen diskutiert wurden, an zwölf weiteren Hochschulen ist eine Beratung in Planung. An 14 Hochschulen fand keine Erörterung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats statt. Sofern die Hochschulen dies präzisieren, erfolgte die Beratung in unterschiedlichen Gremien. Die RWTH Aachen nennt eine Rektoratssitzung mit Fakultätenkonferenz. Die Universität Paderborn gibt an, dass die Empfehlungen in der Gleichstellungskommission behandelt wurden.

Auch die Universität Münster will die Ergebnisse der Strukturbegutachtung in den Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche thematisieren. Die Kunstakademie Düsseldorf hat ebenfalls die Empfehlungen des Wissenschaftsrats diskutiert und führt in Bezug auf die Umsetzung aus, dass sie in der Hochschulvereinbarung mit dem MKW festgelegt hat, aufgrund ihrer Größe keine Gender-Professur einzurichten. Darüber hinaus gibt es eine Professur in der Pädagogik mit dem Forschungsschwerpunkt Gender, sodass „genderspezifische Aspekte erforscht und in der Lehre angeboten werden". An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurden Auszüge der Empfehlungen sowie die Hinweise auf das Förderprogramm für Professuren mit Gender-Denomination des MKWs an die Fachbereiche sowie das zentrale Institut für Wissenschaftsdialog (IWD) versendet, mit der Bitte, Umsetzung und Beteiligung zu prüfen.

Mehrere Hochschulen, darunter die Universität Duisburg-Essen und die Hochschule Rhein-Waal, melden zurück, dass sie die Empfehlungen innerhalb der lokal verankerten Geschlechterforschung bzw. in Forschungskontexten diskutieren. Die Universität Bochum, die Universität Duisburg-Essen und die Universität Paderborn sind die einzigen Hochschulen, die angeben, bereits erste Umsetzungsschritte in den Bereichen Lehre und Transfer veranlasst zu haben. Zugleich verweisen die Antworten darauf, dass die Hochschulen Geschlechterforschung auch mit Anliegen der Gleichstellung zusammenführen, indem etwa die Hochschule Bielefeld mitteilt, die Empfehlungen dahingehend zu beachten, dass Forschungsteams divers aufgestellt seien.

5.2 PROFESSUREN MIT GENDER-DENOMINATION

Geschlechterforschung und Gender Studies gehören in Nordrhein-Westfalen seit vielen Jahren zum Profil zahlreicher Hochschulen und sind ein anerkanntes Wissenschaftsfeld. Zu dieser Entwicklung hat die Förderung durch die nordrhein-westfälische Wissenschaftspolitik seit Mitte der 1980er-Jahre maßgeblich beigetragen, indem diese die Einrichtung von Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung ermöglichte.[20] Diese Netzwerkprofessuren, die zwischen 1986 und 1999 über das Wissenschaftsministerium gefördert und von den Hochschulen unter der Bedingung der dauerhaften Integration in die Struktur der Hochschule eingeworben werden konnten, bilden den Kern des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (vgl. Schmidt 2024). Die Förderung von Gender-Denominationen durch das Wissenschaftsministerium wurde 2016 im Rahmen des „Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen – Programmstrang Genderforschung" wiederaufgenommen, sodass weitere „Netzwerkprofessuren" entstanden sind. Die Denominationen hatten eine Mindestlaufzeit von sechs Jahren.[21] Über diese Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren hinaus wurden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen weitere Professor_innen berufen, die sich mit Gender-Aspekten in Forschung und Lehre befassen und deren Professur ebenfalls mit einer Gender-Denomination versehen ist.

Im Jahr 2024 hat das MKW ein neues Landesprogramm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren aufgelegt. Dieses wird im Folgenden zunächst skizziert, bevor der Überblick über den Stand der Professuren mit einer Gender-Denomination[22] erfolgt.

5.2.1 Landesprogramm zur Förderung von Gender-Denominationen und weitere Planungen der Hochschulen

Anknüpfend an die herausgehobene Position, die die nordrhein-westfälische Geschlechterforschung im Gutachten des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung einnimmt, hat das MKW im Frühjahr 2024 das Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren ausgeschrie-

[20] Die Würdigung der Geschlechterforschung als wissenschaftlich und gesellschaftlich relevantes Feld zeigt sich ebenfalls durch die Ausschreibung des Rita Süssmuth-Forschungspreises des Landes Nordrhein-Westfalen, der alle zwei Jahre durch das MKW ausgelobt wird. Vgl. https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftsfoerderung/rita-suessmuth-forschungspreis-des-landes-nordrhein [Zugriff am 01.08.2025].

[21] Aus dem Programm wurden elf Denominationen gefördert. Weitere Informationen zum Landesprogramm von 2016 und zu den Erfahrungen der Stelleninhaber_innen der aus dem Landesprogramm geförderten Professuren, siehe Kortendiek et al. (2019: 232ff.).

[22] Professuren mit Gender-Denomination – sowohl Voll- als auch Teildenominationen – werden im Folgenden als solche berücksichtigt, sofern sie einen der folgenden Begriffe in der Denomination führen: Geschlecht, Gender, Frau/Weiblichkeit, Mann/Männlichkeit, Queer. Auch Schwerpunktprofessuren, die diese Begriffe im Titel tragen, zählen als Professuren mit Gender-Denomination.

ben (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024b), mit dem die Gender- und Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen weiter gestärkt werden soll.[23] Ein Fokus liegt auf den Fächern, in denen Geschlechterforschung bislang nur wenig verankert ist. Im Programm erfolgreiche Hochschulen erhalten eine dreijährige Förderung für die Einrichtung einer Gender-Denomination unter der Voraussetzung, dass die Professur unter gleichen Bedingungen für mindestens drei weitere Jahre an der jeweiligen Hochschule fortgesetzt wird (Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2024b).

An der Antragstellung haben sich die Hochschulen in NRW rege beteiligt. Dies geht aus den Rückmeldungen auf die Hochschulbefragung hervor. In Bezug auf die Frage nach der Planung (weiterer) Professuren mit Gender-Denomination geben 15 Hochschulen (neun Universitäten, fünf HAWs und eine Kunsthochschule) an, derzeit die Einrichtung weiterer Professuren mit einem Fokus auf Geschlechterforschung zu planen. Drei Hochschulen beabsichtigen, diese im Bereich der Medizin einzurichten. Zudem beziehen sich mehrere Hochschulen in ihren Antworten dezidiert auf das Landesprogramm. So teilt etwa die Universität Münster mit, dass das Rektorat die Ausschreibung engagiert bewirbt und „die Teilnahme in Abstimmung mit den Fachbereichen" voranbringt, während die Hochschule Rhein-Waal schreibt, dass sie zum Befragungszeitpunkt „überprüft, welche Professuren (W2) in nicht-genuin sozialwissenschaftlichen Bereichen um eine Teildenomination ‚Gender' erweitert werden können". Dies unterstreicht die Bedeutung, die einer Landesförderung von Gender-Denominationen nicht nur für die Geschlechterforschung, sondern auch für die Hochschulentwicklung zukommt.

Ende Januar 2025 wurden die geförderten Denominationen bekannt gegeben: Es werden fünf Professuren mit Volldenomination für Geschlechterforschung neu eingerichtet.[24] Diese sind in unterschiedlichen Disziplinen an zwei Universitäten, zwei HAWs und einer Kunsthochschule verankert. Spätestens ab dem Wintersemester 2025/26 werden die Professuren „Geschlechtersensible Informatik und Ingenieurwissenschaften" an der Technischen Hochschule Köln, „Gender- und Intersektionalitätsforschung in der künstlerisch-pädagogischen Lehre" an der Hochschule für Musik Detmold, „Gender-Gerechtigkeit in der Angewandten Mathematik" an der Hochschule Bielefeld, „Geschlechtersensible Medizin unter Berücksichtigung genetischer Mechanismen" an der Universität Duisburg-Essen und „Weibliche Immunität" an der Universität Bonn ihre Arbeit aufnehmen. Dabei hat die Hochschule für Musik Detmold eine mindestens vierjährige Fortsetzung der Professur angekündigt, an der Technischen Hochschule Köln soll die Professur dauerhaft verstetigt werden.

5.2.2 Entwicklung der Professuren mit Gender-Denomination

Die Auswertungen der Hochschulbefragung,[25] der Datenbank „Wissenschaftler_innen" des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung und eigenständige Recherchen zeigen, dass im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum die Gesamtzahl an Professuren mit Gender-Denomination an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW von 65 auf 62 Professuren gesunken ist (Tab. II 5.1).[26] Vor allem an den Universitäten und Kunsthochschulen nahm ihre Anzahl ab, während sie an den HAWs stabil blieb. Mehr als drei Viertel der Professuren sind an insgesamt zwölf der 14 nordrhein-westfälischen Universitäten angesiedelt. An der Hälfte der HAWs gibt es insgesamt zwölf Professuren. Von den sieben Kunsthochschulen ist an zwei Standorten jeweils eine Gender-Professur vertreten. Allerdings handelt es sich im Fall der Hochschule für Musik Detmold um eine Position, die institutionell an der Universität Paderborn verankert ist.

Im Berichtszeitraum gab es zudem zahlreiche personelle Veränderungen. So konnten vier Professuren, die im März 2022 (dem Stichtag für den Gender-Report 2022) vakant waren, wiederbesetzt werden („Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Beratung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechter-

[23] Dieses Ziel ist Bestandteil der Koalitionsvereinbarung von CDU und GRÜNEN (2022–2027), in der es heißt: „Auf der Basis des Gutachtens des Wissenschaftsrates wollen wir die Gender- und Geschlechterforschung stärken." Vgl. https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-grune.pdf [Zugriff am 01.08.2025].

[24] Vgl. https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftsfoerderung/programm-zur-foerderung-von-gender-denominationen-fuer [Zugriff am 01.08.2025].

[25] Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurden die Hochschulen auch um Auskunft gebeten, ob seit dem letzten Berichtszeitraum Professuren mit Gender-Denomination neu eingerichtet wurden oder entfallen sind.

[26] In Bezug auf die Erhebung des letzten Gender-Reports wurden bestehende Inkonsistenzen hinsichtlich der Zählweise der Professuren bereinigt. Hierdurch können zwei im Gender-Report 2022 angeführte Professuren mit Gender-Denomination nicht mehr gezählt werden. Zugleich fehlte im Gender-Report 2022 eine seit 2021 bestehende Professur mit Gender-Denomination, die in der aktuellen Zählung nun enthalten ist.

verhältnisse" an der Universität Bielefeld, „Gender in der Sozialen Arbeit" an der Technischen Hochschule Köln sowie „Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung von Gender und Pädagogischer Anthropologie" und „Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen", beide an der Universität Duisburg-Essen). Zwei weitere Professuren, „Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Konstitution und Politik von Geschlechterverhältnissen" an der Universität Münster und „Gender Media Studies unter besonderer Berücksichtigung von Diversität" an der Universität Bochum, wurden, nachdem die Stelleninhaber_innen in den Ruhestand gegangen sind, im Berichtszeitraum wiederbesetzt. Eine weitere Professur, „Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History" an der Universität Köln, wird zurzeit vertreten. Ferner konnten eine Professur und zwei Juniorprofessuren mit Gender-Denomination im Berichtszeitraum neu eingerichtet werden: Es handelt sich um die Professuren „Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schul- und Unterrichtsentwicklung in der Grundschule und Gender Studies" an der Universität Siegen und um die beiden Juniorprofessuren an der Universität Siegen für „Sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies" sowie „Rechtssoziologie und Legal Gender Studies".[27]

Im Vergleich zu 2022 sind zum Erhebungszeitpunkt insgesamt fünf Professuren bzw. Gender-Denominationen – drei an Universitäten und je eine an einer HAW und einer Kunsthochschule – nicht mehr vorhanden. Es handelt sich um die befristeten Professuren „American Studies mit dem Schwerpunkt Gender Studies" an der Universität Bielefeld, „Gender im Recht" der FernUniversität Hagen sowie die durch das Landesprogramm von 2016 geförderte Professur „Gender und Diversity" der Folkwang Universität der Künste. Hinzuzuzählen ist der Wegfall der ebenfalls durch das Landesprogramm geförderten Gender-Denomination „Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik" an der Universität Münster sowie eine vorgezogene Nachbesetzung an der Hochschule Bochum, bei der die Gender-Denomination „Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen" nicht erhalten blieb. Darüber hinaus wurden die Marie-Jahoda-Fellowships für Geschlechterforschung an der Universität Bochum in ein Postdoc-Programm umgewandelt, und auch die Gastprofessur „Gender und Queer Studies" an der FernUniversität Hagen wird nicht mehr weitergeführt. Zum Zeitpunkt der Erhebung der Gender-Denominationen ist überdies absehbar, dass die Juniorprofessur „Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung" an der FernUniversität Hagen entfallen wird. Damit gibt es dann an der FernUniversität Hagen keine einzige Geschlechterforschungsprofessur mehr. Des Weiteren wird auch die Professur „Gender & Cultural Studies" am Fachbereich Design der Hochschule Düsseldorf nicht wiederbesetzt werden.

Tab. II 5.1 Professuren mit einer Gender-Denomination an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2025

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
Universität	**N = 49**
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: **Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Beratung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Barbara Thiessen
	4. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: **Sozial- und Gender-Epidemiologie** Prof. Dr. Céline Miani

[27] In der Hochschulbefragung gab die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg an, eine für fünf Jahre bestehende Schwerpunktprofessur „Soziale Nachhaltigkeit und Gender" eingerichtet zu haben. Da die damit verbundenen Aufgaben eine bereits bestehende Gender-Denomination ablöste, wird diese hier nicht als eine neue Gender-Denomination gezählt.

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
U Bielefeld	5. Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie: **Moderne Geschichte und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Martina Kessel
	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. Medizinische Fakultät OWL: **Geschlechtersensible Medizin** Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione
	11. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften: **Gründungsmanagement/Gender im Gründungsprozess** (befristet) Jun.-Prof. Dr. Sabrina Backs
	12. **Gender-Gastprofessur** (befristet) (wechselnde Besetzung/fakultätsübergreifende „Wanderprofessur")
U Bochum	13. Fakultät für Geschichtswissenschaft: **Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Maren Lorenz
	14. Fakultät für Geschichtswissenschaft: **Kunstgeschichte der Moderne mit einem Schwerpunkt in der Kultur- und Geschlechtergeschichte** Prof. Dr. Änne Söll
	15. Fakultät für Philologie: **Transformation audiovisueller Medien unter der besonderen Berücksichtigung von Gender und Queer Theory** Prof. Dr. Henriette Gunkel
	16. Fakultät für Philologie: **Gender Media Studies unter besonderer Berücksichtigung von Diversität** Prof. Dr. Julia Bee
	17. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Gender Studies** Prof. Dr. Katja Sabisch
	18. Fakultät für Sozialwissenschaft: **Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht** Prof. Dr. Heike Kahlert
TU Dortmund	19. Fakultät Kulturwissenschaften: **Neuere und neueste deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität** Prof. Dr. Sigrid Nieberle
	20. Fakultät Rehabilitationswissenschaften: **Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung** (befristet) Vertr.-Prof. Dr. Christiane Schnell
	21. Fakultät Sozialwissenschaften: **Soziologie der Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Mona Motakef
U Düsseldorf	22. Philosophische Fakultät: **Modernes Japan – Kulturwissenschaften und Genderforschung** Prof. Dr. Andrea Germer
U Duisburg-Essen	23. Fakultät für Bildungswissenschaften: **Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen** Prof. Dr. Patricia Olivera Stošić
	24. Fakultät für Bildungswissenschaften: **Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung von Gender und Pädagogischer Anthropologie** Prof. Dr. Friederike Schmidt
	25. Medizinische Fakultät: **Viszerale Transplantation unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte** Prof. Dr. Arzu Oezcelik

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
U Duisburg-Essen	26. Medizinische Fakultät: **Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten** Prof. Dr. Anke Hinney
	27. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: **Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit** vakant
	28. Fakultät für Informatik: **Sozialpsychologie: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien** Prof. Dr. Nicole Krämer
FernU Hagen	29. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften: **Literatur- und medienwissenschaftliche Genderforschung** (befristet) Jun.-Prof. Dr. Irina Gradinari
U Köln	30. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung** Prof. Dr. Susanne Völker
	31. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Organisation, Technik und Geschlecht** Prof. Dr. Eva Sänger
	32. Humanwissenschaftliche Fakultät: **Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History** z. Zt. Vertr.-Prof. PD Dr. Petra Götte
	33. Philosophische Fakultät: **Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung** Prof. Dr. Monika Schausten
	34. Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie: **Medizinische Psychologie/Neuropsychologie und Gender Studies** Prof. Dr. Elke Kalbe
	35. Philosophische Fakultät: **Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Claudia Liebrand
U Münster	36. Katholisch-Theologische Fakultät: **Religionspädagogik, Bildungs- und Genderforschung** Prof. Dr. Judith Könemann
	37. Katholisch-Theologische Fakultät: **Christliche Sozialwissenschaften und sozialethische Genderforschung** Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins
	38. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften: **Politikwissenschaft mit Schwerpunkt der Konstitution und Politik der Geschlechterverhältnisse** Prof. Dr. Ulrike Krause
U Paderborn	39. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: **Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Antje Langer
	40. Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: **Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung**[28] Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
	41. Fakultät für Kulturwissenschaften: **Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies** Prof. Dr. Jörn Steigerwald
	42. Fakultät für Kulturwissenschaften/Psychologie: **Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung** Prof. Dr. Heike M. Buhl
U Siegen	43. Philosophische Fakultät/Seminar für Katholische Theologie: **Die Bibel und ihre Didaktik – Gender Studies/Masculinity Studies** Prof. Dr. Hans-Ulrich Weidemann
	44. Philosophische Fakultät/Medienwissenschaftliches Seminar: **Medien und Kommunikation/Gender Media Studies** Prof. Dr. Dagmar Hoffmann

[28] 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	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
U Siegen	45. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Department Kunst und Musik: **Populäre Musik und Gender Studies** Prof. Dr. Florian Heesch
	46. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Department Erziehungswissenschaft: **Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Schul- und Unterrichtsentwicklung in der Grundschule und Gender Studies** Prof. Dr. Alexandra Flügel
	47. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Department Erziehungswissenschaft: **Sozialwissenschaftliche Kriminologie und Legal Gender Studies** Jun.-Prof. Dr. Dörte Negnal
	48. Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht: **Rechtssoziologie und Legal Gender Studies** Jun.-Prof. Annika Gomille
U Wuppertal	49. Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften/Erziehungswissenschaft: **Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität** Prof. Dr. Astrid Messerschmidt

HAW	N = 12
HS Bielefeld	50. Fachbereich Ingenieurwissenschaften/Architektur/Bauingenieurwesen: **Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frauen im Baubetrieb** Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons
	51. Fachbereich Ingenieurwissenschaften: **Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften** Prof. Dr. Andrea Kaimann
	52. Fachbereich Sozialwesen: **Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit** Prof. Dr. Claudia Rademacher
HS Bonn-Rhein-Sieg	53. Fachbereich Elektrotechnik, Maschinenbau und Technikjournalismus: **Journalistik – Schwerpunkt „Soziale Nachhaltigkeit und Gender“** Prof. Dr. Susanne Keil
FH Dortmund	54. Angewandte Sozialwissenschaften: **Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität** Prof. Dr. med. Gabriele Dennert
HS Düsseldorf	55. Fachbereich Design: **Gender & Cultural Studies** Prof. Dr. Yvonne P. Doderer
	56. Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften: **Soziologie mit besonderem Schwerpunkt Geschlechtersoziologie** Prof. Dr. Christiane Leidinger
HS Rhein-Waal	57. Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie: **Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung** Prof. Dr. Eva Maria Hinterhuber
HS Ruhr West	58. Institut Informatik: **Human Factors and Gender Studies** Prof. Dr. Sabrina Eimler
TH Köln	59. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): **Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung** Prof. Dr. Inken Lind
	60. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): **Gender in der Sozialen Arbeit** Prof. Dr. Carolin Küppers
HS Westfälische	61. Fachbereich Wirtschaft: **Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management unter Berücksichtigung von Gender und Diversity** Prof. Dr. Kerstin Ettl

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und Professor_in
Kunsthochschule	N = 1
Kunst-HS für Medien Köln	62. Kunst- und Medienwissenschaften: **Queer Studies in Künsten und Wissenschaft** Prof. Dr. Isabell Lorey
HS für Musik Detmold	Kulturwissenschaft/Musikwissenschaft: **Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung** (Verankerung: U Paderborn) Prof. Dr. Rebecca Grotjahn

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Stand März 2025).

5.2.3 Zusammensetzung der Professuren nach Fächergruppen

Knapp die Hälfte der insgesamt 62 Professuren mit einer Gender-Denomination ist in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften situiert (Tab. II 5.2). Von diesen sind jedoch nur sehr wenige einem wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Fachgebiet zugeordnet. Mit großem Abstand folgt die Fächergruppe Geisteswissenschaften, denen etwa ein Viertel aller Professuren zuzuordnen sind, ihr Anteil ist leicht gestiegen. In den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (rund 11,3 %) und Ingenieurwissenschaften (rund 9,7 %) ist die Geschlechterforschung nur schwach durch Professuren mit entsprechenden Denominationen verankert. Während der Anteil der Professuren in der Medizin im Vergleich zum letzten Gender-Report anstieg, stagniert dieser in den Ingenieurwissenschaften ebenso wie in der Kunst und den Kunstwissenschaften. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gab es bislang nur eine Professur mit einer Gender-Denomination im Fach Physik, die an der Universität Münster verankert war. Mit dem Wegfall dieser Denomination ist in dieser Fächergruppe ebenso wie im Sport und in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin die Geschlechterforschung nicht mehr durch eine dafür auch im Titel ausgewiesene Professur in Forschung und Lehre präsent.

Hier sind künftig durch die im Rahmen des aktuellen Landesprogramms zur Förderung von Gender-Denominationen Veränderungen zu erwarten, da diejenigen Hochschulen erfolgreich waren, die Gender-Denominationen in den Fächern Mathematik, Informatik, der Medizin und der künstlerisch-pädagogischen Lehre verankern werden. Zugleich bleibt zu hoffen, dass die Hochschulen diese Denominationen auf Dauer anlegen und dass diejenigen Hochschulen, die sich auf die Ausschreibung beworben haben, ohne den Förderzuschlag zu erhalten, die Einrichtung weiterer Professuren für Geschlechterforschung auf anderen Wegen realisieren, um geschlechterbezogene Forschung und Lehre disziplinübergreifend und fachspezifisch zu stärken und weiter zu institutionalisieren.

Tab. II 5.2 Gender-Denominationen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Fächergruppen 2025

Fächergruppe	Anzahl	%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27	43,5 %
Geisteswissenschaften	17	27,4 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	7	11,3 %
Ingenieurwissenschaften	6	9,7 %
Kunst, Kunstwissenschaft	4	6,5 %
Sport	0	(-)
Mathematik, Naturwissenschaften	0	(-)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	(-)
Interdisziplinäre Gastprofessuren	1	1,6 %
Gesamt	**62**	**100 %**

Quelle: Erhebung auf der Basis der Wissenschaftler_innen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Befragung der NRW-Hochschulen (Stand März 2025).

5.3 ZENTREN UND ARBEITSSTELLEN FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG UND IHRE AUSSTATTUNG

Neben den Professuren mit einer Gender-Denomination, die Themen der Geschlechterforschung in die Forschung und Lehre ihrer jeweiligen Disziplinen einbringen, arbeiten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sowohl interdisziplinäre Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies als auch fächerbezogene Arbeitsstellen und Einrichtungen. Über diese institutionellen Strukturen werden Studiengänge und Zertifikatsprogramme organisiert, aber auch interdisziplinäre Qualifizierungsprogramme wie bspw. das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung" an der Universität Bielefeld realisiert. Im Folgenden wird ein Überblick über die bestehenden Strukturen gegeben.

5.3.1 Zentren, Arbeitsstellen und Studiengänge

Im Jahr 2025 gibt es an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sechs interdisziplinäre Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies, acht disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen sowie sechs fachübergreifende Studiengänge der Gender Studies.

