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 I
Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen

1	Hochschulen in NRW im bundesdeutschen Vergleich	12
2	Trägerstruktur und Hochschularten in NRW	29
3	Studium und Qualifizierung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	33
4	Personal an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	44
5	Geschlechterungleichheiten in den Fächergruppen	72
6	Gender Pay Gap bei Professor_innen	85
7	Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW	103
8	Zusammenfassung: Entwicklung der Frauenanteile an den Hochschulen in NRW	180

Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Vergleichstabellen bilden eine zentrale Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Dabei geht es nicht um das ‚Zählen um des Zählens willen'. Vielmehr lassen sich aufbauend auf dieser datenfundierten Wissensbasis sowohl die Entwicklung als auch der Ist-Stand bei der Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulen erfassen. Damit leisten geschlechterdifferenzierte Daten einen wichtigen Beitrag zur effektiven Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen und erhöhen gleichzeitig die Aufmerksamkeit für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Denn was „könnte mehr Überzeugungskraft entfalten als eine Gegenüberstellung ungleicher Anteile von Frauen und Männern in einem bestimmten Feld" (Eck/Erbe 2023: 273)?

In Teil I des Gender-Reports geht es vor allem um die Fortschreibung hochschulstatistischer Daten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in der Hochschulstatistik zwar das personenstandsrechtliche Geschlecht mit den vier Ausprägungen „männlich", „weiblich", „divers" und „ohne Angabe" erfasst wird, jedoch aus Datenschutzgründen Auswertungen in Kombination mit weiteren Variablen nur für die Geschlechtseinträge „weiblich" und „männlich" erhältlich sind.[1] Daher erfolgt die Darstellung der Auswertungen weiterhin nach Frauen- und Männeranteilen und somit binär. Einzig bei den Gesamtdarstellungen zu den Statusgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW liegen auch Daten zu Personen mit den Geschlechtsbezeichnungen „divers" und „ohne Angabe" vor.

Die Fortschreibung zeigt geschlechterbezogene Entwicklungen und Veränderungen, insbesondere an den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes[2], auf. In Kap. 1 bilden Längsschnittanalysen der Frauen- und Männeranteile im Studium und in den verschiedenen Qualifizierungsphasen sowie in den beruflichen Statusgruppen den Schwerpunkt. Dabei werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) in Beziehung zu den bundesdeutschen Hochschulen gesetzt. Darauf folgt in Kap. 2 die Betrachtung der Studierenden in NRW nach Trägerstruktur und Hochschulart sowie nach Internationalität. Die weiteren Kapitel konzentrieren sich ausschließlich auf die Datenanalyse der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW: Zunächst wird sowohl die Verteilung von Frauen und Männern im Studium und bei den weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswegen (Kap. 3) als auch beim Personal (Kap. 4) untersucht. Daran anschließend stehen fächerspezifische Geschlechterungleichheiten im Fokus (Kap. 5). Kap. 6 widmet sich auf der Grundlage von Daten zu Bruttogehältern und gezahlten Leistungsbezügen dem Gender Pay Gap bei den Professor_innen. Da die Daten für die Leistungsbezüge auf eine neue Grundlage gestellt wurden, ist hier kein direkter Vergleich zum Gender-Report 2022 möglich. Kap. 7 des Gender-Reports enthält die Gender-Datenprofile für jede der 14 Universitäten, 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) und sieben Kunsthochschulen. Diese Profile bieten einen schnellen Überblick über die Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Hochschule. Der landesweite Vergleich nach Hochschulart ermöglicht zudem, den Stand der Gleichstellung an der eigenen Hochschule zu überprüfen und in Beziehung zu den anderen Hochschulen zu setzen.

1 HOCHSCHULEN IN NRW IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH

In diesem Kapitel werden die geschlechterbezogenen Entwicklungen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im bundesweiten Vergleich beleuchtet. In die Analysen werden neben den Hochschulen in Landesträgerschaft auch die Hochschulen in kirchlicher, privater und Bundesträgerschaft einbezogen. Im ersten Schritt wird die Geschlechterverteilung im Studium im Zeitraum 2000/01 bis 2024/25 betrachtet und die Entwicklung bei den Studierenden, Studienanfänger_innen[3] und Absolvent_innen sowie bei den inter-

[1] Die Geschlechtseinträge „divers" und „ohne Angabe" entfallen in der Statistik nicht, sondern werden nach dem Zufallsprinzip auf die Ausprägungen „männlich" und „weiblich" verteilt. In den Auswertungen für die Gruppen der Frauen und Männer sind daher ebenfalls Personen mit der Geschlechtsbezeichnung „divers" oder „ohne Angabe" enthalten.

[2] Die aktuell vorliegenden hochschulstatistischen Daten beziehen sich mit wenigen Ausnahmen auf das Jahr 2023. Zu diesem Zeitpunkt war die Hochschule für Gesundheit Bochum noch nicht mit der Hochschule Bochum fusioniert. Daher umfassen die Auswertungen nach Hochschule 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

[3] Studienanfänger_innen sind definiert als Studierende im ersten Hochschulsemester.

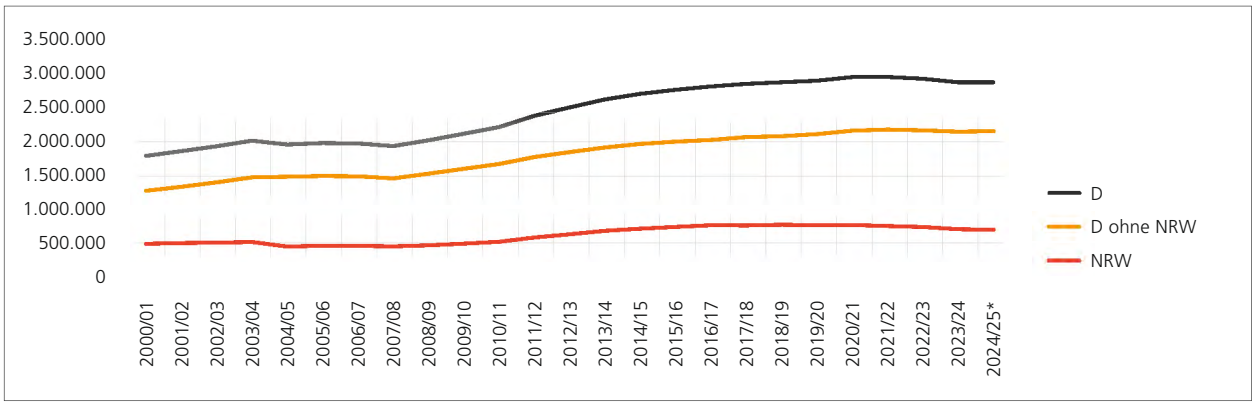

Abb. I 1.1 Studierende in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge; Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden WS 2022/23 und WS 2023/24 sowie * Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

nationalen Studierenden (Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen) dargestellt. Des Weiteren werden die verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung betrachtet. Abschließend liegt der Fokus auf dem Hochschulpersonal, insbesondere auf den Entwicklungen bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten.

1.1 STUDIUM UND STUDIENABSCHLUSS

Nach einem längeren Zeitraum kontinuierlichen Wachstums der Studierendenzahlen stagniert die Entwicklung seit dem Wintersemester (WS) 2020/21. Aktuell zeichnet sich ab, dass sich die Studierendenzahl wieder erholt. Im Folgenden werden die Entwicklungen entlang der Gruppen der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen geschlechterbezogen dargestellt.

1.1.1 Studierende

Im WS 2024/25 sind 2.868.597 Studierende an den Hochschulen in Deutschland eingeschrieben (Abb. I 1.1). Im Vergleich zum WS 2000/01 zeigt sich zwar eine deutliche Erhöhung der Studierendenzahl um 59,4 %, gleichwohl lässt sich seit den vergangenen drei Jahren ein leichter Rückgang der Studierendenzahl beobachten, der sich im WS 2024/25 jedoch nicht fortgesetzt hat. An den nordrhein-westfälischen Hochschulen studieren im WS 2024/25 insgesamt 709.761 Personen. Der Zuwachs an Studierenden fällt mit 40,2 % im bundesweiten Vergleich niedriger aus. Auch in NRW sind seit dem WS 2021/22 weniger Studierende als in den vorherigen Jahren eingeschrieben. Die Vorausberechnung der Studierendenzahlen bis 2035 durch die Kultusministerkonferenz (KMK) ordnet diesen Rückgang ein und prognostiziert bis 2029 einen weiterhin negativen Trend (Kultusministerkonferenz 2025). Demnach werde sich einerseits die Anzahl der Schulabsolvent_innen mit Studienberechtigung durch die Verlängerung des gymnasialen Bildungsgangs – die Umstellung von G8[4] zurück auf G9 – in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und später dem Saarland verringern, wodurch weniger Studienanfänger_innen die Hochschulen erreichen. Zudem wirkt sich die demografische Entwicklung, insbesondere das Herauswachsen starker Jahrgänge an Erstsemestern, dämpfend auf die Entwicklung der Studierendenzahlen aus (Kultusministerkonferenz 2025: 11).

Geschlechterverteilung der Studierenden

Der Frauenanteil an den Studierenden liegt im WS 2024/25 bundesweit mit 51,1 % leicht über der 50-%-Marke und damit zum vierten Mal in Folge knapp oberhalb der Geschlechterparität (Abb. I 1.2). In NRW erreicht der Frauenanteil mit 49,7 % nicht ganz die Parität. Im Vergleich zum WS 2000/01 ist der Frauenanteil an den Studierenden sowohl an den

[4] G8 bzw. G9 bedeutet, dass das Abitur nach acht bzw. neun Jahren an einem Gymnasium abgelegt wird.

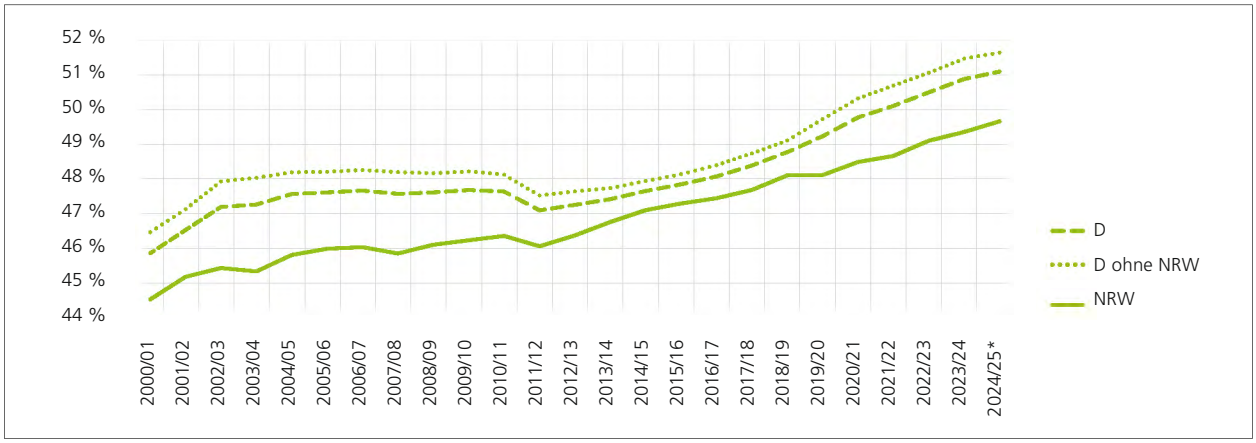

Abb. I 1.2 Frauenanteile an den Studierenden in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

Tab. I 1.1 Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht in Deutschland und NRW im WS 2023/24

	Deutschland			NRW			D	NRW	D	NRW
	Frauen	**Männer**	**Gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**	**Anteil der Fächergruppe (%)**		**Frauenanteil in %**	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	657.197	459.425	1.116.622	159.921	118.510	278.431	39,0 %	38,8 %	58,9 %	57,4 %
Ingenieurwissenschaften	189.389	559.316	748.705	44.108	144.692	188.800	26,1 %	26,3 %	25,3 %	23,4 %
Mathematik, Naturwissenschaften	152.989	148.208	301.197	40.561	41.900	82.461	10,5 %	11,5 %	50,8 %	49,2 %
Geisteswissenschaften	200.420	97.078	297.498	58.959	28.827	87.786	10,4 %	12,2 %	67,4 %	67,2 %
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	143.746	63.288	207.034	29.928	13.674	43.602	7,2 %	6,1 %	69,4 %	68,6 %
Kunst, Kunstwissenschaft	65.173	35.889	101.062	13322	7.697	21.019	3,5 %	2,9 %	64,5 %	63,4 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	36.675	23.691	60.366	3.811	2.277	6.088	2,1 %	0,8 %	60,8 %	62,6 %
Sport	12.177	19.070	31.247	3.779	5.997	9.776	1,1 %	1,4 %	39,0 %	38,7 %
Alle Fächergruppen	**1.457.766**	**1.405.965**	**2.863.731**	**354.389**	**363.574**	**717.963**	**100 %**	**100 %**	**50,9 %**	**49,4 %**
MINT-Fächergruppe	342.378	707.524	1.049.902	84.669	186.592	271.261	36,7 %	37,8 %	32,6 %	31,2 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1.3, 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Fächergruppe in Deutschland.

nordrhein-westfälischen als auch bundesdeutschen Hochschulen um jeweils 5 Prozentpunkte gestiegen. Somit bleibt der Abstand zwischen den Anteilen der Studentinnen in NRW und Deutschland bestehen.

Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht

Seit einiger Zeit kann eine (nahezu) paritätische Verteilung der Frauen- und Männeranteile aller Studierenden festgehalten werden. Die Aufschlüsselung nach Fächergruppen zeigt jedoch weiterhin eine große Heterogenität der Geschlechterverteilung an den Hochschulen in NRW und Deutschland. Nach wie vor sind Frauen häufiger in medizinischen sowie in geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern eingeschrieben, während Männer öfter technische und naturwissenschaftliche Fächer für ein Studium wählen (Tab. I 1.1).

Frauen sind in der – gemessen an den Studierendenzahlen – größten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der bundesweit 39,0 % der Studierenden eingeschrieben sind, mehrheitlich vertreten. Die Studentinnenanteile an dieser Fächergruppe betragen bundesweit 58,9 % und in NRW 57,4 %. Die Ingenieurwissenschaften bilden mit einem Anteil von rund 26 % an den Studierenden in NRW und in Deutschland die zweitgrößte Fächergruppe. Sie weisen im Vergleich der Fächergruppen den niedrigsten Studentinnenanteil auf. Frauen machen in NRW nicht

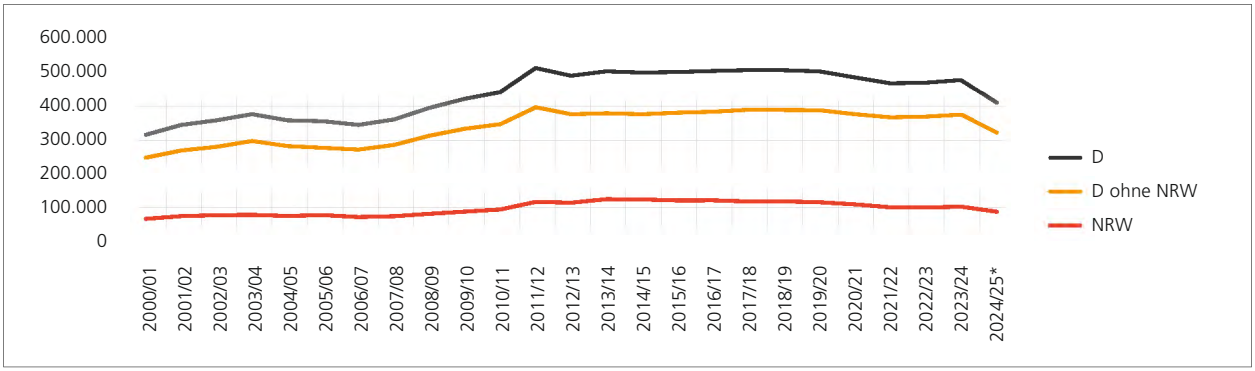

Abb. I 1.3 Studienanfänger_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

einmal ein Viertel der Studierenden aus, der bundesweite Mittelwert von 25,3 % liegt etwas darüber. In der Fächergruppe Sport sind Frauen zwar etwas stärker vertreten, erreichen jedoch mit Anteilen um die 39 % nicht die 40-%-Marke, während in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften die Frauen- und Männeranteile nahezu ausgewogen sind. Der höchste Frauenanteil entfällt bundesweit (69,4 %) und in NRW (68,6 %) auf die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, gefolgt von den Geisteswissenschaften, die mit jeweils rund 67 % einen ähnlich hohen Frauenanteil verzeichnen. Weitere Fächergruppen, in denen der Frauenanteil die 60-%-Marke überschreitet, sind Kunst, Kunstwissenschaft (NRW: 63,4 %) und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin (NRW: 62,6 %).

1.1.2 Studienanfänger_innen

Die Verlaufskurven der Studienanfänger_innen verdeutlichen, dass im betrachteten Zeitraum die Anzahl der jeweiligen Studierenden im ersten Hochschulsemester Schwankungen unterliegt (Abb. I 1.3). Hierzu tragen schul- und hochschulpolitische Veränderungen, wie die Verkürzung bzw. Erhöhung der Gymnasialzeit, die Abschaffung der Wehrpflicht, die Einführung und Abschaffung der Studiengebühren sowie die Zunahme der Anzahl von Jugendlichen mit Hochschulreife, aber auch Ereignisse wie der Ausbruch der Coronapandemie im Frühjahr 2020 bei.

Seit dem WS 2000/01 ist die Anzahl der Studienanfänger_innen trotz einiger rückläufiger Entwicklungen bundesweit und in NRW bis zum WS 2011/12 deutlich angestiegen und für einige Jahre auf einem hohen Niveau verblieben. Deutschlandweit beginnen seit 2013/14 jedes Jahr über 500.000 Personen ein erstes Studium, in NRW sind es mehr als 120.000. Seit dem WS 2015/16 manifestiert sich zunächst an den NRW-Hochschulen ein leichter Rückgang bei den Ersteinschreibungen, 2019/20 sinkt ihre Anzahl sogar wieder auf unter 120.000. Bundesweit setzt der negative Trend im Hinblick auf die Anzahl der Studienanfänger_innen im WS 2018/19 ein, er kommt in 2022/23 jedoch zu einem Stillstand, und seitdem steigt die Anzahl der Einschreibungen wieder leicht an. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich ebenfalls in NRW beobachten. Da es sich bei den Daten für das WS 2024/25 um vorläufige Zahlen handelt, ist an dieser Stelle nicht absehbar, ob dieser Trend weiter besteht.

Studienanfänger_innen nach Geschlecht

Der Frauenanteil an den Studienanfänger_innen ist in den vergangenen Jahren konstant geblieben. Liegt dieser im WS 2000/01 sowohl bundes- als auch NRW-weit noch bei knapp unter 50 %, übersteigt er bundesweit seit 2014/15 und in NRW seit 2016/17 die 50-%-Marke (Abb. I 1.4). Im WS 2024/25 beträgt der Anteil an Frauen, die sich zum ersten Mal an einer Hochschule in Deutschland eingeschrieben haben, 52,2 %, in NRW fällt ihr Anteil mit 52,6 % minimal höher aus. Es beginnen somit an den Hochschulen in Deutschland und in NRW weiterhin mehr Frauen als Männer ein Studium.

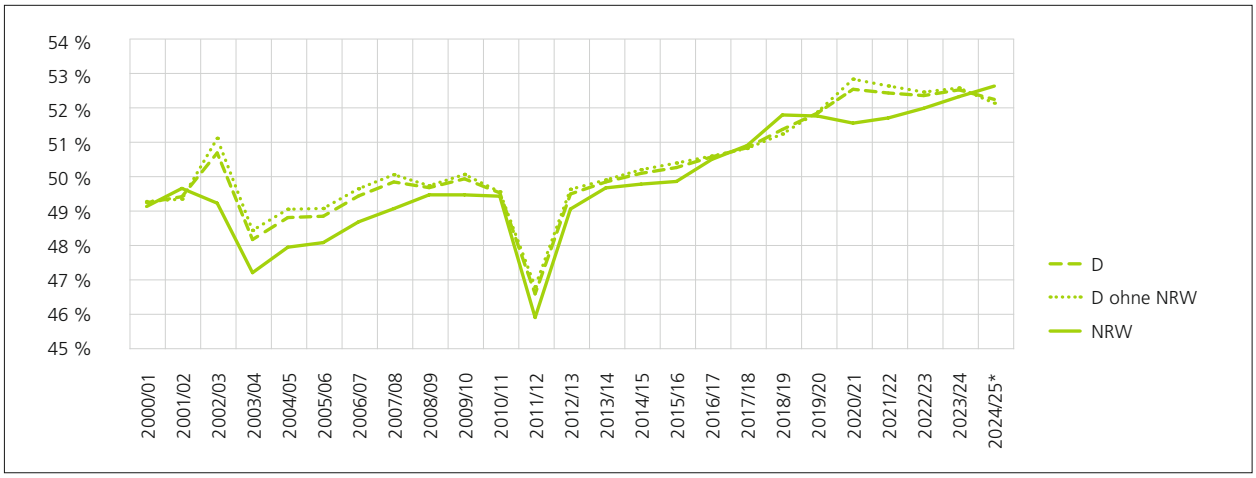

Abb. I 1.4 Frauenanteile an den Studierenden im ersten Hochschulsemester in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

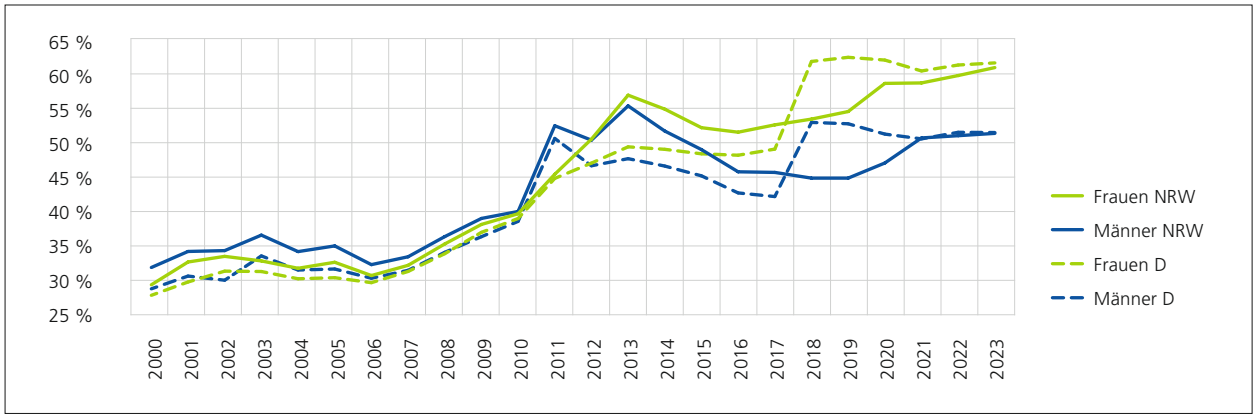

Abb. I 1.5 Studienanfänger_innenquote nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2000 bis 2023. Die Quote der Studienanfänger_innen bezieht sich auf das Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

Studienanfänger_innenquote

Seit dem Jahr 2000 hat sich die Studienanfänger_innenquote[5] stetig erhöht, da zunehmend mehr Personen ein Studium beginnen (Abb. I 1.5). Liegen die Quoten der Studienanfänger_innen zur Jahrtausendwende noch bei rund 30 %, sind sie seit dem Studienjahr 2011 deutlich gestiegen und haben z. T. die 50-%-Marke überschritten. Differenziert nach Frauen und Männern zeigt sich, dass die Studierneigung unter den Frauen seit 2012 sowohl bundesweit als auch in NRW stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. Im Studienjahr 2023 liegt die Quote der Studienanfängerinnen sowohl bundesweit als auch in NRW bei über 60 %, während sich die Quote der Studienanfänger jeweils etwas oberhalb von 50 % bewegt. Damit beträgt der Abstand zwischen den Quoten der Frauen und Männer jeweils rund 10 Prozentpunkte.