Zentren für Geschlechterforschung und Gender Studies

Aktuell gibt es – wie bereits vor drei Jahren – an sechs Universitäten zentrale wissenschaftliche Einrichtungen zur Förderung der Geschlechterforschung:

1. Universität Bielefeld | Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
2. Universität Bochum | Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)
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

Darüber hinaus forschen und lehren an sieben Hochschulen acht disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen, die sich thematisch auf die Geschlechterforschung in einer Fachdisziplin (Medizin, Theologie, Sport, Philosophie) konzentrieren:

1. Universität Bielefeld | AG 10 Geschlechtersensible Medizin
2. Universität Bonn | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
3. Universität Duisburg-Essen | Institut für Gendersensible Medizin (IGSM)
4. Deutsche Sporthochschule Köln | Institut für Soziologie und Genderforschung
5. Technische Hochschule Köln | Institut für Geschlechterstudien (IFG)
6. Universität Münster | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
7. Universität Münster | Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung (AITG)
8. Universität Paderborn | Center for the History of Women Philosophers and Scientists (HWPS)

Das ehemalige Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) an der Universität Münster wurde mit der Emeritierung der leitenden Professorin eingestellt. Im Berichtszeitraum entstand jedoch die Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung (AITG) an der gleichen Universität. Neu hinzugekommen ist 2024 auch das Institut für Gendersensible Medizin (IGSM) an der Universität Duisburg-Essen.

Studiengänge für Gender Studies

Weiterhin finden sich fachübergreifende Studiengänge für Gender Studies an sechs Standorten:

1. Universität Bielefeld | Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung (Master)
2. Universität Bochum | Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft (2-Fächer-Master)
3. Universität Bochum | International Gender Studies (1-Fach-Master)
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)
6. Hochschule Rhein-Waal | Gender and Diversity (Bachelor)

Zertifikate für Gender Studies

Zertifikatsstudien haben sich mittlerweile als eine Form etabliert, Studierenden in einem kleineren Umfang als durch einen Vollstudiengang Kompetenzen in den Gender Studies zu vermitteln. Deshalb werden sie hier erstmals im Gender-Report aufgeführt:

1. Universität Bonn | Zertifikat Gender Studies[29]
2. Universität Köln | Zertifikat Gender Studies
3. Technische Hochschule Köln | Zertifikat Genderkompetenz
4. Universität Paderborn | Zertifikat Geschlechterstudien/ Gender Studies

Frauenstudiengänge und Weiterbildende Studien

Einzig an der Hochschule Ruhr West besteht noch ein Frauenstudiengang in NRW. Dieser ist im Fach Maschinenbau (Bachelor) eingerichtet. Der im Gender-Report 2022 aufgeführte Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit an der Katholischen Hochschule NRW wurde in Studiengang Soziale Arbeit kompakt (BASA kompakt) umbenannt und wendet sich nunmehr an Menschen mit familiärer, beruflicher und/oder Pflegeverantwortung. Weiterbildende Studien wie das Frauenstudium an der Universität Bielefeld wurden eingestellt.

5.3.2 Zur Ausstattung der Zentren und Einrichtungen

In seiner Empfehlung für die Entwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland hob der Wissenschaftsrat die Bedeutung einer auskömmlichen Ausstattung der Zentren und Einrichtungen für Geschlechterforschung hervor. Im Rahmen der schriftlichen Befragung der Hochschulen in NRW im Sommer 2024 wurden die zehn Hochschulen, die über eine Einrichtung für Geschlechterforschung verfügen (Zentrum, Forschungs- und Arbeitsstelle für Geschlechterforschung), erstmals im Rahmen der Hochschulbefragung gebeten, Auskunft über deren Personalmittel (in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ohne Professur) zu geben. Hierbei handelt es sich um die folgenden Hochschulen: Universität Bielefeld, Universität Bochum, Universität Bonn, Universität Duisburg-Essen,[30] Deutsche Sporthochschule Köln, Universität Köln, Universität Münster, Universität Paderborn, Universität Siegen und Technische Hochschule Köln.

Aus der Hochschulbefragung geht hervor, dass die personelle Ausstattung der Einrichtungen variiert (Tab. II 5.3).[31] Die mit Abstand meisten Personalstellen (17) weist das IZG der Universität Bielefeld auf. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass 14 dieser befristeten Stellen über das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung" finanziert werden und es sich hierbei hauptsächlich um Qualifikationsstellen im Rahmen des Kollegs und nicht um das IZG unterstützende Stellen handelt.[32] Daher werden diese 14 Stellen nicht weiter in die Betrachtung einbezogen. Damit entsprechen die Stellenanteile (sowohl wissenschaftliches als auch Verwaltungspersonal) an den 14 Einrichtungen der zehn Hochschulen 14,8 VZÄ. Davon entfallen 11,5 VZÄ auf entfristete Stellen, während es sich bei den restlichen 3,3 VZÄ um befristete Stellen handelt. Die Stellenanteile sind sehr unterschiedlich auf die einzelnen Einrichtungen verteilt. An den Universitäten Bielefeld und Köln sind die Zentren mit jeweils 3,0 Vollzeitstellen ausgestattet, gefolgt von der Universität Bochum mit 2,5 Stellenanteilen. An diesen Zentren werden neben der Forschungskoordination auch die Gender-Studies-Studiengänge koordiniert. Demgegenüber geben die Technische Hochschule Köln und die Universität Münster keine den Einrichtungen unmittelbar zugeordneten Personalstellen an. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Mitarbeiter_innen entweder einer Professorin oder der entsprechenden Fakultät zugeordnet sind. An der Universität Duisburg-Essen sind mit dem EkfG und dem neu gegründeten IGSM zwei Einrichtungen für Geschlechterforschung verankert. Erstere verfügt über Stellen im Umfang von 2,3 VZÄ und letztere über 1,5 VZÄ sowie zusätzlich eine Stelle einer wissenschaftlichen Hilfskraft (WHK). Am ZG der Universität Paderborn gibt es eine Vollzeitstelle sowie Mittel für studentische Hilfskräfte (SHK) und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss (WHB). Die Universität Siegen, die Deutsche Sporthochschule Köln und die Universität Bonn weisen jeweils eine halbe entfristete Personalstelle auf.

Auch wenn es sich bei den hier aufgeführten Stellen in der Regel um unbefristete Stellen handelt, gilt es zu bedenken, dass diese aufgrund einer häufig personenbezogenen Entfristung als „mittel- und langfristig gefährdet" einzuschätzen sind, da sie „bei Jobwechsel oder Renteneintritt" zu entfallen drohen (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2024: 10).

[29] Das Zertifikat an der Universität Bonn wurde 2024 neu eingerichtet.
[30] Die Ausstattung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die an der Universität Duisburg-Essen als landesweit agierende Betriebseinheit verankert ist, wurde nicht in die Auswertung einbezogen.
[31] Das mittlerweile nicht mehr an der Universität Münster ansässige Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) wurde in die Auswertung der Stellenanteile einbezogen, da es zum Stichtag der Hochschulbefragung (30. Juni 2024) noch existierte. Da die Universität Münster die Stellenanteile den einzelnen Einrichtungen jedoch nicht zuordnet, wirkt sich dies nicht auf die folgende Darstellung der VZÄ aus.
[32] Um die Angaben zu den 17 Personalstellen einordnen zu können, erfolgte eine Nachfrage beim IZG. Demnach sind 14 der 17 Stellen dem Promotionskolleg zugeordnet. Die insgesamt zehn Doktorand_innenstellen des Promotionskollegs sind zudem 65-%-Stellen, sodass es sich bei den 14 dem Kolleg zugeordneten Stellen nicht um VZÄ handelt.

Tab. II 5.3 Personalstellen der Einrichtungen für Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2024 (in VZÄ ohne Professur)

Universität	Einrichtung	Personalstellen (VZÄ)	Davon entfristet (VZÄ)	Davon befristet (VZÄ)
U Bielefeld	Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)	3,0 (+14,0) 17	2,0	1,0 (+14,0)
U Bochum	Marie Jahoda Center for International Gender Studies (MaJaC)	2,5	2,5	0,0
U Bonn	Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung	0,5	0,5	0,0
U Duisburg-Essen	Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)	2,3	1,5	0,8
	Institut für Geschlechtersensible Medizin (IGSM)	1,5 (plus WHK)	0,5	1,0
DSHS Köln	Institut für Soziologie und Genderforschung, Abteilung Diversitätsforschung	0,5	0,5	0,0
U Köln	Gender Studies in Köln (GeStiK)	3,0	2,5	0,5
U Münster*	Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)	Keine		
	Arbeitsstelle für Islamisch-Theologische Genderforschung (AITG)	Keine		
	Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung	Keine		
U Paderborn	Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)	1 (plus SHK- und WHB-Mittel)	1	0,0
U Siegen	Zentrum Gender Studies in Siegen (Gestu_S)	0,5 (plus SHK)	0,5	0
TH Köln	Institut für Geschlechterstudien (IFG)	Keine		
Insgesamt		**14,8 (+14)**	**11,5**	**3,3 (+14)**

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024). * Die Universität Münster weist die Stellenanteile den Professuren, nicht jedoch den Zentren zu.

5.4 RESÜMEE

Im Bundesvergleich ist die Geschlechterforschung in NRW – auch dank der langjährigen Förderung durch das Land – sehr gut etabliert. Vor dem Hintergrund der Strukturbegutachtung durch den Wissenschaftsrat wird das MKW im Rahmen des Landesprogramms zur Förderung von Gender-Denominationen fünf neue Professuren mit einer Volldenomination für Geschlechterforschung fördern. Diese gleichen allerdings den festgestellten Rückgang von Professuren mit Gender-Denomination lediglich aus. Ohne zusätzliche Anstrengungen vonseiten der Hochschulen kann der Status quo auf der Ebene der Anzahl der Professuren somit allenfalls erhalten bleiben.

Auch die Verteilung der Denominationen auf die Fächergruppen und die Hochschultypen ist weiterhin sehr ungleich. Hier kann das Landesprogramm positiv wirken: Eine Professur entsteht an einer Musikhochschule, und zwei sind an HAWs dem Bereich der Informatik und Ingenieurwissenschaften sowie dem Fach Angewandte Mathematik zugeordnet. Auch die Geschlechtermedizin wird mit der Förderung zweier Professuren gestärkt. Der Ausbau der gendermedizinischen Forschung und Lehre zeigt sich ebenfalls durch die Einrichtung zweier Arbeitsstellen an den Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen sowie der Gründung des landesweiten Netzwerks „Geschlechtersensible Medizin NRW“. Diese Entwicklungen könnten Vorbild für die Verankerung der Geschlechterforschung in weiteren naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sein. Hier ist die Initiative der Hochschulen und Fächer gefragt.

Die interdisziplinären Einrichtungen und disziplinären Arbeitsstellen sowie die Koordinationsstellen der Studiengänge der Gender Studies bedürfen einer nachhaltigen Absicherung, wie auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen anmahnt. Auch wenn an den Einrichtungen in NRW Stellen verstetigt wurden, zeigt die Hochschulbefragung, dass eine systematische Absicherung noch aussteht. An zwei Hochschulen steht den Einrichtungen überhaupt kein Personal zur Verfügung, drei weitere Standorte sind lediglich mit einer halben (teils befristeten) Stelle ausgestattet. Den Hauptanteil der befristeten Stellen machen Quali-

fikationsstellen in einem Graduiertenkolleg aus. Daher sind weiterhin Anstrengungen seitens der Fächer und der Hochschulen notwendig, um die Erkenntnisse der Geschlechterforschung fächerübergreifend zu vertiefen und mit diesen für gute Lösungen drängender gesellschaftlicher, aber auch naturwissenschaftlicher, medizinischer und technologischer Fragestellungen zu sorgen. Dafür müssen Gender-Denominationen nicht nur erhalten, sondern weiter ausgebaut werden und die Zentren, Einrichtungen sowie Studiengänge über eine auskömmliche Ausstattung verfügen. Denn nur so wird das Land NRW seine vom Wissenschaftsrat bescheinigte Vorbildfunktion auch in den nächsten Jahren bewahren und festigen können.

6 FINANZIERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN IN NRW

Haushaltsplanung, Budgetierung und Mittelvergabe stellen wichtige Instrumente zur Steuerung von Gleichstellungspolitiken an Hochschulen dar. Das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz verpflichtet in § 124 Abs. 5 HG sowohl das Land NRW als auch die Hochschulen, den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe an die Hochschulen bzw. innerhalb der Hochschulen angemessen zu berücksichtigen:

> *„Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten" (§ 24 Abs. 5 HG).*

Auch die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Mittelvergabe innerhalb der Hochschulen zu beteiligen, da es laut § 24 Abs. 1 HG zu ihren Aufgaben gehört, auf die „Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte […] bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe" hinzuwirken.

Das KunstHG definiert im Vergleich zum HG den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe allgemeiner. Zudem fehlt der Verweis auf die leistungsbezogene Mittelvergabe, zumal die Kunsthochschulen von der leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) des Landes ausgenommen sind:

> *„Bei der Mittelvergabe an die Kunsthochschulen und in den Kunsthochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten" (§ 22 Abs. 5 KunstHG).*

Im Folgenden werden zuerst die gleichstellungsbezogenen Fördermittel des Landes NRW skizziert. Anschließend wird anhand der Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung näher betrachtet, wie die nordrhein-westfälischen Hochschulen den Sockelbetrag für Gleichstellung einsetzen und wie sie den Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittelvergabe berücksichtigen. Des Weiteren stehen weitere monetäre Anreizsysteme, die zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit beitragen sollen, sowie die finanzielle Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit im Fokus.

6.1 FINANZIELLE FÖRDERUNG DURCH DAS LAND NRW

Das Land NRW stellt den Hochschulen des Landes Mittel zur Förderung der Gleichstellung mit dem Ziel bereit, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbereich zu erhöhen. Ein Teil der Mittel wird für die Durchführung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder verwendet, der andere Teil fließt in die beiden Landesprogramme FF-Hochschulen und FF-Med, die in diesem Abschnitt kurz vorgestellt werden.

Mit den Fördermitteln aus dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern –

Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen" (FF-Hochschulen) soll die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen inhaltlich und strukturell unterstützt werden. Die Höhe der jährlich verausgabten Gelder richtet sich nach der Anzahl der Studierenden, wobei die Spanne von 76.000 Euro für Hochschulen mit bis zu 10.000 Studierenden bis hin zu maximal 230.000 Euro für Hochschulen mit mehr als 30.000 Studierenden reicht. Bei der Verwendung dieser auch als Sockelbetrag bezeichneten Mittel waren die Hochschulen bis zum Jahr 2024 an die Vorgabe gebunden, dass 40 % des Budgets für Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf vorgesehen waren (vgl. hierzu auch Kortendiek et al. 2019: 241f.). Mit Beginn des Jahres 2025 wurden einige Änderungen im Programm vorgenommen.[33] Nach einer kurzen Übergangszeit erhalten die Hochschulen die Fördermittel zukünftig voraussichtlich für einen Fünfjahreszeitraum – und nicht mehr wie zuvor jährlich. Somit ist für die Hochschulen eine höhere Planungssicherheit gegeben. Zudem wurde die inhaltliche Schwerpunktsetzung des Programms insofern neugestaltet, als nun 40 % des Sockelbetrags für die dezentrale Gleichstellungsarbeit verwendet werden sollen.

Das zweite Programm, „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen" (FF-Med), beinhaltet zwei Programmstränge. Ersterer dient der strukturellen und systematischen Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit an den Medizinischen Fakultäten. Hierzu wird den Universitäten mit medizinischen Fachbereichen ein Sockelbetrag von 58.000 Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt. Im zweiten Programmstrang steht die wissenschaftliche Karriereförderung von Frauen in der Hochschulmedizin mittels Stipendien im Fokus. Das Land vergibt in diesem Rahmen an jeden medizinischen Fachbereich jährliche Mittel in Höhe von 100.000 Euro.[34]

Neben den beiden Landesprogrammen wird die Förderung der Gleichstellung auch bei der LOM des Landes an die Universitäten und HAWs berücksichtigt.[35] Hierbei werden 20 % des bereinigten Haushaltssolls jeder Hochschule als Leistungsbudget anhand der Indikatoren Parameter Lehre (Absolvent_innen), Parameter Forschung (Drittmitteleinnahmen) sowie dem Parameter Gleichstellung (Professuren) verteilt. Die jeweiligen Anteile der Parameter Forschung und Lehre unterscheiden sich für die Universitäten und HAWs, während der Anteil des Parameters Gleichstellung für beide Hochschultypen 10 % beträgt. Die Berechnung des Gleichstellungsparameters erfolgt wiederum getrennt für die Universitäten und HAWs anhand der jeweiligen Professorinnenanteile. Dabei werden Professorinnen in sogenannten MINT-Fächern mit dem Faktor 2,5 gewichtet (vgl. Ministerium für Kultur und Wissenschaft 2022).

6.2 VERWENDUNG DES SOCKELBETRAGS

Aus den Auswertungen der Hochschulbefragung[36] geht hervor, dass der Sockelbetrag ein entscheidender Baustein für die Finanzierung von Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist. Eine wichtige Frage lautet, ob diese Mittel für dauerhafte Maßnahmen oder befristete Projekte eingesetzt werden. Hierzu melden sechs Hochschulen zurück, dass ihre gesamten aus dem Sockelbetrag finanzierten Maßnahmen verstetigt seien, an sechs weiteren Hochschulen ist dies überwiegend und an 13 weiteren Hochschulen z. T. der Fall. Neun Hochschulen setzen den Sockelbetrag zur Finanzierung von Projekten ein – und damit für befristete Maßnahmen. An der Hochschule für Musik Detmold wird zwar „die Notwendigkeit und eigene finanzielle Verantwortung" für eine Verstetigung gesehen, sie verfüge „aber nicht über ausreichende Mittel". Die Universität Köln begründet die ausschließliche projektförmige Verwendung der Mittel damit, dass „das Landesprogramm keine Verstetigung erlaubt". Auch die Fachhochschule Südwestfalen verweist darauf, dass der Sockelbetrag nur eine Projektfinanzierung zulässt. Dennoch sind einige Maßnahmen „sozusagen verstetigt, wenn sie [einen] über die jährliche Zuweisung hinausgehenden Zeitraum haben", wie bspw. die entfristeten Stellen der Mitarbeiterinnen im Familienbüro.

[33] Vgl. https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/chancengleichheit-zwischen-frau-und-mann [Zugriff am 01.08.2025].
[34] Vgl. https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/chancengleichheit-zwischen-frau-und-mann [Zugriff am 01.08.2025].
[35] Die Kunsthochschulen sowie die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln und die Hochschule für Gesundheit Bochum sind aufgrund ihrer besonderen Profile von der LOM ausgenommen. Bis zum Jahr 2023 haben auch die neugegründeten Hochschulen Hamm-Lippstadt, Rhein-Waal und Ruhr West nicht an der LOM teilgenommen.
[36] Eine Kunsthochschule hat zu dieser Frage keine Angaben gemacht. Somit liegen für die Auswertung zur Verwendung des Sockelbetrags Antworten von 36 Hochschulen vor.

Die folgende Übersicht gibt einen kursorischen Einblick in die Projekte und Maßnahmen, die die Hochschulen mit Geldern des Sockelbetrags finanzieren.[37] Dabei ist zu berücksichtigen, dass die unterschiedliche Größe der Hochschulen und die daran gekoppelte Höhe des Sockelbetrags Einfluss auf den Umfang und die Anzahl der Maßnahmen an den Hochschulen hat und ob diese über weitere Mittel, z. B. aus dem eigenen Hochschulbudget oder aus dem Professorinnenprogramm, verfügen.

6.2.1 Sicherung und Unterstützung zentraler Gleichstellungsaufgaben

Über alle Hochschularten hinweg geben 24 Universitäten, HAWs und Kunsthochschulen an, mit Mitteln des Sockelbetrags Personalstellen in den Gleichstellungsbüros und/oder den Familienservices zu finanzieren. An der FernUniversität Hagen dient der Sockelbetrag „überwiegend zur Finanzierung von Personal", darunter fällt neben zwei Referent_innenstellen für Gleichstellung auch die Leitung des Familienservicebüros. Auch die Technische Hochschule Köln hat eine unbefristete Stelle einer Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus den Mitteln des Sockelbetrags eingerichtet. Neben den Mitarbeiter_innenstellen zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird der Sockelbetrag auch für die Freistellung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten verwendet, wie die Fachhochschule Aachen zurückmeldet. Andere Hochschulen nutzen die Landesmittel für die Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften: An der Folkwang Universität der Künste werden etwa Honorarkräfte und studentische Beschäftigte „z. B. zur Erfassung von Gleichstellungsstatistiken" eingesetzt. Ein weiterer Verwendungsbereich für den Sockelbetrag stellt die Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dar. Die Hochschule Niederrhein berichtet hierzu, dass sie Hilfskräfte aus dem Sockelbetrag finanziert.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fördern ebenfalls die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sieben Hochschulen – hierunter insbesondere die Kunsthochschulen (Folkwang Universität der Künste, Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Kunstakademien Düsseldorf und Münster) – stellen dazu Mittel aus dem Sockelbetrag bereit. Die Angebote richten sich sowohl an zentrale als auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie an weitere Gleichstellungsakteur_innen. Die Fachhochschule Südwestfalen führt zudem Themen der Schulungen an, etwa sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit. Zudem ist der Rückmeldung der Folkwang Universität der Künste zu entnehmen, dass sie den Sockelbetrag auch für die juristische Unterstützung der Gleichstellungsarbeit einsetzt.

6.2.2 Karrierefördermaßnahmen

Die Gelder des Sockelbetrags werden an 15 Hochschulen – hauptsächlich Universitäten und HAWs – zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen verwendet. So wird bspw. die Koordinationsstelle des Femtec Careerbuilding-Programms der RWTH Aachen mit diesen Mitteln finanziert. Die Durchführung von Mentoring-Programmen ist an sechs Universitäten und einer HAW, der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Gegenstand der Mittelverwendung. Darüber hinaus werden die Mittel auch gezielt zur individuellen Förderung von Frauen genutzt: Die FernUniversität Hagen fördert daraus Habilitandinnen, die Universität Paderborn gewährt Mitarbeiterinnen zur Erarbeitung eines Promotionsthemas finanzielle Unterstützung und die Universität Wuppertal unterstützt die Graduiertenförderung für Frauen. An der Fachhochschule Aachen stehen Gelder zur Publikations- sowie zur Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereit. Neben wissenschaftlichen Karrieren stehen die Karrierechancen von Frauen außerhalb der Wissenschaft im Fokus, so etwa an der TU Dortmund. Zudem werden an einigen HAWs Coaching-Angebote für Frauen aus dem Sockelbetrag finanziert: Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg richtet sich hiermit an Frauen in Führungspositionen, die Fachhochschule Südwestfalen und die Technische Hochschule Köln an alle beschäftigten Frauen.

Die Verleihung von Preisen kann ebenfalls Karrieren unterstützen und darüber hinaus geleistete Gleichstellungsarbeit würdigen. Auch hierfür werden die Gelder des Sockelbetrags eingesetzt. Beispielsweise verleiht die Universität Bonn – neben dem Gender Studies Prize

[37] Ein wichtiges Themenfeld stellt die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Studium und Beruf im Zuschnitt des Landesprogramms FF-Hochschulen dar. Vor diesem Hintergrund geben 32 der befragten Hochschulen an, dass sie ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen zumindest teilweise mit Geldern des Programms finanzieren. Diese wurden in Teil II 3. ausführlich vorgestellt. An neun Hochschulen, darunter sind vier Kunsthochschulen, werden Gelder aus dem Sockelbetrag für Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch eingesetzt. Diese Thematik war Gegenstand von Teil II 4., sodass hier nicht weiter auf entsprechende Maßnahmen eingegangen wird.

für Abschlussarbeiten mit Schwerpunkt in der Gender- und/oder Queer-Forschung – einen Preis für besonderes Engagement in der Gleichstellungsarbeit, so auch die Universität Köln mit dem Jenny-Gusyk-Gleichstellungspreis für innovative Gleichstellungsaktivitäten. Die Hochschule für Gesundheit Bochum prämiert Abschlussarbeiten mit Gleichstellungsbezug.

6.2.3 Geschlechterforschung

Insgesamt elf Hochschulen nutzen Mittel des Sockelbetrags zur Stärkung der Geschlechterforschung. Die Fern-Universität Hagen finanziert etwa die Dozentur „Gender im Recht", die Universität Bielefeld unterstützt die Gender-Gastprofessur, die andere Hälfte der Mittel wird dabei von der jeweils gastgebenden Fakultät getragen. An der Universität Wuppertal werden Veranstaltungen wie bspw. eine internationale Gender-Tagung gefördert. Auch die Hochschule Bielefeld und die Hochschule Ruhr West unterstützen Angebote der Frauen- und Geschlechterforschung. Dort erfolgt eine Unterstützung der Professur mit Gender-Teil-Denomination. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln verwendet Mittel des Sockelbetrags für studentische Projekte mit Gender-Bezug. Ebenfalls auf Forschung und Lehre ausgerichtet ist ein Projekt der Hochschule für Musik Detmold, die einen „Förderfonds zur Erhöhung der Repräsentanz von diversen Komponist*innen (Diverse Program Fund)" eingerichtet hat, mit dem Werke von Komponistinnen und von Personen, „die sich als LGBT*Q+ oder People of Color identifizieren", sichtbar gemacht werden.[38]

6.2.4 Gewinnung von Studentinnen

Darüber hinaus finanzieren sieben Hochschulen verschiedene Formate, die auf den Abbau traditioneller Rollenbilder und Stereotype zielen – auch um bspw. Schülerinnen für MINT-Studiengänge zu begeistern. In diesem Kontext führt die TU Dortmund Maßnahmen gegen eine „geschlechterstereotype Studien- und Ausbildungswahl" durch. Die Fachhochschule Südwestfalen erstellt für ihre Öffentlichkeitsarbeit sowie für verschiedene Aktionstage gendersensible Fotos und Illustrationen und stellt zudem Mittel für Schülerinnen- und Studentinnen-Projekte bereit. Auch die Hochschule Niederrhein zielt mit einer Beteiligung am Girls' and Boys' Day auf den Abbau traditioneller Rollenbilder von Schüler_innen und legt in der Öffentlichkeitsarbeit einen Schwerpunkt auf den Abbau von Klischees im MINT-Bereich.

6.2.5 Weitere Maßnahmen und Projekte

Die Universitäten Bochum und Münster verwenden die Landesmittel zudem für die gezielte Gewinnung von Professorinnen. Die Universität Bochum führt hierzu näher aus, dass sie ein „Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen" aufgelegt hat, indem die Ausstattung der berufenen Wissenschaftlerin aufgestockt wird. Zudem werden die Gelder für Veranstaltungen genutzt, wie an der Kunstakademie Münster, die mit der Steuerungsgruppe Machtmissbrauch eine Ringvorlesung zum Thema realisiert. Eine der wenigen Gleichstellungsmaßnahmen, die Frauen im Sekretariatsbereich adressieren, wird von der Deutschen Sporthochschule Köln genannt, die „Aufbau und Unterstützung des Sekretärinnennetzwerks" mit Mitteln des Sockelbetrags ermöglicht. Darüber hinaus melden einige Hochschulen zurück, allgemeine Beratungs- und Serviceangebote – wie bspw. das Bereitstellen kostenloser Menstruations- und Hygieneartikel – so zu finanzieren.

6.3 BERÜCKSICHTIGUNG DES GLEICHSTELLUNGSAUFTRAGS BEI DER INTERNEN MITTELVERTEILUNG

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Hochschulen den Gleichstellungsauftrag bei ihrer internen leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) berücksichtigen. Da die Kunsthochschulen nicht an der LOM des Landes teilnehmen und das KunstHG eine leistungsbezogene Mittelvergabe nicht adressiert, wird zunächst untersucht, ob die Universitäten und HAWs einen Parameter „Gleichstellung" im Rahmen ihrer internen LOM berücksichtigen. Sodann wird beleuchtet, wie die Kunsthochschulen den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe berücksichtigen.

[38] Vgl. https://www.hfm-detmold.de/die-hochschule/hochschulprofil/gleichstellung/diverse-program-fund/ [Zugriff am 01.08.2025].

6.3.1 Leistungsbezogene Mittelvergabe an den Universitäten und HAWs

Nach § 5 Abs. 3 HG bewirtschaften die Hochschulen ihre Haushaltsmittel, die sie zur Durchführung ihrer Aufgaben durch das Land NRW erhalten, eigenständig, d. h. sie können selbst entscheiden, ob leistungsbezogene Komponenten in die interne Mittelverteilung integriert werden und falls ja, welche. 17 Hochschulen melden zurück, dass sie einen Parameter „Gleichstellung" in ihrer internen LOM berücksichtigen. Allerdings gibt die Hochschule Bochum hierbei an, die Mittel anteilig an die Fachbereiche – und damit nicht leistungsbezogen – zu vergeben. Unter den 17 Hochschulen befinden sich auch die Hochschulen Hamm-Lippstadt, Ruhr West und Rhein-Waal, die 2024 erstmals in die LOM des Landes aufgenommen wurden. Dabei schreibt die Hochschule Rhein-Waal zudem, dass sie Gleichstellung „als einzigen Pflichtparameter in ihrem eigenen Budgetierungskonzept festgeschrieben" hat.

Demgegenüber stehen 13 Hochschulen (sechs Universitäten und sieben HAWs), die Gleichstellung nicht im Rahmen ihrer internen LOM berücksichtigen. Hierzu gehören auch die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln und die Hochschule für Gesundheit Bochum, die alle drei aufgrund ihrer spezifischen Lehr- und Forschungsstruktur zugleich auch von der LOM des Landes ausgenommen sind. Die FernUniversität Hagen und die Technische Hochschule Köln berichten, dass sie intern keine leistungsbezogenen Mittel an die Fachbereiche und Einrichtungen verteilen.

Die Hochschulen, die Gleichstellung in ihrer internen LOM berücksichtigen, wurden gebeten, weiter auszuführen, wie sie dies tun. Die Antworten variieren in der Detailliertheit. Insgesamt zeigt sich, dass die Hochschulen sehr unterschiedliche Berechnungsmodelle des Parameters implementiert haben. Die Universität Köln meldet zurück, dass die Operationalisierung derzeit neu ausgestaltet werde. Zum Anteil des Gleichstellungsparameters an der gesamten internen LOM geben sieben Hochschulen Auskunft: An sechs Hochschulen liegt er bei 10 % des Leistungsbudgets, das die Fachbereiche erhalten. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe werden sogar 25 % der leistungsbezogenen Mittel über den Parameter verteilt.

Bei der Berechnung des Gleichstellungsparameters setzen die Hochschulen unterschiedliche Akzente: Die RWTH Aachen und die Universität Münster arbeiten mit einer Malus-Regelung. Die Universität Münster nimmt hierfür die Promotionsquote von Frauen zum Ausgangspunkt ihrer Berechnungen, während in Aachen ein Vergleich der Soll- und Ist-Anteile der Absolventinnen zugrunde gelegt wird. Die Universität Bonn verwendet für ihre interne LOM – analog zur LOM des Landes – den Professorinnenanteil mit der zusätzlichen Gewichtung in den MINT-Fächern. Auch die Hochschule Hamm-Lippstadt nutzt den Professorinnenanteil als Berechnungsgrundlage für ihre interne Mittelverteilung, indem „ein hoher Anteil Professorinnen im Fachbereich positiv inzentiviert" wird.

An der Fachhochschule Dortmund stellt der Studentinnenanteil den bestimmenden Gleichstellungsparameter dar. Auch an der Hochschule Rhein-Waal wird die Chancengleichheit bei den Studierenden als „größte Anspruchsgruppe innerhalb der Hochschule" als Kennzahl gemessen. Dabei bildet der Vergleich von „Bestehensquoten von Frauen und Männern, in englischsprachigen Studiengängen zudem noch getrennt nach in- und ausländischen Studierenden" die Grundlage für die Berechnungen.

Darüber hinaus setzt sich an vielen Hochschulen der Parameter „Gleichstellung" aus mehreren Teilparametern zusammen. Die Universität Duisburg-Essen verwendet zur Berechnung den Frauenanteil an den Absolvent_innen, Promovierenden sowie an den Professor_innen. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe gibt es sechs Teilparameter, vom Anteil der Professorinnen bis zu Absolventinnen. Auch die Universität Paderborn wendet ein komplexes Rechenmodell an, das neben Frauenanteilen an den Professuren, an den Absolvent_innen und an den Promotionen auch die Steigerungsraten bei den Frauenanteilen an den Promotionen und Professuren sowie am wissenschaftlichen Personal einbezieht. Die Hochschule Bielefeld nutzt ebenfalls mehrere Messgrößen und Kriterien zur Bestimmung ihres Gleichstellungsparameters im Rahmen der internen Mittelverteilung. Neben dem Professorinnenanteil – mit einer 2,5-fachen Gewichtung für Professorinnen in MINT-Fächern – fließen auch der „Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und -programmen" in die Berechnung ein. Zudem ist die Hochschule Bielefeld die einzige Hochschule, die berichtet, dass sie leistungsbezogene Mittel auch an die zentralen Einrichtungen vergibt. Mit dem Fokus auf Führungspositionen findet sich dort ein (Teil-)Indikator, der auch Frauen in den Bereichen Technik und Verwaltung in

den Blick nimmt. Ansonsten gibt noch die Westfälische Hochschule an, dass die leistungsbezogene Mittelvergabe auch außerhalb der Fachbereiche und dann „bedarfsorientiert" erfolgt.

6.3.2 Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe an den Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen sind gemäß § 22 Abs. 5 KunstHG verpflichtet, den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe angemessen zu berücksichtigen, womit insbesondere die „Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten" angesprochen ist. Vor diesem Hintergrund wurden die Kunsthochschulen gefragt, wie sie dieser Vorgabe nachkommen.

Von den sieben befragten Kunsthochschulen geben vier – die Kunstakademie Düsseldorf, die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, die Folkwang Universität der Künste und die Kunsthochschule für Medien Köln – an, den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen. Laut Auskunft der Folkwang Universität der Künste gibt es für die Gleichstellungsarbeit ein Budget von 0,1 % des Gesamtbudgets. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf benennt in ihrer Antwort drei konkrete Unterstützungsmaßnahmen: die Finanzierung eines Stundenanteils (5 Std., TV-L 13) zur zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, die Ausbildung von Vertrauenspersonen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie die Finanzierung von Periodenprodukten. Die Kunstakademie Düsseldorf führt aus, dass Einzelanträge für Gleichstellungsarbeit über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an das Rektorat gestellt werden können. Die Kunsthochschule für Medien Köln macht keine weiteren Ausführungen zur Gestaltung der Vergabe.

6.4 WEITERE MONETÄRE ANREIZSYSTEME ZUR REALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNG

Monetäre Anreizsysteme stellen – neben Frauenfördermaßnahmen, der Einbeziehung von Gleichstellungszielen in die Forschungsförderung und der Umsetzung von Gender Budgeting – einen wichtigen Baustein gendergerechter Finanzierungsmodelle dar (vgl. Kortendiek et al. 2016: 217ff. und insbes. 220ff.). Die Hochschulen wurden daher gefragt, ob sie weitere monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung implementiert haben. 13 Hochschulen, darunter acht Universitäten, vier HAWs und eine Kunsthochschule – und damit nur rund ein Drittel der nordrhein-westfälischen Hochschulen – bejahen dies. Damit ist nicht nur die Anzahl der Hochschulen, die im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum zurückmelden, dass sie Gleichstellung über monetäre Anreizsysteme steuern, gleichgeblieben. Auch die von den Hochschulen genannten Maßnahmen unterliegen kaum Veränderungen und sind insgesamt sehr heterogen, sodass die intendierte Steuerungswirkung nicht immer unmittelbar deutlich wird (vgl. Kortendiek et al. 2022: 248ff.). Strukturell verankerte Instrumente wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereich, mit denen Gleichstellung monetär gesteuert werden kann, bleiben die Ausnahme, denn ausschließlich die Universität Paderborn und die Hochschule Bielefeld schreiben, dass Gleichstellungsziele Bestandteil von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind.

Zwei Hochschulen ordnen Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen als monetäres Anreizmodell für Gleichstellung ein: Die „Verwaltungsrichtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen für W2/W3-Professuren" der Universität Bochum berücksichtigt das „Ungleichgewicht bei der Vergütung von Männern und Frauen". Die Ordnung zur Vergabe von Leistungsbezügen an der Folkwang Universität der Künste honoriert das gleichstellungsbezogene Engagement von Professor_innen, indem sie die Vergabe besonderer Leistungsbezüge aufgrund von mehrjährig erbrachten Leistungen in den Bereichen Gleichstellung/Gender und Diversity ermöglicht. Damit mehr Professorinnen Gremientätigkeiten oder die Funktion als Dekanin übernehmen, hat die Universität Bielefeld ein „Anreiz- und Entlastungsmodell für Professorinnen" etabliert.

Des Weiteren geben Hochschulen auch die finanzielle Förderung von Frauen im Zusammenhang ihrer Anreizsysteme an: Die Hochschule Bielefeld nennt hier die Vergabe von Stipendien sowie einen Fonds für weibliche Lehrbeauftragte. Einen finanziellen Anreiz für die Realisierung von Gleichstellung wird auch durch die Auslobung von Gleichstellungspreisen realisiert: An der Universität Münster werden mit dem zweijährig verliehenen Gleichstellungspreis u. a. Einzelprojekte oder Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt, während

der Gleichstellungspreis, den die Universität Bielefeld auslobt, im jährlichen Wechsel einen Fokus auf Geschlechterperspektiven in Qualifikationsarbeiten, Erfolge bei der Gewinnung von Professorinnen oder ein nachhaltiges Engagement für Geschlechtergerechtigkeit setzt.

6.5 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Gefragt nach ihrer Unterstützung für die dezentrale Gleichstellungsarbeit treffen einige Universitäten Aussagen über die Höhe der zur Verfügung gestellten Mittel: Die Universität Bielefeld gibt an, jede Fakultät und Einrichtung mit einem Budget von jährlich 5.000 Euro für die „Qualifizierung und Fortbildung der dezentralen Gleichstellungsarbeit" auszustatten. Zudem stehen über den Strategieetat weitere Mittel in Höhe von rund 300.000 Euro für gleichstellungsfördernde strukturelle Maßnahmen bereit, die die Fakultäten beantragen können. An der Universität Bochum gab es Veränderungen in der finanziellen Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit: Bis Mitte 2024 konnten die dezentralen Einheiten „Lore-Agnes-Projekte" in Höhe von insgesamt 150.000 Euro für gleichstellungsbezogene Maßnahmen beantragen. Das neue Programm „Lore Agnes Vision" stellt je nach Größe der dezentralen Einheit Mittel in Höhe von 3.000 bis 11.000 Euro für Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit bereit, die jeweils zur Hälfte durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die dezentralen Diversitätsbeauftragten verausgabt werden sollen. Die Universität Köln hält verschiedene finanzielle Unterstützungsangebote vor: Die Fakultäten erhalten jährlich erstens 15.000 Euro an Sachmitteln für die „Umsetzung der Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität" und zweitens ein „Budget für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Unterstützung in Berufungsverfahren (rund 18.500 €/Jahr/Fakultät)". Darüber hinaus existiert drittens ein „Projektfonds für Gleichstellungsmaßnahmen", dessen Mittel in Höhe von 50.000 Euro pro Jahr „hochschulweit ausgeschrieben und über die Gleichstellungskommission bzw. das Rektorat vergeben werden".

Zehn Hochschulen – sieben Universitäten und drei HAWs – teilen mit, dass für die dezentrale Gleichstellungsarbeit ein Budget zur Verfügung steht, das z. T. von der zentralen Ebene, z. T. von den Fachbereichen zur Verfügung gestellt wird. Letzteres wird insbesondere an den Universitäten praktiziert. An der Universität Wuppertal muss 1 % des Fakultätshaushalts für Gleichstellung reserviert werden. Außerdem wurden dort an einigen Fachbereichen Stellen für dezentrale Gleichstellungsreferent_innen geschaffen. Die TU Dortmund meldet zurück, dass in den meisten Fakultäten ein Budget für Gleichstellungsmaßnahmen existiere. Auch an der Universität Münster haben die Fachbereiche teilweise eigene Gleichstellungstöpfe, „um Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fachbereich (bspw. Betreuungskostenzuschuss), SHKs, Netzwerk-Treffen, Konferenz- und Tagungsteilnahmen sowie [die] Förderung von Professuren zusätzlich zu unterstützen". Die Hochschule Rhein-Waal meldet zurück, über „eine Kostenstelle für alle Kosten der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule" zu verfügen. Wie über die Verausgabung der Mittel entschieden wird und welche Budgets zur Verfügung stehen, geht aus der Rückmeldung nicht hervor. Darüber hinaus berichten Hochschulen von Angeboten zur (Deputats-)Entlastung sowie zur Qualifizierung und Fortbildung, auf die in Teil II 8. genauer Bezug genommen wird.

Einige Hochschulen honorieren auch die Berufung von Professorinnen. So gewährt die Universität Paderborn Fakultäten 30.000 Euro für die Rufannahme einer Wissenschaftlerin, die für Gleichstellungsmaßnahmen verausgabt werden können. Auch andere Hochschulen setzen finanzielle Anreize, um Fachbereiche zur Berufung von Wissenschaftlerinnen zu motivieren.

Neben den Gleichstellungsbudgets gibt es an einigen Hochschulen zudem Projektförderungsfonds, wie an der Folkwang Universität der Künste, die Einzelprojekte in den Fachbereichen aus ihrem Gleichstellungsbudget unterstützt. Auch an der Technischen Hochschule Köln können die Fakultäten Anträge im „Hochschulprogramm Gleichstellung" für die Durchführung gleichstellungsfördernder Projekte stellen.

6.6 RESÜMEE

Das Land NRW setzt mit dem Programm FF-Hochschulen seinen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag hinsichtlich der Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten um. Die Hochschulen nutzen den so zur Verfügung gestellten Sockelbetrag, um nachhaltige Strukturen für Gleichstellungsarbeit zu schaffen, insbesondere durch Personal für Gleichstellungsbüros und den Familienservice. Darüber hinaus dient der Sockelbetrag auch der Umsetzung individuell ausgerichteter Maßnahmen zur Karriereförderung. Inhaltlich decken die so finanzierten Maßnahmen ein breites Themenspektrum ab, das von Antidiskriminierungsarbeit, der Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulinfrastruktur, Mentoring- und Coaching-Angeboten bis hin zur Förderung der Geschlechterforschung reicht. Bislang ist die Finanzierung von Maßnahmen aus dem Sockelbetrag jedoch nur an wenigen Hochschulen komplett verstetigt worden; zwei Hochschulen verweisen darauf, dass der bisherige Sockelbetrag nur eine Projektfinanzierung ermögliche. Durch die Erhöhung der zugewiesenen Mittel an kleinere Hochschulen und die Umstellung auf den fünfjährigen Vergaberhythmus ist zu erwarten, dass sich dort Gleichstellungsstrukturen noch stärker nachhaltig verankern und professionalisieren.

Im Vergleich zum Gender-Report 2022 berücksichtigen mehr Hochschulen Gleichstellung als einen Parameter ihrer internen leistungsbezogenen Mittelvergabe (LOM). Die Anzahl der Hochschulen, die dies nicht tun, bleibt mit 13 Universitäten und HAWs jedoch hoch – selbst wenn berücksichtigt wird, dass nicht alle Hochschulen an der LOM teilnehmen. Interne LOM-Mittel werden an den einzelnen Hochschulen weiterhin uneinheitlich verteilt. Dies betrifft den Anteil, den der Parameter „Gleichstellung“ für die Verteilung leistungsbezogener Mittel an die Fachbereiche insgesamt ausmacht, und auch seine Operationalisierung. Soweit die Hochschulen dies transparent machen, nutzen sie hierfür vor allem Professorinnen- und/oder Studentinnenanteile. Erst vier von sieben Kunsthochschulen berücksichtigen bislang den Gleichstellungsauftrag bei der Mittelvergabe.

Bei der Etablierung weiterer monetärer Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung stagniert die Entwicklung seit der Erhebung aus dem Jahr 2022. 13 Hochschulen berichten hier von entsprechenden Ansätzen, die ergriffenen Maßnahmen sind sehr heterogen, und auch ihre Steuerungswirkung ist nicht immer klar ersichtlich.

Auch hinsichtlich der finanziellen Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit zeigt sich ein heterogenes Bild. Insgesamt 25 von 34 Hochschulen, die über Fachbereiche verfügen, stellen entsprechende Mittel bereit, die sich in Art und Umfang allerdings stark unterscheiden. Einzelne Universitäten statten die Fachbereiche mit erheblichen Mitteln für die Berufung von Wissenschaftlerinnen aus. An zehn Hochschulen verfügen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zumindest in einigen Fachbereichen über ein Budget, um entsprechende Maßnahmen realisieren zu können. Auch über zentral verwaltete Projektfonds stellen einzelne Hochschulen mitunter hohe Summen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Finanzielle Unterstützung leistet an einigen Standorten auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Eine direkte Finanzierung von Stellen(-anteilen) bleibt auf der dezentralen Ebene aber weiterhin die Ausnahme.

7 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -CONTROLLING

Das LGG bildet mit seinen Vorschriften zur Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen eine wesentliche gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Um den spezifischen Bedarfen sowie der Organisationsstruktur und -kultur von Hochschulen Rechnung zu tragen (Hugo 2014: 186), sieht das HG zudem die Bestimmung von fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten für Berufungsverfahren und das KunstHG die Festlegung von Gleichstellungszielen bei der Berufung von Professor_innen vor.

Bei den Gleichstellungsplänen und den Gleichstellungsquoten bzw. -zielen handelt es sich um Instrumente der Gleichstellungssteuerung. Vor allem die Gleichstellungspläne können als wesentliches Element eines Gleichstellungscontrollings verstanden werden, da für die Erstellung der Pläne geschlechterdifferenzierte Daten u. a. zu den verschiedenen Statusgruppen, Hierarchieebenen sowie zu verschiedenen Qualifizierungsphasen, aber auch zur Verteilung von Besoldungs- und Entgeltgruppen erhoben werden. Zugleich bilden diese Daten die Grundlage, um Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu deren Zielerreichung festzulegen. Schließlich erfolgt bestenfalls eine regelmäßige Prüfung, inwieweit die Gleichstellungsziele verwirklicht werden, und eine Anpassung der Maßnahmen. Durch die regelmäßigen Fortschreibungen der Gleichstellungspläne können sowohl die längerfristigen Entwicklungen hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Qualifizierungs- und Hierarchiestufen an den Hochschulen als auch die strukturelle Verankerung von Gleichstellungspolitiken sichtbar werden. Welche Voraussetzungen ein solches gleichstellungsbasiertes Controlling erfüllen muss und welche Anforderungen hieraus für die Datenerhebung selbst sowie für die Entwicklung, Implementierung und Überprüfung entsprechender Indikatoren resultieren, ist bereits seit längerem Gegenstand der Gleichstellungsforschung (Eck/Erbe 2023; Eckstein 2017; Wroblewski et al. 2017).

Im vorliegenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Implementierung gültiger Gleichstellungspläne sowie zur Verabschiedung von Gleichstellungsquoten bzw. -zielen fortgeschrieben. Daran anschließend wird betrachtet, inwieweit die Hochschulen die beiden Instrumente – Gleichstellungspläne und die verabschiedeten Gleichstellungsquoten bzw. Gleichstellungsziele – aufeinander abstimmen. Abschließend stehen zusätzliche Instrumente des Gleichstellungscontrollings an den Hochschulen im Fokus. Die Hochschulbefragung bildet in diesem Kapitel die Datengrundlage.

7.1 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND EXPERIMENTIERKLAUSEL

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG sind Hochschulen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für die gesamte Hochschule (Rahmenplan) sowie Gleichstellungspläne für die Fachbereiche, die Verwaltung sowie ihre zentralen Einheiten zu verabschieden, „soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind". Im Gleichstellungsplan sind „Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen" (§ 6 Abs. 1 LGG) aufzunehmen. Durch das Instrument des Gleichstellungsplans soll erreicht werden, dass der Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % erhöht und zugleich ein Absinken des Frauenanteils verhindert wird (§ 6 Abs. 3 LGG). Liegt kein gültiger Gleichstellungsplan vor, sind nach § 5 Abs. 8 LGG Einstellungen, Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. Dies gilt gleichermaßen, wenn Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden (§ 5 Abs. 9 LGG).

Die Experimentierklausel nach § 6a LGG eröffnet den Hochschulen die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten statt des Gleichstellungsplans ein neues Instrument zur Erreichung der Gleichstellungsziele einzusetzen. Bei der alternativen Nutzung der Klausel ist zudem laut § 6a Abs. 1 LGG das für die Gleichstellung von Mann und Frau zuständige Ministerium zu benachrichtigen.