1.1.3 Absolvent_innen

Nach einem stetigen Anstieg und Zeiten der Konsolidierung der Erstabsolvent_innenzahlen im Zeitraum zwischen 2000 und 2017 lassen sich seit 2018 schwankende Entwicklungen beobachten (Abb. I 1.6), etwa ein merklicher Einbruch im ersten Coronajahr 2020, dem im anschließenden Jahr eine kurzfristige Erhöhung

[5] Die Quote der Studienanfänger_innen entspricht dem Anteil der Studienanfänger_innen im ersten Hochschulsemester an der altersspezifischen Bevölkerung. Dies ermöglicht eine Betrachtung der Entwicklungen bei der Aufnahme eines Studiums unabhängig von demografischen Veränderungen. Das jeweilige angegebene Studienjahr ist das Sommersemester des Jahres plus das nachfolgende Wintersemester.

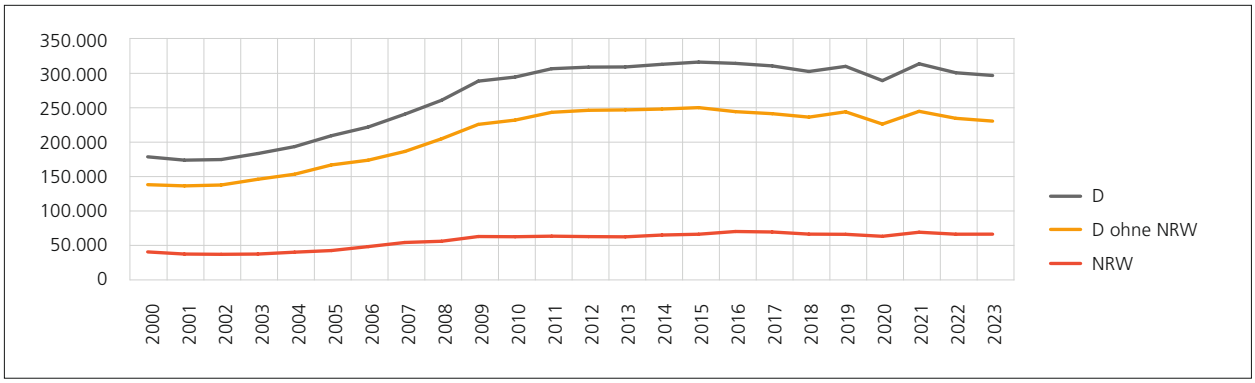

Abb. I 1.6 Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

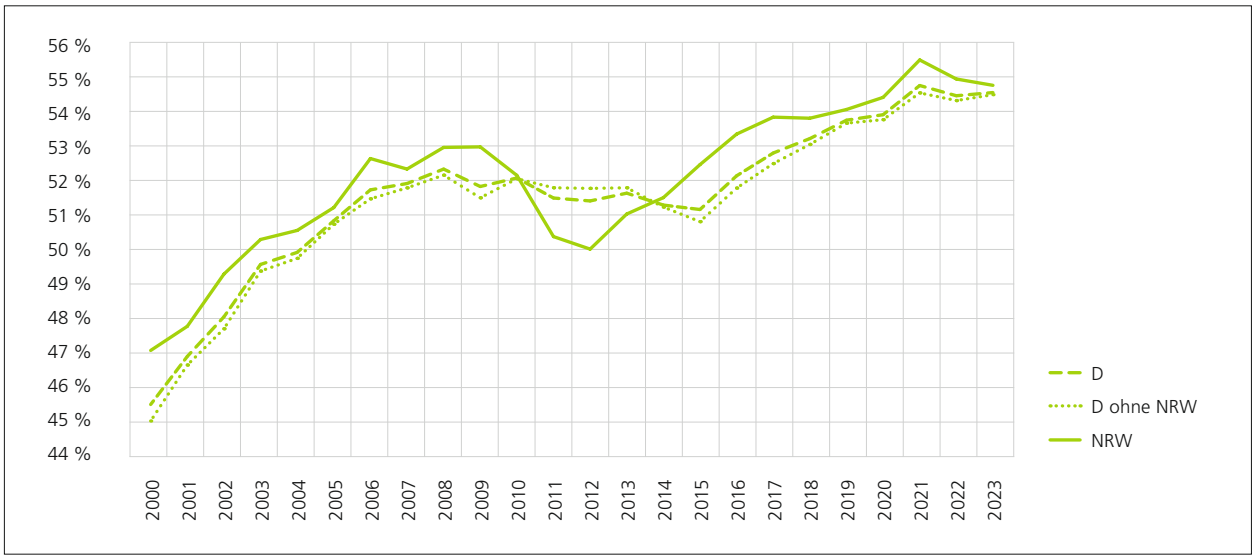

Abb. I 1.7 Frauenanteile an den Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

der Absolvent_innenzahl folgt. Das Prüfungsjahr 2023[6] verzeichnet bundesweit insgesamt 297.223 akademische Erstabschlüsse, was einer Steigerung von 68,3 % seit dem Jahr 2000 entspricht. In NRW fällt die Steigerungsrate mit 63,8 % etwas geringer aus. Im Prüfungsjahr 2023 beträgt die Anzahl der Erstabsolvent_innen hier 67.626.

Im Jahr 2023 sind insgesamt rund 54 % der Erstabsolvent_innen Frauen (Abb. I 1.7). Die Verlaufskurven zeigen, dass an den Hochschulen in NRW seit dem Prüfungsjahr 2003 mehr Frauen als Männer ihr erstes Studium abschließen. Bundesweit setzte dieser Trend 2005 ein.

1.1.4 Vergleich der Studierenden, Studienanfänger_innen und Absolvent_innen

Gemessen an der Anzahl der Studierenden ist NRW der größte Studienstandort in Deutschland. Geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen in NRW, wie sie in den vorangegangenen Abschnitten vorgestellt wurden, haben daher Einfluss auf das bundesweite Geschehen. Die folgende zusammenfassende Betrachtung der Studierenden, der Studienanfänger_innen und der Absolvent_innen im Zeitverlauf von 2000/01 bis 2024/25 hebt die hohe Bedeutung NRWs als Studienstandort hervor. So sind nach den vorläufigen Ergebnissen der Statistik der Studierenden im WS 2024/25 fast ein Viertel aller Studierenden (24,7 %) in Deutschland

[6] Das angegebene Prüfungsjahr umfasst das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester.

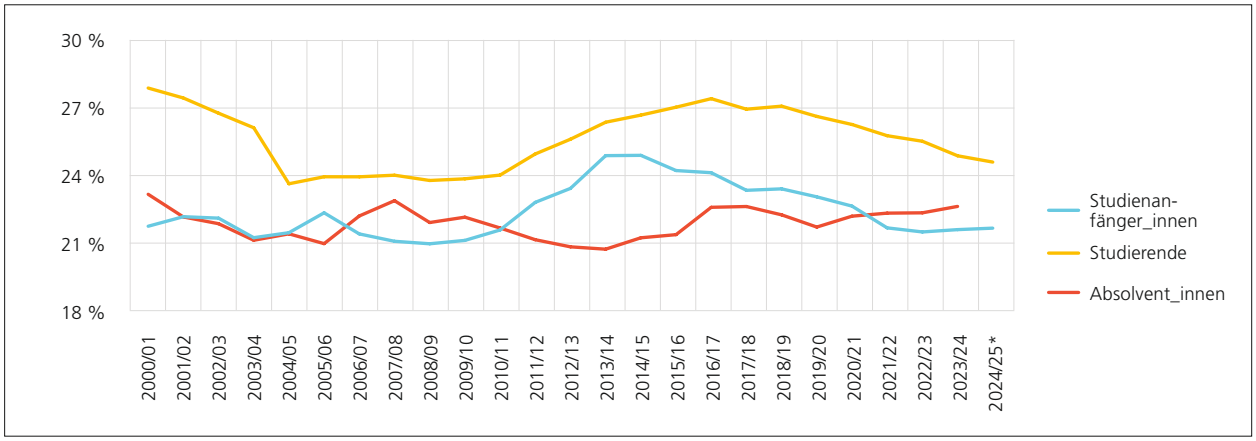

Abb. I 1.8 Anteil des Landes NRW an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen. Für Absolventinnen liegen Daten bis 2023 vor. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1 und 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

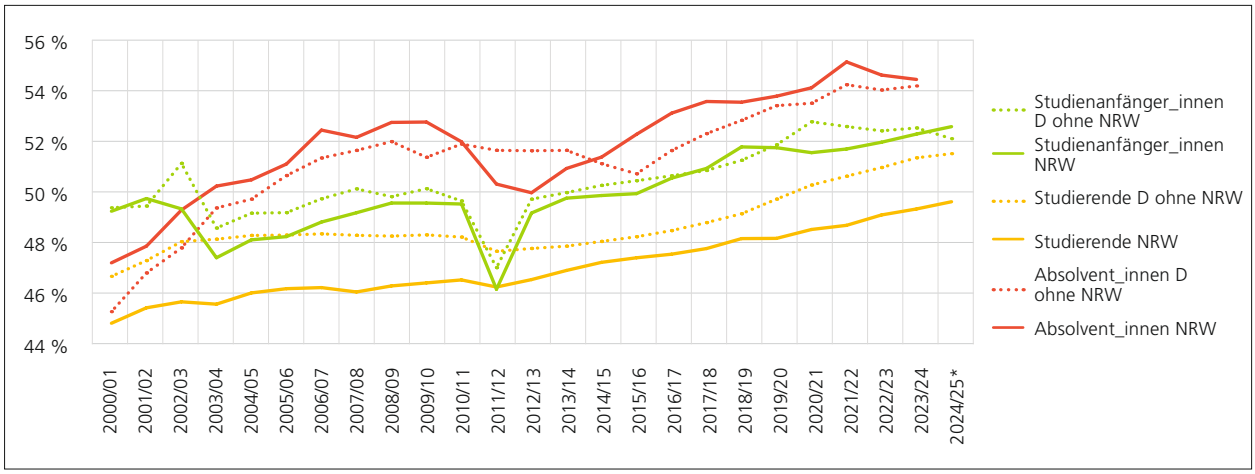

Abb. I 1.9 Frauenanteile an den Studienanfänger_innen, Studierenden und Erstabsolvent_innen in NRW und Deutschland (ohne NRW) WS 2000/01 bis WS 2024/25. Für Absolvent_innen liegen nur Daten bis 2023 vor, die Daten beziehen sich immer auf das erstgenannte Jahr. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.1 und 4.3.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistisches Bundesamt, Statistik der Studierenden, Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

an einer Hochschule in NRW eingeschrieben (Abb. I 1.8). Der Anteil der Studienanfänger_innen (22,0 %) und der Erstabsolvent_innen (22,8 %) macht etwas mehr als ein Fünftel aller bundesweiten Studierenden aus.

Bezogen auf die Beteiligung von Frauen im Studium ergibt der Vergleich der drei Gruppen zunächst, dass sich der Frauenanteil an den Absolvent_innen der nordrhein-westfälischen Hochschulen durchweg oberhalb des Studentinnenanteils bewegt (Abb. I 1.9). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich seit 2003/04 auch bundesweit (ohne NRW) beobachten. Zudem schließen seit fast 20 Jahren mehr Frauen als Männer ihr erstes Studium ab. Demgegenüber verfehlt der Studentinnenanteil in NRW, trotz leichter Steigerungen im Zeitverlauf, die 50-%-Marke knapp, während an den Hochschulen in Deutschland (ohne NRW) seit 2020/21 Frauen unter den Studierenden leicht mehrheitlich vertreten sind. Die Anteile der Frauen an den Studienanfänger_innen liegen sowohl an den Hochschulen in NRW als auch auf Bundesebene (ohne NRW) bei etwas über 50 % und zudem nah beieinander.

Tab. I 1.2 Anteile internationaler Studierender im bundesdeutschen Vergleich und im Zehnjahresvergleich

Hochschulen in	Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen		Alle internationalen Studierenden	
	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24
Nordrhein-Westfalen	**3,9 %**	**3,7 %**	**7,2 %**	**10,9 %**	**11,1 %**	**14,6 %**
Deutschland	3,2 %	3,1 %	8,4 %	13,2 %	11,5 %	16,4 %
Deutschland ohne NRW	2,9 %	2,9 %	8,8 %	14,0 %	11,7 %	17,0 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2023/24; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

Tab. I 1.3 Frauenanteile verschiedener Studierendengruppen im bundesdeutschen Vergleich und im Zehnjahresvergleich

Hochschulen in	Deutsche	Bildungs-inländer_innen	Bildungs-ausländer_innen	Deutsche	Bildungs-inländer_innen	Bildungs-ausländer_innen
	WS 2013/14			WS 2023/24		
Nordrhein-Westfalen	**46,7 %**	**48,2 %**	**48,0 %**	**50,2 %**	**50,6 %**	**42,2 %**
Deutschland	47,4 %	49,0 %	49,5 %	51,8 %	52,3 %	45,2 %
Deutschland ohne NRW	47,6 %	49,4 %	49,9 %	52,3 %	53,0 %	46,0 %

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2023/24; eigene Berechnungen: Hochschulen aller Trägerschaften.

1.1.5 Studierende Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen

Die Daten zu den internationalen Studierenden[7] beziehen sich auf die Gruppen der Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen. In der Hochschulstatistik werden Studierende mit einer ausländischen (oder keiner) Staatsangehörigkeit als Bildungsinländer_innen bezeichnet, wenn sie ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben. Dies sind in der Regel Studierende, die in Deutschland aufgewachsen und zur Schule gegangen sind und (noch) keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Demgegenüber werden diejenigen Studierenden als Bildungsausländer_innen bezeichnet, die ebenfalls (noch) keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ihre Hochschulzugangsberechtigung aber an einer Schule im Ausland erworben haben.

Im Zehnjahresvergleich zeigt die Gesamtbetrachtung der beiden Gruppen, dass in NRW der Anteil der internationalen Studierenden an allen Studierenden zwar leicht auf 14,6 % angestiegen ist, dieser Wert allerdings unterhalb des Durchschnitts der bundesdeutschen Hochschulen (16,4 %) bleibt (Tab. I 1.2). Während der Anteil der nordrhein-westfälischen Bildungsinländer_innen minimal auf 3,7 % gesunken ist, hat sich der Anteil der Bildungsausländer_innen um 3,7 Prozentpunkte auf 10,9 % erhöht. Die bundesweiten Anteile der Bildungsinländer_innen haben sich im betrachteten Zeitraum ebenfalls nur geringfügig verändert, jedoch ist der Anteil der Bildungsausländer_innen von 8,4 % auf 13,2 % gestiegen und fällt im Vergleich mit den Hochschulen in NRW höher aus.

Nicht nur der Anteil der Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit liegt in NRW mit einem Anteil von 50,2 % leicht unterhalb des bundesweiten Durchschnitts (51,8 %), auch der Anteil der Frauen an den Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen fällt mit Werten von 50,6 % und 42,2 % leicht unterdurchschnittlich aus (Tab. I 1.3). Dabei wird deutlich, dass NRW- und bundesweit Frauen sowohl in der Gruppe der Bildungsinländer_innen als auch in der Gruppe der Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit leicht mehrheitlich vertreten sind, während ihr Anteil an den Bildungsausländer_innen die 50-%-Marke nicht erreicht. Zudem ist der Frauenanteil bei dieser Gruppe im Vergleich zum WS 2013/14 rückläufig.

[7] Im vorliegenden Gender-Report weicht der verwendete Begriff „internationale Studierende" von der Definition des Statistischen Bundesamtes ab. Er umfasst im Gender-Report die Bildungsin- und -ausländer_innen, die beim Statistischen Bundesamt als „ausländische Studierende" definiert sind. Unter „Internationale Studierende" fasst das Statistische Bundesamt hingegen Ausländer_innen und Deutsche, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, und einen kleinen Teil von Ausländer_innen ohne Angabe des Orts ihrer Hochschulzugangsberechtigung (vgl. Erläuterungen in Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, 2000–2022).

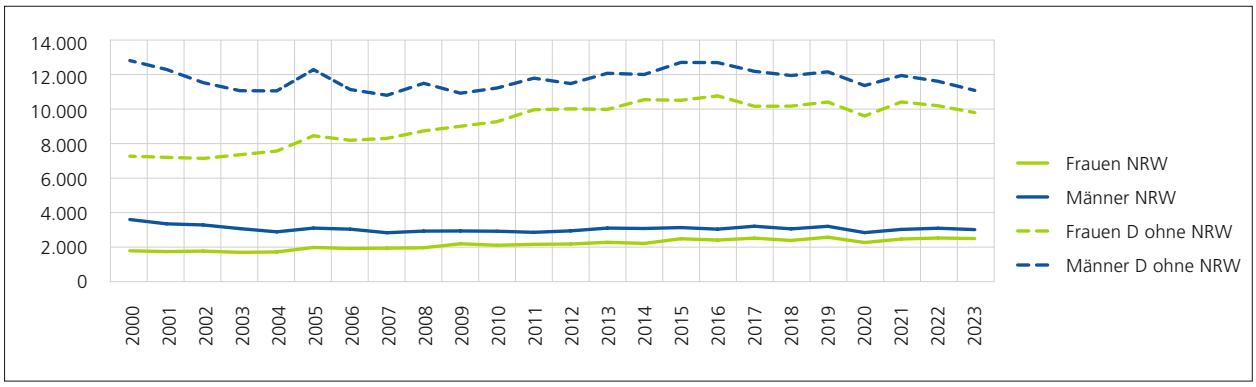

Abb. I 1.10 Promotionen nach Geschlecht in NRW und in Deutschland (ohne NRW) zwischen 2000 und 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

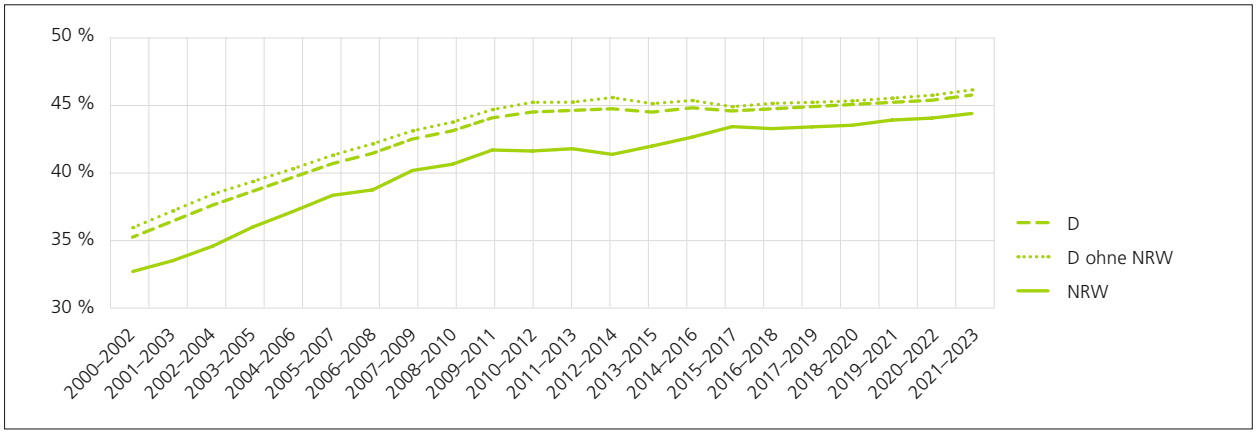

Abb. I 1.11 Frauenanteile an den Promovierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.2, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

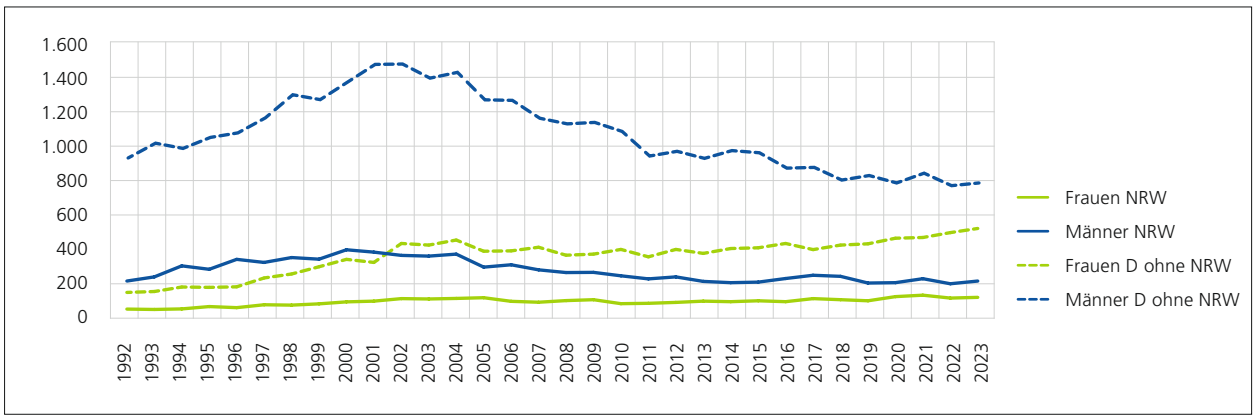

Abb. I 1.12 Habilitationen nach Geschlecht in NRW und Deutschland (ohne NRW) 1992 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung, eigene Berechnungen)

1.2 PROMOTION, HABILITATION, JUNIORPROFESSUR UND NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG

Obwohl die Geschlechterverteilung im Studium nahezu ausgeglichen ist und Frauen ihr erstes Studium sogar häufiger erfolgreich abschließen als ihre Kommilitonen, nimmt die Beteiligung von Frauen mit dem Fortschreiten der wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab. In diesem Abschnitt steht die Entwicklung der Frauenanteile an den Promotionen, Habilitationen, den Juniorprofessuren sowie den Nachwuchsgruppenleitungen an den Hochschulen in Deutschland und NRW im Zentrum der Betrachtung.

1.2.1 Promotion

Die Verlaufskurven der Promotionen nach Geschlecht zeigen deutlich, dass sowohl in NRW als auch im übrigen Deutschland weiterhin weniger Frauen als Männer eine Promotion abschließen (Abb. I 1.10). Der Abstand zwischen der Anzahl der Promotionen von Frauen und Männern hat sich im Betrachtungszeitraum (2000–2023) zwar verringert, allerdings verläuft die Entwicklung der Promotionszahlen von Frauen und Männern seit 2011 nahezu parallel, sodass der Gender Gap bei den Promotionen bestehen bleibt.

Die Längsschnittanalyse[8] der Frauenanteile an den Promovierten zeichnet das Bild einer kontinuierlichen Erhöhung der Frauenanteile seit der Jahrtausendwende bis 2010–2012 (Abb. I 1.11). Seit dieser Zeit stagniert der Frauenanteil an den Promovierten an den bundesdeutschen Hochschulen bei 45 %, während die Entwicklung in NRW etwas größere Schwankungen aufweist. Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Promotion nähert sich hier im Zeitverlauf dem bundesweiten Frauenanteil an. Dennoch fällt er im Zeitraum 2021–2023 mit 44,7 % nach wie vor niedriger aus als in Deutschland (46,1 %).

1.2.2 Postdoc-Phase

Mit dem Abschluss der Promotion beginnt für diejenigen, die die akademische Laufbahn mit dem Ziel einer Professur anstreben, die Postdoc-Phase. Diese Zeit soll der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, indem etwa eine Habilitation, eine Juniorprofessur oder auch eine Nachwuchsgruppenleitung anvisiert wird. Diese weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswege sind von großen Unsicherheiten begleitet, da Postdoc-Stellen in der Regel befristet sind und die Berufung auf eine der im Vergleich zu den Postdoc-Stellen wenigen Professuren ungewiss ist (vgl. Mense et al. 2024). In Bezug auf die Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen stellt die Postdoc-Phase eine kritische Etappe dar, denn nach der Promotion verbleiben deutlich weniger Frauen als Männer an den Hochschulen.

Habilitierte

Die Verlaufskurve der Entwicklungen bei den abgeschlossenen Habilitationen spiegelt u. a. die in den vergangenen Jahrzehnten zunehmende Heterogenität der Qualifizierungswege in der Wissenschaft, denn die Zahl der Habilitationen sinkt insgesamt (Abb. I 1.12). Dies gilt insbesondere für die Habilitationszahlen bei den Männern. So nimmt seit 2005 sowohl bundes- als auch NRW-weit die Anzahl der Habilitationen von Männern stetig ab. Die Entwicklung bei den Habilitationszahlen von Frauen ist demgegenüber schwankender: So zeigt sich in der Tendenz seit 2006 ebenfalls ein Rückgang, jedoch fällt dieser weniger stark aus. Seit 2018 ist zudem ein Anstieg bei der Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen von Frauen zu beobachten. Trotz dieser Entwicklung habilitieren sich auch zum Ende der betrachteten Zeitreihe in 2023 in Deutschland und NRW noch immer rund ein Drittel mehr Männer als Frauen.

Die fortdauernde Unterrepräsentanz von Frauen unter den Habilitierten in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) wird auch in Abb. I 1.13 sichtbar, auch wenn der Frauenanteil an den Habilitierten im Betrachtungszeitraum (2000–2002 bis 2021–2023) deutschlandweit von rund 19 % auf rund 35 % gestiegen ist. Im bundesweiten Vergleich befindet sich NRW mit einem Frauenanteil von 33,0 % unter dem bundesweiten (ohne NRW) Durchschnittswert von 36,4 %.

Juniorprofessor_innen

Die Juniorprofessur ist seit ihrer Einführung im Jahr 2002 ein weiterer Qualifizierungsweg zur Erlangung einer Lebenszeitprofessur, obwohl sie formal der Statusgruppe der Professor_innen zugeordnet ist. Üblicherweise ist

[8] Für diese Berechnung sowie für die Berechnung der Frauenanteile an den Habilitationen wurden Dreijahresdurchschnitte verwendet, um die starken Zufallsschwankungen zwischen den einzelnen Jahren auszugleichen.

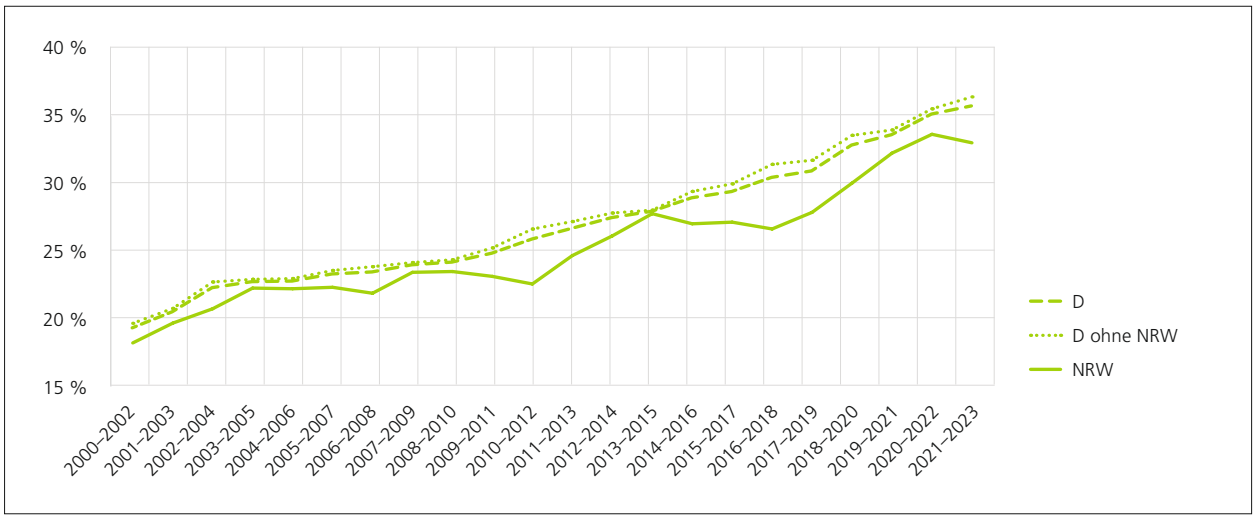

Abb. I 1.13 Frauenanteile an den Habilitierten (gleitende Durchschnitte) in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Prüfungsjahre 2022 und 2023 sowie Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung; eigene Berechnungen)

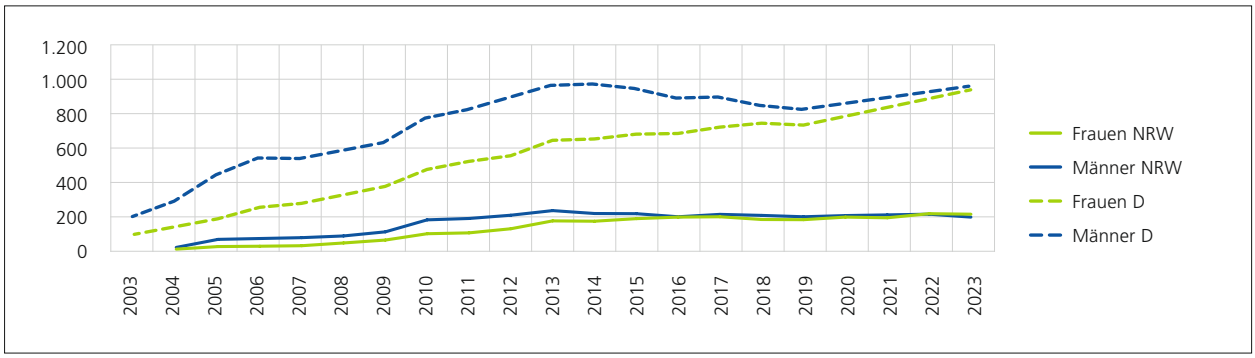

Abb. I 1.14 Juniorprofessor_innen nach Geschlecht in NRW und Deutschland 2003 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge sowie Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023; eigene Berechnungen)

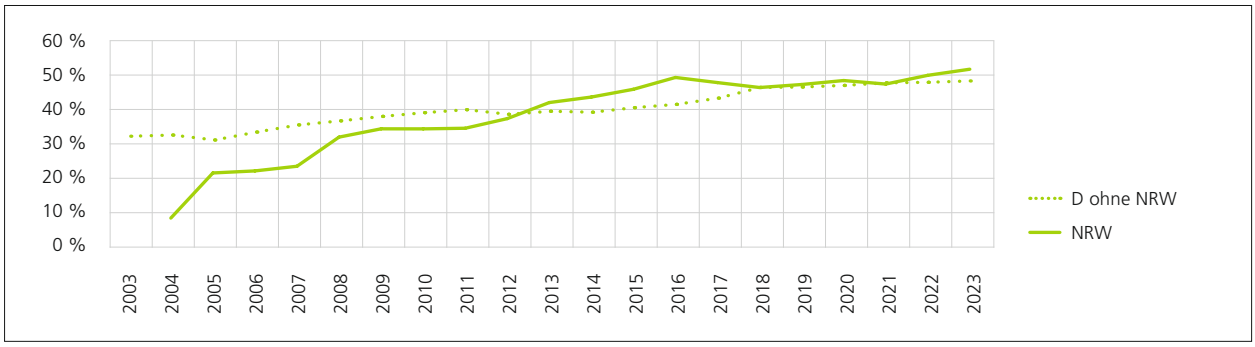

Abb. I 1.15 Frauenanteile an den Juniorprofessor_innen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2003 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., verschiedene Jahrgänge sowie Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023; eigene Berechnungen)

Tab. I 1.4 Nachwuchsgruppenleitung des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ohne Professur in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2021 bis 2023

	2021		2022		2023	
	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
Nordrhein-Westfalen	158	36,1 %	116	35,3 %	118	41,5 %
Deutschland ohne NRW	546	33,5 %	612	37,1 %	604	37,1 %
Deutschland	**704**	**34,1 %**	**728**	**36,8 %**	**722**	**37,8 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.4., 2023 sowie Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023; eigene Berechnungen.

die Juniorprofessur auf sechs Jahre befristet, zunehmend werden auch Tenure-Track-Optionen geschaffen. Diese sehen nach positiver Evaluation der befristeten Juniorprofessur den Übergang in eine Lebenszeitprofessur vor. Das seit dem Jahr 2017 laufende Bund-Länderprogramm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat zur Etablierung des Tenure Tracks bei den Juniorprofessuren beigetragen.

Seit ihrer Einführung ist die Anzahl der Juniorprofessuren an Hochschulen in Deutschland stetig angewachsen, wobei der Anstieg bei den Frauen nahezu linear verläuft, während die Anzahl der Männer seit 2013 etwas abnimmt (Abb. I. 1.14). So erhöhte sich die Anzahl der Juniorprofessorinnen zwischen 2013 und 2023 von 637 auf 932, wohingegen die Anzahl der Juniorprofessoren im selben Zeitraum von 960 auf 955 sank. Somit haben bundesweit trotz dieser Entwicklung mehr Männer eine Juniorprofessur inne als Frauen. In NRW zeigt sich im Hinblick auf die Entwicklung der Anzahl der Juniorprofessuren ein ähnlicher Verlauf. Die Geschlechterverteilung in NRW ist seit 2016 aber annähernd ausgeglichen, und 2022 besetzen erstmals mehr Frauen als Männer eine Juniorprofessur. Im Jahr 2023 bekleiden an den NRW-Hochschulen 205 Frauen und 188 Männer eine solche Professur.

Der Vergleich der Frauenanteile zwischen den nordrhein-westfälischen und den bundesweiten (ohne NRW) Hochschulen verdeutlicht diese unterschiedlichen Entwicklungen (Abb. I 1.15). Seit der Einführung der Juniorprofessuren haben sich die Frauenanteile bundes- und landesweit stetig erhöht. Im Jahr 2013 übersteigt der Frauenanteil in NRW sowohl erstmals die 40-%-Marke als auch den bundesweiten Durchschnittswert von 39,1 %. Aktuell liegt der Frauenanteil in NRW bei 52,2 % und in Deutschland (ohne NRW) bei 48,7 %.

Nachwuchsgruppenleitungen

Als Nachwuchsgruppenleitung bearbeiten Postdoktorand_innen eigenverantwortlich Forschungsprojekte und qualifizieren sich auf diese Weise für eine Professur. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) oder das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) stellen die Fördermittel für entsprechende Stellen in der Regel für eine Dauer von sechs Jahren bereit. Alternativ werden diese Positionen auch im Rahmen der Exzellenzinitiative direkt von den Hochschulen ausgeschrieben.

Die Anzahl der Nachwuchsgruppenleitungen[9] hat sich in den vergangenen drei Jahren kaum verändert (Tab. I 1.4). In NRW zeigt sich ein Rückgang dieser Stellen von 158 im Jahr 2021 auf 118 im Jahr 2023. Bundesweit ist demgegenüber ein leichter Anstieg auf aktuell 722 Nachwuchsgruppenleitungen im Jahr 2023 zu verzeichnen. Frauen sind unter den Nachwuchsgruppenleitungen in der Unterzahl, auch wenn sich der Frauenanteil sowohl bundes- als auch landesweit leicht erhöht hat. In NRW liegt er nun bei 41,5 % und in Deutschland (ohne NRW) bei 37,1 %.

1.3 HOCHSCHULPERSONAL IN NRW UND BUNDESWEIT

Im Folgenden steht das Hochschulpersonal im Zentrum der Betrachtung. Im ersten Schritt wird die geschlechterbezogene Zusammensetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV) in NRW und in Deutschland (ohne NRW) dargestellt. Darauf folgt die Längsschnittanalyse der einzelnen wissenschaftlichen und künstlerischen Personalgruppen.

[9] Nachwuchsgruppenleitungen können in der Hochschulstatistik untererfasst sein.

Tab. I 1.5 Struktur des Hochschulpersonals in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2023

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	38.623	50.207	88.830	43,5 %	41,5 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)	49.439	22.916	72.355	68,3 %	71,2 %
Personal insgesamt	**88.062**	**73.123**	**161.185**	**54,6 %**	**55,3 %**

Quelle: Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen.

Tab. I 1.6 Struktur des Verwaltungs-, Technischen und Sonstigen Personals (MTV) an den Hochschulen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2023

Personalgruppe	Nordrhein-Westfalen				D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Anteil der Personal-gruppe in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Anteil der Personal-gruppe in %
Pflegepersonal	11.614	3.249	78,1 %	20,5 %	70.679	80,1 %	24,0 %
Bibliothekspersonal	1.164	344	77,2 %	2,1 %	7.646	73,2 %	2,6 %
Sonstiges Personal	10.100	3.163	76,2 %	18,3 %	44.027	74,2 %	15,0 %
Praktikant_innen	234	85	73,4 %	0,4 %	2.650	68,3 %	0,9 %
Verwaltungspersonal	18.442	7.521	71,0 %	35,9 %	94.795	76,6 %	32,2 %
Auszubildende	3.516	1.846	65,6 %	7,4 %	18.685	74,3 %	6,4 %
Sonstige Hilfskräfte	1.142	689	62,4 %	2,5 %	4.664	60,2 %	1,6 %
Technisches Personal	3.227	6.019	34,9 %	12,8 %	51.053	45,7 %	17,4 %
MTV insgesamt	**49.439**	**22.916**	**68,3 %**	**100 %**	**294.199**	**71,2 %**	**100 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen; geordnet nach dem Frauenanteil in NRW.

1.3.1 Struktur des Hochschulpersonals

Im Berichtsjahr 2023 sind an den Hochschulen in NRW 161.185 Beschäftigte tätig. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit einer Anzahl von 88.830 Personen und den MTV-Beschäftigten, die mit 72.355 Personen vertreten sind (Tab. I 1.5). Während Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit einem Anteil von 43,5 % in NRW unterdurchschnittlich vertreten sind, überwiegt ihr Anteil (68,3 %) an den MTV.

MTV-Beschäftigte

Die Gruppe der MTV-Beschäftigten weist insgesamt einen hohen Frauenanteil auf (Tab. I 1.6). Differenziert nach den verschiedenen Personalgruppen werden jedoch geschlechterbezogene Unterschiede sichtbar: Vor allem das Pflegepersonal, das ein Fünftel der MTV-Beschäftigten ausmacht, ist mit 78,1 % überwiegend mit Frauen besetzt. Die größte Personalgruppe ist das Verwaltungspersonal, auch hier bilden Frauen mit 71,0 % die Mehrheit. Werte über der 70-%-Marke erreicht überdies der Frauenanteil beim Bibliothekspersonal, beim Sonstigen Personal und bei den Praktikant_innen. Einzig beim Technischen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 34,9 % unterrepräsentiert. Damit weicht dieser Wert auch deutlich negativ vom Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,7 %) ab. Auch hier zeigt sich insgesamt, dass vielfach Frauen im MTV-Bereich an den Hochschulen und – wo vorhanden – den Universitätskliniken tätig sind.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal weist eine große Heterogenität in Bezug auf die Qualifikationsebenen und Statusgruppen auf. Zudem werden die Personalgruppen in hauptberufliches und nebenberufliches Personal unterschieden, wobei die erstgenannte Gruppe mit 68,2 % den größeren Anteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in NRW und auch bundesweit (ohne NRW) bildet (Tab. I 1.7). Das nebenberufliche Personal umfasst in NRW 31,8 % der Beschäftigten, wobei der Frauenanteil in dieser Gruppe mit 43,8 % etwas höher ausfällt als in der Gruppe der hauptberuflich Beschäftigten. Im bundesweiten Vergleich (ohne NRW) zeigt sich ein etwas anderes Bild: Mit 42,6 % sind Frauen unter den hauptberuflich Tätigen etwas häufiger vertreten als unter den nebenberuf-

Tab. I 1.7 Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in NRW und Deutschland (ohne NRW) 2023

Wiss.-künstl. Personal	Nordrhein-Westfalen				Nordrhein-Westfalen Anteil der Personalgruppe (%)			D ohne NRW		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil in %	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt	Anteil der Personal-gruppe in %	Frauen-anteil in %
					Hauptberufliches Personal					
Professor_innen	3.217	7.487	10.704	30,1 %	8,3 %	14,9 %	12,0 %	41.169	12,2 %	28,5 %
… davon Junior-professor_innen	205	188	393	52,2 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	1.494	0,4 %	48,7 %
… darunter Professor_innen mit Tenure-Track-Modellen	98	80	178	55,1 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	657	0,2 %	48,6 %
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen	21.322	25.353	46.675	45,7 %	55,2 %	50,5 %	52,5 %	168.204	49,9 %	45,5 %
… davon Nach-wuchsgruppen-leiter_innen	49	63	112	43,8 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	585	0,2 %	37,4 %
Dozent_innen und Assistent_innen	294	394	688	42,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	2.950	0,9 %	42,5 %
… davon Hochschul-dozent_innen	215	277	492	43,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	1.058	0,3 %	39,6 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.409	1.113	2.522	55,9 %	3,6 %	2,2 %	2,8 %	8.676	2,6 %	54,3 %
Hauptberufliches Personal gesamt	**26.242**	**34.347**	**60.589**	**43,3 %**	**67,9 %**	**68,4 %**	**68,2 %**	**220.999**	**65,6 %**	**42,6 %**
					Nebenberufliches Personal					
Gastprofessor_innen, Emeriti	34	142	176	19,3 %	0,1 %	0,3 %	0,2 %	1.515	0,4 %	16,2 %
Lehrbeauftragte	6.238	10.146	16.384	38,1 %	16,2 %	20,2 %	18,4 %	88.535	26,3 %	36,4 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6.109	5.572	11.681	52,3 %	15,8 %	11,1 %	13,1 %	25.872	7,7 %	50,6 %
Nebenberufliches Personal gesamt	**12.381**	**15.860**	**28.241**	**43,8 %**	**32,1 %**	**31,6 %**	**31,8 %**	**115.922**	**34,4 %**	**39,3 %**
Wiss.-künstl. Personal insgesamt	**38.623**	**50.207**	**88.830**	**43,5 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**336 921**	**100 %**	**41,5 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen.

lich Beschäftigten. Hier verzeichnet einzig die Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte Frauenanteile oberhalb der Geschlechterparität, bei der anteilig großen Gruppe der Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil in NRW bei 38,1 %, und in der kleinen Personalgruppe der Gastprofessor_innen und Emeriti machen Frauen nicht ganz ein Fünftel aus. Bundesweit zeigen sich im Hinblick auf die Geschlechterverteilung beim nebenberuflichen Personal vergleichbare Verhältnisse. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind Frauen in der gering besetzen Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) mit Anteilen von über 50 % mehrheitlich vertreten. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen stellen rund die Hälfte aller hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, der Frauenanteil bewegt sich hier landes- und bundesweit (ohne NRW) bei etwas über 45 %. Bei den für eine Karriere in der Wissenschaft wichtigen Stellen der Nachwuchsgruppenleitungen sind Frauen in NRW mit einem Anteil von 43,8 % etwas häufiger vertreten als in den anderen Bundesländern (37,4 %). Demgegenüber gestaltet sich die Geschlechterverteilung bei den Juniorprofessuren für Frauen insgesamt positiver: In NRW beträgt ihr Anteil 52,2 %, und bei den Tenure-Track-Professuren ist er mit 55,1 % noch

Tab. I 1.8 Professor_innen nach Besoldungsgruppen und Frauenanteilen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2023

	C4/W3			C3/C2/W2			Juniorprofessuren (W1)			Gesamt		
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil in %
NRW	3.115	781	25,1 %	7.167	2.223	31,0 %	393	205	52,2 %	10.704	3.217	30,1 %
D ohne NRW	13.585	3.393	25,0 %	25.558	7.383	28,9 %	1.494	727	48,7 %	41.169	11.717	28,5 %
Deutschland	16.700	4.174	25,0 %	32.725	9.606	29,4 %	1.887	932	49,4 %	51.873	14.934	28,8 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; eigene Berechnungen.

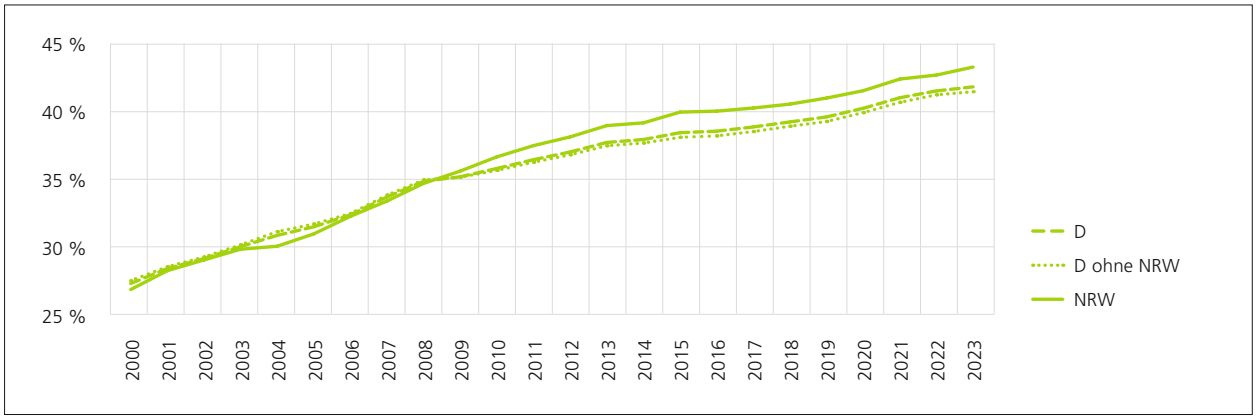

Abb. I 1.16 Frauenanteile am haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

einmal etwas höher. Die Frauenanteile übersteigen somit den jeweiligen Durchschnittswert der anderen Bundesländer. Ein deutlicher Abbruch zeigt sich nach Ende der Postdoc-Phase: Nicht einmal jede dritte Professur ist an den nordrhein-westfälischen Hochschulen mit einer Frau besetzt, wobei der bundesweite (ohne NRW) durchschnittliche Frauenanteil an den Professuren mit 28,5 % noch geringer ausfällt.

Professor_innen nach Besoldungsgruppen

Im Jahr 2023 lehren und forschen in Deutschland insgesamt 51.873 Professor_innen (Tab. I 1.8). In NRW sind 10.704 Professuren angesiedelt. Die Auswertung nach Besoldungsgruppe lässt Geschlechterungleichheiten sichtbar werden: Mit zunehmender Höhe der Besoldungsgruppen nehmen sowohl bundesweit als auch in NRW die Frauenanteile an den Professuren ab. Nur in der Gruppe der Juniorprofessuren (W1) befindet sich der Frauenanteil in NRW mit 52,2 % leicht über der Geschlechterparität, während er bei der nächsthöheren Besoldungsgruppe C3/C2/W2 lediglich 31,0 % beträgt. Der Abstand zwischen den beiden Gruppen beträgt 21,2 Prozentpunkte und verdeutlicht, dass der Übergang aus der Postdoc-Phase in eine Professur für Frauen deutlich seltener möglich ist als für Männer. In der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 hat sich der Frauenanteil mit 25,1 % im Vergleich zu den Juniorprofessuren sogar halbiert. Auch in den anderen Bundesländern zeigt sich ein ähnliches Bild.