7.1.1 Verabschiedung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Die Gleichstellungspläne (bis 2016 Frauenförderpläne) haben sich in den vergangenen Jahren zu einem fest etablierten Gleichstellungsinstrument entwickelt: Während 2013 lediglich elf Hochschulen über gültige Frauenförderpläne in allen Organisationseinheiten verfügten (Kortendiek et al. 2013: 233), gibt es im aktuellen Berichtszeitraum an 26 Hochschulen gültige Gleichstellungs-

pläne oder ein vergleichbares Instrument (Tab. II 7.1). Zugleich ist gegenüber dem Gender-Report 2022 ein Absinken der Anzahl der Hochschulen festzustellen, denn zum damaligen Stichtag hatten 30 Hochschulen Gleichstellungspläne für alle ihre Einheiten verabschiedet (Kortendiek et al. 2022: 196f.). An sieben weiteren Hochschulen liegen zwar gültige Gleichstellungspläne vor, jedoch nicht für alle Organisationseinheiten. An der FernUniversität Hagen gibt es lediglich an einem Forschungszentrum noch keinen verabschiedeten Gleichstellungsplan, dieser wird zum Befragungszeitpunkt jedoch erstellt. Auch die Universitäten Bochum, Duisburg-Essen und Paderborn melden fehlende Gleichstellungspläne für einzelne Fakultäten oder dezentrale Einheiten zurück. Alle befinden sich jedoch im Prozess der Fortschreibung bzw. der Verabschiedung. Durch die Neugründung von Fakultäten an der Universität Bochum (in 2021), der Universität Duisburg-Essen (in 2023) und an der Technischen Hochschule Köln (o. J.) kommt es ebenfalls zu Verzögerungen bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen für alle Organisationseinheiten. Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg teilt mit, dass zum Erhebungszeitpunkt lediglich der Rahmenplan für die gesamte Hochschule gültig ist, die dezentralen Gleichstellungspläne sind ab 2024 geplant. Die Hochschule für Gesundheit Bochum macht keine weiteren Angaben zu den fehlenden Gleichstellungsplänen dreier Departments.

Unter den Kunsthochschulen verfügen die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie die Kunstakademie Münster über gültige Gleichstellungspläne. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf liefen die Gleichstellungspläne bereits 2020 aus, neue Pläne werden aktuell erstellt. Auch die Hochschule für Musik Detmold berichtet, dass die Laufzeit der Gleichstellungspläne in 2023 beendet wurde und die Fortschreibung aufgrund großer Personalumbrüche und anstehender Pensionierungswelle nicht erfolgt ist. Die Kunstakademie Düsseldorf befindet sich zum Befragungszeitpunkt in Erarbeitung eines Gleichstellungsplans. Die Kunsthochschule für Medien Köln hat, wie bereits im Gender-Report 2022, keinen Gleichstellungsplan verabschiedet, sie macht hierzu auch keine weiteren Angaben.

Den Antworten der FernUniversität Hagen, der Universität Köln und der Hochschule Düsseldorf zu ihren Gleichstellungsplänen ist zu entnehmen, dass sich diese zu Plänen für Gleichstellung und Diversität entwickeln. An der Universität Köln gibt es einen zentralen Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter und in den dezentralen Einheiten „Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität". Die FernUniversität Hagen antwortet, dass sie im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat ihre Gleichstellungspläne zu „Chancengerechtigkeitsplänen" erweitert hat und so „Chancengerechtigkeit und Diversität" in ihre Gleichstellungspläne integriert. Weiter führt sie hierzu aus:

> *„Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden."*

Die Hochschule Düsseldorf hat statt Gleichstellungsplänen „Gender Diversity Action Pläne" für die gesamte Hochschule, ihre Fachbereiche und weiteren Einheiten verabschiedet. Sie nutzt hierfür die Experimentierklausel.

7.1.2 Nutzung der Experimentierklausel

Bislang nutzten die Hochschulen die Experimentierklausel des LGG nur wenig (Kortendiek et al. 2019: 204, 2022: 198). Von den Universitäten macht ausschließlich die Universität Bochum weiterhin von ihr Gebrauch, indem sie Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten und wissenschaftlichen Einheiten abschließt. Die Laufzeiten der Zielvereinbarungen sind individuell und richten sich „nach den planmäßigen Vakanzen der Professuren". Gegenüber dem Gender-Report 2022 (Kortendiek et al. 2022: 198) hat sich die Anzahl der HAWs, an denen die Experimentierklausel angewendet wird, von drei auf fünf Hochschulen erhöht.

An der Fachhochschule Aachen und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg wird der Rahmenplan ausschließlich durch ein alternatives Gleichstellungsinstrument ersetzt, während die dezentralen Einheiten weiterhin Gleichstellungspläne verabschieden. Demgegenüber nutzen die Hochschulen Bielefeld, Düsseldorf und die Fachhochschule Südwestfalen die Experimentierklausel für alle Organisationseinheiten. An der Hochschule Bielefeld ist Gleichstellung über die Integration des Gleichstellungsplans in den Hochschulentwicklungsplan (HEP) strategisch als Querschnittsthema verankert. Der HEP hat eine Laufzeit von drei Jahren. In den Fachbereichen und zentralen Einheiten sind je spezifische Gleichstellungsaspekte Bestandteil der jährlich stattfindenden

Tab. II 7.1 Nutzung von Gleichstellungsplänen und der Experimentierklausel nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2024

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	**10**	**4**	**0**	**1**
HAW				
FH Aachen	✓			✓
HS Bielefeld	✓			✓
HS Bochum	✓			
HS für Gesundheit		●		
FH Dortmund	✓			
HS Düsseldorf	✓			✓
HS Westfälische	✓			
HS Hamm-Lippstadt	✓			
FH Südwestfalen	✓			✓
HS Rhein-Waal	✓			
TH Köln		●		
HS Niederrhein	✓			
TH Ostwestfalen-Lippe	✓			
HS Ruhr West	✓			
FH Münster	✓			
HS Bonn-Rhein-Sieg		●		✓
Alle HAWs	**13**	**3**	**0**	**5**
Kunsthochschule				
HS für Musik Detmold			✗	
Kunstakademie Düsseldorf			✗	
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗	
Folkwang U der Künste	✓			
HS für Musik und Tanz Köln	✓			
Kunst-HS für Medien Köln			✗	
Kunstakademie Münster	✓			
Alle Kunsthochschulen	**3**	**0**	**4**	
Alle Hochschulen	**26**	**7**	**4**	**6**

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen

Planungsgespräche. Auch an der Fachhochschule Südwestfalen gibt es unterschiedliche Laufzeiten hinsichtlich des Gesamtplans und der dezentralen Pläne: Das Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule hat eine Laufzeit von fünf Jahren, während die dezentralen Gleichstellungspläne mit je eigenen Schwerpunkten jährlich erneuert werden.

7.2 GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE

Mit der fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquote nach § 37a HG und den Gleichstellungszielen nach § 30a KunstHG wird das langfristige Ziel der paritätischen Teilhabe von Frauen bei der Besetzung von Professuren verfolgt. Die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren steht damit dezidiert im Fokus dieser gesetzlichen Vorgaben. Da die Regelungen nach HG und KunstHG voneinander abweichen, wird zunächst die Umsetzung an den Universitäten und HAWs dargestellt und anschließend der Umsetzungsstand an den Kunsthochschulen erörtert.

7.2.1 Gleichstellungsquoten an Universitäten und HAWs

§ 37a HG gibt den Universitäten und HAWs die Verabschiedung von fächerbezogenen Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren vor. Zur Festlegung der Gleichstellungsquote definieren die Hochschulen zunächst sogenannte Fächergruppen. Die Berechnung der jeweiligen Gleichstellungsquote für die definierte Fächergruppe erfolgt dann auf der Basis des Kaskadenmodells, das sich am fächerbezogenen Frauenanteil der nächstniedrigeren Qualifikations- bzw. Karrierestufe (z. B. Habilitierte, Promovierte und Nachwuchsgruppenleitungen, Juniorprofessor_innen) orientiert. Auf der Grundlage des Kaskadenmodells werden somit flexible Zielgrößen bestimmt, die die stark divergierenden Frauenanteile in den einzelnen Fächern in die Berechnung einbeziehen. Gemäß § 37a HG müssen die Gleichstellungsquoten alle drei Jahre evaluiert und fortgeschrieben werden. Fächergruppen, in denen der Frauenanteil über 50 % liegt, sind von der Verabschiedung einer Gleichstellungsquote ausgenommen.

Umsetzungsstand der Gleichstellungsquoten an Universitäten und HAWs

Im Gender-Report 2016 wurde nach der 2014 erfolgten Verankerung der fächerbezogenen Gleichstellungsquote im HG erstmals der Umsetzungsstand an den nordrhein-westfälischen Hochschulen dokumentiert und in den nachfolgenden Gender-Reporten fortgeschrieben. Im Ergebnis zeigt sich, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Verabschiedung von Zielquoten an den Hochschulen sukzessive umgesetzt wurden (Kortendiek et al. 2016: 199ff., 2019: 223ff., 2022: 198ff.). So hatten zum Erhebungszeitpunkt des Gender-Reports 2022 nahezu alle Hochschulen Zielquoten verabschiedet, wobei der Umgang der Hochschulen hinsichtlich der Bestimmung der Quoten uneinheitlich ausfällt. Dies betrifft sowohl die Definition der Grundgesamtheit der nächstniedrigeren Karrierestufe (z. B. fachbereichsweit oder feindifferenzierter in Bezug auf einzelne Fächer) als auch die Höhe der Zielquoten, die vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Frauenanteile in den jeweiligen Fächergruppen auch innerhalb einzelner Hochschulen stark variieren können (Kortendiek et al. 2022: 198ff.).

Auch für den aktuellen Gender-Report wurden die Hochschulen im Rahmen der Hochschulbefragung um Auskunft gebeten, ob sie für ihre definierten Fächergruppen Zielquoten für die Berufung von Professorinnen bestimmt haben.[39] Die Auswertung der Antworten ergibt, dass sich der zuvor beschriebene Trend fortsetzt und die Universitäten und HAWs die Vorgaben des § 37a HG umsetzen (Tab. II 7.2): Alle Universitäten melden zurück, fächerbezogene Gleichstellungsquoten vollständig verabschiedet zu haben, und auch an den HAWs fehlen die Quoten lediglich vereinzelt. So steht etwa an der Hochschule für Gesundheit Bochum in einem neugegründeten Department die Festsetzung einer fächerbezogenen Zielquote noch aus. Auch die Hochschule Hamm-Lippstadt hat bislang keine entsprechenden Zielquoten festgelegt.

Einzelne Universitäten berichten, dass sie zur Festsetzung der Gleichstellungsquoten nicht das Kaskadenmodell nutzen, da sie es, wie die Universität Bielefeld, als „nicht zielführend" bei der Erhöhung des Professorinnenanteils einschätzen, denn die Frauenanteile in

[39] Auf die Abfrage der Höhe der verabschiedeten Quoten wurde im vorliegenden Gender-Report aus Gründen der mangelnden Vergleichbarkeit der hochschulspezifisch gewählten Fächerkombinationen, für die die jeweilige Quote gilt, verzichtet.

Tab. II 7.2 Gleichstellungsquoten nach § 37a HG an nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs 2024

Hochschulart	Verabschiedung von Zielquoten			Maßnahmen bei Nichterreichen der Zielquoten		Abstimmung zwischen Gleichstellungsplänen und Zielquoten	
Universität	**Ja**	**Teilweise**	**Nein**	**Ja**	**Nein**	**Ja**	**Nein**
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	**14**			**9**	**5**	**13**	**1**
HAW							
FH Aachen	✓			✓		✓	
HS Bielefeld	✓			✓		✓	
HS Bochum	✓				✗	✓	
HS für Gesundheit		●		✓		✓	
FH Dortmund	✓				✗	✓	
HS Düsseldorf	✓				✗		✗
HS Westfälische	✓				✗		✗
HS Hamm-Lippstadt			✗		✗		✗
FH Südwestfalen	✓				✗	✓	
HS Rhein-Waal	✓			✓		✓	
TH Köln	✓				✗	✓	
HS Niederrhein	✓				✗		✗
TH Ostwestfalen-Lippe	✓			✓		✓	
HS Ruhr West	✓				✗	✓	
FH Münster	✓				✗	✓	
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓				✗	✓	
Alle HAWs	**14**	**1**	**1**	**5**	**11**	**12**	**4**
Alle Hochschulen	**28**	**1**	**1**	**14**	**16**	**25**	**5**

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen

den Fakultäten der Universität Bielefeld fielen meist höher aus als im Landes- oder Bundesdurchschnitt. An der Universität Düsseldorf sind im Hochschulentwicklungsplan ebenfalls Zielquoten festgelegt, die „weit über der gesetzlich geforderten Quote nach dem Kaskadenmodell liegen".[40]

Maßnahmen bei Nichterreichen der Zielquoten

Die fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten gelten für einen Zeitraum von drei Jahren. Mit Ende der Laufzeit soll überprüft werden, ob die Gleichstellungsquote erreicht wurde. Im Zuge der Festsetzung der folgenden Gleichstellungsquote soll sodann auch das

[40] Zur Kritik der Hochschulen am Kaskadenmodell siehe ausführlicher Kortendiek et al. (2019: 228).

Ergebnis der Überprüfung veröffentlicht werden. Im Falle des Nichterreichens der Gleichstellungsquote sieht das HG keine weiteren Maßnahmen oder Sanktionen vor. Es bleibt damit den Hochschulen überlassen, Maßnahmen zu ergreifen, um das Ziel einer angemessenen Teilhabe von Frauen an den Professuren zu erreichen. Vor diesem Hintergrund wurden die Hochschulen danach gefragt, ob sie spezifische Maßnahmen bei Nichterreichen der Zielquoten ergreifen. Weniger als die Hälfte aller Hochschulen geben an, dass sie dies tun. Welche Maßnahmen umgesetzt werden, wird im Folgenden geschildert.

Eine häufig berichtete Reaktion auf das Verfehlen der Zielquoten sind Gespräche zwischen Dekanat und Hochschulleitung. An der RWTH Aachen ist das Nichterreichen von Berufungsquoten Teil der Jahresgespräche zwischen Rektorat und Fakultäten, die Universität Bochum reflektiert das vergangene Berufungsgeschehen „zum Auftakt des nachfolgenden Perspektivplanungsprozesses zwischen Rektorat und Fakultät", die Hochschule Rhein-Waal hat einen strukturierten „Prozess der Beratung mit den Dekan*innen" etabliert und die Universität Köln führt „individuelle Auswertungsgespräche mit dem jeweiligen Fachbereich in der Fakultät". Die Universität Siegen schreibt, dass sie die „Zwischenevaluation der Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne" für entsprechende Gespräche nutzt, an der Universität Bielefeld müssen das Nichterreichen der Zielquoten „überzeugend begründet" und zusätzliche Maßnahmen entwickelt werden, und die Universität Wuppertal teilt mit, dass sie Beratung und Unterstützung zur Zielerreichung leiste. Zudem werden weitere Gremien in die Auswertung der Quoten eingebunden. So legen an der Universität Düsseldorf die Fakultäten gegenüber dem Senat und der Gleichstellungskommission Rechenschaft ab. Auch an der Fachhochschule Aachen finden bei einem Verfehlen der Zielvorgaben Gespräche zwischen der Gleichstellungskommission und den Dekanaten statt, um Maßnahmen zu erörtern, wie diese zukünftig besser erreicht werden können. An der Hochschule Bielefeld wird u. a. im Rahmen eines Monitoring-Verfahrens in den Gremien über die Fortschritte bei der Erreichung der Zielquoten informiert, während an der Universität Bonn die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Adressatin der Berichterstattung ist.

Die Hochschule Bielefeld führt in ihrer Rückmeldung eine Vielzahl an Maßnahmen an, die beim Nichterreichen der Gleichstellungsquoten ergriffen werden: Hierzu zählen die Identifizierung von internen und externen Faktoren, „die zu der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fachbereichen beitragen", eine Evaluation aktueller Maßnahmen und eine Neujustierung von Aktivitäten wie gezielte Rekrutierungsstrategien sowie eine Erweiterung von Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen.

Einige Hochschulen melden zurück, bei einem Nichterreichen der Zielquoten den Berufungsprozess selbst in den Blick zu nehmen. Fünf Hochschulen reagieren mit einer Strategie der aktiven Rekrutierung, die ausgeweitet oder initiiert werden soll. An der Hochschule Bielefeld wird zusätzlich zur aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen für Professuren die Bildung von Netzwerken und Kooperationen mit anderen Institutionen genannt, die es ermöglichen sollen, den Bewerberinnenpool zu vergrößern. Die FernUniversität Hagen, die zum Befragungszeitpunkt noch keine spezifischen Maßnahmen bei Nichterreichen der Zielquoten nach Kaskadenmodell implementiert hat, plant in diesem Zusammenhang „die Aufnahme von aktiver Rekrutierung als Verpflichtung", sollte die festgelegte Quote verfehlt werden.

Zudem sind der Prozess der Ausschreibung von Professuren sowie die Durchführung der Berufungsverfahren Gegenstand von Maßnahmen. Die Hochschule Rhein-Waal sieht die Kontrolle der Ausschreibungen und erneute Ausschreibungen bei fehlenden Bewerbungen von Frauen vor. Die RWTH Aachen fordert bei Anträgen zur Ausschreibung einer Professur, dass im Vorfeld der Bestimmung der Denomination mögliche Kandidatinnen identifiziert werden, um so gegebenenfalls das Forschungsfeld anpassen zu können. Ebenso soll bei geplanten Nachbesetzungen von Professuren im Vorfeld eine Abstimmung erfolgen. An der Hochschule Bielefeld werden Mitglieder von Berufungskommissionen und Führungskräfte regelmäßig geschult, um „gendersensible Auswahlverfahren sicherzustellen". Ebenso erfolge eine „Überprüfung und Anpassung der Auswahlkriterien und -verfahren", um mögliche Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen im Berufungsprozess zu verhindern. An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe wird derzeit das Projekt PROFuture@TH-OWL durchgeführt, mit dem das Berufungsverfahren optimiert, die Berufungsordnung überarbeitet und ein Berufungsleitfaden erstellt werden. Ähnlich wie die Hochschule Bielefeld werden auch an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe Gender- und Diversity-Trainings angeboten, die vor allem

Mitglieder von Berufungskommissionen für geschlechtergerechte Verfahren sensibilisieren sollen. Darüber hinaus erfolgte der Beitritt zum Projekt PROfessur[41], das durch Informations- und Beratungsangebote Wissenschaftlerinnen zu einer Bewerbung auf HAW-Professuren motivieren will.

Einige Hochschulen geben Maßnahmen an, zu denen sie im Rahmen der Einhaltung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben sowie der Umsetzung der Gleichstellungsquoten ohnehin verpflichtet sind. Dies betrifft insbesondere die Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter oder die geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen. Demgegenüber werden nur selten sanktionierend wirkende Maßnahmen von den Hochschulen berichtet: Die Hochschule Rhein-Waal nennt „LOM-bezogene Maßnahmen", ohne dies weiter auszuführen, und die Universität Bochum behält sich als etwaige Maßnahme die „Nichtfreigabe von Professuren" vor.

Verhältnis von Gleichstellungsquoten und Gleichstellungsplänen

Bei der Einführung der Gleichstellungsquoten wurde deren Verhältnis zu den Gleichstellungsplänen, die ebenfalls Zielquoten für den Frauenanteil bei den Professuren enthalten, nicht thematisiert (Hugo 2014). In der parlamentarischen Debatte war lediglich von einer „Verstärkung der Gleichstellung" durch das Kaskadenmodell die Rede (Landtag NRW 2014: 6650). Im Folgenden ist von Interesse, inwieweit die Hochschulen ihre Gleichstellungspläne und -quoten miteinander abstimmen.

Eine deutliche Mehrheit der Hochschulen teilt mit, dass sie ihre Gleichstellungspläne und ihre fachbereichsbezogenen Gleichstellungsquoten aufeinander abstimmt. Sehr häufig geschieht dies in Form von Synchronisierungen, d. h. die Gleichstellungsquoten sind Bestandteil der Gleichstellungspläne oder die Gleichstellungsquoten werden als Basis für die Erstellung der Gleichstellungspläne herangezogen, womit die Festsetzung der Gleichstellungsquoten im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungspläne erfolgt. Zugleich können so Maßnahmen zur Zielerreichung im Gleichstellungsplan festgelegt werden. An der Fachhochschule Südwestfalen wurde die Festlegung der Zielquoten in die Neuaufstellung der Gleichstellungspläne integriert und beide Instrumente gemeinsam verabschiedet. Des Weiteren werden die hochschulweiten Rahmenpläne für die Bestimmung der Gleichstellungsquoten herangezogen, so an der Hochschule für Gesundheit Bochum, da hier nur ein Department über einen Gleichstellungsplan verfügt. An anderen Hochschulen, wie der Universität Köln, sind die Laufzeiten der beiden Instrumente hingegen nicht immer identisch. Inwiefern hierdurch zusätzlicher Arbeitsaufwand entsteht, geht aus den Antworten nicht hervor.

Weitere Hochschulen antworten, dass sie Gleichstellungsquoten mit den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den dezentralen Einheiten verbinden. So verknüpft die Hochschule Bielefeld ihre Hochschulentwicklungsplanung mit der Gleichstellungsplanung, indem der Gleichstellungsplan „dem Zeitraum des Hochschulentwicklungsplans (2023–2028)" folgt. Zudem werden im Rahmen von Zielvereinbarungen in jährlichen Planungsgesprächen zwischen Fachbereichen und Dezernaten auch „gleichstellungsbezogene Ziele und Maßnahmen" vereinbart. An der Universität Paderborn sind die Zielquoten Teil der Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten. Weiter schreibt sie hierzu:

> *„Für die Zielvereinbarungen werden die Daten der Gleichstellungspläne – wenn sinnvoll – herangezogen. Eine Abweichung kann z. B. sinnvoll sein, wenn die Verabschiedung der Gleichstellungspläne und die Unterzeichnung der Zielvereinbarungen terminlich weit auseinanderliegen."*

7.2.2 Fächerbezogene Gleichstellungsziele an den Kunsthochschulen

Das KunstHG sieht anstelle von Gleichstellungsquoten Gleichstellungsziele für die Fachbereiche vor. Sollten an den Kunsthochschulen keine Fachbereiche existieren, sind die in der Kunsthochschule vertretenen Fächergruppen maßgeblich. Das Gleichstellungsziel soll „das Erreichen eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe" ermöglichen (§ 30a Abs. 1 KunstHG). Bestimmt werden die Gleichstellungsziele durch das Rektorat im Einvernehmen mit der Fachbereichsleitung (§ 30a Abs. 1 KunstHG). Im KunstHG ist – anders als im HG – kein Hinweis darauf enthalten, dass

[41] Vgl. https://projekt-professur.de/ [Zugriff am 01.08.2025].

Tab. II 7.3 Gleichstellungsziele nach § 30a KunstHG an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2024

Hochschulart	Verabschiedung von Gleichstellungszielen			Maßnahmen bei Nichterreichen der Gleichstellungsziele		Verzahnung von Gleichstellungsplänen und Gleichstellungsziele	
Kunsthochschule	**Ja**	**Teilweise**	**Nein**	**Ja**	**Nein**	**Ja**	**Nein**
HS für Musik Detmold		●			✗	(-)	(-)
Kunstakademie Düsseldorf			✗	(-)	(-)	(-)	(-)
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗	(-)	(-)	(-)	(-)
Folkwang U der Künste	✓				✗	✓	
HS für Musik und Tanz Köln	✓				✗	✓	
Kunst-HS für Medien Köln	✓			✓		(-)	(-)
Kunstakademie Münster			✗	(-)	(-)	(-)	(-)
Alle Kunsthochschulen	**3**	**1**	**3**	**1**	**3**	**2**	**0**

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen (Stand Juni 2024).

✓ Ja ● Teilweise/in der Fortschreibung ✗ Keine Maßnahmen (-) Nicht anwendbar

die Regelung nicht anzuwenden ist, falls Professorinnen bereits paritätisch vertreten sind.

Laut Gender-Report 2022 wurden Gleichstellungsziele von den Kunsthochschulen sowohl fächer- als auch hochschulbezogen definiert. Dabei variierten die anvisierten Frauenanteile an Professuren in Bezug auf Höhe und Steigerungsrate oder es wurde zwischen wissenschaftlichen und künstlerischen Professuren unterschieden (Kortendiek et al. 2022: 201f.).

Umsetzungsstand der Gleichstellungsziele

Laut Rückmeldungen der sieben Kunsthochschulen aus der Hochschulbefragung haben die Folkwang Universität der Künste, die Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie die Kunsthochschule für Medien Köln fächergruppenbezogene Gleichstellungsziele für alle Fachbereiche bzw. Fächer bestimmt, während die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf sowie die Kunstakademien Düsseldorf und Münster (keine Fachbereiche) keine Gleichstellungsziele verabschiedet haben (Tab. II 7.3).