1.3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

In diesem Abschnitt bildet die Entwicklung der Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Zeitraum von 2000 bis 2023 den Schwerpunkt. Dabei werden die Frauenanteile an den Hochschulen in NRW und in Deutschland (mit und ohne NRW) anhand ausgewählter Personalgruppen dargestellt.

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist bundesweit von 27,2 % im Jahr 2000 um 14,7 Prozentpunkte auf 41,9 % im Jahr 2023 gestiegen (Abb. I 1.16). Eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich auch in NRW. Hier gibt es einen Zuwachs von 16,9 Prozentpunkten auf 43,5 %. Seit

dem Jahr 2009 liegt der Frauenanteil in NRW über dem Durchschnitt der bundesweiten Frauenanteile.

Eine vergleichbare Entwicklung im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils ist auch für die Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen festzustellen (Abb. I 1.17). Im Betrachtungszeitraum steigt hier der Frauenanteil in NRW um 16,9 Prozentpunkte auf 45,7 %. Aufgrund der im bundesweiten Vergleich höheren Steigerungsrate beim nordrhein-westfälischen Frauenanteil bewegt sich dieser seit dem Jahr 2013 auf einem ähnlichen Niveau wie der bundesweite Durchschnitt.

Die Verlaufskurven der Frauenanteile an den Professuren zeigen ebenfalls einen stetigen Zuwachs – sowohl in NRW als auch in Deutschland (mit und ohne NRW) – im Zeitraum von 2000 bis 2023 (Abb. I 1.18). Im Jahr 2000 ist nur rund jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. In NRW hat sich der Frauenanteil an den Professuren in den vergangenen 23 Jahren um 19,9 Prozentpunkte auf 30,1 % erhöht. Eine ähnliche Entwicklung ist auch auf Bundesebene zu beobachten, wobei der durchschnittliche Professorinnenanteil hier seit seit dem Jahr 2010 unter dem NRW-Wert verbleibt.

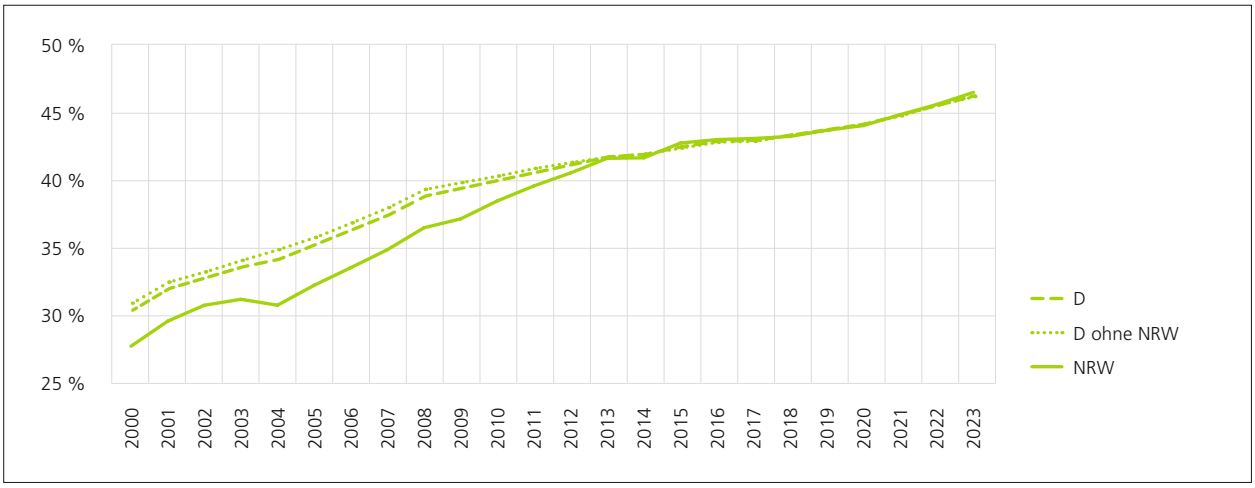

Abb. I 1.17 Frauenanteile an den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

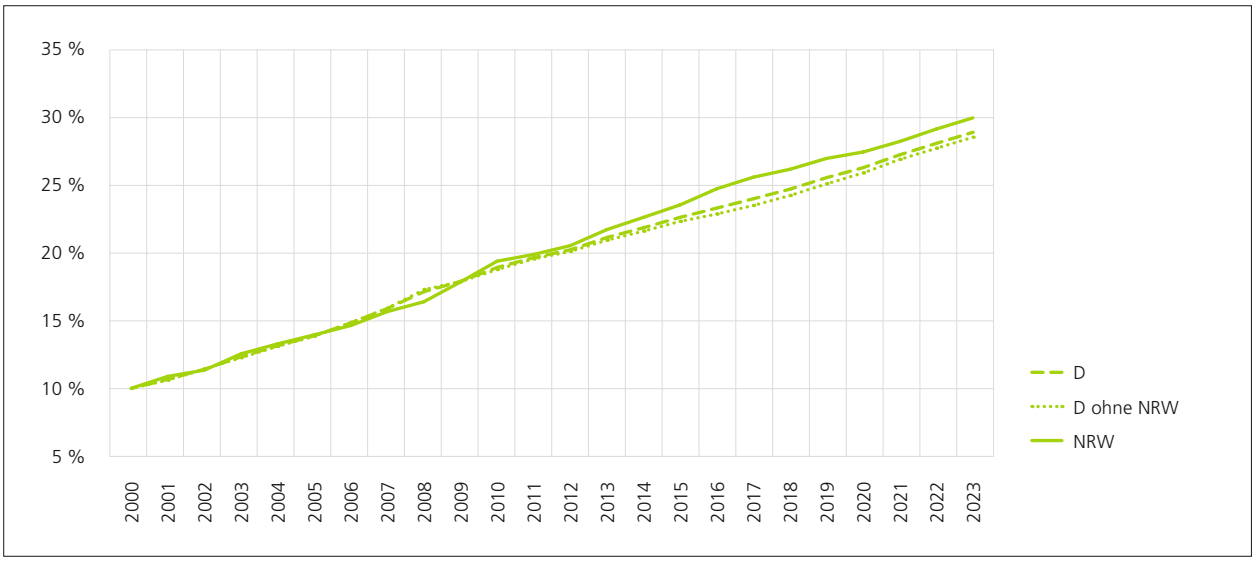

Abb. I 1.18 Frauenanteile an den Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

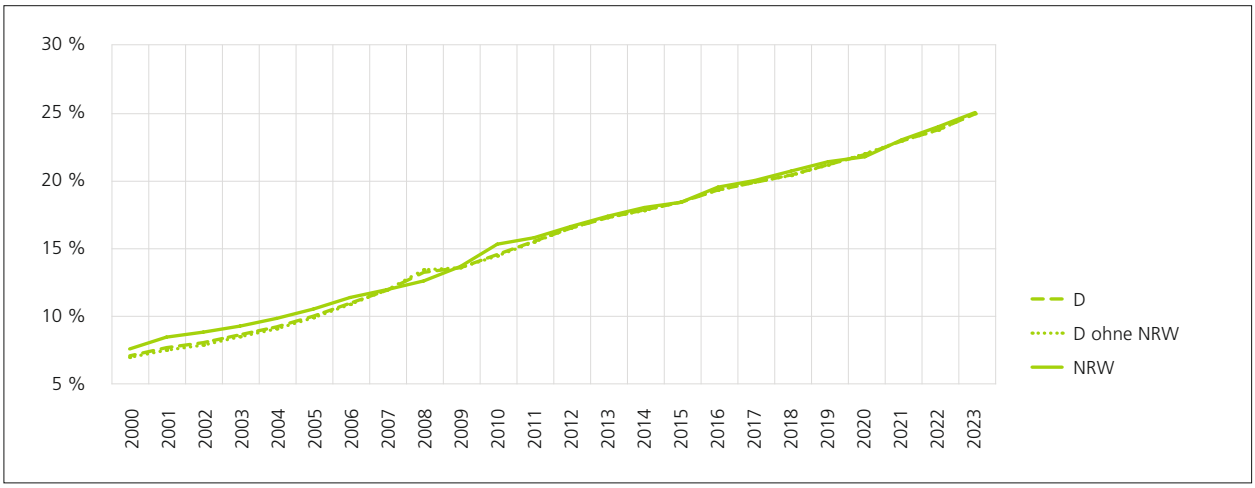

Abb. I 1.19 Frauenanteile an den C4-/W3-Professor_innen in NRW und Deutschland (mit und ohne NRW) 2000 bis 2023. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, R 4.3.1, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen)

Die höchstdotierte Besoldungsgruppe der C4-/W3-Professuren weist landes- und bundesweit eine nach wie vor hohe Unterrepräsentanz an Frauen auf, auch wenn hier seit der Jahrtausendwende eine Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen ist (Abb. I 1.19). Dennoch sind Professorinnen in dieser Besoldungsgruppe in einer Minderheitenposition, denn nur jede vierte Professur wird von einer Frau bekleidet.

1.4 RESÜMEE

Die Längsschnittanalysen ergeben ein gemischtes Bild im Hinblick auf die Geschlechterverteilung an den nordrhein-westfälischen und bundesdeutschen Hochschulen. Im Studium und auf allen weiteren akademischen Qualifizierungsstufen sowie beim gesamten Hochschulpersonal wird eine vertikale und auch horizontale Geschlechtersegregation sichtbar, die trotz einer Zunahme der Beteiligung von Frauen in allen Bereichen fortbesteht.

Für den Bereich des Studiums zeichnet sich ab, dass die Studierendenzahlen NRW- und bundesweit seit einigen Jahren stagnieren und in Teilen rückläufig sind. Die Anteile von Frauen und Männern an den Studierenden sind nahezu paritätisch, auch wenn der Studentinnenanteil in NRW mit 49,7 % die 50-%-Marke knapp verfehlt. Im ersten Hochschulsemester sind Studentinnen hingegen auch in NRW mehrheitlich vertreten, und es schließen mehr Frauen als Männer ihr erstes Hochschulstudium erfolgreich ab. Auf der horizontalen Ebene der Fächergruppen sind jedoch die geschlechterspezifischen Muster der Studienfachwahl sichtbar: Frauen sind überwiegend in den Fächern der Geisteswissenschaften, der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie der Kunst, Kunstwissenschaft eingeschrieben, wohingegen sie in den Ingenieurwissenschaften und im Sport in der Unterzahl sind. Mit Blick auf die Gruppe der internationalen Studierenden zeigen sich ebenfalls Geschlechterunterschiede: Frauen sind bei den Bildungsinländer_innen mit Anteilen etwas oberhalb von 50 % vertreten, in der Gruppe der Bildungsausländer_innen ist ihr Anteil in der betrachteten Dekade hingegen leicht zurückgegangen und liegt nun bei 42,2 % in NRW und bei 46,0 % bundesweit (ohne NRW).

Mit Abschluss eines Studiums nimmt die Beteiligung von Frauen an den anschließenden akademischen Qualifizierungsphasen mit jeder Stufe ab. Dies wird bereits bei den abgeschlossenen Promotionen sichtbar. So bewegt sich der durchschnittliche Frauenanteil an den Promotionen sowohl bundesweit (46,1 %) als auch in NRW (44,7 %)

unter der Paritätsgrenze. Die Postdoc-Phase gestaltet sich in Bezug auf die Geschlechterverteilung unterschiedlich. Bei den abgeschlossenen Habilitationen sind Frauen in NRW lediglich zu einem Drittel vertreten, bundesweit (ohne NRW) sind es 36,4 %. Die Nachwuchsgruppenleitungen weisen in NRW dagegen einen höheren Frauenanteil (41,5 %) auch gegenüber dem Durchschnittswert der anderen Bundesländer (37,1 %) auf. Die Juniorprofessur hat sich zu einem akademischen Qualifizierungsweg entwickelt, bei dem die Geschlechterverteilung nahezu ausgeglichen ist: In NRW beträgt der Frauenanteil 52,2 % und in den anderen Bundesländern 48,7 %.

Die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen der Hochschulen gestaltet sich heterogen. Frauen sind mit Anteilen um die 70 % überdurchschnittlich häufig in der Statusgruppe der MTV tätig, wobei sie einzig beim Technischen Personal unterrepräsentiert sind. In NRW beträgt der Frauenanteil hier lediglich 34,9 % und fällt zudem geringer aus als im Bundesdurchschnitt (ohne NRW) (45,7 %). Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zeigen sich analog zur akademischen Qualifizierung landes- und bundesweit (ohne NRW) ebenfalls abnehmende Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe. Sichtbar wird das zunächst dadurch, dass die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Hilfskräften höher ausfallen als an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen. Frauen sind bei den hauptberuflichen akademischen Beschäftigten ohne Professur einzig in der kleinen Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mehrheitlich vertreten, wohingegen ihr Anteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen bei nicht ganz 46 % liegt. Insbesondere beim Übergang zur Professur gibt es einen hohen Abbruch beim Frauenanteil. Professorinnen sind in NRW mit einem Anteil von 30,1 % vertreten und damit hier etwas häufiger als im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Die C4-/W3-Professuren weisen schließlich den niedrigsten Frauenanteil auf: Hier machen Professorinnen lediglich rund ein Viertel dieser status- und besoldungshöchsten Gruppe aus.

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NRW

Nach dem bundesweiten Vergleich im vorangegangenen Kapitel steht im Folgenden sowohl die Entwicklung bei der Anzahl der Studierenden als auch bei den Studentinnenanteilen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sämtlicher Trägerschaften (Bund, Land, privat, kirchlich) im Fokus. Der Vergleich nach Trägerschaft erlaubt es, den Stellenwert der Hochschulen in NRW hinsichtlich der Studierendenzahlen und des Frauenanteils einzuordnen. Dies gilt ebenfalls für den Vergleich zwischen den Universitäten und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs). Darüber hinaus werden mögliche geschlechterbezogene Veränderungen in der Gruppe der internationalen Studierenden – aufgeschlüsselt nach Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen – untersucht.

2.1 STUDIERENDE AN DEN HOCHSCHULEN DER VERSCHIEDENEN TRÄGER IN NRW

Das Land NRW ist mit Abstand der größte Träger von Hochschulen in NRW (Tab. I 2.1). So sind im WS 2023/24 632.595 Studierende und damit 88,1 % aller Studierenden an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes eingeschrieben. Jede_r zehnte Studierende absolviert das Studium an einer privaten Hochschule. Der Anteil der kirchlichen Hochschulen (1,3 %) sowie insbesondere der Hochschulen in Trägerschaft des Bundes (0,5 %) fällt im Vergleich der vier Träger gering aus.

Im Zehnjahresvergleich (WS 2013/14 bis WS 2023/24) zeigt sich mit 3,3 % insgesamt nur ein geringer Anstieg

Tab. I 2.1 Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW, WS 2013/14 und WS 2023/24

Träger	WS 2013/14		WS 2023/24		
	Studierende	**Anteil des Trägers an Studierenden in %**	**Studierende**	**Anteil des Trägers an Studierenden in %**	**Veränderung Zahl der Studierenden in %**
Bund	1.295	0,2 %	3.659	0,5 %	182,5 %
Land	627.686	90,3 %	632.595	88,1 %	0,8 %
Privat	58.608	8,4 %	72.528	10,1 %	23,8 %
Kirchlich	7.708	1,1 %	9.181	1,3 %	19,1 %
Insgesamt	**695.297**	**100 %**	**717.963**	**100 %**	**3,3 %**

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, 2013 sowie Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden WS 2023/24; eigene Berechnungen.

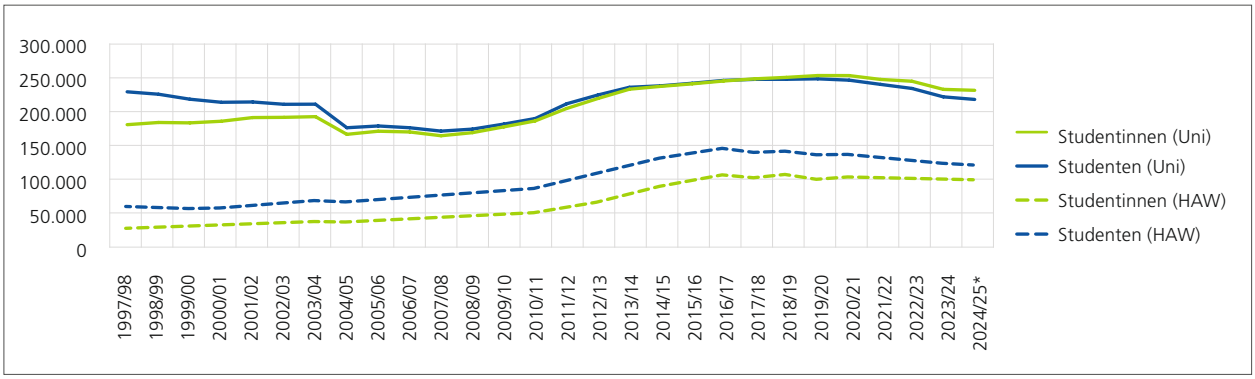

Abb. I 2.1 Studierende an Universitäten und HAWs in NRW, WS 1997/98 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen)

bei der Anzahl der Studierenden. Während sich diese Zahlen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes lediglich um 0,8 % erhöht haben, weisen die privaten und kirchlichen Hochschulen höhere Zuwachsraten auf – bei ersteren sind es 23,8 % und bei letzteren 19,1 %. Die höchste Steigerungsrate mit 182,5 % verzeichnen die Hochschulen des Bundes. Die Anzahl der Studierenden verdreifachte sich hier nahezu von 1.295 auf 3.659.

Studierende sind in NRW überwiegend an den Universitäten und HAWs eingeschrieben. So gibt es im WS 2024/25 451.707 Studierende an den Universitäten und 228.724 Studierende an den HAWs. Dabei zeigt die geschlechterbezogene Auswertung der Studierendenstatistik im Längsschnitt unterschiedliche Entwicklungen (Abb. I 2.1).

Die Verlaufskurve für die Universitäten lässt zunächst den Einbruch bei den Studierendenzahlen vom WS 2002/03 bis 2010/11 sichtbar werden. Seit 2011/12 steigt die Anzahl der Studierenden wieder an, ist jedoch mit Beginn dieses Jahrzehnts wieder rückläufig. Seit dem WS 2009/10 ist die Geschlechterverteilung im Studium nahezu ausgeglichen, und seit 2017/18 liegt der Frauenanteil an den Studierenden über 50 %. Auch im WS 2024/25 studieren mehr Frauen als Männer an den Universitäten.

An den HAWs gibt es eine andere Entwicklung bei den Studierendenzahlen, denn diese sind im betrachteten Zeitraum bis zum WS 2016/17 stetig gestiegen. Zu diesem Anstieg haben auch die Neugründungen von HAWs in Trägerschaft des Landes beigetragen. Allerdings sind die HAWs gleichzeitig von sinkenden Studierendenzahlen betroffen, denn diese gehen seit 2017/18 zurück. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener an den HAWs studieren. Im Längsschnitt betrachtet hat sich der Abstand zwischen den Studentinnen und Studenten mit dem Anstieg der Studierendenzahlen zunächst etwas vergrößert, er nähert sich aber seit einigen Jahren wieder an, da – anders als bei den Männern – die Anzahl der Frauen nicht gesunken ist.

Abb. I 2.2 stellt die Entwicklungen bei den Studentinnenanteilen an den einzelnen Hochschularten in NRW

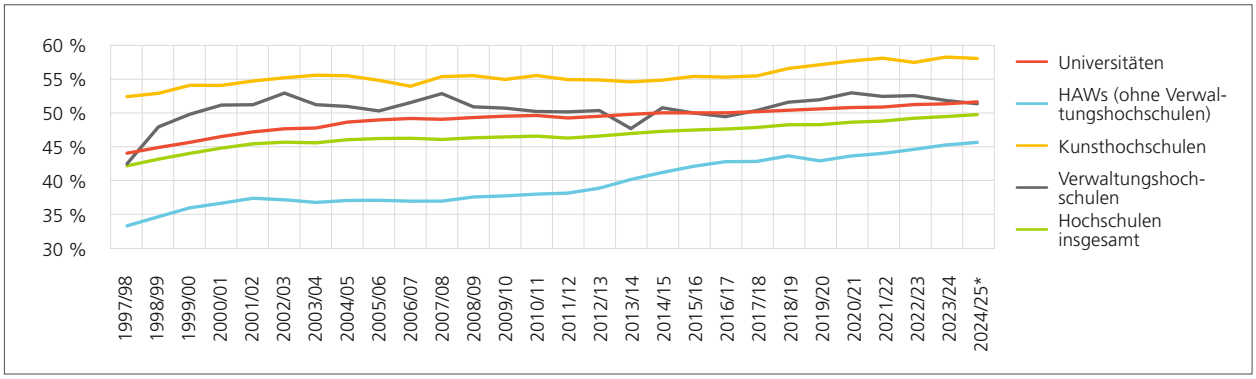

Abb. I 2.2 Frauenanteile an den Studierenden nach Hochschularten in NRW, WS 1997/98 bis WS 2024/25. (Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.1, verschiedene Jahrgänge sowie * Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25; eigene Berechnungen, ohne theologische Hochschulen)

Tab. I 2.2 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Hochschulen in NRW nach Trägern WS 2013/14 bis WS 2023/24

Träger	Bildungsinländer_innen			Bildungsausländer_innen		
	2013/14	2018/19	2023/24	2013/14	2018/19	2023/24
Bund	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Land	3,9 %	3,8 %	3,7 %	7,8 %	9,4 %	11,8 %
Privat	3,8 %	3,7 %	3,5 %	2,5 %	5,1 %	5,0 %
Kirchlich	1,6 %	1,7 %	2,7 %	2,4 %	3,1 %	3,3 %
Alle Hochschulen	**3,9 %**	**3,8 %**	**3,7 %**	**7,3 %**	**8,9 %**	**11,0 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24.

dar. Der Vergleich nach Hochschulart ergibt, dass die HAWs, trotz des Zugewinns an Studentinnen, den niedrigsten Frauenanteil verzeichnen. Demgegenüber bilden Frauen an den Kunsthochschulen bereits seit Ende der 1990er-Jahre unter den Studierenden eine Mehrheit. Ihr Anteil bewegt sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich über 55 %, womit die Kunsthochschulen unverändert die Hochschulart mit dem höchsten Frauenanteil in NRW sind. Die Verwaltungshochschulen weisen – auch aufgrund ihrer geringeren Studierendenzahl – stärkere Schwankungen beim Studentinnenanteil auf. Die Geschlechterverteilung an den Universitäten ist seit mehr als zehn Jahren nahezu ausgeglichen, seit dem WS 2017/18 bilden Frauen hier eine knappe Mehrheit.

2.2 INTERNATIONALE STUDIERENDE IN NRW NACH TRÄGERSTRUKTUR DER HOCHSCHULEN

Anhand der Daten der Hochschulstatistik zu den Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen wird zunächst dokumentiert, wie hoch ihr jeweiliger Anteil an den Studierenden der nordrhein-westfälischen Hochschulen aller Trägerschaften ist. Des Weiteren wird die Geschlechterverteilung bei den Studierenden ohne und mit deutscher Staatsangehörigkeit in den Blick genommen.

Unter den Studierenden liegt der Anteil der Bildungsinländer_innen im WS 2023/24 bei 3,7 % (Tab. I 2.2) und ist in der betrachteten Dekade leicht gesunken. In Bezug auf die einzelnen Hochschulträger gibt es nur geringfügige Veränderungen. Die Bildungsausländer_innen sind anteilig am meisten an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingeschrieben (11,8 %), es folgen mit etwas Abstand die privaten (5,0 %) und kirchlichen (3,3 %) Hochschulen. Insgesamt hat sich der Anteil der Bildungsausländer_innen in den vergangenen zehn Jahren von 7,3 % auf 11,0 % erhöht. Bei den privaten Hochschulen hat sich der Anteil von 2,5 % auf 5,0 % verdoppelt, und bei den Landeshochschulen beträgt die Erhöhung 4,0 Prozentpunkte. Auch die Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft weisen eine

Tab. I 2.3 Frauenanteile an verschiedenen Studierendengruppen an den Hochschulen in NRW im WS 2013/14 bis WS 2023/24

Träger	Deutsche		Bildungsinländer_innen		Bildungsausländer_innen	
	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24	2013/14	2023/24
Bund	48,7 %	48,0 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %
Land	46,4 %	49,6 %	48,3 %	50,3 %	47,8 %	42,0 %
Privat	46,4 %	51,9 %	46,6 %	50,1 %	52,2 %	44,4 %
Kirchlich	76,4 %	75,7 %	75,4 %	79,4 %	52,1 %	57,7 %
Alle Hochschulen	**46,7 %**	**50,2 %**	**48,3 %**	**50,6 %**	**48,0 %**	**42,2 %**

Quelle: Sonderauswertungen IT.NRW, Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2023/24.

leichte Erhöhung beim Anteil auf. An den Hochschulen in Trägerschaft des Bundes sind lediglich vereinzelt Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit eingeschrieben. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Bildungsinländer_innen.

Wie im bundesdeutschen Vergleich der Hochschulen in Teil I 1. deutlich wurde, ist der Frauenanteil bei der Gruppe der Bildungsausländer_innen zwischen den WS 2013/14 und 2023/24 gesunken und bleibt mit einem Anteil von 42,2 % unterhalb der Geschlechterparität, während bei den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit und den Bildungsinländer_innen die Geschlechterverteilung ausgeglichen ist. Diese Diskrepanz bei den Frauenanteilen lässt sich bei den Hochschulen aller Trägerschaften feststellen, jedoch auf einem unterschiedlichen Niveau (Tab. I 2.3). An den kirchlichen Hochschulen studieren überwiegend Frauen. Zwar ist der Anteil der Bildungsausländerinnen im Vergleich zu den Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit und zu den Bildungsinländerinnen deutlich geringer, doch Frauen stellen – anders als an den Privat- und Landeshochschulen – mit 57,7 % hier die Mehrheit. Sowohl an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes als auch an den privaten Hochschulen haben sich die Studentinnenanteile bei den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit ebenso wie bei den Bildungsinländer_innen innerhalb des zehnjährigen Betrachtungszeitraums leicht erhöht. Somit bewegen sie sich mit leichten Abweichungen nah an der Geschlechterparität.

2.3 RESÜMEE

An den Hochschulen in NRW hat sich die Anzahl der Studierenden wie auch der Frauenanteil an den Studierenden in den jeweils betrachteten Zeiträumen je nach Trägerschaft sowie nach Hochschulart unterschiedlich entwickelt. Studierende sind mit einem Anteil von 88,1 % überwiegend an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes eingeschrieben, mit deutlichem Abstand folgen die privaten Hochschulen mit einem Anteil von 10,1 %. An den Universitäten und den HAWs stagnieren die Studierendenzahlen insgesamt und sind z. T. auch rückläufig. Weiterhin studieren an den HAWs anteilig weniger Frauen als Männer, während an den Universitäten, Kunst- und Verwaltungshochschulen Studentinnen mehrheitlich vertreten sind. Im Hinblick auf die Gruppe der Bildungsausländer_innen zeigt sich, dass diese ihr Studium oftmals an einer Landes- oder Privathochschule absolvieren, während ihr Anteil an den kirchlichen Hochschulen geringer ausfällt. Allerdings verzeichnen die kirchlichen Hochschulen die höchsten Studentinnenanteile im Vergleich der Hochschulträger. Bei den Gruppen der Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie den Bildungsinländer_innen sind Frauen hier zu drei Vierteln vertreten, an den anderen Hochschulen bewegt sich ihr Anteil bei rund der Hälfte. Auch bei den Bildungsausländer_innen hebt sich der Studentinnenanteil an den kirchlichen Hochschulen von den Hochschulen in privater oder staatlicher Trägerschaft ab: Bei ersteren liegt er oberhalb der 50-%-Marke, bei letzteren deutlich darunter.

3 STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

In diesem sowie den nachfolgenden Kapiteln stehen ausschließlich die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Zentrum der Betrachtung.[10] Die geschlechterbezogene Auswertung der Daten erfolgt dabei differenziert nach Hochschulart (14 Universitäten mit/ohne Klinikum, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen) und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen im Zehnjahresvergleich. In den nachfolgenden Abschnitten wird zunächst die Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nachgezeichnet, darauf folgen die Studienabschlüsse und schließlich die für eine akademische Karriere notwendigen Qualifizierungswege der Promotion und Habilitation.

3.1 STUDIUM

Die Entwicklung der Studierendenzahlen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes weist im Zehnjahresvergleich eine rückläufige Tendenz auf. Im WS 2023/24 sind insgesamt 607.117 Studierende eingeschrieben, zehn Jahre zuvor waren es noch gut 2.000 Studierende mehr (Tab. I 3.1). Dieser Rückgang ist auf die geringer gewordene Studienbeteiligung von Männern zurückzuführen, denn ihre Anzahl ist um -4,3 % gesunken. Demgegenüber ist die Anzahl der Studentinnen zwar um 4,2 % gestiegen, eine geschlechterparitätische Verteilung mit einem Frauenanteil von 48,7 % wird aber nach wie vor knapp verfehlt (Tab. I 3.2). Zudem sind laut Hochschulstatistik im WS 2023/24 406 Studierende mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ und 598 Studierende ohne Angabe des Geschlechts eingeschrieben.

3.1.1 Universitäten

Im WS 2023/24 gibt es an den nordrhein-westfälischen Universitäten 447.011 Studierende, darunter 228.926 Studentinnen (Tab. I 3.1). Auch die Studierendenzahlen

Tab. I 3.1 Entwicklung der Studierendenzahlen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

Universität	Gründungsjahr	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2023/24			Veränderungsrate WS 2013/14–WS 2023/24 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FernU Hagen	1975	36.170	39.636	75.806	29.115	31.722	60.837	-19,5 %	-20,0 %	-19,7 %
U Köln	1388	30.067	20.781	50.848	28.848	17.529	46.377	-4,1 %	-15,6 %	-8,8 %
RWTH Aachen	1865	12.530	27.751	40.281	15.172	30.247	45.419	21,1 %	9,0 %	12,8 %
U Münster	1774	22.281	19.532	41.813	23.694	18.580	42.274	6,3 %	-4,9 %	1,1 %
U Bochum	1965	19.897	21.263	41.160	19.255	19.238	38.493	-3,2 %	-9,5 %	-6,5 %
U Duisburg-Essen	2003 (1972)	19.076	19.586	38.662	18.952	18.857	37.809	-0,7 %	-3,7 %	-2,2 %
U Bonn	1818	17.278	14.541	31.819	19.365	15.195	34.560	12,1 %	4,5 %	8,6 %
TU Dortmund	1968	14.185	16.812	30.997	13.924	15.974	29.898	-1,8 %	-5,0 %	-3,5 %
U Düsseldorf	1965	16.256	11.414	27.670	16.627	12.452	29.079	2,3 %	9,1 %	5,1 %
U Bielefeld	1965	12.278	9.211	21.489	13.798	9.647	23.445	12,4 %	4,7 %	9,1 %
U Wuppertal	1972	9.606	9.072	18.678	11.550	9.651	21.201	20,2 %	6,4 %	13,5 %
U Paderborn	1972	9.232	9.971	19.203	8.652	8.457	17.109	-6,3 %	-15,2 %	-10,9 %
U Siegen	1972	9.267	9.337	18.604	8.077	6.984	15.061	-12,8 %	-25,2 %	-19,0 %
DSHS Köln	1947	1.692	3.012	4.704	1.897	3.552	5.449	12,1 %	17,9 %	15,8 %
Alle Universitäten		**229.815**	**231.919**	**461.734**	**228.926**	**218.085**	**447.011**	**-0,4 %**	**-6,0 %**	**-3,2 %**
Alle Hochschulen		**283.568**	**325.698**	**609.266**	**295.390**	**311.727**	**607.117**	**4,2 %**	**-4,3 %**	**-0,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

[10] Die Auswertungen basieren auf hochschulstatistischen Daten des Statistischen Landesamtes NRW (IT.NRW). Diese beziehen sich auf das Jahr 2023 bzw. das WS 2023/24 oder frühere Jahre, sodass die zu diesem Zeitpunkt 37 bestehenden Landeshochschulen (ohne Verwaltungshochschulen) Gegenstand der Untersuchung sind.

Tab. I 3.2 Frauenanteile an den Studierenden der Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

Rang Studierende	Universität	WS 2013/14	WS 2018/19	WS 2023/24	Veränderung 2013/23	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	59,1 %	60,5 %	62,2 %	3,1	13,5
2	U Bielefeld	57,1 %	57,3 %	58,9 %	1,7	10,2
3	U Düsseldorf	58,7 %	57,8 %	57,2 %	-1,6	8,5
4	U Münster	53,3 %	54,7 %	56,0 %	2,8	7,4
5	U Bonn	54,3 %	55,8 %	56,0 %	1,7	7,4
6	U Wuppertal	51,4 %	52,5 %	54,5 %	3,0	5,8
7	U Siegen	49,8 %	50,7 %	53,6 %	3,8	5,0
8	U Paderborn	48,1 %	47,8 %	50,6 %	2,5	1,9
9	U Duisburg-Essen	49,3 %	48,3 %	50,1 %	0,8	1,5
10	U Bochum	48,3 %	48,9 %	50,0 %	1,7	1,4
11	FernU Hagen	47,7 %	47,7 %	47,9 %	0,1	-0,8
12	TU Dortmund	45,8 %	45,3 %	46,6 %	0,8	-2,1
13	DSHS Köln	36,0 %	34,8 %	34,8 %	-1,2	-13,8
14	RWTH Aachen	31,1 %	32,5 %	33,4 %	2,3	-15,3
Alle Universitäten		**49,8 %**	**50,3 %**	**51,2 %**	**1,4**	**2,6**
Alle Hochschulen		**46,5 %**	**47,4 %**	**48,7 %**	**2,1**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

an den Universitäten sind insgesamt zurückgegangen, wobei der Rückgang bei den männlichen Studierenden deutlicher ausfiel. Die Zahl der weiblichen Studierenden ist hingegen nur geringfügig gesunken, sodass ihr Anteil leicht gestiegen ist. Mit 51,2 % stellen sie an den Universitäten inzwischen die Mehrheit (Tab. I 3.2).

Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen verläuft die Entwicklung im Hinblick auf die Studierendenzahlen sehr unterschiedlich (Tab. I 3.1). So verzeichnet die Hälfte der Universitäten einen Zuwachs an Studierenden, wohingegen die andere Hälfte Verluste erfahren hat. An der FernUniversität Hagen sind die meisten Studierenden eingeschrieben, gleichwohl ist ihre Anzahl sowohl bei den Studentinnen als auch den Studenten deutlich gesunken. Im Vergleich der Universitäten findet sich hier mit -19,7 % die höchste negative Veränderungsrate. Eine deutliche Verringerung der Studierendenzahlen zeigt sich auch an den Universitäten Paderborn (-10,9 %) und Siegen (-19,0 %), wobei hier der Rückgang bei den Männern stärker ausfällt als bei den Frauen. Weniger drastisch, aber dennoch negativ entwickeln sich die Studierendenzahlen an den Universitäten Köln und Bochum, der TU Dortmund sowie der Universität Duisburg-Essen. Die Deutsche Sporthochschule Köln weist mit 15,8 % die höchste Zuwachsrate auf, gefolgt von der Universität Wuppertal (13,5 %) und der RWTH Aachen (12,8 %). Während sich an erstgenannter Hochschule die Anzahl der Studenten stärker erhöht hat als die Anzahl der Studentinnen, sind an den beiden anderen Universitäten die Steigerungsraten bei den Studentinnen deutlich höher.

Bei der Betrachtung der Frauenanteile im WS 2023/24 zeigt sich, dass Studentinnen mittlerweile an zehn der 14 Universitäten mindestens zur Hälfte vertreten sind (Tab. I 3.2). Die Universität Köln hat mit 62,2 % den höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Universität Bielefeld mit 58,9 %, während die Anteile der Studentinnen und Studenten an der Universität Bochum genau paritätisch sind. Die weiteren sieben Universitäten bewegen sich mit ihren Anteilen zwischen diesen Werten, etwas unterhalb der 50-%-Marke befinden sich die FernUniversität Hagen und die TU Dortmund. Studentinnen sind hingegen an der Deutschen Sporthochschule Köln und der RWTH Aachen unterrepräsentiert, sie stellen jeweils gut ein Drittel der Gruppe der Studierenden. Kennzeichnend für beide Hochschulen ist ein eingeschränktes Fächerspektrum. Im Fünf- und Zehnjahresvergleich weisen die Entwicklungen der Frauenanteile an den einzelnen Universitäten in der Regel eine positive Tendenz auf. Ausnahmen sind die Universität Düsseldorf und die Deutsche Sporthochschule Köln: An ersterer ist seit dem WS 2013/14 der Studentinnenanteil leicht auf 57,2 % gesunken, und an letzterer ist ein Rückgang von 36,0 % auf 34,8 % zu verzeichnen.

Tab. I 3.3 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2023/24

Universität	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauen-anteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
U Köln	1.301	2,8 %	66,0 %	15,6	4.471	9,6 %	61,5 %	19,5	12,4 %	62,5 %
U Bielefeld	746	3,2 %	65,3 %	14,9	1.306	5,6 %	57,2 %	15,2	8,8 %	60,1 %
U Düsseldorf	1.216	4,2 %	59,0 %	8,5	2.649	9,1 %	58,6 %	16,6	13,3 %	58,7 %
U Münster	617	1,5 %	58,2 %	7,8	2.736	6,5 %	56,8 %	14,8	7,9 %	57,0 %
U Bonn	766	2,2 %	61,9 %	11,5	4.903	14,2 %	53,2 %	11,2	16,4 %	54,4 %
FernU Hagen	1.233	2,0 %	54,7 %	4,2	4.758	7,8 %	53,4 %	11,5	9,8 %	53,7 %
U Bochum	1.583	4,1 %	53,9 %	3,5	4.804	12,5 %	44,2 %	2,2	16,6 %	46,6 %
U Siegen	595	4,0 %	56,3 %	5,9	1.590	10,6 %	40,7 %	-1,3	14,5 %	44,9 %
U Wuppertal	894	4,2 %	55,9 %	5,5	1.520	7,2 %	37,0 %	-4,9	11,4 %	44,0 %
U Paderborn	410	2,4 %	57,1 %	6,6	2.214	12,9 %	37,2 %	-4,8	15,3 %	40,3 %
TU Dortmund	1.043	3,5 %	47,7 %	-2,8	3.246	10,9 %	35,4 %	-6,6	14,3 %	38,4 %
U Duisburg-Essen	1.767	4,7 %	59,0 %	8,6	5.923	15,7 %	31,2 %	-10,8	20,3 %	37,6 %
DSHS Köln	50	0,9 %	30,0 %	-20,4	530	9,7 %	36,4 %	-5,6	10,6 %	35,9 %
RWTH Aachen	1.983	4,4 %	35,3 %	-15,1	12.508	27,5 %	30,5 %	-11,5	31,9 %	31,2 %
Alle Universitäten	**14.204**	**3,2 %**	**54,5 %**	**4,1**	**53.158**	**11,9 %**	**43,1 %**	**1,1**	**15,1 %**	**45,5 %**
Alle Hochschulen	**23.234**	**3,8 %**	**50,4 %**	**(-)**	**73.936**	**12,2 %**	**42,0 %**	**(-)**	**16,0 %**	**44,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

An allen Hochschulen des Landes besitzen 16,0 % der Studierenden eine ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. I 3.3). Mit 15,1 % fällt dieser Anteil an den Universitäten etwas geringer aus. Unterteilt wird diese Gruppe nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung in Bildungsinländer_innen und -ausländer_innen. Sowohl der Anteil der Bildungsinländer_innen (3,2 %) als auch der Bildungsausländer_innen (11,9 %) liegt jeweils etwas unter dem Durchschnittswert aller Hochschulen. Während der Frauenanteil bei den Bildungsinländer_innen einen Wert von 54,5 % erreicht, sind Frauen in der Gruppe der Bildungsausländer_innen mit einem Anteil von 43,1 % in der Unterzahl. Beide Werte liegen somit leicht über dem landesweiten Durchschnitt.

Im Vergleich der einzelnen Hochschulen spiegeln die Frauenanteile bei den Bildungsinländer_innen in etwa die Frauenanteile an allen Studierenden. Daher wird hier die Repräsentanz von Frauen in der Gruppe der Bildungsausländer_innen näher betrachtet. An sechs der 14 Universitäten sind mindestens die Hälfte der Bildungsausländer_innen Frauen, wobei sich ihre Anteile zwischen 53,4 % an der FernUniversität Hagen und einer ausgeprägten Mehrheit von 61,5 % an der Universität Köln bewegen. Mit etwas Abstand folgen die Universitäten Bochum und Siegen: Hier übersteigt der Frauenanteil die 40-%-Marke, während er an den übrigen Universitäten unterschritten wird. Die mit Abstand niedrigsten Studentinnenanteile an den Bildungsausländer_innen weisen die RWTH Aachen (30,5 %) und die Universität Duisburg-Essen (31,2 %) auf.

3.1.2 HAWs

Insgesamt 154.639 Studierende, darunter 63.533 Frauen, sind im WS 2023/24 an einer der HAWs eingeschrieben (Tab. I 3.4). Im Zehnjahresvergleich hat sich die Anzahl aller Studierenden um 8,9 % erhöht. Dabei ist die Anzahl der Studentinnen um knapp ein Viertel gestiegen, während die der Studenten unverändert geblieben ist. Entsprechend hat es einen Zuwachs von 5,2 Prozentpunkten bei den Studentinnenanteilen gegeben: Mit 41,1 % wird die Geschlechterparität dennoch weiterhin deutlich verfehlt (Tab. I 3.5).

An elf der 16 HAWs ist die Zunahme an Studierenden in der betrachteten Dekade ebenfalls sichtbar (Tab. I 3.4). Die im Jahr 2009 gegründeten Hochschulen Ruhr West (114,6 %), Hamm-Lippstadt (93,6 %) und Rhein-Waal (57,6 %) sowie die Hochschule für Gesundheit Bochum (185,7 %) weisen die höchsten Zuwachsraten auf, wobei sich an den beiden letztgenannten Hochschulen

Tab. I 3.4 Entwicklung der Studierendenzahlen an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

HAW	Gründungs-jahr	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2023/24			Veränderungsrate WS 2013/14–WS 2023/24 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
TH Köln	1971	8.051	14.217	22.268	8.336	13.423	21.759	3,5 %	-5,6 %	-2,3 %
FH Münster	1971	5.054	7.434	12.488	6.905	7.508	14.413	36,6 %	1,0 %	15,4 %
FH Dortmund	1971	3.920	8.332	12.252	5.401	8.051	13.452	37,8 %	-3,4 %	9,8 %
FH Aachen	1971	3.218	8.880	12.098	3.957	9.371	13.328	23,0 %	5,5 %	10,2 %
HS Niederrhein	1971	6.760	6.837	13.597	6.396	6.400	12.796	-5,4 %	-6,4 %	-5,9 %
HS Düsseldorf	1971	3.859	5.056	8.915	5.601	5.198	10.799	45,1 %	2,8 %	21,1 %
FH Südwestfalen	2002	3.086	9.181	12.267	3.593	6.864	10.457	16,4 %	-25,2 %	-14,8 %
HS Bielefeld	1971	3.670	5.626	9.296	4.381	5.800	10.181	19,4 %	3,1 %	9,5 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	1995	2.490	4.520	7.010	3.549	5.334	8.883	42,5 %	18,0 %	26,7 %
HS Bochum	1972	1.794	4.774	6.568	2.632	4.707	7.339	46,7 %	-1,4 %	11,7 %
HS Westfälische	1992	2.836	6.235	9.071	2.668	4.476	7.144	-5,9 %	-28,2 %	-21,2 %
HS Rhein-Waal	2009	1.978	2.046	4.024	2.695	3.646	6.341	36,2 %	78,2 %	57,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	1971	2.340	4.244	6.584	2.462	3.302	5.764	5,2 %	-22,2 %	-12,5 %
HS Ruhr West	2009	591	1.998	2.589	1.574	3.983	5.557	166,3 %	99,3 %	114,6 %
HS Hamm-Lippstadt	2009	711	1.625	2.336	1.786	2.737	4.523	151,2 %	68,4 %	93,6 %
HS für Gesundheit	2009	579	87	666	1.597	306	1.903	175,8 %	251,7 %	185,7 %
Alle HAWs		**50.937**	**91.092**	**142.029**	**63.533**	**91.106**	**154.639**	**24,7 %**	**0,0 %**	**8,9 %**
Alle Hochschulen		**283.568**	**325.698**	**609.266**	**295.390**	**311.727**	**607.117**	**4,2 %**	**-4,3 %**	**-0,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

Tab. I 3.5 Frauenanteile an den Studierenden der HAWs in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

Rang Studie-rende	HAW	WS 2013/14	WS 2018/19	WS 2023/24	Veränderung 2013/23	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	86,9 %	84,9 %	83,9 %	-3,0	35,3
2	HS Düsseldorf	43,3 %	47,9 %	51,9 %	8,6	3,2
3	HS Niederrhein	49,7 %	51,2 %	50,0 %	0,3	1,3
4	FH Münster	40,5 %	44,2 %	47,9 %	7,4	-0,7
5	HS Bielefeld	39,5 %	41,4 %	43,0 %	3,6	-5,6
6	TH Ostwestfalen-Lippe	35,5 %	39,7 %	42,7 %	7,2	-5,9
7	HS Rhein-Waal	49,2 %	45,7 %	42,5 %	-6,7	-6,2
8	FH Dortmund	32,0 %	36,5 %	40,2 %	8,2	-8,5
9	HS Bonn-Rhein-Sieg	35,5 %	38,2 %	40,0 %	4,4	-8,7
10	HS Hamm-Lippstadt	30,4 %	40,1 %	39,5 %	9,1	-9,2
11	TH Köln	36,2 %	36,7 %	38,3 %	2,2	-10,3
12	HS Westfälische	31,3 %	34,8 %	37,3 %	6,1	-11,3
13	HS Bochum	27,3 %	30,2 %	35,9 %	8,5	-12,8
14	FH Südwestfalen	25,2 %	30,5 %	34,4 %	9,2	-14,3
15	FH Aachen	26,6 %	29,6 %	29,7 %	3,1	-19,0
16	HS Ruhr West	22,8 %	26,2 %	28,3 %	5,5	-20,3
Alle HAWs		**35,9 %**	**38,8 %**	**41,1 %**	**5,2**	**-7,6**
Alle Hochschulen		**46,5 %**	**47,4 %**	**48,7 %**	**2,1**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2023/24.

ein stärkerer Anstieg bei der Anzahl der Männer feststellen lässt. Deutliche Zuwächse bei den Studierendenzahlen verzeichnen auch die Fachhochschule Münster (15,4 %), die Hochschule Düsseldorf (21,1 %) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (26,7 %). An fünf HAWs gibt es hingegen rückläufige Tendenzen: Besonders hohe Verluste bei den Studierenden erfahren die Westfälische Hochschule (-21,2 %), die Fachhochschule Südwestfalen (-14,8 %) sowie die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (-12,5 %). Die geschlechterbezogene Betrachtung zeigt, dass die Anzahl der Studentinnen in der Regel stärker gestiegen ist als die Anzahl der Studenten, zudem fallen negative Veränderungsraten bei den Studentinnen weniger stark aus. Dies gilt insbesondere für die HAWs mit sinkenden Studierendenzahlen: So ist an der Fachhochschule Südwestfalen die Anzahl der Studentinnen im Zehnjahresvergleich um 16,4 % gestiegen, während die Anzahl der Studenten um gut ein Viertel gesunken ist. An der Westfälischen Hochschule beträgt die Veränderungsrate der Studentinnen -5,9 %, bei den Studenten sind es -28,2 %. Ähnliche Entwicklungen – jedoch weniger stark ausgeprägt – lassen sich an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Technischen Hochschule Köln beobachten.