Die beiden Kunstakademien begründen dies mit ihrer geringen Größe und der Tatsache, dass Professuren bereits paritätisch besetzt seien. An der Kunstakademie Münster seien die Gleichstellungsziele auch in allen anderen Bereichen nahezu erreicht. Die Kunstakademie Düsseldorf schreibt, dass sie auch ohne Verabschiedung eines formalen Gleichstellungsziels Maßnahmen ergreife, um „auf allen Ebenen eine paritätische Besetzung zu erlangen". Laut Rückmeldung der Hochschule für Musik Detmold wurde eine „übergreifende Zielquote für Personalmaßnahmen allgemein angesetzt". Weiter führt sie aus, dass aufgrund der geringen Größe ein „Herunterbrechen auf Fächer" nicht möglich sei.

Als einzige Kunsthochschule, die Gleichstellungsziele festgelegt hat, erwähnt die Kunsthochschule für Medien Köln auch Schritte zur Zielerreichung: So werde in allen Berufungsverfahren paritätisch zu den Berufungsvorträgen eingeladen, darüber hinaus erfolge in Fächern mit niedrigen Frauenanteilen eine Bewerberinnenakquise. Zudem ergreift sie Maßnahmen bei Nichterreichen des Gleichstellungsziels. Die Folkwang Universität der Künste verweist darauf, dass sie „fortlaufend Maßnahmen entwickelt, um die Gleichstellungsziele zu erhöhen". Spezifische Maßnahmen im Falle des Nichterreichens der angestrebten Ziele seien bislang aber nicht vorgesehen.

Verhältnis von Gleichstellungszielen und Gleichstellungsplänen

Auch die Kunsthochschulen wurden danach gefragt, inwiefern sie – so vorhanden – ihre Gleichstellungsziele und Gleichstellungspläne miteinander verzahnen. Dies ist an der Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie an der Folkwang Universität der Künste der Fall. Letztere berichtet, dass die Gleichstellungsziele sowie das entsprechende Maßnahmenportfolio zu ihrer Erreichung in den zentralen Gleichstellungsplan integriert seien. Ebenso würden „neue Steuerungsdokumente" wie bspw. die sich aktuell in Bearbeitung befindende Berufungsordnung „immer im Hinblick auf die Inhalte von Gleichstellungsplänen entwickelt". Die Kunst-

hochschule für Medien Köln verfügt zum Stichtag der Befragung über keinen gültigen Gleichstellungsplan, hat allerdings Gleichstellungsziele verabschiedet. Sie meldet zurück, dass alle Fächergruppen „dem allgemeinen Ziel [,] mindestens 50 % der Professuren mit Frauen zu besetzen", verpflichtet seien. Als kleine Hochschule sei diesbezüglich „allen Entscheidungsträger*innen der aktuelle Stand bekannt".

Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, die Hochschule für Musik Detmold und die Kunstakademie Düsseldorf verfügen weder über gültige Gleichstellungspläne noch haben sie Gleichstellungsziele verabschiedet. Dazu meldet die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf zurück, derzeit einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der auch „Zielquoten" enthalten soll.

7.3 WEITERE INSTRUMENTE DES GLEICHSTELLUNGSCONTROLLINGS

Die Hochschulen wurden gefragt, ob sie über ihre Gleichstellungspläne hinaus weitere Instrumente eines Gleichstellungscontrollings bzw. -monitorings anwenden. Alle Universitäten und zwei Drittel der HAWs bejahen, dass sie ein weitergehendes Controlling implementiert haben. Unter den Kunsthochschulen verfügt keine Hochschule über ein entsprechendes Controlling. Die Kunstakademie Düsseldorf führt hierzu aus, dass ihre Organisationsstruktur zu klein sei und zudem personelle Ressourcen fehlten, um ein Controlling wie an den Universitäten und HAWs einzuführen. Die Kunstakademie Münster schreibt, dass ein Gleichstellungscontrolling nicht notwendig sei, da die „paritätische Besetzung in den meisten Bereichen erreicht ist".

Eine auf Dauer angelegte, strukturelle Verankerung eines dezidierten Gleichstellungscontrollings besteht an den nordrhein-westfälischen Hochschulen erst in Ansätzen. An der Universität Bonn betreibt das Gleichstellungsbüro das strategische Gleichstellungscontrolling. Dessen Ziel ist es,

> *„mit Hilfe von Berichtswesen und statistischen Evaluationen Prozessverläufe und Abweichungen von diesen im Rahmen der Umsetzung des Gender Mainstreaming frühzeitig erkennbar zu machen, um geeignete Fördermaßnahmen zu entwickeln".*

Die FernUniversität Hagen führt aus, dass sie über ein „umfangreiches Gender- und Diversitätsmonitoring über ein Kerndatenset Gender mit regelmäßiger Veröffentlichung intern und extern" verfüge. Die Universität Siegen hat wiederum eine zentrale Stelle für Gleichstellungscontrolling- und evaluation eingerichtet. Hier würden nicht nur die Gleichstellungsdaten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zusammengeführt und ausgewertet, sondern auch die Gleichstellungsprogramme der Universität evaluiert. An der Universität Bielefeld gibt es im zentralen Gleichstellungsbüro einen Stellenanteil für Gleichstellungscontrolling, das künftig noch ausgebaut werden soll, und in vier Fakultäten der Universität Wuppertal sind das Gleichstellungsmonitoring und -controlling Aufgabe der als Pilotprojekt implementierten Gleichstellungsreferent_innen.

Fast alle Hochschulen, die über weitere gleichstellungsorientierte Controlling- und Monitoring-Verfahren verfügen, geben an, dass sie in dessen Rahmen geschlechterbezogene Daten zu Professuren und Personal, zur Gremienbeteiligung, zu Leitungsfunktionen sowie die Teilnahme an Berufungsverfahren oder auch an Fortbildungen erheben. Die Universität Bielefeld erstellt etwa „jährliche Fortbildungsstatistiken", die erfassen, „in welchem Maße Frauen und Männer an Fortbildungen teilnehmen und an den dafür verausgabten Kosten teilhaben". Über diese Indikatoren hinaus ist an fünf Hochschulen die Erhebung von Daten zur Messung des Gender Pay Gaps Bestandteil des Gleichstellungsmonitorings. Ferner bereiten viele Hochschulen Daten zum Studienerfolg und zur wissenschaftlichen Qualifizierung auf. An der Hochschule Bochum werden alle Lehrveranstaltungen „im Rahmen des Qualitätsmanagements nach männlich, weiblich, divers, keine Angabe" evaluiert und die Ergebnisse den Dekan_innen, Studiengangsleitungen und Lehrenden zugänglich gemacht. Die Universität Paderborn teilt zudem mit, dass sie die entsprechenden Daten auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten veröffentliche.

Einige Hochschulen wie bspw. die FernUniversität Hagen, die Deutsche Sporthochschule Köln sowie die Technische Hochschule Köln verbinden ihr Controlling und Monitoring mit dem Instrument des Gleichstellungsplans, indem Daten über entsprechende Controlling-Abteilungen den zentralen und dezentralen Einheiten für die Erstellung von Gleichstellungsplänen zur Verfügung gestellt werden. Weitere Hochschulen antworten hingegen, dass die Gleichstellungspläne das zentrale

Instrument des Gleichstellungscontrollings darstellen: So führt die Fachhochschule Aachen aus, dass die Hochschule „zentrale und dezentrale Gleichstellungsaktivitäten insbesondere im Rahmen der Gleichstellungspläne" evaluiere und „zusätzliche Daten, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen", erhebe.

Neben einem geschlechterbezogenen Controlling bzw. Monitoring berichten einige Hochschulen über hochschulweite Controlling-Stellen, die Daten geschlechterdifferenziert aufbereiten. Das Informationsmanagement-System der Universität Bochum stellt etwa „relevante Kennzahlen im Sinne eines Gleichstellungsberichtes, Gleichstellungsquoten, Absolvent*innen nach [Fachsemester] pro Fakultät" bereit. Auch die Hochschule Bielefeld liefert über eine Controlling-Plattform anonymisierte Controlling-Daten und relevante Informationen, die zur Kontrolle der Gleichstellungsziele genutzt werden können. An anderen Hochschulen sind es Dezernate oder Stabsstellen, die geschlechterspezifische Daten zu Beschäftigung oder zu Studium und Lehre aufbereiten. In diesem Zusammenhang schreibt die Hochschule Rhein-Waal, dass Chancengleichheit eine der „zehn Top-Kennzahlen zur Steuerung des Lehrbetriebes" sei. „Geschlecht wird in allen Auswertungen der Verwaltung und des Verwaltungspersonals hinsichtlich z. B. Entgelt, Teilzeit- und Befristungsquote berücksichtigt". Des Weiteren beziehen Hochschulen wie die Universität Bielefeld weitere Daten, etwa aus dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)[42] oder der Gender-Reporte, in ihr Controlling ein. Die Bewerbungen um das TOTAL E-QUALITY Prädikat, mit dem Organisationen für die erfolgreiche Verankerung von Gleichstellungsanliegen in ihrer Personal- und Organisationspolitik alle drei Jahre auf der Basis eines umfassenden Selbstbewertungsinstruments ausgezeichnet werden können, werden von der Universität Münster und der Fachhochschule Aachen als Instrument des Controllings genutzt.

Manche Hochschulen wie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe erheben zwar Daten zu den Frauenanteilen und ermitteln bspw. die Gründe von Steigerungen und Rückgängen bei Frauenanteilen im Bereich der Studiengänge, es muss jedoch noch ein systematisches Controlling bzw. Monitoring aufgebaut werden. So steht an der Hochschule Niederrhein die Umsetzung eines Gleichstellungscontrollings zum Befragungszeitpunkt noch aus, nachdem der Beschluss zur Einführung durch den Senat und das Präsidium im Jahr 2023 erfolgt ist. Auch an der Hochschule Ruhr West befindet sich das „Akademische Controlling und Qualitätsmanagement" noch im Aufbau. Dieses wird einen Fokus auf „Gender Budgeting" legen.

Ergänzt wird das Gleichstellungscontrolling zudem durch weitere Monitoring-Verfahren oder auch Surveys: So besteht an der Universität Duisburg-Essen ein „Diversity-Monitoring für Studierende". Dieses soll auf Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase ausgeweitet werden, und an der Fachhochschule Aachen werden eigene Erhebungen in Form von Climate Surveys durchgeführt, die „das Arbeitsklima sowie Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen" erfassen. Die Fachhochschule Aachen und die Hochschule Bochum geben zudem die regelmäßige Teilnahme am „audit familiengerechte Hochschule" und die Universität Münster am „Diversity Audit des Stifterverbandes" an.

[42] Das bundesweite CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten erscheint seit 2003 alle zwei Jahre, vgl. https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/hochschulrankings-und-gleichstellung [Zugriff am 01.08.2025].

7.4 RESÜMEE

Die Gleichstellungspläne haben sich laut Rückmeldungen der Hochschulen in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Instrument der Gleichstellungssteuerung und des -controllings entwickelt. An fast allen Universitäten und HAWs liegen gültige Rahmenpläne und dezentrale Gleichstellungspläne nach § 5ff. LGG vor. Einzelne fehlende Pläne sind in der Regel auf die Organisationsentwicklung zurückzuführen. Die Experimentierklausel nach § 6 LGG spielt für den Hochschulkontext nur eine geringe Rolle. Hauptsächlich kommt sie an den HAWs zum Einsatz und ersetzt dort teilweise den hochschulweiten Rahmenplan. Dabei wird Gleichstellung in Zielvereinbarungsprozesse oder als Strategie in den Hochschulplanungsprozess integriert. An den Kunsthochschulen liegen hingegen zum Erhebungszeitpunkt mehrheitlich keine gültigen Gleichstellungspläne vor. Die Regelungen in § 5 Abs. 8 LGG, die das Aussetzen von Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei fehlenden gültigen Gleichstellungsplänen vorsehen, scheinen bislang keine Wirkung zu entfalten.

Die Festlegung von Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren gemäß § 37a HG gilt ausschließlich für die Universitäten und HAWs. Auch hier zeigt sich, dass mit Ausnahme von zwei HAWs an allen Hochschulen Gleichstellungsquoten vollumfänglich verabschiedet wurden. Inwiefern die Anwendung der Gleichstellungsquote zu einer gezielteren Erhöhung des Professorinnenanteils beiträgt, bleibt offen, denn viele Hochschulen sehen keine spezifischen Maßnahmen bei Nichterreichen der anvisierten Ziele vor. Werden Maßnahmen ergriffen, handelt es sich häufig um Gesprächs- oder Berichtsformate. Von Sanktionen, wie etwa die Nichtfreigabe von Professuren, berichten Hochschulen lediglich vereinzelt.

Nur wenige der sieben Kunsthochschulen legen Gleichstellungsziele nach § 30a KunstHG fest. Die Nichtverabschiedung von Gleichstellungszielen wird mit der bereits erreichten paritätischen Besetzung von Professuren sowie mit Personalengpässen und fehlenden Ressourcen begründet.

Bezüglich der Frage, ob und wie Gleichstellungspläne und -quoten bzw. -ziele miteinander verschränkt werden, zeigt sich, dass eine Mehrheit der Hochschulen ihre Gleichstellungspläne und fächergruppenbezogenen Gleichstellungsquoten bzw. -ziele aufeinander abstimmt. Dies geschieht oft durch Synchronisierungen, bei denen die Gleichstellungsquoten Bestandteil der Gleichstellungspläne sind, oder die Gleichstellungsquoten dienen als Ausgangspunkt für die Erstellung der Gleichstellungspläne. Insbesondere an den Kunsthochschulen kommt es nur vereinzelt zu Verzahnungen zwischen Gleichstellungsplänen und -zielen, da diese an mehreren Kunsthochschulen nicht verabschiedet wurden.

Über die Erstellung von Gleichstellungsplänen hinaus haben knapp zwei Drittel der Hochschulen – insbesondere die Universitäten und z. T. auch die HAWs – ein weitergehendes Controlling implementiert. Die Kunsthochschulen liegen hierbei noch zurück. Ein systematisches Gleichstellungscontrolling, das über die Erhebung von geschlechterbezogenen Daten hinaus Gleichstellungsziele in alle internen Steuerungsprozesse integriert, findet sich an den Hochschulen bislang auch noch kaum. Den Rückmeldungen ist jedoch zu entnehmen, dass es an einigen Hochschulen im Aufbau ist.

8 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN

Dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten kommt bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen eine maßgebliche Rolle zu. Dabei sind das LGG und die Regelungen des HG bzw. des KunstHG die wesentlichen Rechtsgrundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (vgl. hierzu auch Kortendiek et al. 2013: 248ff.). Vor dem Hintergrund der Transformation der Hochschulen und der Einführung von Gender-Mainstreaming und Diversity-Politiken sind zudem neue Stellen und Akteur_innen im Feld der Gleichstellung hinzugekommen. Jedoch bilden nach wie vor die Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Mitarbeiter_innen (so vorhanden) den Kern der Gleichstellungsarbeit (Löther/Vollmer 2014b: 49). Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte – anders als die weiteren Gleichstellungsakteur_innen – nach § 16 Abs. 1 LGG „von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung".

In diesem Kapitel wird auf der Grundlage der Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung untersucht, inwieweit die nordrhein-westfälischen Hochschulen die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellungsbeauftragung insbesondere in den Funktionen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den hochschulweiten Gleichstellungskommissionen umsetzen. Für die zentrale Ebene der Hochschulen wird dargestellt, in welchem Umfang Freistellungen für die Wahrnehmung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgen. Darüber hinaus wird das Vorhandensein hochschulweiter Gleichstellungskommissionen sowie weiterer zentraler Stellen, die konkret mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind, in den Blick genommen. Im weiteren Verlauf des Kapitels steht die dezentrale Ebene der Hochschulen im Fokus. Zunächst wird der Stand der Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter aus den vorangegangenen Gender-Reporten 2016 und 2022 fortgeschrieben. Erstmals wird mit dem vorliegenden Gender-Report auch ein Überblick über die Stellvertreterinnen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt und aufgezeigt, welche Entlastungen und Unterstützungsangebote von den Hochschulen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden. Abschließend wird analysiert, ob über die gesetzlich vorgegebenen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hinaus weitere Positionen oder Akteur_innen in den dezentralen Einheiten der Hochschulen dezidiert mit Gleichstellung befasst sind.

8.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGUNG AUF DER ZENTRALEN EBENE

Laut LGG berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Hochschule bei der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die gleichstellungsrelevante Auswirkungen haben können (vgl. § 17 Abs. 1 LGG). Das HG und das KunstHG präzisieren die Aufgaben und delegieren die Regelungen zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten an die Hochschulen (vgl. § 124 HG, § 122 KunstHG). Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind im Rahmen der gesetzlichen Gleichstellungsbeauftragung ebenfalls hochschulweite Gleichstellungskommissionen vorgesehen. Hier ist zu berücksichtigen, dass nach § 122 Abs. 4 KunstHG die Einrichtung dieser Kommission optional ist. Aufgrund der unterschiedlichen Hochschulgesetzgebung werden die Ergebnisse der Hochschulbefragung zur zentralen Gleichstellungsbeauftragung (Gleichstellungsbeauftragte und -kommission) daher zunächst für die Universitäten und HAWs und nachfolgend für die Kunsthochschulen vorgestellt. Abschließend wird analysiert, ob es an den Hochschulen weitere Stellen gibt, die konkret mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind.

8.1.1 Gleichstellungsbeauftragung an den Universitäten und HAWs

Die Hochschulen wurden um Auskunft darüber gebeten, ob es bei ihnen eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte gibt und in welchem Umfang (in Prozentangaben) die Freistellung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterinnen erfolgt. Zudem wurden sie gefragt, ob eine hochschulweite Gleichstellungskommission existiert.

Demnach verfügen alle befragten Hochschulen über eine amtierende zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Besonderheiten existieren an der Universität Bochum, der FernUniversität Hagen sowie der Hochschule Rhein-

Tab. II 8.1 Übersicht über die Freistellungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an nordrhein-westfälischen Universitäten 2024

Universität	Freistellung zentrale Gleichstellungsbeauftragte in %	Freistellung stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in %
RWTH Aachen	100 %	100 %
U Bielefeld	100 %	100 % (50 % und 50 %)
U Bochum	125 % (Tandem)	50 %
U Bonn	100 %	Keine Freistellung
TU Dortmund	100 %	Keine Freistellung
U Düsseldorf	100 %	Keine Freistellung
U Duisburg-Essen	100 %	100 %
FernU Hagen	125 % (Tandem)	Keine Freistellung
DSHS Köln	50 %	50 %
U Köln	100 %	Keine Freistellung
U Münster	50–75 %	Stellv. GB MTV zu 50 % + 15 SHK-Stunden
U Paderborn	100 %	Keine Freistellung
U Siegen	100 %	Stellv. GB MTV zu 25 %
U Wuppertal	100 %	100 %

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024).

Waal, da dort nach dem Modell des Topsharings, d. h. des Jobsharings auf Führungsebene (Himmen 2019), das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Tandem besetzt ist. In Bochum wird das Tandem-Modell seit 2023, an den beiden anderen Hochschulen seit 2024 praktiziert.

An allen 14 Universitäten sind zudem zentrale Stellvertreterinnen im Amt, an den 16 HAWs ist dies nur an 14 Hochschulen der Fall. Die Hochschulen Niederrhein und Bielefeld berichten, dass es, anders als gesetzlich vorgeschrieben, im Erhebungszeitraum keine Stellvertreterinnen gibt.

Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen an den Universitäten und HAWs

Damit die Gleichstellungsbeauftragten ihre umfassenden Aufgaben wirkungsvoll erfüllen können, benötigen sie eine zeitliche Entlastung von ihren sonstigen Tätigkeiten sowie eine angemessene Ausstattung.

Die allgemeinen Regelungen zur Freistellung finden sich in § 116 Abs. 2 LGG. Hier heißt es: „Sie [die Gleichstellungsbeauftragte] ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten." Ab einer Anzahl von 500 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte mindestens im Umfang der vollen regelmäßigen Arbeitszeit freizustellen. Weitere Regelungen zu deutlich höheren Beschäftigtenzahlen oder zu den besonderen Bedingungen an Hochschulen hinsichtlich der Studierenden werden weder im Hochschulrecht noch im LGG eindeutig getroffen. § 124 Abs. 5 HG konkretisiert jedoch dahingehend, dass bei der Mittelvergabe an die und in den Hochschulen der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen ist. Dies gilt insbesondere für die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Frage nach dem Umfang der Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen wurde erstmals im Gender-Report 2010 untersucht (Becker et al. 2010: 227). Im Vergleich zu 2010 zeigt die aktuelle Erhebung für die Universitäten nur geringfügige Veränderungen. So hat sich an den Universitäten Bielefeld und Düsseldorf der Freistellungsumfang von 75 % auf 100 % erhöht. Hingegen gewähren an den HAWs statt drei nunmehr zehn Hochschulen ihren zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle und damit zu 100 %.

An den Universitäten liegt die Spannbreite der Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zwischen 50 % (Deutsche Sporthochschule Köln) und 125 % im Falle der Tandems an der Universität Bochum und der FernUniversität Hagen (Tab. II 8.1). An zehn Universi-

Tab. II 8.2 Übersicht über die Freistellungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an nordrhein-westfälischen HAWs 2024

HAW	Freistellung zentrale Gleichstellungsbeauftragte in %	Freistellung stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in %
FH Aachen	100 %	50 %
HS Bielefeld	78 %	Keine Freistellung – Stellvertretung aktuell nicht besetzt
HS Bochum	100 %	Bis zu 50 %
HS für Gesundheit	50 % bzw. 9 SWS	1 SWS
FH Dortmund	100 %	25 %
HS Düsseldorf	100 %	Keine Freistellung
HS Westfälische	Bis zu 100 % möglich, aktuell 60 %	Keine Freistellung – wäre teilweise möglich
HS Hamm-Lippstadt	50 %	25 %
FH Südwestfalen	90 %	40 %
HS Rhein-Waal	132 % (Tandem)	Keine Freistellung
TH Köln	100 %	50 %
HS Niederrhein	100 %	Keine Freistellung – Stellvertretung aktuell nicht besetzt
TH Ostwestfalen-Lippe	100 %	20 %
HS Ruhr West	100 %	Bis zu 2 SWS/8 Std. pro Woche
FH Münster	75 %	50 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	100 %	Keine Freistellung

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024).

täten beträgt der Umfang der Freistellung 100 %, an der Universität Münster 50–75 %. Bei den zeitlichen Entlastungen der Stellvertreterinnen ergibt sich ein deutlich heterogeneres Bild. Die RWTH Aachen sowie die Universitäten Bielefeld, Duisburg-Essen und Wuppertal stellen für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls eine Freistellung von insgesamt 100 % zur Verfügung. An anderen Universitäten bewegt sich der Umfang der Freistellung der Stellvertreterin zwischen 25 % und 50 %. An sechs Universitäten (Bonn, Düsseldorf, Köln, Dortmund, FernUniversität Hagen, Paderborn) sind die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für die Ausübung ihres Amtes gar nicht freigestellt. Die Universität Paderborn sieht dies aktuell jedoch als unproblematisch an, da „die aktuelle Stellvertreterin wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro ist“ und „die Stellvertretung im Rahmen ihrer Tätigkeit ausgeübt werden kann“.

Die Freistellungen für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin fallen an den 16 HAWs unterschiedlich hoch aus, die Spannweite liegt zwischen 50 % und 132 % (Tab. II 8.2). An zehn HAWs erfolgt die zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu 100 %. Das Gleichstellungstandem an der Hochschule Rhein-Waal ist zu insgesamt 132 % freigestellt. Die Westfälische Hochschule berichtet, dass eine Freistellung im Umfang von 100 % möglich wäre, aktuell werde allerdings davon lediglich ein Anteil von 60 % in Anspruch genommen. An der Fachhochschule Südwestfalen ist mit einem Freistellungsumfang von 90 % die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nahezu vollumfänglich freigestellt. Die niedrigsten zeitlichen Entlastungen für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten weisen die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Hamm-Lippstadt mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit auf, die Hochschule Bielefeld und die Fachhochschule Münster entlasten zu 78 % bzw. 75 %.