Der Frauenanteil ist an fast allen HAWs in den vergangenen zehn Jahren gestiegen, gleichwohl fällt er je nach Hochschule unterschiedlich aus (Tab. I 3.5). Die Hochschule für Gesundheit Bochum weist weiterhin mit einem Anteil von 83,9 % den höchsten Studentinnenanteil auf, auch wenn dieser im Zeitverlauf leicht gesunken ist. Mit großem Abstand folgen die Hochschulen Düsseldorf und Niederrhein. An diesen beiden Hochschulen studieren mindestens zur Hälfte Frauen. Ähnlich wie die Hochschule Düsseldorf konnte auch die Hochschule Münster ihren Frauenanteil in der betrachteten Dekade kontinuierlich steigern und nähert sich mit 47,9 % der Geschlechterparität. Die 40-%-Marke erreichen fünf weitere Hochschulen. Hierunter befindet sich auch die Hochschule Rhein-Waal, deren Studentinnenanteil seit dem WS 2013/14 stetig von 49,2 % auf 42,5 % zurückgegangen ist. Besonders wenige Studentinnen sind an der Fachhochschule Aachen und der Hochschule Ruhr West eingeschrieben, ihr Anteil liegt mit 29,7 % bzw. 28,3 % unter der 30-%-Marke.

Der Anteil der internationalen Studierenden an den HAWs (Tab. I 3.6) übersteigt mit 17,8 % leicht den landesweiten Durchschnitt aller Hochschulen (16,0 %). Bei den Bildungsausländer_innen entspricht der Anteil an den HAWs mit 12,2 % genau dem Vergleichswert aller Hochschulen, bei den Bildungsinländer_innen fällt er hingegen mit 5,6 % höher aus. Bezogen auf die einzelnen Hochschulen zeigen sich große Unterschiede: In der Gruppe der Bildungsinländer_innen weisen die Hochschulen Ruhr West und Bochum mit 9,9 % und 9,4 % die höchsten Anteile auf, an der Fachhochschule Münster beträgt ihr Anteil 2,3 %. An der international ausgerichteten Hochschule Rhein-Waal gehören Studierende dagegen überwiegend der Gruppe der Bildungsausländer_innen (58,4 %) an. Die Fachhochschule Aachen folgt mit deutlichem Abstand, hier zählt jedoch rund jede fünfte studierende Person zu dieser Gruppe, während an der Hochschule für Gesundheit Bochum lediglich 2,3 % der Bildungsausländer_innen ein Studium absolvieren.

Im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen zeigt sich zunächst, dass ihr Anteil an den internationalen Studierenden mit 39,2 % den Durchschnittswert aller Hochschulen deutlich unterschreitet, dies gilt ebenfalls für ihren Anteil an den Bildungsinländer_innen (43,4 %) und den Bildungsausländer_innen (37,3 %). Auch an den HAWs bewegen sich die Frauenanteile bei der erstgenannten Gruppe auf einem ähnlichen Niveau wie die Frauenanteile an allen Studierenden, während sie bei der letztgenannten Gruppe häufig niedriger ausfallen. Ausnahmen hiervon sind die Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg, Bielefeld und Ruhr West, die Technische Hochschule Köln sowie die Fachhochschulen Aachen und Südwestfalen. Die höchsten Frauenanteile weisen die Hochschule für Gesundheit Bochum (75,0 %) und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (48,9 %) auf, die geringsten finden sich an den Hochschulen Bochum (27,4 %) und Hamm-Lippstadt (23,9 %).

3.1.3 Kunsthochschulen

Die Studierendenzahlen sind an den sieben Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes mit insgesamt 5.467 Personen deutlich geringer als an den Universitäten und HAWs (Tab. I 3.7). Im Zehnjahresvergleich lässt sich aufgrund einer abnehmenden Anzahl von Männern im Kunststudium ein leichter Rückgang bei den Studierendenzahlen beobachten. Die Veränderungsrate beträgt hier -5,6 %, bei den Studentinnen sind es hingegen 4,1 %. Auf der Hochschulebene zeigt sich, dass die Hochschule für Musik und Tanz Köln (-10,4 %) und die Kunstakademie Düsseldorf (-12,5 %) die höchsten Verluste erfahren haben. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (12,1 %), die Kunstakademie Münster

Tab. I 3.6 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2023/24

HAW	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauen-anteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
HS für Gesundheit	69	3,6 %	75,4 %	24,9	44	2,3 %	75,0 %	33,0	5,9 %	75,2 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	436	4,9 %	47,2 %	-3,2	1.200	13,5 %	48,9 %	6,9	18,4 %	48,5 %
HS Niederrhein	740	5,8 %	52,8 %	2,4	991	7,7 %	45,1 %	3,1	13,5 %	48,4 %
HS Düsseldorf	663	6,1 %	47,1 %	-3,4	682	6,3 %	44,7 %	2,7	12,5 %	45,9 %
HS Bielefeld	395	3,9 %	43,5 %	-6,9	344	3,4 %	47,7 %	5,7	7,3 %	45,5 %
FH Münster	329	2,3 %	43,8 %	-6,7	875	6,1 %	44,0 %	2,0	8,4 %	43,9 %
TH Köln	1.321	6,1 %	40,2 %	-10,2	2.526	11,6 %	41,8 %	-0,2	17,7 %	41,3 %
FH Dortmund	985	7,3 %	44,2 %	-6,3	1.780	13,2 %	37,4 %	-4,6	20,6 %	39,8 %
HS Westfälische	476	6,7 %	46,2 %	-4,2	674	9,4 %	33,8 %	-8,2	16,1 %	39,0 %
FH Südwestfalen	556	5,3 %	43,7 %	-6,7	1.233	11,8 %	34,8 %	-7,2	17,1 %	37,6 %
TH Ostwestfalen-Lippe	196	3,4 %	43,4 %	-7,1	720	12,5 %	35,0 %	-7,0	15,9 %	36,8 %
HS Rhein-Waal	174	2,7 %	56,9 %	6,5	3.702	58,4 %	33,7 %	-8,3	61,1 %	34,8 %
HS Ruhr West	549	9,9 %	35,2 %	-15,3	343	6,2 %	31,5 %	-10,5	16,1 %	33,7 %
HS Bochum	688	9,4 %	39,4 %	-11,0	774	10,5 %	27,4 %	-14,6	19,9 %	33,0 %
FH Aachen	834	6,3 %	35,0 %	-15,4	2.656	19,9 %	32,0 %	-9,9	26,2 %	32,8 %
HS Hamm-Lippstadt	236	5,2 %	43,2 %	-7,2	398	8,8 %	23,9 %	-18,1	14,0 %	31,1 %
Alle HAWs	**8.647**	**5,6 %**	**43,3 %**	**-7,1**	**18.942**	**12,2 %**	**37,3 %**	**-4,7**	**17,8 %**	**39,2 %**
Alle Hochschulen	**23.234**	**3,8 %**	**50,4 %**	**(-)**	**73.936**	**12,2 %**	**42,0 %**	**(-)**	**16,0 %**	**44,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

Tab. I 3.7 Entwicklung der Studierendenzahlen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Geschlecht

Kunsthochschule	Gründungs-jahr	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2023/24			Veränderungsrate WS 2013/14–WS 2023/24 (%)		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Folkwang U der Künste	1927	756	697	1.453	790	659	1.449	4,5 %	-5,5 %	-0,3 %
HS für Musik und Tanz Köln	1925	771	761	1.532	734	638	1.372	-4,8 %	-16,2 %	-10,4 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	1935	295	347	642	295	425	720	0,0 %	22,5 %	12,1 %
HS für Musik Detmold	1946	309	297	606	316	288	604	2,3 %	-3,0 %	-0,3 %
Kunstakademie Düsseldorf	1773	331	293	624	321	225	546	-3,0 %	-23,2 %	-12,5 %
Kunst-HS für Medien Köln	1990	127	193	320	234	179	413	84,3 %	-7,3 %	29,1 %
Kunstakademie Münster	1971	227	99	326	241	122	363	6,2 %	23,2 %	11,3 %
Alle Kunsthochschulen		**2.816**	**2.687**	**5.503**	**2.931**	**2.536**	**5.467**	**4,1 %**	**-5,6 %**	**-0,7 %**
Alle Hochschulen		**283.568**	**325.698**	**609.266**	**295.390**	**311.727**	**607.117**	**4,2 %**	**-4,3 %**	**-0,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14 und WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Hochschule im WS 2023/24.

(11,3 %) sowie die Kunsthochschule für Medien Köln verzeichnen hingegen eine Zunahme an Studierenden. Bei letzterer hebt sich die Steigerungsrate bei den Studentinnen mit 84,3 % besonders deutlich von den anderen Kunsthochschulen ab.

Der Frauenanteil an den Kunsthochschulen übersteigt mit 53,6 % die Geschlechterparität und mit 5,0 Prozentpunkten auch den Landesdurchschnitt (Tab. I 3.8). Unter den Kunsthochschulen weicht einzig die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf mit einem Studentinnenanteil von 41,0 % negativ von diesem Wert ab. Vor dem Hintergrund der im Vergleich mit den Uni-

Tab. I 3.8 Frauenanteile an den Studierenden der Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

Rang Studierende	Kunsthochschule	WS 2013/14	WS 2018/19	WS 2023/24	Veränderung 2013/23	Differenz NRW
		%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Münster	69,6 %	65,2 %	66,4 %	-3,2	17,7
2	Kunstakademie Düsseldorf	53,0 %	53,9 %	58,8 %	5,7	10,1
3	Kunst-HS für Medien Köln	39,7 %	47,3 %	56,7 %	17,0	8,0
4	Folkwang U der Künste	52,0 %	54,8 %	54,5 %	2,5	5,9
5	HS für Musik und Tanz Köln	50,3 %	52,0 %	53,5 %	3,2	4,8
6	HS für Musik Detmold	51,0 %	51,2 %	52,3 %	1,3	3,7
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	46,0 %	40,8 %	41,0 %	-5,0	-7,7
Alle Kunsthochschulen		**51,2 %**	**52,0 %**	**53,6 %**	**2,4**	**5,0**
Alle Hochschulen		**46,5 %**	**47,4 %**	**48,7 %**	**2,1**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil im WS 2023/24.

Tab. I 3.9 Bildungsinländer_innen und Bildungsausländer_innen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im WS 2023/24

Kunsthochschule	Studierende (Bildungsinländer_innen)				Studierende (Bildungsausländer_innen)				Alle internationalen Studierenden	
	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anzahl	Anteil	Frauen-anteil	Differenz zu NRW	Anteil	Frauen-anteil
		%	%	%-Punkte		%	%	%-Punkte	%	%
Kunstakademie Münster	18	5,0 %	72,2 %	21,8	49	13,5 %	83,7 %	41,7 %	18,5 %	80,6 %
Kunstakademie Düsseldorf	24	4,4 %	62,5 %	12,1	94	17,2 %	64,9 %	22,9 %	21,6 %	64,4 %
Kunst-HS für Medien Köln	16	3,9 %	43,8 %	-6,7	149	36,1 %	64,4 %	22,4 %	40,0 %	62,4 %
Folkwang U der Künste	70	4,8 %	61,4 %	11,0	483	33,3 %	60,2 %	18,3 %	38,2 %	60,4 %
HS für Musik und Tanz Köln	139	10,1 %	57,6 %	7,1	517	37,7 %	54,5 %	12,6 %	47,8 %	55,2 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	74	10,3 %	54,1 %	3,6	215	29,9 %	54,9 %	12,9 %	40,1 %	54,7 %
HS für Musik Detmold	42	7,0 %	54,8 %	4,3	329	54,5 %	53,2 %	11,2 %	61,4 %	53,4 %
Alle Kunsthochschulen	**383**	**7,0 %**	**57,7 %**	**7,3**	**1.836**	**33,6 %**	**58,0 %**	**16,0 %**	**40,6 %**	**57,9 %**
Alle Hochschulen	**23.234**	**3,8 %**	**50,4 %**	**(-)**	**73.936**	**12,2 %**	**42,0 %**	**(-)**	**16,0 %**	**44,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen; sortiert nach Frauenanteil aller internationalen Studierenden.

versitäten und HAWs deutlich niedrigeren Studierendenzahlen zeigt sich an den einzelnen Hochschulen hinsichtlich der Entwicklungen des Frauenanteils kein kontinuierlicher Verlauf. An fünf Kunsthochschulen hat sich der Frauenanteil an den Studierenden im Zehnjahresvergleich deutlich erhöht. Mit 17,0 Prozentpunkten weist die Kunsthochschule für Medien Köln den höchsten Zuwachs auf, während an der Kunstakademie Münster, trotz eines Rückgangs beim Studentinnenanteil, Frauen weiterhin zwei Drittel der Studierenden stellen.

Im Vergleich zu den Universitäten und HAWs sind die Kunsthochschulen erkennbar internationalere Orte (Tab. I 3.9). So beträgt der Anteil der internationalen Studierenden 40,6 % und liegt somit deutlich über dem NRW-Mittelwert aller Hochschulen (16,0 %). Die höheren Anteile lassen sich sowohl für die Gruppe der Bildungsinländer_innen, die mit einem Anteil von 7,0 % fast doppelt so häufig vertreten sind wie im Durchschnitt aller Hochschulen, als auch insbesondere für die Bildungsausländer_innen feststellen. Diese machen ein Drittel aller Kunststudierenden aus. Dabei werden jedoch auch Unterschiede hinsichtlich der einzelnen Kunsthochschulen sichtbar: So sind an den beiden Kunstakademien Münster (13,5 %) und Düsseldorf (17,2 %) im Vergleich der Kunsthochschulen die wenigsten Bildungsausländer_innen vertreten, wohingegen diese Gruppe an der Hochschule für Musik Detmold mehr als die Hälfte der Studierenden stellt.

Der Vergleich des Frauenanteils an den Bildungsinländer_innen (57,7 %) und den Bildungsausländer_innen (58,0 %) zeigt kaum Unterschiede. Frauen sind in beiden Gruppen mit Anteilen oberhalb von 50,0 % mehrheitlich vertreten. Ihre Anteile an den internationalen Studierenden bewegen sich zwischen 53,4 % an der Hochschule für Musik Detmold und 80,6 % an der Kunstakademie Münster.

3.2 STUDIENABSCHLUSS

Im Folgenden bilden die geschlechterbezogenen Entwicklungen bei den Absolvent_innen und den Studienabschlüssen den Schwerpunkt des Abschnitts. Dafür werden im Zehnjahresvergleich vier Arten von Abschlüssen in den Blick genommen: Dies sind die universitären, die Fachhochschul-[11] sowie die künstlerischen und die Lehramtsabschlüsse[12]. Von Interesse ist hierbei auch der Übergang von einem Bachelor- zu einem Masterabschluss. Während der Bachelorabschluss als erster berufsbefähigender Studienabschluss gilt, stellt der Masterabschluss zumeist die Voraussetzung für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung oder den Lehrer_innenberuf dar.

Im Jahr 2023 haben knapp 83.500 Studierende ein Studium an einer der Hochschulen in Trägerschaft des Landes abgeschlossen (Tab. I 3.10). Der Zehn- und Fünfjahresvergleich ergibt zunächst, dass die Höhe der Abschlusszahlen schwankt. Insgesamt betrachtet hat sich jedoch die Anzahl der Studienabschlüsse erhöht. Zwischen den Jahren 2013 und 2023 lässt sich ebenfalls eine leichte Zunahme beim Frauenanteil auf 52,8 % beobachten. 44.097 Frauen und 39.398 Männer haben im Jahr 2023 ihr Studium abgeschlossen.

Im Jahr 2023 beendeten rund 44.000 Studierende ihr Studium mit einem universitären Abschluss. Damit zeigt sich ein Absinken der Anzahl universitärer Abschlüsse sowohl im Zehn- als auch im Fünfjahresvergleich. Der Frauenanteil an den Universitätsabschlüssen hat sich hingegen kaum verändert und ist mit 49,7 % nahezu paritätisch. Etwas anders gestaltet sich das Bild bei den Fachhochschulabschlüssen, deren Anzahl in der betrachteten Dekade kontinuierlich auf rund 24.000 gestiegen ist. Da die Anzahl der Absolventinnen an den HAWs stetig zugenommen hat, führte dies auch zu einem Anstieg des Frauenanteils, der 2023 bei 45,8 % liegt. Deutlich über der Geschlechterparität bewegt sich hingegen mit 56,8 % der Anteil an Absolventinnen mit einem künstlerischen Abschluss. Im Vergleich mit den universitären und den Fachhochschulabschlüssen fällt die Anzahl der künstlerischen Abschlüsse deutlich geringer aus: Mit rund 1.000 Kunstabsolvent_innen ist es die kleinste Gruppe, Änderungen bei der Menge der Abschlüsse wirken sich eher bei den Frauen- und Männeranteilen aus. So zeigt sich, dass gegenüber dem Jahr 2018 im Jahr 2023 deutlich weniger Männer einen künstlerischen Abschluss erlangt haben, was zu einer Erhöhung des Frauenanteils beitrug. Zwischen 2013 und 2018 hat die Anzahl der Lehramtsabschlüsse stark zugenommen und verbleibt seitdem auf einem ähnlichen Niveau. Unter den Lehramtsabsolvent_innen sind Frauen zu fast drei Vierteln vertreten, wobei ihr Anteil sowohl im Zehn- als auch im Fünfjahresvergleich kaum Veränderungen aufweist.

Aufgrund der Anfang der 2000er-Jahre durchgeführten Reform der Studiengänge nimmt die Anzahl der Studienabschlüsse Diplom, Magister oder Staatsexamen ab. Insbesondere im Lehramt und bei den Fachhochschulabschlüssen sind sie kaum noch vorhanden. Vor diesem Hintergrund entfällt ein Großteil aller Hochschulabschlüsse auf die Bachelor- und Masterabschlüsse. Dabei sind Frauen sowohl unter den Bachelor- (52,8 %) als auch unter den Masterabsolvent_innen (51,5 %) mehrheitlich vertreten. Der im Jahr 2018 vorhandene Unterschied zwischen den beiden Qualifizierungsstufen hat sich somit deutlich verringert. Die Auswertung nach Abschlussart zeigt jedoch, dass gerade auf der Ebene der universitären Abschlüsse eine Differenz zwischen dem Anteil der Bachelor- und Masterabsolventinnen besteht. Hier erwerben im Jahr 2023 Frauen anteilig deutlich häufiger einen Bachelorabschluss (50,3 %) als einen Masterabschluss (45,8 %), was eine Differenz von 4,5 Prozentpunkten ausmacht. Bei den Fachhochschulabschlüssen fällt die Differenz mit 3,3 Prozentpunkten etwas ge-

[11] In der Hochschulstatistik werden die Abschlüsse an den HAWs als Fachhochschulabschlüsse bezeichnet. Daher wird dieser Begriff hier übernommen.
[12] Die Kategorien sind nicht vollkommen deckungsgleich mit den Abschlüssen an einer bestimmten Hochschulart. So umfassen „künstlerische Abschlüsse" sowohl Abschlüsse an Kunsthochschulen als auch künstlerische Abschlüsse an Universitäten. Die Kategorie „universitäre Abschlüsse" umfasst zudem auch gleichgestellte Abschlüsse an HAWs und Kunsthochschulen. Zugleich sind Lehramtsabschlüsse aller Hochschularten zusammengefasst.

ringer aus. Allerdings überwiegen aufgrund der unterdurchschnittlichen Beteiligung von Frauen im Studium an den HAWs die Männeranteile sowohl an den Bachelor- als auch an den Masterabschlüssen. Bei ersteren liegt der Frauenanteil bei 46,7 %, bei letzteren bei 43,4 %. Bei den künstlerischen Abschlüssen zeigt sich hingegen ein anderes Bild: Hier übersteigt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen um 5,3 Prozentpunkte den Anteil der Bachelorabsolventinnen. Bei den Lehramtsabschlüssen ist die insgesamt hohe Beteiligung von Frauen bei beiden Qualifizierungsstufen mit rund 73 % ausgeglichen.

Tab. I 3.10 Absolvent_innen nach Abschlussarten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2013–2023

Abschlussart	2013			2018			2023			Veränderung Frauenanteil 2013–2023
	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
					Universitäre Abschlüsse (ohne Lehramt)					
Diplom u. andere Abschlüsse	5.418	5.754	48,5 %	2.803	1.763	61,4 %	2.838	1.712	62,4 %	13,9
Bachelor Univ.	11.400	10.316	52,5 %	12.019	11.453	51,2 %	10.521	10.393	50,3 %	-2,2
Master Univ.	5.320	6.308	45,8 %	8.413	10.745	43,9 %	8.366	9.893	45,8 %	0,1
Alle universitären Abschlüsse (ohne Lehramt)	**22.138**	**22.378**	**49,7 %**	**23.235**	**23.961**	**49,2 %**	**21.725**	**21.998**	**49,7 %**	**0,0**
					Fachhochschulabschlüsse (ohne Lehramt)					
Diplom FH u. andere Abschlüsse	418	752	35,7 %	0	4	0,0 %	1	14	6,7 %	-29,1
Bachelor FH	5.896	8.192	41,9 %	8.567	10.210	45,6 %	8.453	9.647	46,7 %	4,9
Master FH	1.147	1.795	39,0 %	2.114	3.299	39,1 %	2.651	3.462	43,4 %	4,4
Alle Fachhochschulabschlüsse (ohne Lehramt)	**7.461**	**10.739**	**41,0 %**	**10.681**	**13.513**	**44,1 %**	**11.105**	**13.123**	**45,8 %**	**4,8**
					Künstlerische Abschlüsse (ohne Lehramt)					
Andere künstl. Abschlüsse	201	191	51,3 %	238	175	57,6 %	146	115	55,9 %	4,7
Künstl. Abschluss Bachelor	139	114	54,9 %	158	167	48,6 %	181	152	54,4 %	-0,6
Künstl. Abschluss Master	154	86	64,2 %	161	164	49,5 %	215	145	59,7 %	-4,4
Alle künstlerischen Abschlüsse (ohne Lehramt)	**494**	**391**	**55,8 %**	**557**	**506**	**52,4 %**	**542**	**412**	**56,8 %**	**1,0**
					Lehramtsabschlüsse					
Staatsexamen	3.218	1.342	70,6 %	794	587	57,5 %	0	1	0,0 %	-70,6
Bachelor Lehramt	1.056	285	78,7 %	5.136	1.855	73,5 %	5.691	2.025	73,8 %	-5,0
Master of Education	2.090	720	74,4 %	4.326	1.486	74,4 %	5.034	1.839	73,2 %	-1,1
Lehramt insgesamt	**6.364**	**2.347**	**73,1 %**	**10.256**	**3.928**	**72,3 %**	**10.725**	**3.865**	**73,5 %**	**0,5**
Abschlüsse insgesamt *	**36.457**	**35.855**	**50,4 %**	**44.729**	**41.908**	**51,6 %**	**44.097**	**39.398**	**52,8 %**	**2,4**
... davon Bachelor **	**18.491**	**18.907**	**49,4 %**	**25.880**	**23.685**	**52,2 %**	**24.846**	**22.217**	**52,8 %**	**3,3**
... davon Master **	**8.711**	**8.909**	**49,4 %**	**15.014**	**15.694**	**48,9 %**	**16.266**	**15.339**	**51,5 %**	**2,0**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2013, 2018 und 2023; eigene Berechnungen. Abschlüsse insgesamt inklusive Sonstige Abschlüsse. * Ohne Promotionen, ** mit Lehramt.

Tab. I 3.11 Promovierte und Habilitierte an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW bis 2023

Universität	Promotionen Dreijahresdurchschnitt			Frauenanteil				Habilitierte 2021–2023			
	2012–2014	2021–2023	Veränderungsrate	2012–2014	2021–2023	Differenz 2013/2023	Differenz Anteil zu NRW	Alle Fächer ohne Humanmedizin	Frauenanteil	Humanmedizin	Frauenanteil
	Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte	Anzahl	%	Anzahl	%
U Düsseldorf	367	506	37,9 %	48,0 %	57,4 %	9,3	12,8	25	32,0 %	60	36,7 %
U Köln	698	646	-7,5 %	47,1 %	52,4 %	5,3	7,8	60	36,7 %	86	36,0 %
U Münster	767	774	0,9 %	45,8 %	50,3 %	4,6	5,8	34	26,5 %	80	31,3 %
U Bonn	679	607	-10,6 %	46,4 %	47,4 %	1,0	2,9	49	40,8 %	68	29,4 %
U Duisburg-Essen	422	506	19,9 %	43,6 %	45,8 %	2,2	1,2	25	28,0 %	106	46,2 %
U Bielefeld	229	208	-9,4 %	43,6 %	43,0 %	-0,6	-1,5	19	31,6 %	1	0,0 %
U Bochum	487	482	-1,0 %	38,3 %	41,4 %	3,1	-3,1	33	39,4 %	39	23,1 %
DSHS Köln	35	31	-9,6 %	43,3 %	36,2 %	-7,1	-8,4	8	25,0 %	(-)	(-)
RWTH Aachen	795	963	21,1 %	33,4 %	35,1 %	1,6	-9,4	31	16,1 %	67	31,3 %
U Siegen	96	95	-0,7 %	29,2 %	34,6 %	5,4	-9,9	13	38,5 %	(-)	(-)
U Wuppertal	113	134	19,2 %	35,2 %	34,5 %	-0,7	-10,0	11	9,1 %	(-)	(-)
TU Dortmund	271	250	-7,5 %	31,4 %	33,7 %	2,3	-10,8	16	37,5 %	(-)	(-)
FernU Hagen	54	49	-10,4 %	30,1 %	32,9 %	2,8	-11,7	16	25,0 %	(-)	(-)
U Paderborn	118	126	6,8 %	32,0 %	31,3 %	-0,7	-13,2	17	23,5 %	(-)	(-)
Alle Universitäten	**5.131**	**5.378**	**4,8 %**	**41,5 %**	**44,5 %**	**3,0**	**(-)**	**357**	**31,4 %**	**507**	**34,9 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik/Habilitationsstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Zahl der Promotionen: Dreijahresdurchschnitt; Zahl der Habilitationen: Dreijahressumme. Geordnet nach der Höhe des Frauenanteils (Promotionen) im Zeitraum 2021–2023.

3.3 WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIZIERUNG AN DEN UNIVERSITÄTEN

In diesem Abschnitt steht die Beteiligung von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW[13] im Mittelpunkt. Hierbei lässt sich zunächst feststellen, dass die Frauenanteile beim Übergang von der Promotion hin zur Habilitation deutlich abnehmen (Tab. I 3.11).

In den Jahren 2021–2023 haben 5.378 Personen eine Promotion an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW abgeschlossen. Damit ist ihre Anzahl gegenüber den Jahren 2012–2014 um 4,8 % gestiegen. Auch der Frauenanteil ist im betrachteten Zeitraum leicht auf 44,5 % gestiegen.

Auf der Ebene der einzelnen Universitäten werden Unterschiede in Bezug auf die Anzahl abgeschlossener Promotionen sichtbar. Aufgrund der hohen Promotionsquoten im Fach Medizin gibt es an den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten entsprechend mehr abgeschlossene Promotionen als an Universitäten ohne Hochschulmedizin.[14] In den Jahren 2021–2023 weist die RWTH Aachen mit 963 erfolgreich Promovierten hier die höchste Anzahl auf, es folgen die Universität Münster mit 774 abgeschlossenen Promotionen und die Universität Köln (646). An den sechs Universitäten ohne Medizinische Fakultät bewegt sich die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen zwischen 31 (Deutsche Sporthochschule Köln) und 250 (TU Dortmund). Die hohen Promotionsquoten an den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten schlagen sich in der Regel auch beim Frauenanteil an den Promovierten nieder. So verzeichnen die Universitäten Düsseldorf, Köln und Münster im Zehnjahresvergleich einen z. T. deutlichen

[13] Kunsthochschulen werden aufgrund der sehr geringen Fallzahlen der Promotionen nicht berücksichtigt. Die HAWs haben in NRW im November 2022 ein eigenständiges Promotionsrecht erhalten. Damit können im Rahmen des Promotionskollegs NRW (PK NRW) Promotionen ausschließlich durch HAW-Professor_innen betreut werden. Die Kooperation mit einer Universität ist daher nicht mehr zwingend. Da im Jahr 2023 noch keine Promotionsabschlüsse des PK NRW vorliegen, werden ausschließlich HAW-Promotionen über die kooperierenden Universitäten erfasst.

[14] Eine Ausnahme stellt die Universität Bielefeld dar, hier wurde die Medizinische Fakultät allerdings erst im Jahr 2018 gegründet.

Zuwachs bei den Frauenanteilen, zugleich übersteigen diese die 50-%-Marke. Darüber hinaus liegt der jeweilige Anteil der promovierten Frauen an den Universitäten Bonn (47,4 %), Duisburg-Essen (45,8 %), Bielefeld (43,0 %) und Bochum (41,4 %) immerhin über 40,0 %. Demgegenüber bewegen sich die Frauenanteile an den übrigen Universitäten bei einem Drittel oder, wie an der Universität Paderborn (31,3 %), sogar darunter.

In der Hochschulmedizin ist die Habilitation auch weiterhin eine wesentliche Qualifizierungsstufe für die weitere wissenschaftliche und ärztliche Karriere. Da auch in den Jahren 2021–2023 in der Humanmedizin deutlich mehr Habilitationen (507) abgeschlossen wurden als in allen anderen Fächern (357), erfolgt die Darstellung der Frauenanteile an den Habilitationen getrennt nach Humanmedizin und allen anderen Fächern. Zunächst zeigt sich, dass in der Humanmedizin mit einem Anteil von 34,9 % mehr Frauen eine Habilitation abgeschlossen haben als in den übrigen Fächern (31,4 %). Aufgrund der z. T. geringen Anzahl an Habilitationen an den einzelnen Universitäten lassen sich hier lediglich Tendenzen feststellen. In der Humanmedizin weist die Universität Duisburg-Essen den höchsten Frauenanteil auf. Hier liegt der Anteil der Frauen an den erfolgreich Habilitierten mit 46,2 % nahe an der Geschlechterparität, während er an weiteren Universitäten bei rund einem Drittel liegt, oder, wie an der Deutschen Sporthochschule Köln, bei unter einem Viertel. Bei den nicht medizinischen Fächern übersteigt der Frauenanteil einzig an der Universität Bonn knapp die 40-%-Marke, an den anderen Universitäten bewegt er sich zwischen 9,1 % (Universität Wuppertal) und 39,4 % an der Universität Bochum.

3.4 RESÜMEE

Die Studierendenzahlen sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW insgesamt leicht gesunken, wobei der Rückgang bei den Männern stärker ausgeprägt ist als bei den Frauen. Entsprechend ist der Studentinnenanteil auf 48,7 % angestiegen, womit dennoch eine geschlechterparitätische Verteilung im Studium nicht erreicht ist. Die Differenzierung nach Hochschulart zeigt darüber hinaus, dass im Zehnjahresvergleich ausschließlich an den Universitäten und den Kunsthochschulen die Studierendenzahlen zurückgehen, während sie an den HAWs zugenommen haben. Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung gibt es ebenfalls Unterschiede nach Hochschulart: So weisen die Kunsthochschulen den höchsten Studentinnenanteil (53,6 %) auf, an den Universitäten liegt ihr Anteil (51,2 %) oberhalb der Geschlechterparität – einzig an den HAWs verbleibt der Frauenanteil trotz eines Anstiegs bei 41,1 %.

Im WS 2023/24 hatten 16,0 % der Studierenden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen eine ausländische Staatsangehörigkeit und sind insofern internationale Studierende. Der Anteil der Bildungsausländer_innen an allen Studierenden fällt mit 12,2 % höher aus als der Anteil der Bildungsinländer_innen (3,8 %). Nach Hochschulart differenziert zeigt sich insbesondere an den Kunsthochschulen eine internationale Ausrichtung – hier beträgt der Anteil der internationalen Studierenden 40,6 %, und auch der Studentinnenanteil von 57,9 % an dieser Gruppe ist im Vergleich nach Hochschulart überdurchschnittlich. Demgegenüber sind an den HAWs (17,8 %) und den Universitäten (15,1 %) deutlich weniger internationale Studierende eingeschrieben. Zugleich zeigt sich, dass Frauen unter den internationalen Studierenden sowohl an den HAWs mit einem Anteil von 39,2 % als auch an den Universitäten mit 45,5 % jeweils in der Unterzahl sind.

Parallel zu den rückläufigen Studierendenzahlen lässt sich auch ein Rückgang der Absolvent_innenzahlen feststellen. Unter diesen befindet sich mit einem Anteil von 52,8 % eine leichte Mehrheit an Frauen. Allerdings verlassen insgesamt etwas mehr Frauen als Männer die Hochschule nach dem Bachelorabschluss. Diese Tendenz zeigt sich jedoch ausschließlich bei den universitären und den Fachhochschulabschlüssen.

Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen ist im betrachteten Zeitraum leicht gestiegen, wobei sich der Frauenanteil um rund 3 Prozentpunkte auf 44,5 % erhöht hat. Gegenüber dem

Frauenanteil an den Masterabsolvent_innen von 51,5 % ergibt sich somit beim Übergang zur Promotion eine Differenz von -7,0 Prozentpunkten. Aufgrund der hohen Promotionsquote in der Humanmedizin ist die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen an Universitäten mit einer Medizinischen Fakultät deutlich höher als an Universitäten ohne Medizinische Fakultät. Außerdem zeigen diese Universitäten in der Regel auch einen höheren Frauenanteil bei den Promotionen. Nach der Promotion folgt die Qualifizierungsstufe der Habilitation, bei der der Frauenanteil weiter zurückgeht. In den nicht medizinischen Fächern liegt der Anteil der Frauen bei nur 31,4 %. In der Humanmedizin ist er mit 34,9 % zwar etwas höher, bleibt jedoch deutlich unter dem Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen.

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Im vorliegenden Kapitel werden die drei Statusgruppen der Beschäftigten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit Blick auf ihre Geschlechterverteilung analysiert: Professor_innen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur sowie Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV). Zunächst wird ein erster Überblick über die verschiedenen Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gegeben, in den anschließenden Unterabschnitten erfolgt dann die detaillierte Analyse der einzelnen Statusgruppen.[15]

4.1 PERSONALGRUPPEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2023 insgesamt 78.747 Beschäftigte wissenschaftlich und künstlerisch (Tab. I 4.1). Der Frauenanteil liegt mit 44,4 % noch unterhalb der Parität. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal bildet eine heterogene Gruppe, deren Zusammensetzung im Folgenden dargestellt wird.

Der Großteil des Personals (72,5 %) arbeitet hauptberuflich, hier liegt der Frauenanteil mit 43,5 % leicht unter dem Gesamtdurchschnitt. Die 8.701 hauptberuflichen Professor_innen stellen nur 11,0 % des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, ihr Frauenanteil verfehlt mit 29,6 % knapp die 30-%-Marke. Das gilt jedoch nicht für die kleine Gruppe der 385 Juniorprofessor_innen, hier sind Frauen leicht mehrheitlich vertreten (51,9 %). Etwas weniger als die Hälfte dieser Professuren ist mit einem Tenure Track – einer Option auf Entfristung – ausgestattet; auch das betrifft leicht mehrheitlich Frauen (55,1 %).

Die 48.427 hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur bilden die Mehrheit (61,5 %) des gesamten akademischen Personals. Bei dieser Gruppe fällt der Frauenanteil mit 46,0 % zwar deutlich höher aus als bei den Professor_innen, eine geschlechterparitätische Verteilung ist damit aber nicht erreicht. Von den Personalgruppen im Mittelbau besteht einzig die vergleichsweise kleine Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) mehrheitlich aus Frauen (56,6 %), während diese in der größten Gruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, mit 45,5 % leicht in der Unterzahl sind. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben, fällt mit 43,8 % nochmals

[15] Dabei werden die Universitäten und die Universitätskliniken im gesamten Kap. 4 getrennt betrachtet, da an den Kliniken eine spezifische Personalstruktur besteht, sodass mit den HAWs und den Kunsthochschulen die Geschlechterverteilung an vier Hochschularten analysiert wird.

Tab. I 4.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil am wiss. u. künstl. Personal (%)	Frauenanteil (%)
Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal gesamt	**24.836**	**32.292**	**57.128**	**72,5 %**	**43,5 %**
Professor_innen	2.577	6.124	8.701	11,0 %	29,6 %
... davon Juniorprofessor_innen	200	185	385	0,5 %	51,9 %
... darunter mit Tenure Track	97	79	176	0,2 %	55,1 %
... darunter Professor_innen mit Tenure Track und Nachwuchsgruppenleitung	3	3	6	0,0 %	50,0 %
Hauptberufliches wiss. und künstl. Personal ohne Professur	22.259	26.168	48.427	61,5 %	46,0 %
... davon wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen	20.863	25.040	45.903	58,3 %	45,5 %
... darunter Nachwuchsgruppenleitung	49	63	112	0,1 %	43,8 %
... davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.330	1.021	2.351	3,0 %	56,6 %
... davon Dozent_innen, Assistent_innen	66	107	173	0,2 %	38,2 %
Nebenberufliches Personal gesamt	**10.107**	**11.512**	**21.619**	**27,5 %**	**46,8 %**
Gastprofessor_innen, Emeriti	34	115	149	0,2 %	22,8 %
Lehrbeauftragte	4.131	5.931	10.062	12,8 %	41,1 %
Wiss. und künstl. Hilfskräfte (ohne SHK)	5.942	5.466	11.408	14,5 %	52,1 %
Wiss. und künstl. Personal insgesamt	**34.943**	**43.804**	**78.747**	**100 %**	**44,4 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023.

etwas geringer aus, wobei diese Karriereoption insgesamt nur 112 Mittelbaubeschäftigte betrifft.

Das nebenberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasst insgesamt 21.619 Beschäftigte. Der Frauenanteil fällt hier mit 46,8 % etwas höher aus als beim hauptberuflichen Personal. Das ist vor allem auf den überdurchschnittlichen Frauenanteil in der größten Gruppe, den 11.408 wissenschaftlichen Hilfskräften, zurückzuführen (52,1 %). Bei den 10.062 Lehrbeauftragten übersteigt der Frauenanteil hingegen gerade die 40-%-Marke (41,1 %).

4.2 PROFESSOR_INNEN

Im Folgenden steht die Repräsentanz von Frauen in der Statusgruppe der hauptberuflichen Professor_innen im Zentrum der Betrachtung. Mit einem Anteil von 29,6 % sind Frauen hier deutlich unterrepräsentiert. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professor_innen stellt daher ein wichtiges Gleichstellungsziel der Hochschulen dar (vgl. Teil III 6.). Doch auch auf der Ebene der Professuren bestehen Geschlechterungleichheiten fort. Dies zeigt sich etwa bei der Betrachtung der geschlechterbezogenen Besetzung der Besoldungsgruppen sowie der Fächergruppen, die im Folgenden zunächst in den Blick genommen werden. Von Interesse ist ebenfalls, in welchem Dienstverhältnis – unterteilt nach Beamten- oder Angestelltenverhältnis – die Professor_innen stehen. Daher werden zunächst die Rahmenbedingungen der Beschäftigung sowie die Verteilung der Professuren nach Fächergruppen beleuchtet. Die geschlechterbezogenen Entwicklungen bei den Professor_innen werden im Anschluss nach Hochschulart sowie im Vergleich der einzelnen Hochschulen nachgezeichnet.

4.2.1 Beschäftigungsbedingungen und Fächergruppen

In diesem Abschnitt wird zuerst auf die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Besoldungsgruppen eingegangen, bevor die Dienstverhältnisse – unterteilt nach Professuren im Beamten- und im Angestelltenverhältnis – näher beleuchtet werden. Daran schließt eine Betrachtung der Geschlechterverteilung auf die verschiedenen Fächergruppen an. Doch auch die acht Fächergruppen der Hochschulstatistik geben nur einen groben Überblick, da sich die Anteile an Professorinnen innerhalb dieser Fächergruppen ebenfalls stark unterscheiden. Deshalb wird die Darstellung bis auf die

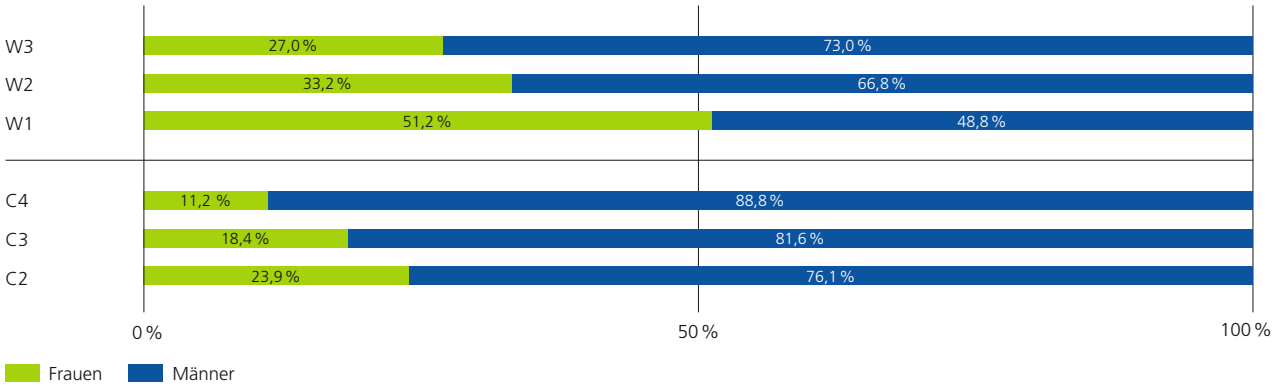

Abb. I 4.1 Professor_innen nach Besoldungsgruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023)

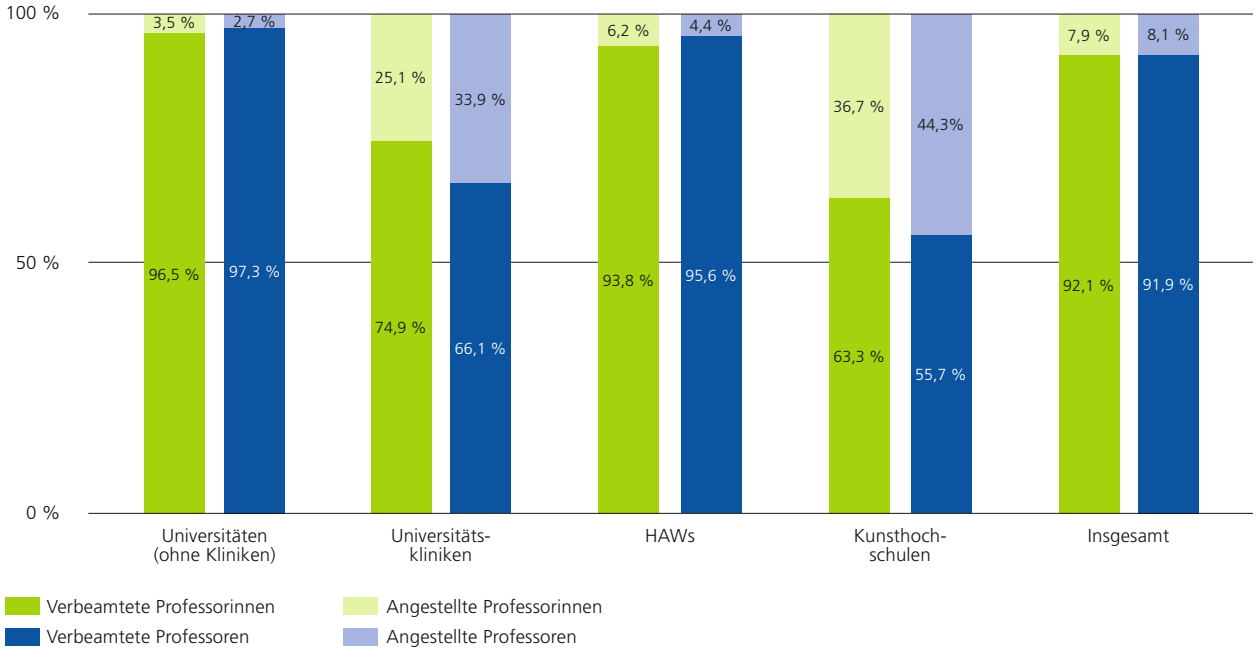

Abb. I 4.2 Angestellte und verbeamtete Professorinnen und Professoren nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023)

nächste Klassifikationsebene des Lehr- und Forschungsbereichs (LuF) ausgedehnt.

Besoldungsgruppen

Professorinnen und Professoren sind auch im Jahr 2023 sehr unterschiedlich auf die Besoldungsgruppen verteilt (Abb. I 4.1). Dabei zeigt sich sowohl in der W-Besoldung als auch in der bis 2002 geltenden C-Besoldung ein abnehmender Frauenanteil auf jeder höheren Besoldungsgruppe. Die deutlich geringeren Frauenanteile in der C-Besoldung spiegeln den insgesamt geringeren Frauenanteil in früheren Kohorten. Aber auch in der W-Besoldung erreichen Frauen in der höchsten Besoldungsgruppe W3 lediglich einen Anteil von etwas über einem Viertel (27,0 %), und nur jede dritte W2-Professur ist mit einer Frau besetzt. Demgegenüber finden sich in der kleinen Gruppe der W1-Besoldeten[16] mehr als die Hälfte Frauen.

[16] In der Hochschulstatistik sind die W1-Besoldeten fast, aber nicht vollständig identisch mit der Gruppe der Juniorprofessor_innen. Daher weicht auch der Frauenanteil in Abb. I 4.1 geringfügig von dem der Juniorprofessor_innen in Tab. I 4.1 ab.