Für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten werden an den HAWs ebenfalls unterschiedliche Grade an Freistellungen gewährt. An den Fachhochschulen Aachen und Münster sowie der Technischen Hochschule Köln sind es 50 % und an der Hochschule Bochum maximal 50 %. Weitere Freistellungen liegen bei 20 % (Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe) bis 40 % (Fachhochschule Südwestfalen). Die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Ruhr West entlasten die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zeitlich im Rahmen einer Lehrdeputats- bzw. Stundenreduktion. Darüber hinaus bieten zum Erhebungszeitpunkt sechs Hochschulen für die Stellvertretungen der zentralen Gleichstellungsbeauf-

Tab. II 8.3 Übersicht über die Freistellungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2024

Kunsthochschule	Freistellung zentrale Gleichstellungsbeauftragte in %	Freistellung stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in %
HS für Musik Detmold	50 %	Deputatsentlastung
Kunstakademie Düsseldorf	Keine Freistellung	Keine Freistellung – Stellvertretung aktuell nicht besetzt
Robert Schumann HS Düsseldorf	12,5 %	Keine Freistellung
Folkwang U der Künste	50 %	Keine Freistellung
HS für Musik und Tanz Köln	50 %	Freistellung teilbar mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Kunst-HS für Medien Köln	Keine Freistellung – Amt aktuell nicht besetzt	Keine Freistellung
Kunstakademie Münster	Keine Freistellung	Keine Freistellung

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024).

tragten keinerlei zeitliche Entlastung, wobei nach Auskunft der Westfälischen Hochschule eine Freistellung „teilweise möglich" wäre.

Hochschulweite Gleichstellungskommissionen an den Universitäten und HAWs

Im Rahmen der gesetzlichen Gleichstellungsbeauftragung kommt der hochschulweiten Gleichstellungskommission ebenfalls eine wichtige Rolle zu, indem sie sowohl die Hochschule als auch die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags berät und unterstützt (vgl. § 124 Abs. 4 HG). Wie in den vorherigen Erhebungen der Gender-Reporte 2016, 2019 und 2022 ergeben die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung auch für den aktuellen Zeitraum, dass an allen Universitäten und HAWs hochschulweite Gleichstellungskommissionen existieren.

8.1.2 Gleichstellungsbeauftragung an den Kunsthochschulen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen sind an sechs der sieben nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen bestellt. Die Kunsthochschule für Medien Köln gibt an, dass die Stelle der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Befragungszeitraum nicht besetzt ist.

Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen an den Kunsthochschulen

§ 122 Abs. 5 KunstHG regelt die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der Mittelvergabe und hebt in diesem Kontext – anders als das HG – ausschließlich die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten hervor. Dennoch ergibt die Befragung der Kunsthochschulen hinsichtlich der Freistellungen ein prekäres Bild: Denn mit der Kunstakademie Düsseldorf, der Kunsthochschule für Medien Köln, an der das Amt zum Befragungszeitpunkt unbesetzt ist, sowie der Kunstakademie Münster gewähren drei Hochschulen weder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten noch ihren Stellvertreterinnen eine Freistellung (Tab. II 8.3). Die Kunstakademie Düsseldorf berichtet, dass „keine explizite Freistellungsregelung existiert" und die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit je nach Anfall erledige. Gleiches gelte für ihre Stellvertreterin, deren Position zum Befragungszeitpunkt jedoch nicht besetzt war. An drei Kunsthochschulen gibt es eine Freistellung von 50 % für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, wobei einzig die Hochschule für Musik Detmold auch der Stellvertreterin eine zeitliche Entlastung im Rahmen einer „Deputatsentlastung oder -erhöhung" gewährt. Nach Angabe der Hochschule für Musik und Tanz Köln besteht die Möglichkeit, dass sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Freistellung teilen. Die zentrale Amtsinhaberin der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf wird zu 12,5 % freigestellt.

Gleichstellungskommissionen an den Kunsthochschulen

Zur Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags können die Kunsthochschulen laut § 122 Abs. 4 KunstHG eine Gleichstellungskommission einrichten. Dieser Kann-Regelung kommen fünf der sieben befragten Kunsthochschulen nach. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln führt in diesem Zusammenhang aus, dass „hier alle Statusgruppen paritätisch vertreten" sind. Auch die Kunstakademie Düsseldorf erläutert die Zusammenset-

zung der hochschulweiten Gleichstellungskommission: Demnach bilden die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eines Fachbereichs und ihre Stellvertreterin das Gremium. Ferner beraten Studierende und eine Vertretungsprofessorin eines anderen Fachbereichs die Kommission der Kunstakademie Düsseldorf inhaltsbezogen. An der Kunsthochschule für Medien Köln gibt es, wie bereits 2022, anstelle einer Gleichstellungskommission ein Gleichstellungsteam, das sich aus Mitgliedern aller Statusgruppen an der Hochschule zusammensetzt. Einzig an der Folkwang Universität der Künste existiert aktuell keine Gleichstellungskommission oder ein thematisch vergleichbares Gremium. Eine Kommission für Gleichstellung und Antidiskriminierung ruht derzeit und soll im Jahr 2025 erneut eingesetzt werden.

8.1.3 Weitere zentrale Gleichstellungsakteur_innen und -stellen

Wie bereits in früheren Gender-Reporten herausgearbeitet (Kortendiek et al. 2016, 2019, 2022), haben sich hochschulische Gleichstellungspolitiken und -praxen zunehmend ausdifferenziert und insbesondere an den Universitäten auch professionalisiert. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Hochschulbefragung erneut danach gefragt, ob es an der jeweiligen Hochschule weitere Stellen (bspw. Stabsstellen, Prorektorate etc.) gibt, die konkret mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind. Die Auswertung zeigt zunächst, dass es – mit Ausnahme der Universität Siegen – an allen Universitäten neben den gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen weitere Gleichstellungsakteur_innen gibt.

Hinsichtlich der HAWs ergibt sich ein gemischtes Bild. Die Hälfte der 16 HAWs verfügt über weitere Stellen, die andere Hälfte nicht. Unter den letztgenannten befindet sich die Fachhochschule Südwestfalen, die darauf verweist, dass sich die Hochschule zum Befragungszeitpunkt in Neubesetzung des gesamten Rektorats befindet und daher im Herbst 2024 noch Veränderungen möglich seien. Die Kunsthochschulen geben als weitere Stellen für Gleichstellung auch – so vorhanden – ihre jeweiligen Gleichstellungskommissionen an. Unter den Kunsthochschulen ist es die Folkwang Universität der Künste, die als einzige Hochschule keine weiteren Stellen für Gleichstellungsarbeit nennt.

Gleichstellungsbüros

Viele zentrale Gleichstellungsbeauftragte – insbesondere an den Universitäten – werden durch ein Gleichstellungsbüro mit Mitarbeiter_innen bzw. durch Referent_innen unterstützt. Die Universität Bielefeld und die Technische Hochschule Köln führen in diesem Zusammenhang ihre Gleichstellungsbüros als weitere Stellen an, die Fachhochschule Dortmund nennt die Referentin für Chancengleichheit als Teil des Gleichstellungsteams. Das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld verfügt über mehrere unbefristete Mitarbeiter_innen bzw. Referent_innen mit einem Stellenvolumen von 4,7 VZÄ. Zudem ist dort eine weitere Mitarbeiterin (0,8 VZÄ) beschäftigt, allerdings befristet. Die Fachhochschule Dortmund nennt die Referentin für Chancengleichheit, die im Gleichstellungsbüro tätig ist, die Technische Hochschule Köln führt die Zusammensetzung des Büros nicht weiter aus. An der Hochschule für Gesundheit Bochum steht eine Stelle (0,5 VZÄ) für Sachbearbeitung im Bereich Gleichstellung zur Verfügung.

Verankerung von Gleichstellung auf den zentralen Leitungsebenen

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Gleichstellung an vielen Hochschulen als Leitungsaufgabe verstanden wird. Dies wird exemplarisch in der Antwort der Deutschen Sporthochschule Köln deutlich: „Das Gleichstellungsthema ist als strategisches Ziel festgelegt und somit bei der Hochschulleitung, somit [bei] Rektor und Rektorat, als Querschnittsthema verankert". Die Universität Düsseldorf berichtet, dass die „Rektorin selbst" mit Gleichstellung befasst ist. Ähnliches lässt sich auch den Antworten der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Kunstakademie Münster entnehmen. Weiterhin zeigen sich hinsichtlich der Verankerung zusätzlicher Gleichstellungsakteur_innen auf der Leitungsebene große Unterschiede zwischen den Universitäten einerseits und den HAWs und Kunsthochschulen anderseits. So gibt es an zehn Universitäten, aber nur an vier HAWs Prorektorate oder Vizepräsidien, die sich Gleichstellungsthemen widmen. An der Fachhochschule Aachen konnte erstmalig im Jahr 2021 das Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit besetzt werden. Die Kunsthochschulen melden kein entsprechendes Prorektorat zurück.

Manche Hochschulen (sieben Universitäten, zwei HAWs, eine Kunsthochschule) haben zudem auf Leitungsebene Stabsstellen oder Referate eingerichtet, die für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags

zuständig sind. Oftmals bearbeiten diese Stellen ein breiteres Themenfeld im Kontext von Diversity, Chancengleichheit oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wie bspw. das Diversity Support Center, das im Befragungszeitraum neu an der Universität Duisburg-Essen angesiedelt wurde, die Rektoratsstabsstelle Inclusion, Gender and Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen oder die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Hochschule für Gesundheit Bochum sowie das Team Gender Equality & Diversity Management der Hochschule Ruhr West. An der Kunstakademie Düsseldorf existiert eine „temporäre Stabsstelle des Rektorats", die zur Unterstützung bei der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für Parität zur Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 eingerichtet wurde.

Zudem geben einige Hochschulen an, dass bestimmten Stellen oder Dezernaten innerhalb der zentralen Hochschulverwaltung die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags obliegt. Die Universität Bielefeld führt bspw. zwei Stellen (je 75 %) für den Familienservice im Dezernat Personal und Organisation auf. Die Universität Duisburg-Essen hat in der Verwaltung eine Stelle für das Berufungsmanagement angesiedelt, die für gendersensible Berufungsverfahren und Chancengerechtigkeit bei der Vergabe von Leistungsbezügen zuständig ist. Auch an den Universitäten Bochum, Münster und Köln, der Westfälischen Hochschule und der Kunstakademie Münster sind das Personaldezernat bzw. die Personalentwicklung mit Gleichstellungsaufgaben betraut. Darüber hinaus existiert an der Hochschule für Musik und Tanz Köln eine Verwaltungsstelle, die die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm koordiniert. Die Hochschule Ruhr West meldet ebenfalls zurück, dass ein „Team Gender Equality & Diversity Management" Projekte mit Gender-Bezug wie das Professorinnenprogramm oder das Bundesprogramm „FH-Personal"[43] bearbeitet.

Weitere mit Gleichstellung befasste Stellen

Jenseits der Leitungsebene und der Hochschulverwaltung benennen die befragten Hochschulen weitere Stellen, die mit Gleichstellungsarbeit beauftragt sind. Hierzu zählen die Familienservicebüros, aber auch Einrichtungen wie das Graduate Center Plus der Universität Duisburg-Essen, das in den Bereichen Beratung von Wissenschaftlerinnen und Mentoring agiert. Einige Hochschulen wie die Universität Paderborn oder die Fachhochschule Aachen nennen zudem spezifische Angebote für Frauen im MINT-Bereich. Eine weitere wichtige Gleichstellungsakteurin kann die Studierendenschaft der Hochschulen sein – an der RWTH Aachen sind es die Beauftragten im Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft.

8.2 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE DEZENTRALE AKTEUR_INNEN

Die Gleichstellungsbeauftragung für die Fachbereiche an den Universitäten und HAWs ist in § 124 Abs. 3 HG geregelt. Hier heißt es:

> *„Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen."*

§ 122 Abs. 3 KunstHG enthält einen vergleichbaren Passus, allerdings mit der Einschränkung, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nur zu bestellen sind, „[s]oweit Fachbereiche bestehen". Da sich Größe und Aufgaben von Fachbereichen an allen Hochschultypen mitunter sehr stark unterscheiden, kann die Grundordnung einer Hochschule vorsehen, dass eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Fachbereiche zuständig ist. Dies muss allerdings „im Benehmen mit der [zentralen] Gleichstellungsbeauftragten" erfolgen (§ 124 Abs. 3 Satz 4 HG/§ 122 Abs. 3 Satz 1 KunstHG). Damit die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ihren Aufgaben umfassend nachkommen kann, benötigt sie – wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte – insbesondere Zeit, u. a. für die Teilnahme an Berufungskommissionen und Gremiensitzungen, die Planung von Gleichstellungsmaßnahmen oder für die eigene Fortbildung zu gleichstellungsrechtlichen und

[43] Vgl. https://www.fh-personal.de/ [Zugriff am 01.08.2025].

-politischen Themenstellungen. Allerdings regelt die Hochschulgesetzgebung bislang die Ausstattung und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht, sodass es den Hochschulen bzw. den Fachbereichen überlassen ist, ob und welche Entlastungen sie gewähren.

In diesem Abschnitt wird zunächst der Stand der dezentralen Gleichstellungsbeauftragung nach Hochschulart dokumentiert. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen, ob es auch auf dezentraler Ebene weitere Akteur_innen wie Gleichstellungskommissionen, Prodekan_innen oder weitere Stellen gibt, die mit Gleichstellungsarbeit befasst sind. Des Weiteren stehen Unterstützungsleistungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fokus der Darstellung.

8.2.1 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Hochschulart

Im Gender-Report 2016 wurde erstmals umfassend erhoben, ob an allen Fachbereichen der nordrhein-westfälischen Hochschulen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht (Kortendiek et al. 2016). Dabei ist zu berücksichtigen, dass an der Deutschen Sporthochschule Köln und an zwei Kunsthochschulen keine Fachbereichsstrukturen existieren, sodass auch keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. Gab es im Jahr 2016 nur an 20 Hochschulen an allen Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, sind es in der aktuellen Befragung 29 Hochschulen (Tab. II 8.4). Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen werden die Ergebnisse zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zu ihren Stellvertreterinnen getrennt nach Hochschulart vorgestellt.

Universitäten

Einzig an der Deutschen Sporthochschule Köln – die mit rund 5.300 Studierenden mit Abstand kleinste und zudem monothematisch ausgerichtete Universität (Kortendiek et al. 2022: 123) – existieren keine Fachbereiche, sondern ausschließlich Institute. Daher ist hier „keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte notwendig", wie die Deutsche Sporthochschule Köln berichtet. Alle anderen Universitäten haben in allen Fachbereichen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt. Mit Ausnahme der TU Dortmund ist auch flächendeckend die Position der Stellvertreterin besetzt. In Dortmund ist dies lediglich in 15 der 17 Fakultäten der Fall: „Zwei Fakultäten haben auf Stellvertreterinnen verzichtet." Darüber hinaus sind an den Universitäten Bielefeld, Bonn, Duisburg-Essen und Paderborn in einzelnen zentralen Einrichtungen ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Die FernUniversität Hagen teilt mit, die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in zentralen Einrichtungen zukünftig zu planen.

HAWs

Es ist bereits aus den vorherigen Gender-Reporten bekannt, dass es den HAWs mitunter schwerfällt, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Fachbereichen oder Standorten zu besetzen. Gleichwohl hat sich die Situation in den vergangenen drei Jahren positiv entwickelt. Im Gender-Report 2022 gab es an insgesamt sechs HAWs einzelne Fachbereiche oder Standorte ohne dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Im aktuellen Erhebungszeitraum gilt dies nunmehr für drei Hochschulen: Die Hochschule Hamm-Lippstadt konnte für ihren Standort Lippstadt keine Gleichstellungsbeauftragte gewinnen, an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe gilt dies für drei von zehn Fachbereichen, und an der Hochschule Ruhr West ist an einem von vier Fachbereichen das Amt „derzeit nicht besetzt".

An diesen drei Hochschulen sowie an der Fachhochschule Aachen, der Hochschule Bochum, der Fachhochschule Dortmund und der Hochschule Niederrhein konnten zudem nicht in allen Fachbereichen Stellvertreterinnen bestellt werden. Die Hochschule Niederrhein erläutert hierzu, dass in einem Fachbereich die Funktion der Stellvertreterin nicht besetzt sei, „da die bisherige Amtsinhaberin aus persönlichen Gründen vor kurzem ihr Amt niedergelegt hat. Entsprechende Rückfrage im Fachbereich ist erfolgt." Der Westfälischen Hochschule ist es zwar gelungen, in allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte zu wählen, Stellvertreterinnen gibt es jedoch nicht. Die Fachhochschule Südwestfalen erläutert in ihrer Rückmeldung, dass es an allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte gibt, die Stellvertretung je nach Standort allerdings unterschiedlich gestaltet ist. So finden sich an zwei Standorten jeweils eine „Standortbeauftragte und Stellvertretungen, die dann über die Fachbereiche verteilt sind", sowie an zwei anderen Standorten Fachbereichsbeauftragte plus Stellvertretungen.

Tab. II 8.4 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2024

Hochschulart	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte			Stellvertreterinnen		
Universität	Ja	Teilweise	Nein	Ja	Teilweise	Nein
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**	**0**	**0**	**12**	**1**	**0**
HAW						
FH Aachen	✓				●	
HS Bielefeld	✓			✓		
HS Bochum	✓				●	
HS für Gesundheit	✓			✓		
FH Dortmund	✓				●	
HS Düsseldorf	✓			✓		
HS Westfälische	✓					✗
HS Hamm-Lippstadt		●			●	
FH Südwestfalen	✓			✓		
HS Rhein-Waal	✓			✓		
TH Köln	✓			✓		
HS Niederrhein	✓				●	
TH Ostwestfalen-Lippe		●			●	
HS Ruhr West		●			●	
FH Münster	✓				●	
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓			✓		
Alle HAWs	**13**	**3**	**0**	**7**	**8**	**1**
Kunsthochschule						
HS für Musik Detmold**	✓			✓		
Kunstakademie Düsseldorf		●			●	
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗			✗
Folkwang U der Künste	✓			✓		
HS für Musik und Tanz Köln	✓				●	
Kunst-HS für Medien Köln*	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Kunstakademie Münster*	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Alle Kunsthochschulen	**3**	**1**	**1**	**2**	**2**	**1**
Alle Hochschulen	**29**	**4**	**1**	**21**	**11**	**2**

Quelle: Befragung der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Stand Juni 2024). * An der Deutschen Sporthochschule Köln, der Kunsthochschule für Medien Köln sowie der Kunstakademie Münster existieren keine Fachbereichsstrukturen. ** Die Hochschule für Musik Detmold hat für ihre drei Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung bestellt.

✓ Ja ● Teilweise ✗ Nein

Kunsthochschulen

Sehr heterogen fällt die Situation an den Kunsthochschulen aus. Es ist zu berücksichtigen, dass zwei Kunsthochschulen keine Fachbereichsstruktur aufweisen: Das sind die Kunstakademie Münster und die Kunsthochschule für Medien Köln, die in diesem Zusammenhang berichtet, dass ein Gleichstellungsteam die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule unterstützt. Als einzige Kunsthochschule ist es der Folkwang Universität der Künste gelungen, für alle ihre Fachbereiche sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch Stellvertreterinnen zu gewinnen. Auch an der Hochschule für Musik und Tanz Köln sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Fachbereichen vertreten, allerdings gibt es nicht überall Stellvertreterinnen. Von ihren zwei Fachbereichen verfügt an der Kunstakademie Düsseldorf zumindest einer sowohl über eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als auch eine Stellvertreterin. In ihrem anderen Fachbereich gibt es „jedoch eine Vertretungsprofessorin, die sich mit Gleichstellungsthemen in die Arbeit der Kommission einbringt". Die Hochschule für Musik Detmold hat für ihre drei Fachbereiche eine gemeinsame dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf existieren zwar zwei Fachbereiche, gleichwohl gibt es keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

8.2.2 Entlastung und Unterstützungsangebote für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Übernahme des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte oder stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs geht für die jeweiligen Amtsinhaberinnen mit einer Vielfalt an Aufgaben einher. Sie können als Vertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Fachbereichsgremien teilnehmen, sind an Personalauswahl- und insbesondere Berufungsverfahren beteiligt und wirken an der Erstellung von Gleichstellungsplänen des Fachbereichs mit. Darüber hinaus beraten sie oftmals insbesondere Frauen in Konfliktsituationen und informieren den Fachbereich über gleichstellungsrelevante Themen. Für diese Aufgaben benötigen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten spezifisches Wissen im Feld der Gleichstellung, eine Entlastung von ihren eigentlichen Dienstaufgaben sowie weitere Unterstützung. In der Hochschulbefragung wurden die Hochschulen daher um Auskunft gebeten, inwiefern sie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen fördern. Die folgende Darstellung unterscheidet Unterstützungsangebote durch die zentrale Ebene von Angeboten und Ressourcen, die die Fachbereiche bereitstellen.

Unterstützungsangebote der zentralen Ebene

Grundlegendes Ergebnis der Hochschulbefragung ist es, dass – mit drei Ausnahmen – alle Hochschulen mit Fachbereichsstruktur die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf die eine oder andere Weise unterstützen. Einzig die Fachhochschule Münster, die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule für Musik und Tanz Köln geben an, dass ihre dezentralen Gleichstellungsbeauftragten keine Unterstützung der zentralen Ebene erhalten.

Dabei sind es in erster Linie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und -büros, die diese Unterstützung leisten. Die Angebote umfassen zumeist die Vernetzung und den Austausch unter den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, mit der Gleichstellungskommission sowie zwischen der zentralen und den dezentralen Amtsinhaberinnen. Hierzu bietet das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld bspw. einmal im Jahr eine „ganztägige und extern moderierte Klausur mit zentralem Gleichstellungsbüro und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten" an, an der Universität Wuppertal gibt es einen Stammtisch und an der Fachhochschule Dortmund und der Hochschule Rhein-Waal einen monatlichen Jour fixe zur Vernetzung, um nur einige Formate zu nennen. Darüber hinaus werden Informations- und Arbeitsmaterialien (bspw. in Form von Leitfäden) zu Themenfeldern wie Berufungsverfahren, Aufgaben und rechtlichen Grundlagen zur Verfügung gestellt. Diese richten sich zu großen Teilen an die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten, z. T. werden aber auch gezielt Vorsitzende von Berufungsverfahren oder Fachbereichsleitungen adressiert.

Zugleich nehmen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Büros eine wichtige Funktion für den Kompetenzerwerb der Kolleginnen in den Fachbereichen ein, indem sie entweder selbst Gleichstellungswissen bereitstellen oder dieses in Form von Informationen zu Schulungen und Fortbildungen vermitteln. So werden durch das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld Onboarding-Gespräche mit neuen Kolleginnen unter Einbezug der Dekanate geführt. Schulungen und Fortbildungen werden an einigen wenigen Hochschulen, etwa der Westfälischen Hochschule oder der Universität Bielefeld, durch finanzielle Mittel der Hochschulleitungen unterstützt oder erfolgen im Rahmen interner

Angebote der Personalentwicklung wie an der Universität Paderborn. An der TU Dortmund und der Universität Wuppertal unterstützen auch die Stabsstellen bei Schulungen und Fortbildungen. Als thematische Gegenstände nennen die Hochschulen rechtliche Grundlagen, die Ausübung des Amtes oder gleichstellungsrelevante Aufgaben. Die Universitäten Bielefeld und Bonn, die TU Dortmund sowie die Fachhochschulen Aachen und Südwestfalen berichten, dass Beratungssituationen, insbesondere der Umgang mit Vorkommnissen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, hierbei Themen sind.

Während nahezu alle Hochschulen über die zentrale Ebene spezifisches Gleichstellungswissen vermitteln sowie Austausch und Vernetzungen organisieren, erfolgt die Bereitstellung von personellen Ressourcen oder Geldern für die zeitliche Entlastung der dezentralen Amtsinhaberinnen deutlich seltener. Unter den Universitäten sind es die RWTH Aachen und die FernUniversität Hagen, die „Entlastungsmittel" über das Rektorat bzw. über die Gleichstellungsbeauftragten und Stabsstellen bereitstellen. An der FernUniversität Hagen ist die Entlastung in Form von „über 10 WHK-Wochenstunden/Jahr" im Gleichstellungskonzept geregelt. Diejenigen HAWs, die Entlastungen zentral ermöglichen, reduzieren in der Regel den zeitlichen Umfang der Lehrverpflichtung. An der Fachhochschule Aachen geht die Lehrdeputatsreduktion vom Rektorat aus, gilt jedoch ausschließlich für die professoralen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe aus der Gruppe der Professorinnen erhalten eine Deputatsermäßigung von bis zu 2 SWS und ihre Kolleginnen aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen von bis zu 4 Stunden die Woche. Hier hat das Präsidium eine entsprechende Vorgabe erlassen. Laut Rückmeldung der Hochschule Ruhr West gewährt das Präsidium Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, allerdings wird nicht weiter ausgeführt, welchen Umfang diese haben. An der Hochschule Niederrhein ist es hingegen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die die Arbeit ihrer Kolleginnen in den Fachbereichen durch die Bereitstellung von Hilfskraftstunden sowie durch finanzielle Mittel für die Öffentlichkeitsarbeit fördert.

Des Weiteren unterstützen einige Hochschulen die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen im Fachbereich – hier in der Regel durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder -kommissionen: So bietet die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Düsseldorf „[p]rojektbezogene monetäre Unterstützung", an der Technischen Hochschule Köln gibt es das „Hochschulprogramm Gleichstellungsprojekte", das von der Gleichstellungskommission verantwortet wird, und an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe die „Möglichkeit der Antragstellung auf finanzielle Unterstützung für Projekte/Vorhaben/Ausstattung" bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission. Die Universitäten geben eher selten finanzielle Unterstützung für fachbereichsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen an. Ausnahmen sind die Universitäten Wuppertal und Paderborn: In Wuppertal stellt die Stabsstelle Gleichstellung und Vielfalt Gelder zur Verfügung, und in Paderborn gewährt das Präsidium Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder im Zuge des Gleichstellungskonzeptes der Universität.

Die Auswertung der Hochschulbefragung macht deutlich, dass insbesondere Universitäten und HAWs die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über Vernetzungs- und Fortbildungsangebote hinaus strukturell unterstützen. Der Hinweis der Hochschule für Musik Detmold, dass sich an kleinen Hochschulen die Zuständigkeiten der dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten überschneiden und daher eine Trennung der Bereiche nicht immer möglich sei, kann diesen Umstand erklären. Weiter führt die Hochschule hierzu aus:

> *„Förderungsmaßnahmen und weitere Unterstützung für die zentralen GBAs beziehen normalerweise auch die dezentralen GBAs mit ein. Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng in einem Team zusammen."*

Unterstützungsangebote durch die Fachbereiche

Im Vergleich mit den zuvor aufgeführten zentralen Maßnahmen zur Förderung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten fallen die Angebote durch die Fachbereiche deutlich geringer aus. Vier Kunsthochschulen sowie jeweils zwei Universitäten und HAWs melden zurück, dass die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten keine weitere Unterstützung erfährt. An sechs Universitäten, sechs HAWs und der Hochschule für Musik Detmold erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zumindest teilweise durch ihren jeweiligen Bereich Unterstützung. Lediglich

13 Hochschulen – fünf Universitäten und acht HAWs – fördern die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durchgängig in allen dezentralen Einheiten.

Zumeist bieten die Fachbereiche verschiedene Formen der Entlastung für die Amtsführung an. Der Rückmeldung der Universität Bielefeld ist zu entnehmen, dass Kompensationen in der Regel in den Gleichstellungsplänen festgelegt werden. Diese fallen unterschiedlich aus und können Freistellung, Deputatsreduktion, Finanzierung einer Hilfskraft, die Vertragsverlängerung für wissenschaftliches Personal oder einen Hilfskraftvertrag für Studierende beinhalten. Ähnlich verhält es sich an den weiteren Hochschulen, an denen zumindest an einigen Fachbereichen und dezentralen Einrichtungen die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und z. T. auch ihre Stellvertreterinnen zeitliche Entlastungen oder andere Formen der Unterstützung erhalten. An der Universität Düsseldorf unterstützen bspw. auch Bürokräfte die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Universität Bochum stellt u. a. einen eigenen Raum zur Verfügung, und an der Universität Wuppertal gibt es in zwei Fakultäten Referentinnen für Gleichstellung. Reduktionen des Lehrdeputats oder Freistellungen kommen auch an den HAWs zum Einsatz, an den Hochschulen Bielefeld, Bochum und Rhein-Waal, der Fachhochschule Dortmund, der Westfälischen Hochschule sowie den Technischen Hochschulen Köln und Ostwestfalen-Lippe ist dies an allen Fachbereichen der Fall.

Die Auswertung verdeutlicht ungleiche Bedingungen, unter denen dezentrale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in NRW geleistet wird: So ist es an vielen Hochschulen den einzelnen Fachbereichen nicht nur überlassen, wie sie für Unterstützung sorgen, sondern auch ob sie diese überhaupt leisten. An der Universität Köln gewährt lediglich eine einzige Fakultät der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Deputatsreduktion, während an der Fachhochschule Münster eine Freistellung teilweise erfolgt. Einige Hochschulen melden in diesem Zusammenhang zurück, dass für Freistellungen keine formalen Regeln existieren, diese informell jedoch gewährt würden, so bspw. an der Fachhochschule Südwestfalen für „Fortbildungen, Schulungen, Netzwerktreffen", an der Hochschule Ruhr West „zu besonderen Aktivitäten" oder, wie an der Hochschule Hamm-Lippstadt, für „gleichstellungsrelevante Termine".

Unter den Kunsthochschulen macht einzig die Hochschule für Musik Detmold Angaben zur Entlastung. Sie schreibt hierzu, dass „[d]ie Entlastung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten […] im Einvernehmen mit den jeweiligen Vorgesetzten" erfolge und „damit zum Teil in der Verantwortung der Fachbereiche" liege. Darüber hinaus meldet die Kunstakademie Düsseldorf zurück, dass die Wahl der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten im Mai 2024 erfolgt ist und nun erprobt werde, „[i]n welcher Form eine Unterstützung erforderlich wird".

8.2.3 Weitere dezentrale Gleichstellungsakteur_innen

Neben der im HG vorgegebenen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs sind nur an einigen Hochschulen sowie an einzelnen Fachbereichen weitere Positionen und Stellen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit vorhanden. Hierbei handelt es sich um Gleichstellungskommissionen und Arbeitsgruppen, Prodekanate sowie Gleichstellungsreferentinnen und Projektstellen.

Dezentrale Gleichstellungskommissionen

Anders als auf der zentralen Ebene müssen die Fachbereiche nach HG keine eigenen Gleichstellungskommissionen einrichten, sodass diese nur an einzelnen Hochschulen institutionalisiert sind. Auf die fehlende gesetzliche Vorgabe weist auch die TU Dortmund in ihrer Rückmeldung hin. Dementsprechend gebe es keine gruppenparitätisch besetzte dezentrale Gleichstellungskommission. Weiter heißt es:

> *„Die Fakultät für Informatik verfügte über eine Gleichstellungskommission mit interessierten Mitgliedern aus Wissenschaft und Verwaltung, die im letzten Jahr in eine Diversitätskommission überführt wurde."*

Darüber hinaus hat die Dortmunder Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eine Task Force Gleichstellung und die Fakultät Rehabilitationswissenschaften eine AG Gleichstellung eingerichtet. Lediglich an drei Universitäten gibt es dezentrale Gleichstellungskommissionen in den Fachbereichen: An der RWTH Aachen verfügen vier der neun Fakultäten über eine Gleichstellungskommission, an der Universität Münster hat einzig der Fachbereich 15, die Musikhochschule, keine solche Kommission eingerichtet. Die Universität Bielefeld hat in allen Fakultäten Gleichstellungskommissionen installiert und darüber hinaus auch in einigen weiteren Instituten bzw. Einheiten. Den Vorsitz der

Gleichstellungskommission übernimmt an der Universität Bielefeld jeweils eine Frau, diese hat zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten inne.

Prodekanate für Gleichstellung

Im Vergleich zum Gender-Report 2022, in dem sechs Universitäten im Rahmen der Hochschulbefragung berichteten, dass ihre Fachbereiche zumindest teilweise Prodekanate mit Gleichstellungsbezug geschaffen hatten (Kortendiek et al. 2022: 195), sind es in der aktuellen Befragung nunmehr nur noch vier Universitäten. Neben dieser Reduzierung gibt es keine weiteren Änderungen. Weiterhin nimmt die Universität Köln eine herausgehobene Position in diesem Zusammenhang ein, da hier an allen Fakultäten Prodekan_innen für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit amtieren. An den drei anderen Universitäten ist es jeweils nur ein Fachbereich mit einem Prodekanat, das neben anderen Aufgaben auch für Gleichstellung zuständig ist. An der Universität Duisburg-Essen handelt es sich um die Prodekanin für akademische Karriereentwicklung und Diversität in der Medizinischen Fakultät, an der Universität Münster um die Prodekanin für Zahnmedizin und Gleichstellung, ebenfalls in der Medizinischen Fakultät, und an der Universität Paderborn um die Prodekanin für Nachhaltigkeit, Gleichstellung und Diversity an der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Gleichstellungsreferent_innen und weitere Stellen

Eine Neuerung hinsichtlich dezentraler Gleichstellungsarbeit ist die Schaffung von Stellen für Gleichstellungsreferent_innen in Fakultäten. Die Universität Wuppertal ist dabei eine Vorreiterin. Hier gibt es an vier Fakultäten Gleichstellungsreferent_innen. Die Universität Bielefeld berichtet, dass es an ihrer Medizinischen Fakultät zwei entsprechende Referent_innenstellen (1,5 VZÄ) für Gleichstellung gibt.

Zunehmend werden Gleichstellungsaufgaben in drittmittelgeförderten Forschungsprojekten wie Sonderforschungsbereichen oder auch Graduiertenschulen relevant. Dies spiegelt sich in den Antworten der Universität Bielefeld, denn hier sind in zwei Graduate Schools (der Bielefeld Graduate School of Economics and Management der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sowie der Bielefeld Graduate School in History and Sociology der Fakultät für Soziologie) jeweils Stellenanteile für Gleichstellungsarbeit vorgesehen. Die Rückmeldung der Universität Münster verdeutlicht diesen Trend ebenfalls. Hier heißt es: „Die Exzellenzcluster sowie einige SFBs verfügen über eigene Gleichstellungskommissionen und/oder Beauftragungen für Gleichstellung“.

8.3 RESÜMEE

An allen befragten Universitäten und HAWs sowie an fast allen Kunsthochschulen ist eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Einzig bei ihren Stellvertreterinnen setzen zwei HAWs im Erhebungszeitraum die gesetzliche Vorgabe nicht um, und an einer Kunsthochschule gibt es weder eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte noch eine Stellvertreterin. Ein heterogenes Bild zeigt sich mit Blick auf die Freistellungen der Amtsinhaberinnen. Während die zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und HAWs überwiegend zu mindestens 100 % freigestellt sind, variieren die Freistellungen ihrer Stellvertreterinnen zwischen 25 % und 100 % erheblich, oder sie erhalten überhaupt keine zeitliche Entlastung. Von den sieben Kunsthochschulen gewähren vier eine bis zu 50%ige Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, nur eine Hochschule ermäßigt das Lehrdeputat der Stellvertreterin.

Sämtliche Universitäten und HAWs haben eine zentrale Gleichstellungskommission eingerichtet. An fünf Kunsthochschulen, wo diese gesetzlich optional sind, existieren Gleichstellungskommissionen.

Neben der gesetzlich geregelten Gleichstellungsbeauftragung befassen sich weitere Leitungsstellen und -verantwortliche mit Gleichstellungsarbeit. Hierzu zählen u. a. Prorektorate oder Stabsstellen, die Gleichstellung auch in breitere Kontexte wie Chancengerechtigkeit oder Diversity stellen. Weiterhin nennen Hochschulen aber auch Gleichstellungs- und Familienservicebüros als Akteur_innen im Kontext von Gleichstellung.

Gleichstellung wird zunehmend auch in den Fachbereichen verankert, sodass dem Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine höhere Bedeutung zukommt. Dies zeigt sich u. a. darin, dass deutlich mehr Hochschulen als zuvor Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche bestellen. Hierbei sind die Universitäten Vorreiterinnen, wobei sich die Situation bei der Bestellung von Stellvertreterinnen heterogener gestaltet. In der Regel erfolgt die Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch über die zentrale Ebene der Hochschule. Meist sind es die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und -büros, die Unterstützung durch Vernetzung, Austausch und Qualifizierungsangebote leisten. Einige Hochschulen bieten auch über die Hochschulleitung finanzielle Mittel für Schulungen oder dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen an.

Nur an wenigen Hochschulen sind weitere dezentrale Gleichstellungsakteur_innen präsent, etwa Gleichstellungskommissionen oder entsprechende Prodekanate. Auch die Funktion einer Referentin für Gleichstellung im Fachbereich existiert nur vereinzelt.

Im Hinblick auf Entlastung und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Ressourcen macht die Auswertung ungleichzeitige Entwicklungen und somit auch ungleiche Bedingungen von Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sichtbar. Oftmals wird es den einzelnen Fachbereichen oder dezentralen Einrichtungen nicht nur überlassen, wie sie hierbei für Unterstützung sorgen, sondern auch ob sie dies überhaupt tun. Nur wenige Hochschulen gewähren ihren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Freistellungen oder Deputatsreduktionen, sodass viele Amtsinhaberinnen die damit verbundene Arbeit zusätzlich zu ihrer alltäglichen Tätigkeit leisten. Auch finanziell werden nur wenige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte durch ihren Fachbereich mit Ressourcen ausgestattet; auch andere Formen der Unterstützung durch Büro- oder Hilfskräfte oder einen eigenen Raum sind selten.

9 ZUSAMMENFASSUNG: UMSETZUNG DER GESETZLICHEN GLEICHSTELLUNGSVORGABEN ZWISCHEN VERÄNDERUNGS- UND VERHARRUNGSTENDENZEN

In Teil II des vorliegenden Gender-Reports wird mittels einer eigenen schriftlichen Befragung der Hochschulen, Datenbankauswertungen und Website-Recherchen untersucht, wie die Hochschulen ihren gesetzlichen Gleichstellungsauftrag erfüllen. Im Fokus stehen die paritätische Besetzung von Leitungsgremien, Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen, der Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, die Berücksichtigung der Geschlechterforschung in den Denominationen von Professuren und in Studiengängen sowie die Mittelvergabe in und an die Hochschulen als wichtiges Gleichstellungsinstrument. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt der Analyse bei zwei zentralen gleichstellungs- und hochschulgesetzlichen Vorgaben: der Erstellung von Gleichstellungsplänen und dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Sowohl die Gleichstellungspläne als auch die -beauftragten spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags für die gesamte Hochschule, aber auch in den Fachbereichen und weiteren dezentralen Einheiten.

Als ein erstes Resultat lässt sich festhalten, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags eine Daueraufgabe für die Hochschulen ist. Hierzu bedarf es nicht nur materieller Ressourcen, sondern insbesondere des Engagements der Hochschulen und ihrer Angehörigen. Die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung machen Ungleichzeitigkeiten in der Entwicklung der Gleichstellungspolitiken sichtbar. So setzen zwar viele Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben um, manche tun dies aus unterschiedlichen Gründen jedoch nur teilweise. Hier kommen, so die Interpretation einer Hochschule, auch „historisch gewachsene patriarchale Strukturen" zum Tragen, die Wissenschafts- und Hochschulkultur weiterhin prägen. Notwendig sei daher ein „bewusstes Umdenken und eine aktive Förderung der zentralen sowie dezentralen Gleichstellung auf allen Ebenen der akademischen Institutionen".

9.1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN

Die Leitungsgremien der Hochschulen – Hochschulrat, Rektorat, Senat, Dekanate sowie die Dezernatsleitungen in den Hochschulverwaltungen – sind zentrale Orte, an denen Entscheidungen über die Entwicklung und Gestaltung der Hochschule getroffen werden. Der gleichberechtigten Beteiligung aller Geschlechter in diesen Leitungsgremien kommt daher eine wesentliche Bedeutung zur Herstellung einer geschlechtergerechten Hochschule zu. In den vergangenen Jahren ist die Repräsentanz von Frauen in den Gremien kontinuierlich gestiegen. Mit insgesamt 15 Rektorinnen bzw. Präsidentinnen hat sich die Zahl der Hochschulen, die von einer Frau geleitet werden, gegenüber dem Gender-Report 2022 fast verdoppelt und mit einem Anteil von 41,7 % deutlich vom Frauenanteil an den Professuren entkoppelt. Hingegen sind insbesondere Dekanatsleitungen weiterhin überdurchschnittlich häufig mit Männern besetzt, und der Anteil der Dekaninnen verbleibt mit 19,5 % nach wie vor unter der 20-%-Marke.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren bzw. in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist eine zentrale Stellschraube für eine geschlechtergerechte Besetzung der Hochschul(leitungs)gremien. Ebenso ermöglicht ein höherer Professorinnenanteil auch eine fairere Verteilung der Gremienarbeit zwischen den Geschlechtern, etwa im Rahmen von Berufungsverfahren. Solange Frauen unterrepräsentiert sind, sollten sie für ihre im Vergleich zu den Kollegen überproportionale Gremientätigkeit eine Art von Entlastung oder Unterstützung erhalten. Ein Großteil der Hochschulen verzichtet hierauf jedoch weiterhin.

9.2 GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE PROJEKTE UND MASSNAHMEN

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen bieten eine Vielzahl von Projekten, Initiativen und Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung an. Viele Projekte richten sich explizit an Frauen und sind häufig für bestimmte Statusgruppen wie akademische Beschäftigte ohne Professur oder Studierende konzipiert. Spezifische Angebote für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung stagnieren jedoch auf einem sehr niedrigen Niveau, während die Anzahl der Maßnahmen für die Gruppe der Professorinnen in den letzten Jahren angestiegen ist. Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse der Hochschulbefragung, dass Gleichstellung vielfach nicht ausschließlich als Gleichstellung von Frauen und Männern verstanden wird, sondern alle Geschlechter sowie weitere Ungleichheitsdimensionen einbezogen werden. Gleichstellungsarbeit orientiert sich damit auch an intersektionalen Ansätzen oder Diversitätspolitiken. Zum Teil findet somit eine Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen statt, z. T. gehen diese jedoch auch in Diversitätsmaßnahmen über. Hinsichtlich der Anzahl und Gestaltung sowie der Neu- und Weiterentwicklung von Angeboten gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Hochschulen, wobei die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Ressourcen der Hochschulen zu berücksichtigen sind. Für einige Hochschulen sind Mentoring-Programme neu, für andere ist es die kostenlose Bereitstellung von Menstruationsprodukten.

Insgesamt wird deutlich, dass die Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen nicht allein von den Ressourcen, sondern auch vom Gleichstellungsengagement der Hochschulen abhängt. Die Hochschulen sollten daher weiterhin aktiv für eine gleichstellungsfreundliche und geschlechtergerechte Hochschulkultur eintreten.

9.3 SCHAFFUNG EINER FAMILIENFREUNDLICHEN HOCHSCHULKULTUR

Eine familienfreundliche Hochschulkultur unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Sorgetätigkeiten mit dem Beruf und Studium für alle Hochschulangehörigen. Da insbesondere Frauen nach wie vor einen Großteil der Verantwortung für Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen leisten, zählt die Förderung der Vereinbarkeit zu einem wichtigen Thema von Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Hierzu zählen strukturelle Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Homeoffice und mobiles Arbeiten sowie insbesondere Maßnahmen, um die Bedürfnisse von Hochschulangehörigen mit Kindern zu decken, wie bspw. die Kurzzeit- und Notfallbetreuung, Eltern-Kind-Räume und Kindertageseinrichtungen. Die Hochschulen sind in unterschiedlichem Ausmaß in all diesen Bereichen aktiv und haben vielfach ihre Angebote ausgebaut oder sogar verstetigt. Dies gilt vor allem für Personalstellen in den Familienservicebüros, die eine zentrale Rolle bei der Koordination und Organisation von Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit einnehmen. Jedoch lässt sich auch Stillstand beobachten. So stagniert seit einigen Jahren der Ausbau an Plätzen für die Betreuung von Kindern, trotz der weiterhin vorhandenen hohen elterlichen Nachfrage. An Bedeutung gewonnen hat demgegenüber die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige sowie die Adressierung von Vätern. Auch sind viele Hochschulen bestrebt, mehr Sichtbarkeit für familiäre Sorgetätigkeiten zu schaffen. Um Hochschulen familiengerecht zu gestalten, braucht es jedoch nach wie vor einen Kulturwandel mit Blick auf Arbeitszeiten, Sitzungszeiten, Arbeitsorte und nicht zuletzt Einstellungen gegenüber Hochschulangehörigen, die Sorgearbeit wahrnehmen. Nur so können Benachteiligungen im Studium und in der Hochschulbeschäftigung beseitigt werden. Dass weiterhin vor allem Frauen Sorgetätigkeiten übernehmen, zeigen die Erfahrungen aus der Coronapandemie nur zu deutlich: Zusätzliche Aufgaben etwa in der Kinderbetreuung schränken die Publikations- und Forschungstätigkeit von Frauen mit Kindern deutlich ein und können sich auf längere Sicht so auch nachteilig auf eine wissenschaftliche Karriere auswirken. Rund die Hälfte der Hochschulen begegnet diesen negativen Auswirkungen der Coronapandemie mit entsprechenden Maßnahmen.

9.4 SCHUTZ VOR (SEXUALISIERTER) DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Das Vorkommen von und der Umgang mit (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt haben in den vergangenen Jahren eine verstärkte (hochschul-)öffentliche Aufmerksamkeit erfahren. Viele der nordrhein-westfälischen Hochschulen haben ihre Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt ausgebaut und mit wenigen Ausnahmen Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und/oder gegen Diskriminierung in allgemeinerer Form verabschiedet. Für Ansprechpersonen besteht an nahezu allen Hochschulen ein Schulungs- und Fortbildungsprogramm, das jedoch in der Regel auf Freiwilligkeit beruht und in Umfang und Zielgruppen stark variiert. Die Rückmeldungen aus der Hochschulbefragung zeigen, dass bspw. verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte selten stattfinden. Zwar erfolgt an vielen Hochschulen auch eine interne und anonymisierte Dokumentation von Beschwerden und Vorfällen, eine hochschulübergreifende systematische Erfassung von Beratungsanfragen und informellen und formellen Beschwerden steht jedoch noch am Anfang.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass die Entwicklung seit der erstmaligen Erhebung im Rahmen des Gender-Reports 2019 eine ambivalente Gleichzeitigkeit aufweist: Einerseits befassen sich die Hochschulen verstärkt mit der Thematik im Rahmen von Prävention, Beratung sowie Beschwerde- und Sanktionsmöglichkeiten, andererseits besteht weiterhin großer Handlungsbedarf hin zum Aufbau eines flächendeckenden, wirkungsvollen, systematischen und niedrigschwellig zugänglichen Diskriminierungsschutzes.

9.5 GESCHLECHTERFORSCHUNG UND GENDER STUDIES

Die Strukturbegutachtung des Wissenschaftsrats hat gezeigt, dass die Geschlechterforschung in NRW im Bundesvergleich sehr gut etabliert ist. Dies ist auch der Förderung durch das Land zu verdanken. Dennoch stagniert die Entwicklung bei der nachhaltigen Verankerung von Professuren mit Gender-Denomination, wie bereits im Gender-Report 2022 festgestellt wurde. Das Auslaufen von befristeten Gender-Denominationen oder die fehlende Wiederbesetzung von Geschlechterforschungsprofessuren hat dazu beigetragen, dass sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist – trotz der Einrichtung einiger neuer Professuren. Auch die Unterstützung durch das 2024 aufgelegte Landesprogramm zur Förderung von Gender-Denominationen kann so den Bestand an Professuren mit einer Gender-Denomination in NRW lediglich ausgleichen. Ferner nehmen Geschlechterperspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften nach wie vor eine untergeordnete Rolle ein, da hier kaum Professuren mit einer Gender-Denomination vorhanden sind. Eine positivere Entwicklung zeichnet sich hingegen in der Medizin ab. Hier sind neue Institute gegründet worden, und zwei neue Professuren im Feld der geschlechtersensiblen Medizin sollen eingerichtet werden.

Die Geschlechterforschung in NRW benötigt ebenfalls verlässliche Strukturen auf der Ebene der Zentren und Einrichtungen sowie der Koordination von Studiengängen und Zertifikatsprogrammen. Die Arbeit in diesen Einrichtungen wird vielfach von Beschäftigten aus dem Mittelbau geleistet. Mittlerweile sind viele dieser Stellen entfristet, dennoch ist die Personaldecke eher dünn. Es gilt, die unbefristeten Stellen in den Einrichtungen zu erhalten bzw. auszubauen – nicht zuletzt, um die Lehrangebote im Bereich der Gender Studies längerfristig abzusichern und weiterzuentwickeln sowie die (Forschungs-)Kooperationen und Vernetzung der Forschenden und Lehrenden an den einzelnen Hochschulen weiter zu ermöglichen.

9.6 FINANZIELLE MITTEL FÜR DIE ZENTRALE UND DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Im Rahmen des Landesprogramms FF-Hochschulen stellt das MKW NRW den Hochschulen einen festen Sockelbetrag für Gleichstellung zur Verfügung. Die Hochschulen finanzieren hierdurch Stellen in den Gleichstellungs- und/oder Familienbüros. Des Weiteren werden mit Mitteln des Sockelbetrags Angebote zur Karriereförderung von Frauen realisiert, wie bspw. Mentoring- und Coaching-Programme. Nur wenige Hochschulen haben vor dem Hintergrund der zeitlich befristeten Mittel des Sockelbetrags ihre daraus finanzierten Maßnahmen verstetigt. Ab dem Jahr 2025 wird das Landesprogramm in veränderter Form weitergeführt, indem

die Mittel voraussichtlich künftig für einen Fünfjahreszeitraum gewährt werden und die Gleichstellung auf dezentraler Ebene den inhaltlichen Schwerpunkt bilden wird. Gleichstellung wird zudem als ein Parameter bei der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes an die Hochschulen berücksichtigt. Auch die Hochschulen vergeben mehrheitlich einen Teil des Budgets nach leistungsbezogenen Kriterien. Unter diesen bezieht die Hälfte der Hochschulen ebenfalls Gleichstellung in ihr jeweiliges Verteilungsmodell ein.

Insgesamt zeigt die Hochschulbefragung, dass die Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen bislang oftmals ohne finanzielle Unterstützung auskommen muss: So weisen nur wenige Hochschulen ihren dezentralen Einheiten ein Budget zur Verwendung für Gleichstellungsmaßnahmen zu oder setzen monetäre Anreize – etwa zusätzliche Mittel bei der erfolgreichen Berufung einer Professorin. Auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst erhalten an weniger als einem Drittel der Hochschulen ein eigenes Budget – und dies auch nicht an allen Fachbereichen. Einige Hochschulen melden weitergehende Bedarfe an finanzieller Unterstützung an, etwa für die Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Auch die Ergebnisse der Teilstudie zu Gleichstellung in Fachbereichen (Teil III dieses Reports) weisen auf einen höheren Unterstützungsbedarf der dezentralen Gleichstellungsarbeit hin. Inwiefern hier der neue inhaltliche Schwerpunkt des Sockelbetrags zur Stärkung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen beitragen kann, bleibt eine Frage für die nächste Erhebung.

9.7 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE, GLEICHSTELLUNGSQUOTEN UND -ZIELE SOWIE WEITERE CONTROLLING-INSTRUMENTE

Gleichstellungspläne sind ein wichtiges Steuerungsinstrument und dienen der geschlechtergerechten Personalplanung und -entwicklung an den Hochschulen. Das LGG verpflichtet nicht nur jede einzelne Hochschule, sondern auch die Fachbereiche der Hochschulen, Gleichstellungspläne mit konkreten Zielvorgaben und entsprechenden Maßnahmen zur Zielerreichung zu erstellen, regelmäßig zu überprüfen und fortzuschreiben. Entsprechend umgesetzt, können die Pläne dazu beitragen, die Gleichstellung an der gesamten Hochschule einschließlich ihrer dezentralen Einheiten voranzubringen. Liegen keine gültigen Gleichstellungspläne vor, sind laut LGG Einstellungen, Beförderungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. An den Universitäten und HAWs liegen für nahezu alle Fachbereiche Gleichstellungspläne vor. Fehlende Pläne sind auf Organisationsentwicklungsprozesse zurückzuführen (etwa Veränderungen im Zuschnitt von Fachbereichen). An den Kunsthochschulen hat sich die Situation gegenüber dem Gender-Report 2022 jedoch verschlechtert, denn an mehr als der Hälfte der Kunsthochschulen liegen zum Berichtszeitraum keine gültigen Gleichstellungspläne vor, teilweise wurden diese über Jahre hinweg nicht fortgeschrieben. Damit kommen diese Hochschulen den Vorgaben des LGG nicht nach.

Bis auf zwei HAWs haben alle Hochschulen Gleichstellungsquoten für die Berufung auf Professuren nach HG festgelegt. An den Kunsthochschulen werden statt Quoten Gleichstellungsziele für die Professuren bestimmt. An drei Kunsthochschulen sind laut Befragung Professuren bereits nahezu paritätisch besetzt, daher würden keine Gleichstellungsziele verabschiedet. Drei von den vier weiteren Kunsthochschulen haben Gleichstellungsziele festgelegt und eine teilweise. Werden die festgelegten Quoten oder Ziele nicht erreicht, führt dies jedoch nur an jeder zweiten Hochschule zu weiteren Maßnahmen. In der Regel werden Gespräche mit den entsprechenden Fachbereichen geführt oder weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen aufgelegt. Härtere Konsequenzen, wie etwa die Nichtfreigabe von Professuren, erfolgen in Einzelfällen.

Gleichstellungspläne sowie Gleichstellungsquoten und -ziele streben eine geschlechterparitätische Besetzung von Professuren an. Beide Instrumente existierten laut früheren Erhebungen eher nebeneinander. Mittlerweile stimmt eine Mehrheit der Hochschulen die Gleichstellungsquoten mit den Zielen in den Gleichstellungsplänen ab, sodass an diesen Hochschulen eine doppelte Struktur vermieden wird.

Über die Gleichstellungspläne hinaus nutzen ausschließlich Universitäten und HAWs weitere Controlling- und Monitoring-Instrumente, um Gleichstellung zu steuern. Ein dezidiertes Gleichstellungscontrolling gibt es – mit wenigen Ausnahmen – erst in Ansätzen.

9.8 ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN

Fast alle Hochschulen setzen die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten um: Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist mit Ausnahme einer Kunsthochschule an allen Hochschulen besetzt. An zwei HAWs und einer Kunsthochschule gibt es jedoch keine amtierenden Stellvertreterinnen auf zentraler Ebene. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten an den Universitäten und HAWs größtenteils eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle. An Hochschulen, an denen sich zwei Gleichstellungsbeauftragte das Amt teilen, übersteigt die Freistellung die 100-%-Marke. Die Freistellungen der Stellvertreterinnen reichen hingegen von 25 % bis 100 %, und zwölf Hochschulen gewähren der Stellvertretung zum Befragungszeitpunkt keinerlei zeitliche Entlastung. An den Kunsthochschulen ist die Situation der zentralen Gleichstellungsbeauftragten prekärer, und viele üben das Amt nebenberuflich oder ohne zeitliche Kompensation aus: Die maximale Freistellung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beträgt 50 %. Damit geht jedoch das Risiko einher, dass sich nur schwerlich Kandidatinnen für die Position der Gleichstellungsbeauftragten gewinnen lassen. In diesem Zusammenhang weisen einige Kunsthochschulen darauf hin, dass sie keine Ressourcen für eine angemessene Freistellung oder anderweitige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten hätten und sich Gleichstellungsmittel unabhängig von der Größe der Hochschule wünschen.

Neben den Gleichstellungsbeauftragten haben sämtliche Universitäten und HAWs auch hochschulweite Gleichstellungskommissionen nach HG eingerichtet. An den Kunsthochschulen sind Gleichstellungskommissionen optional. Anders als noch vor drei Jahren gibt es dieses Gremium jedoch nur noch an fünf Kunsthochschulen. Zunehmend befassen sich an den Hochschulen spezifische Prorektorate oder Stabsstellen mit Gleichstellungsfragen. Im Vergleich zum letzten Gender-Report ist die Anzahl dieser weiteren Akteur_innen leicht gestiegen. Führend sind hier weiterhin die Universitäten, während an den Kunsthochschulen nur eine einzige, temporär arbeitende Stabsstelle besteht. Wichtig ist, dass diese unterschiedlichen Stellen Synergien für die Gleichstellungsarbeit erzeugen können.

9.9 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE DEZENTRALE AKTEUR_INNEN

Auf der dezentralen Ebene sind an fast allen Hochschulen Gleichstellungsbeauftragte bestellt, in Einzelfällen gelingt dies an den HAWs und Kunsthochschulen jedoch nur teilweise. Allerdings bleibt die Position der stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere an den HAWs und Kunsthochschulen häufiger vakant. Die vorliegenden Daten geben keine Auskunft darüber, inwiefern dies auf fehlende Freistellungen, auf mangelnde Wertschätzung für Gleichstellungspolitik in den dezentralen Einheiten oder auch auf einen geringen Frauenanteil und damit auf fehlende Kandidatinnen für das Amt zurückzuführen ist.

Die Auswertungen der Hochschulbefragung zeigen, dass die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen häufig auf ehrenamtlichem Engagement beruht, denn Freistellungen und Deputatsreduktionen sind selten und auch materielle Ressourcen rar. Unterstützung erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem in erster Linie durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihrer Hochschule oder durch das zentrale Gleichstellungsbüro. Dabei geht es vorrangig um Austausch und Vernetzung sowie die Vermittlung von Gleichstellungswissen. Ferner gibt es auf der Ebene der Fachbereiche nur an wenigen Hochschulen Gleichstellungsakteur_innen in Form von Gleichstellungskommissionen, Prodekanaten oder Referent_innen.

Insgesamt zeigen die Rückmeldungen der Hochschulen, dass es verstärkter Anstrengungen sowohl seitens der Hochschulleitungen als auch insbesondere der Fachbereiche bedarf, um Geschlechtergerechtigkeit in den Fachbereichen herzustellen. Wie Gleichstellung in den Fachbereichen umgesetzt wird, wird in der folgenden Teilstudie III untersucht.

Verzeichnisse

Literatur	390
Statistische Quellen	394
Gesetze	394
Abkürzungsverzeichnis Teil III – Online-Befragung	395

LITERATUR

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 14.11.2025]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 3. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [Zugriff am 14.11.2025]

Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): Jenseits des Tabus: Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier

Beaufaÿs, Sandra/Hillen, Barbara (2022): Mental Load und Menstruation in der Hochschule. DuEPublico, Duisburg-Essen Publications online. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00076123 [Zugriff am 14.11.2025]

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. http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/report-2010/gender-report-2010.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate (2004): Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme. Essen. https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-06_Netzwerk-FGF-Kinderbetreuungsangebote.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Biela, Jan/Warta, Katharina/Galati, Nadia/Zingerle, Simon/Klein-Franke, Silvie (2022): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation. Evaluationsbericht. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

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

Bock-Famulla, Kathrin/Girndt, Antje/Berg, Eva/Vetter, Tim/Kriechel, Ben (2023): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://doi.org/10.11586/2023041

Bogumil, Jörg (2013): Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Edition Sigma

Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2020): Sexual Harassment in Higher Education – A Systematic Review. In: European Journal of Higher Education, 10 (4), 397–419, https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833

Borgwardt, Rafaela/Eichholz, Erik (2003): Keine Via regia zur Gleichstellung. Ein Vergleich von klassischer Frauenförderung und ökonomischem Motivationsmodell an einem Fachbereich 1985 bis 2000. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 231–241

Borgwardt, Rafaela/Eichholz, Erik/Sievers, Andrea/Wachendorf, Petra (Hrsg.) (2003): Festung Fachbereich? Frauen und Gleichstellung in Organisationskultur, Personalauswahl und Lehre des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg 1974 bis 2000. Bielefeld: Kleine Verlag

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2023. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren und Frauen und Jugend

Burian, Julia (2023): Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung seit Beginn der Coronapandemie – Belastungssituation von Hochschulbeschäftigten mit und ohne Care-Aufgaben. In: Ministerium für Kultur und Wissenschaft (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. 46–56. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hrsg.) (2005): Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn: Lemmens. https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Zweckbuendnis-statt-Zwangsehe.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2022): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie: (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctv2r3365b

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

Dahmen, Britt (2017): Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation. Köln, 11–22. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld (2013): 25 Jahre unterwegs. Meilensteine der Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld von 1988–2013. Bielefeld: Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld. 2. erw. Aufl. https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/nachgelesen/publikationen-bielefeld/Meilensteine_2013_Netz.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Eck, Sandra/Erbe, Birgit (2023): Nachhaltige Konzeptentwicklung für Gleichstellung: Genderbezogene Indikatoren an Hochschulen. In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (Hrsg.), Diversität und Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, 273–286. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40316-4_16

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

Edwards, Erin/Pritchard, Delyth (Hrsg.) (2023): Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University. London: Routledge

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

Färber, Christine (2000): Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt/Main: Campus

Feldmann, Maresa (2015): Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 163–204. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600

Gebrande, Julia/Simon, Katharina (2022): Handlungskonzepte gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Das 33-Modell. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 56–59. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Giebhardt, Ute (2006): Gleichstellungspolitik an der Hochschule – die Umsetzung gesetzlicher Regelungen an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen: Eine Revision der Instrumente der 1990er Jahre. Kassel: Kassel Univ. Press. https://www.uni-kassel.de/ub/publizieren/kassel-university-press/katalog?h=9783899582000 [Zugriff am 14.11.2025]

Glöckner, Mandy/Lempp, Theresa/Fischer, Nadine/Krzywinski, Nora/Tampe, Katharina/Zimmermann, Hannah (2019): Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität. In: ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 3 (1), 68–83. https://doi.org/10.25656/01:26980

Gruhlich, Julia/Weber, Lena/Langer, Antje/Mahs, Claudia (2025): Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Politik und Organisationen. In: Weber, Lena/Gruhlich, Julia/Langer, Antje/Mahs, Claudia (Hrsg.), Geschlecht und Gerechtigkeit: Aktuelle Perspektiven auf die Entstehung, Reproduktion und Transformation geschlechtlicher Ungleichheiten. Wiesbaden: Springer VS, 1–20. https://doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_1

Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (2023): Die ungleiche Universität – Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung. Wien: Passagen Verlag

Hein, Anja (2014): Alte Strukturen – neue Kompetenzen. Zur Professionalisierung von dezentraler Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 143–150. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr.10

Hendrix, Ulla (i.E.): Frauenquote: zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS

Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike (2022): Hochschulgesetze im Fokus: Umsetzung des Diskriminierungsschutzes im Bundesländervergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 34–37. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Sickelmann, Sarah (2022): Die Situation 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. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Hillen, Barbara/Kroheck, Niklas (2022): Studieren und Menstruieren – geschlechtergerechterer (Hoch-)schulalltag durch kostenlose Menstruationshygieneartikel. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2022 (50), 43–50. https://doi.org/10.17185/duepublico/76058

Himmen, Esther (2019): Topsharing: eine Studie zum Interesse an Jobsharing auf Führungsebene. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24413-2

Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexander (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. 35. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006569 [Zugriff am 14.11.2025]

Hoebel, Merle/Durglishvili, Ana/Reinold, Johanna/Leising, Daniel (2022): Sexual Harassment and Coercion in German Academia: A Large-scale Survey Study. In: Sexual Offending: Theory, Research, and Prevention, 17, 1–34. https://doi.org/10.5964/sotrap.9349

Hugo, Friederike von (2014): Gut und an der richtigen Stelle – Die Erneuerung des Gleichstellungsrechtes im Rahmen der Novellierung des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes. In: djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, 17 (4), 184–186. https://doi.org/10.5771/1866-377X-2014-4

Humbert, Anne Laure/Ovesen, Nicole/Simonsson, Angelica/Strid, Sofia/Hearn, Jeff/Huck, Averil/Andreska, Zuzana/Linková, Marcela/Pilinkaitė Sotirovič, Vilana/Blažytė, Giedrė/Pereira, Bruna (2022): UniSAFE D6.1: Report on the Multi-level Analysis and Integrated Dataset. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.7540228

Humphreys, Clarissa J./Towl, Graham J. (Hrsg.) (2022): Stopping Gender-Based Violence in Higher Education: Policy, Practice, and Partnerships. Milton: Taylor and Francis. https://doi.org/10.4324/9781003252474

International Labour Organization (2022): Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey. Report. Genf: International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm [Zugriff am 14.11.2025]

Kaiser, Robert (2021): Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30255-9

Kamphans, Marion (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation: Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06220-0

Kaus, Andrea/Tillmann, Anja (2003): Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Innovationsimpulse am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum. In: Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 118–129

Kehm, Barbara M. (2012): Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule'. In: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.), Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer VS, 17–25. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9_1

Kirschning, Antje (2023): Kunst braucht Nähe. Nähe braucht Regeln. Vom professionellen Umgang mit Grenzen in der musikalischen Ausbildung an Musikhochschulen. In: Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler, 83–94. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_7

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. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

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

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2022): Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Ungleichheiten im Mittelbau. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84215

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. https://doi.org/10.17185/duepublico/84191

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. https://doi.org/10.17185/duepublico/84192

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Wissenschaftskarrieren. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84180

Kultusministerkonferenz (2025): Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2024 bis 2035. Berlin. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/2025-09-17_Text_VB_Studienanfaenger-Studierende.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Landtag NRW (2014): Plenarprotokoll 16/66 vom 11. September 2014. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMP16%2F66|6649|6664 [Zugriff am 14.11.2025]

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

Lempp, Theresa (2022): Fakultäten als Adressatinnen von Gleichstellungspolitik. In: Meyer, Daniel/Reuter, Julia/Berli, Oliver (Hrsg.), Ethnografie der Hochschule. Bielefeld: transcript, 231–250

Lerchenmüller, Carolin (2023): Gender Publication Gap und weitere (Pandemie-)Hürden in Wissenschaftskarrieren. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 57–61. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Lipinsky, Anke (2024): Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität, Bd. 32. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.21241/ssoar.97554

Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia/Baumann, Horst/Humbert, Anne Laure/Tanwar, Jagriti (2022): Gender-based Violence and Its Consequences in European Academia. Summary Results from the UniSAFE Survey. UniSAFE Project no.101006261. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Löther, Andrea/Steinweg, Nina (2025): Gleichstellungspolitik in Fachbereichen im Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung, Autonomie und Wettbewerb. In: Weber, Lena/Gruhlich, Julia/Langer, Antje/Mahs, Claudia (Hrsg.), Geschlecht und Gerechtigkeit. Wiesbaden: Springer VS, 213–225. https://doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_16

Löther, Andrea/Glanz, Sabrina (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. 22. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9

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

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014a): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen, neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014b): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen, neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 17–56. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-404984

Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvhktk88

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 14.11.2025]

Mense, Lisa/Hendrix, Ulla/König, Sophie/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2024): Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-45885-0

Mense, Lisa/Mauer, Heike (2022): Sexualisierte Diskriminierung als Phänomen geschlechterbasierter Gewalt. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 7–9. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

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

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview — konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: Springer VS, 465–479. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (2015): Begründung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014. Düsseldorf

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2024a): Entwurf eines Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz) – Vorlage 18/3086. Düsseldorf. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-3086.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2024b): Ausschreibungstext: Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren. Düsseldorf

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2023): „Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen für wertschätzenden Umgang – Ergebnis der Abfrage zu Maßnahmen zur Vermeidung von Machtmissbrauch" – Schriftlicher Bericht der Ministerin für Kultur und Wissenschaft an den Wissenschaftsausschuss. Drucksache 18/1348. Düsseldorf. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-1348.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2022): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW. Düsseldorf

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2024): Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW auf der Basis der Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Essen. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_eckpunktepapier_240325_final_web-1.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Nussbaumer, Melanie (2023): Selbstverständlich – und doch umstritten. Wie sich Organisationen bezüglich Gleichstellung legitimieren. Zürich: Seismo. https://doi.org/10.33058/seismo.30875

Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3

Riegraf, Birgit (2024): Die Kompetenz weiblicher Führungskräfte wird kritisch beäugt. In: Deutscher Hochschulverband (Hrsg.), Forschung & Lehre, 31 (1). https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/die-management-und-fuehrungskompetenz-weiblicher-fuehrungskraefte-wird-kritisch-beaeugt-6155 [Zugriff am 14.11.2025]

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 VS, 241–256. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_10

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

Riegraf, Birgit/Löther, Andrea (2017): Einleitung. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation. Köln, 5–10. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5

Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 74–86. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr

Roessler, Isabel (2024): CHECK Hochschulleitung in Deutschland – Update 2024. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2024/ [Zugriff am 14.11.2025]

Roloff, Christine (2003): Die Verbindung von Hochschulreform und Gender Mainstreaming. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 19–31

Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag

Roloff, Christine/Selent, Petra/Pfaff, Carsten (2003): Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie. Viereinhalb Jahre Projekt „QueR" an der Universität Dortmund. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 35–55

Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: In: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 53–70. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600

Schäfer, Sabine (2012): „… und dann stellt sich die Frage anders." Erste Ergebnisse aus dem Projekt Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2012 (30), 29–34. https://doi.org/10.17185/duepublico/72710

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, 18–23. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Schmidt, Uta (2024): Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution Teil I und Teil II. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/81757

Schumacher, Nina/Krause, Julx/Lembke, Ulrike (2023): Geschlechtervielfalt und Gleichstellung – aktuelle juristische Herausforderungen und alltägliche Praxis. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 81–92. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Selent, Petra (2003): Einführung: Fachbereiche auf dem Weg. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 227–230

Selent, Petra (2002): Von der Analyse zur Aktivität – Geschlechtergerechte Entwicklungsprozesse in Fachbereichen. In: Roloff, Christine (Hrsg.), Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine Verlag, 99–115

Spandau, Michaela (2022): Rechtliche Situation und Rechtsberatung im Kontext von sexualisierter Gewalt an Hochschule. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 28–33. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Statistisches Bundesamt (2024): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html [Zugriff am 14.11.2025]

Vollmer, Lina (2013): Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement? Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Wissenschaftsmanagement, Zeitschrift für Innovation, 19 (2), 34–37. https://www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/dateien/management/downloaddateien/wim_2013_02_lina_vollmer_von_der_frauenfoerderung_zum_gleichstellungsmanagement.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Weber, Lena (2017): Die unternehmerische Universität: Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Achsen der Differenz: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–319

Wissenschaftsrat (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland. Köln: Wissenschaftsrat. https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81

Wolff, Mechthild/Engelhardt, Steffi (2023): Grenzverletzungen und Machtmissbrauch an Hochschulen durch Schutzkonzepte präventiv begegnen. In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (Hrsg.), Diversität und Diskriminierung: Analysen und Konzepte. Wiesbaden: Springer VS, 261–272. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40316-4_15

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

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 14.11.2025]

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2013, 2018 und 2023

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Habilitationsstatistik 2021–2023

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013, 2023

IT.NRW, S5.9, Sonderauswertung Finanzstatistik

IT.NRW, S5, Sonderauswertung Leistungsbezüge

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierendenstatistik an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2022, Erscheinungsjahre 2001 bis 2023. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000114 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2022. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000115 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2023, Erscheinungsjahre 2001 bis 2024. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000116 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2022. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000118 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25. Erscheinungsjahr 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-studierende-hochschulen-vorb-2110410258005.html [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Wintersemester 2022/23 und Wintersemester 2023/24. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21311/details [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahr 2023 und 2024. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-pruefungen.html [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Berichtsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-habilitationen-5213502247005.html [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html [Zugriff am 14.11.2025]

GESETZE

AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006, Stand: 22.12.2023. https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html [Zugriff am 14.11.2025]

BEEG | Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 05.12.2006, Stand: 02.12.2024. https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/ [Zugriff am 14.11.2025]

GG | Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949, Stand: 22.03.2025. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html [Zugriff am 14.11.2025]

HFG | Hochschulfreiheitsgesetz vom 16.11.2006. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?print=1&anw_nr=6&val=&ver=0&vd_id=1460&keyword [Zugriff am 14.11.2025]

HG | Hochschulgesetz – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654#Fn1 [Zugriff am 14.11.2025]

KunstHG | Kunsthochschulgesetz – Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 13.03.2008, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000469#NORM [Zugriff am 14.11.2025]

LBesG | Landesbesoldungsgesetz – Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.06.2016, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=63520160805093234355# [Zugriff am 14.11.2025]

LGG | Landesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 [Zugriff am 14.11.2025]

MuSchG | Mutterschutzgesetz – Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23.05.2017, Stand: 24.02.2025. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ [Zugriff am 14.11.2025]

PStG | Personenstandgesetz vom 19.02.2007, Stand: 24.06.2024. https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html [Zugriff am 14.11.2025]

SBGG | Selbstbestimmungsgesetz – Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag vom 19.06.2024. https://www.gesetze-im-internet.de/sbgg/ [Zugriff am 14.11.2025]

TSG | Transsexuellengesetz – Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen vom 10.09.1980. https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-%C3%BCber-die-%C3%A4nderung-der-vornamen-und-die-feststellung-der/213211 [Zugriff am 14.11.2025]

TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000, Stand: 20.07.2022. https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/BJNR196610000.html [Zugriff am 14.11.2025]

WissZeitVG | Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Gesetz über befristete Arbeitserträge in der Wissenschaft vom 12.04.2007, Stand: 25.05.2020. https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html [Zugriff am 14.11.2025]

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