Dienstverhältnisse

Die weitaus meisten Professor_innen sind verbeamtet (Abb. I 4.2). Ihre Dienstverhältnisse unterscheiden sich in der Gesamtverteilung kaum nach Geschlecht: So sind nur 7,9 % der Professorinnen und 8,1 % der Professoren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis und somit als Angestellte tätig. Erst die Differenzierung nach Hochschulart und Geschlecht lässt Unterschiede sichtbar werden. So bewegen sich an den Universitäten und HAWs die Anteile der angestellten Professor_innen im einstelligen Prozentbereich, während ihr Anteil an den Universitätskliniken deutlich höher ist: In der Gruppe der Professorinnen sind es ein gutes Viertel (25,1 %), bei den Professoren mit 33,9 % etwas mehr als ein Drittel. Die höchsten Anteile von Professuren in einem Angestelltenverhältnis finden sich an den Kunsthochschulen: 36,7 % der Professorinnen sowie 44,3 % der Professoren.

Fächergruppen

Die Ingenieurwissenschaften – mit 2.218 Professor_innen die stärkste Fächergruppe in NRW – weisen zugleich den mit Abstand niedrigsten Anteil an Professorinnen auf: Gerade einmal jede sechste Professur ist hier mit einer Frau besetzt (17,7 %) (Tab. I 4.2). Innerhalb dieser Fächergruppe wird einzig in der Architektur die 30-%-Marke überschritten, Frauen stellen hier etwas mehr als ein Drittel (34,5 %). Mit deutlichem Abstand folgt die Raumplanung (28,0 %), alle anderen LuFs liegen mit ihrem Professor_innenanteil unter einem Viertel, und vier davon erreichen nicht einmal ein Fünftel, darunter die LuFs Informatik (17,6 %), Maschinenbau/Verfahrenstechnik (14,4 %) sowie Elektrotechnik und Informationstechnik (11,7 %).

In der zweitgrößten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegt der Anteil der Professorinnen bei 35,7 %. In den Erziehungswissenschaften (58,8 %) und im Sozialwesen (57,1 %) sind Frauen mehrheitlich vertreten, und in den LuFs Sozialwissenschaften/Soziologie sowie Psychologie übersteigt ihr Anteil immerhin die 40-%-Marke. Demgegenüber wird in den Wirtschaftswissenschaften erst jede vierte der 1.012 Professuren von einer Frau bekleidet (25,6 %). Auch in den Rechtswissenschaften fällt der Frauenanteil mit 27,2 % unterdurchschnittlich aus.

Professorinnen sind in der drittgrößten Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ebenfalls deutlich in der Unterzahl. Ihr Anteil an den 1.460 Professuren beträgt hier gerade einmal 23,4 %. Mit Blick auf die größeren LuFs findet sich der höchste Frauenanteil in der Biologie (31,8 %), während in der Chemie (23,4 %) und in der Mathematik (21,7 %) nicht einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist. Mit Abstand die wenigsten Professorinnen mit einem Anteil von 14,4 % gibt es in der Physik.

Mit einem Frauenanteil von 46,3 % an den 978 Professor_innen in den Geisteswissenschaften nähert sich die Geschlechterverteilung hier der Parität. Vor allem in den sprach- und literaturwissenschaftlichen LuFs, der Anglistik, Amerikanistik (62,2 %), der allgemeinen und vergleichenden Literatur- und Sprachwissenschaft (59,7 %), der Germanistik (54,9 %) und der Romanistik (52,8 %), stellen Frauen die Mehrheit. In den theologischen Fächern lässt sich eine große Spreizung beim Frauenanteil beobachten: Während der relativ neue, noch kleine LuF Islamische Studien/Islamische Theologie mit zwei Dritteln (66,7 %) der zwölf Professuren den höchsten Professorinnenanteil der Fächergruppe aufweist, finden sich in der evangelischen Theologie 38,2 % und in der katholischen Theologie lediglich 22,9 % Frauen auf Professuren. In den klassischen Geisteswissenschaften mit traditionell sehr niedrigen Frauenanteilen, wie der Philosophie und der Geschichte, stellen Frauen mittlerweile ein Drittel (33,0 %) bzw. 41,9 % der Professor_innen.

Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 930 Professuren liegt mit ihrem Professorinnenanteil von 28,7 % etwa im Landesdurchschnitt. Im Hinblick auf die einzelnen LuFs werden jedoch deutliche Unterschiede bei der Beteiligung von Frauen an den Professuren sichtbar: In den Gesundheitswissenschaften übersteigt der Frauenanteil mit 55,4 % die Paritätsgrenze von 50,0 %, in der medizinischen Forschung und den ärztlichen LuFs sind Professorinnen hingegen deutlich unterrepräsentiert, jedoch auch hier mit erheblichen Unterschieden: Während die Vorklinische Humanmedizin bereits etwas mehr als ein Drittel Professorinnen (35,5 %) aufweist, sind es in der Klinisch-Theoretischen Humanmedizin ein Viertel (25,2 %) und in der Klinisch-Praktischen Humanmedizin gerade etwas mehr als ein Fünftel (21,9 %).

Die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Anteil von Frauen (38,4 %) auf den 683 Professuren aus. Innerhalb der Fächergruppe sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen den musikbezogenen und den übrigen künstlerischen LuFs zu beobachten: So bilden Professorinnen

Tab. I 4.2 Professor_innen nach Fächergruppen sowie nach LuFs an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Fächergruppe	LuF	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (in %)
Ingenieurwissenschaften		392	1.826	2.218	17,7 %
	Architektur	71	135	206	34,5 %
	Raumplanung	7	18	25	28,0 %
	Ingenieurwissenschaften allgemein	16	50	66	24,2 %
	Bergbau, Hüttenwesen	4	13	17	23,5 %
	Vermessungswesen	3	10	13	23,1 %
	Bauingenieurwesen	41	163	204	20,1 %
	Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	6	24	30	20,0 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	6	24	30	20,0 %
	Informatik	89	418	507	17,6 %
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	97	578	675	14,4 %
	Verkehrstechnik, Nautik	4	30	34	11,8 %
	Elektrotechnik und Informationstechnik	48	363	411	11,7 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		754	1.361	2.115	35,7 %
	Erziehungswissenschaften	153	107	260	58,8 %
	Sozialwesen	104	78	182	57,1 %
	Sozialwissenschaften/Soziologie	64	78	142	45,1 %
	Psychologie	74	97	171	43,3 %
	Kommunikationswissenschaft/Publizistik	11	17	28	39,3 %
	Politikwissenschaft	18	38	56	32,1 %
	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt	4	10	14	28,6 %
	Rechtswissenschaften	67	179	246	27,2 %
	Wirtschaftswissenschaften	259	753	1.012	25,6 %
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	0	3	3	0,0 %
	Verwaltungswissenschaften	0	1	1	0,0 %
	Regionalwissenschaften	0	0	0	(-)
Mathematik, Naturwissenschaften		342	1.118	1.460	23,4 %
	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	14	27	41	34,1 %
	Geographie	23	45	68	33,8 %
	Biologie	83	178	261	31,8 %
	Geowissenschaften (ohne Geographie)	17	51	68	25,0 %
	Pharmazie	9	28	37	24,3 %
	Chemie	72	236	308	23,4 %
	Mathematik	79	285	364	21,7 %
	Physik, Astronomie	45	268	313	14,4 %
Geisteswissenschaften		453	525	978	46,3 %
	Islamische Studien/Islamische Theologie	8	4	12	66,7 %
	Anglistik, Amerikanistik	61	37	98	62,2 %
	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	40	27	67	59,7 %
	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	89	73	162	54,9 %
	Informations- und Bibliothekswissenschaften	12	10	22	54,5 %
	Kulturwissenschaften i. e. S.	7	6	13	53,8 %
	Romanistik	28	25	53	52,8 %
	Sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften	33	32	65	50,8 %
	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	4	4	8	50,0 %
	Geisteswissenschaften allgemein	4	4	8	50,0 %
	Medienwissenschaft	16	20	36	44,4 %

Fächergruppe	LuF	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil (in %)
	Geschichte	70	97	167	41,9 %
	Evangelische Theologie	26	42	68	38,2 %
	Philosophie	31	63	94	33,0 %
	Katholische Theologie	19	64	83	22,9 %
	Altphilologie (klass. Philologie)	5	17	22	22,7 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		**267**	**663**	**930**	**28,7 %**
	Gesundheitswissenschaften	56	45	101	55,4 %
	Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	38	69	107	35,5 %
	Humanmedizin allgemein	15	28	43	34,9 %
	Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	68	202	270	25,2 %
	Zahnmedizin (klinisch-praktisch)	5	16	21	23,8 %
	Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	85	303	388	21,9 %
Kunst, Kunstwissenschaft		**262**	**421**	**683**	**38,4 %**
	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	49	26	75	65,3 %
	Bildende Kunst	49	46	95	51,6 %
	Darst. Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	16	24	40	40,0 %
	Gestaltung	63	102	165	38,2 %
	Musik, Musikwissenschaft	85	223	308	27,6 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		**40**	**85**	**125**	**32,0 %**
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	2	2	4	50,0 %
	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	23	34	57	40,4 %
	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	13	38	51	25,5 %
	Landespflege, Umweltgestaltung	2	10	12	16,7 %
	Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin	0	1	1	0,0 %
	Veterinärmedizin allgemein	0	0	0	(-)
Sport		**18**	**51**	**69**	**26,1 %**
	Sport	18	51	69	26,1 %
Zentrale Einrichtungen		**49**	**74**	**123**	**39,8 %**
Insgesamt		**2.577**	**6.124**	**8.701**	**29,6 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Größe der Fächergruppe und innerhalb dieser Fächergruppe nach dem Frauenanteil. Im Berichtsjahr nicht besetzte LuFs werden nicht dargestellt.

in der Kunstwissenschaft eine Zweidrittelmehrheit, in der Bildenden Kunst liegt ihr Anteil etwas oberhalb der Geschlechterparität (51,6 %). In der Darstellenden Kunst und im Bereich Gestaltung bewegen sich die Frauenanteile bei 40,0 % bzw. 38,2 %. Im Kontrast hierzu fällt der Frauenanteil am LuF Musik, Musikwissenschaft mit 27,6 % deutlich geringer aus.

In der kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin stellen Frauen fast ein Drittel der 125 Professor_innen (32,0 %). Bezogen auf die größeren LuFs gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Ernährungs- und Haushaltswissenschaften mit einem Professorinnenanteil von 40,4 % und dem Bereich Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie, wo lediglich jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist (25,5 %).

Die kleinste Fächergruppe Sport mit ihren 69 Professuren wird nicht in LuFs unterteilt. Professorinnen sind hier lediglich mit einem Anteil von 26,1 % vertreten. Auch in den Zentralen Einrichtungen der Universitäten sind Professor_innen tätig: Der Anteil der Frauen an den 123 Professuren fällt mit 39,8 % überdurchschnittlich aus.

Tab. I 4.3 Professor_innen an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professuren	Universität	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Paderborn	223	268	20,2 %	33,2 %	40,7 %	7,5	11,1
2	U Bielefeld	263	340	29,3 %	25,5 %	39,1 %	13,6	9,5
3	U Köln	481	485	0,8 %	28,7 %	33,8 %	5,1	4,2
4	U Duisburg-Essen	393	377	-4,1 %	22,9 %	33,7 %	10,8	4,1
5	U Bochum	429	468	9,1 %	24,7 %	31,8 %	7,1	2,2
6	U Münster	509	525	3,1 %	24,6 %	31,6 %	7,1	2,0
7	FernU Hagen	81	99	22,2 %	24,7 %	30,3 %	5,6	0,7
8	U Bonn	429	481	12,1 %	15,4 %	30,1 %	14,8	0,5
8	U Düsseldorf	244	219	-10,2 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
8	U Wuppertal	252	269	6,7 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
11	TU Dortmund	300	326	8,7 %	20,3 %	27,0 %	6,7	-2,6
12	U Siegen	253	234	-7,5 %	22,9 %	23,9 %	1,0	-5,7
13	RWTH Aachen	376	385	2,4 %	16,0 %	23,6 %	7,7	-6,0
14	DSHS Köln	31	32	3,2 %	12,9 %	18,8 %	5,8	-10,9
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		**4.264**	**4.508**	**5,7 %**	**23,3 %**	**31,3 %**	**8,0**	**1,7**
Alle Hochschulen		**8.047**	**8.701**	**8,1 %**	**21,8 %**	**29,6 %**	**7,8**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Höhe des Frauenanteils an den Professor_innen im Jahr 2023.

4.2.2 Professor_innen nach Hochschulart

Die folgenden Auswertungen nehmen die Geschlechterverteilung der Professor_innen auf Hochschulebene und die Entwicklung im Zehnjahresvergleich (2013 und 2023) gegliedert nach den vier Hochschularten Universitäten (ohne Universitätskliniken), Universitätskliniken, HAWs und Kunsthochschulen in den Blick. Zudem erfolgt ein Vergleich der Professorinnenanteile auf der Ebene der einzelnen Hochschulen.

Insgesamt betrachtet sind an den Hochschulen in NRW 8.701 Professuren angesiedelt (Tab. I 4.3). Ihre Anzahl hat in der ausgewählten Dekade einen moderaten Zuwachs von 8,1 % erfahren. Im gleichen Zeitraum hat sich der Frauenanteil ausgehend von etwas über einem Fünftel auf 29,6 % erhöht und ist damit um 7,8 Prozentpunkte gestiegen. Die Anzahl der Professor_innen, die in der Hochschulstatistik mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ oder „ohne Angabe“ aufgeführt sind, fällt mit weniger als fünf Personen sehr klein aus.

Universitäten

An den nordrhein-westfälischen Universitäten gibt es 4.508 Professor_innen, ihre Anzahl hat sich damit zwischen 2013 und 2023 um 244 Professuren erhöht (Tab. I 4.3). Zudem ist der Professorinnenanteil in diesem Zeitraum von 23,3 % auf 31,3 % gestiegen. Dabei unterscheidet sich die Höhe des Frauenanteils an den einzelnen Universitäten deutlich. So bewegen sie sich an den Universitäten Paderborn (40,7 %) und Bielefeld (39,1 %) nahe der 40-%-Marke, und an den Universitäten Köln und Duisburg-Essen liegen sie bei etwa einem Drittel. Demgegenüber unterschreiten die Professorinnenanteile an vier Universitäten den universitären Landesdurchschnitt, da sie unterhalb von 30,0 % liegen. Dabei bildet die Deutsche Sporthochschule Köln das Schlusslicht im Vergleich der Universitäten: Mit einem Anteil von 18,8 % weist sie den niedrigsten Anteil an Professorinnen auf, trotz eines Anstiegs von 5,8 Prozentpunkten seit 2013. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass an den beiden Universitäten mit dem höchsten Frauenanteil, Paderborn und Bielefeld, die Erhöhung des Professorinnenanteils mit einem deutlichen Zuwachs bei der Anzahl der Professuren einhergeht. An ersterer ist die Anzahl der Professuren um 20,2 % und der Frauenanteil um 7,5 Prozentpunkte gestiegen, an letztgenannter zeigt sich ein Zuwachs von 29,3 % bei den Professuren sowie von 13,6 Prozentpunkten beim Frauenanteil. Den höchsten Zugewinn (14,8 Prozentpunkte) verzeichnet die Universität Bonn, wo – ausgehend von einem sehr niedri-

Tab. I 4.4 Professor_innen an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professuren	Klinikum	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	31	32	3,2 %	35,5 %	43,8 %	8,3	14,1
2	UK Essen	77	128	66,2 %	22,1 %	28,1 %	6,0	-1,5
3	UK Köln	95	131	37,9 %	12,6 %	26,0 %	13,3	-3,7
4	UK Bonn	119	149	25,2 %	6,7 %	25,5 %	18,8	-4,1
5	UK Düsseldorf	94	101	7,4 %	14,9 %	24,8 %	9,9	-4,9
6	UK Münster	110	127	15,5 %	16,4 %	22,8 %	6,5	-6,8
7	UK Aachen	103	127	23,3 %	12,6 %	19,7 %	7,1	-9,9
8	UK Ostwestfalen-Lippe	0	18	(-)	(-)	11,1 %	(-)	-18,5
Alle Universitätskliniken		**629**	**813**	**29,3 %**	**14,8 %**	**25,0 %**	**10,2**	**-4,6**
Alle Hochschulen		**8.047**	**8.701**	**8,1 %**	**21,8 %**	**29,6 %**	**7,8**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013 und 2023; eigene Berechnungen; sortiert nach der Höhe des Frauenanteils an den Professor_innen im Jahr 2023.

gen Frauenanteil von 12,1 % – Professorinnen nun mit einem Anteil von 30,1 % vertreten sind. Demgegenüber hat sich der Frauenanteil an der Universität Siegen (23,9 %) kaum erhöht, zugleich ist die Anzahl der Professuren rückläufig.

Universitätskliniken

An den acht Medizinischen Fakultäten der Universitäten sowie den dazugehörigen Universitätskliniken sind 813 Professor_innen tätig (Tab. I 4.4). In den vergangenen zehn Jahren hat sich ihre Anzahl um 29,3 % erhöht. Auch der Anteil der Professorinnen ist um 10,2 Prozentpunkte gestiegen, sodass nunmehr jede vierte Professur mit einer Frau besetzt ist (25,0 %). An den einzelnen Universitätskliniken gestaltet sich die Entwicklung sehr unterschiedlich. Hier lässt sich eine große Spannweite beim Frauenanteil beobachten: Den mit Abstand höchsten Anteil an Professorinnen weist nach wie vor das Universitätsklinikum Bochum auf, das mit 43,8 % sogar die 40-%-Marke überschreitet. Allerdings nimmt die Universität Bochum eine Sonderstellung ein, weil hier die klinisch-praktischen Fächer der Humanmedizin, die einen geringen Professorinnenanteil aufweisen, nicht in der Hochschulstatistik enthalten sind.[17] Die anderen Universitätskliniken liegen mit ihren Frauenanteilen allesamt unterhalb der 30-%-Marke. Jedoch nähert sich hier das Universitätsklinikum Essen mit 28,1 % an, während Professorinnen am Universitätsklinikum Aachen mit 19,7 % knapp zu einem Fünftel vertreten sind. Das neu gegründete Universitätsklinikum Ostwestfalen-Lippe (OWL) der Universität Bielefeld weicht mit einem Professorinnenanteil von 11,1 % negativ vom Landesdurchschnitt ab. Da das Klinikum OWL noch im Aufbau befindlich ist und erst über wenige Professuren verfügt, bleibt abzuwarten, wie sich der Frauenanteil hier entwickeln wird. Mit 18,8 Prozentpunkten verzeichnet das Universitätsklinikum Bonn den höchsten Zuwachs beim Professorinnenanteil auf nun 25,5 %. Am Universitätsklinikum Köln hat sich dieser Anteil in der betrachteten Dekade auf nunmehr 26,0 % verdoppelt.

HAWs

Die HAWs verzeichnen insgesamt 2.988 Professuren; ihre Steigerungsrate entspricht mit 8,3 % etwa dem Landesdurchschnitt (Tab. I 4.5). Der Frauenanteil fällt mit 27,6 % im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus, dies gilt ebenfalls für seine Steigerungsrate von 6,8 Prozentpunkten. Der höchste Frauenanteil bei den Professuren findet sich an der Hochschule für Gesundheit Bochum, die als einzige Hochschule die 50-%-Marke überschreitet (56,6 %). Mit weitem Abstand folgt die Hochschule Düsseldorf, an der immerhin jede dritte Professur mit einer Frau besetzt ist (34,4 %). Auch an den Hochschulen Bielefeld, Ruhr West und an der Fachhochschule Dortmund bewegt sich der Professorinnenanteil oberhalb der 30-%-Marke, während er an den Hochschulen Hamm-Lippstadt, Niederrhein und Bonn-

[17] Im „Bochumer Modell" arbeitet die Medizinische Fakultät mit Kliniken aus der Region zusammen, deren Professuren nicht der Universität zugerechnet werden, sodass nur die vorklinischen und klinisch-theoretischen Professuren der Medizinischen Fakultät in die Hochschulstatistik einfließen.

Rhein-Sieg knapp darunter liegt. In der Schlussgruppe der HAWs, der Hochschule Bochum (20,5 %), der Fachhochschule Aachen (20,2 %) und der Westfälischen Hochschule (19,8 %), liegt der Frauenanteil lediglich bei einem Fünftel. Auch bei den HAWs lässt sich zwischen 2013 und 2023 eine Erhöhung beim Frauenanteil beobachten, die auf der Ebene der einzelnen HAWs jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. So weisen die Hochschule Ruhr West (10,6 Prozentpunkte) und die Fachhochschule Südwestfalen (10,2 Prozentpunkte) die höchsten Steigerungsraten auf, gefolgt von der Hochschule Düsseldorf und der Technischen Hochschule Köln mit einem Zuwachs von je 8,9 Prozentpunkten. In Kontrast hierzu stagniert der Professorinnenanteil

Tab. I 4.5 Professor_innen an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professuren	HAW	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	19	53	178,9 %	52,6 %	56,6 %	4,0	27,0
2	HS Düsseldorf	184	186	1,1 %	25,5 %	34,4 %	8,9	4,8
3	HS Bielefeld	201	230	14,4 %	28,4 %	31,7 %	3,4	2,1
4	HS Ruhr West	59	110	86,4 %	20,3 %	30,9 %	10,6	1,3
5	FH Dortmund	227	215	-5,3 %	25,1 %	30,2 %	5,1	0,6
6	HS Hamm-Lippstadt	61	107	75,4 %	21,3 %	29,9 %	8,6	0,3
7	HS Niederrhein	251	245	-2,4 %	23,5 %	29,8 %	6,3	0,2
8	HS Bonn-Rhein-Sieg	137	145	5,8 %	24,1 %	29,7 %	5,6	0,0
9	TH Köln	412	389	-5,6 %	19,9 %	28,8 %	8,9	-0,8
10	FH Münster	244	291	19,3 %	19,7 %	27,1 %	7,5	-2,5
11	FH Südwestfalen	176	176	0,0 %	14,2 %	24,4 %	10,2	-5,2
12	HS Rhein-Waal	79	121	53,2 %	22,8 %	23,1 %	0,4	-6,5
13	TH Ostwestfalen-Lippe	165	159	-3,6 %	18,8 %	22,0 %	3,2	-7,6
14	HS Bochum	139	151	8,6 %	16,5 %	20,5 %	4,0	-9,1
15	FH Aachen	220	233	5,9 %	14,1 %	20,2 %	6,1	-9,4
16	HS Westfälische	185	177	-4,3 %	14,1 %	19,8 %	5,7	-9,8
Alle HAWs		**2.759**	**2.988**	**8,3 %**	**20,7 %**	**27,6 %**	**6,8**	**-2,0**
Alle Hochschulen		**8.047**	**8.701**	**8,1 %**	**21,8 %**	**29,6 %**	**7,8**	**(-)**

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

Tab. I 4.6 Professor_innen an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang Professuren	Kunsthochschule	Professor_innen			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	Kunstakademie Düsseldorf	36	33	-8,3 %	13,9 %	60,6 %	46,7	31,0
2	Kunstakademie Münster	23	21	-8,7 %	39,1 %	52,4 %	13,3	22,8
3	Kunst-HS für Medien Köln	31	31	0,0 %	32,3 %	45,2 %	12,9	15,5
4	Folkwang U der Künste	98	90	-8,2 %	24,5 %	34,4 %	10,0	4,8
5	HS für Musik und Tanz Köln	116	115	-0,9 %	26,7 %	33,0 %	6,3	3,4
6	HS für Musik Detmold	50	57	14,0 %	22,0 %	26,3 %	4,3	-3,3
7	Robert Schumann HS Düsseldorf	41	45	9,8 %	14,6 %	22,2 %	7,6	-7,4
Alle Kunsthochschulen		**395**	**392**	**-0,8 %**	**24,3 %**	**35,5 %**	**11,2**	**5,8**
Alle Hochschulen		**8.047**	**8.701**	**8,1 %**	**21,8 %**	**29,6 %**	**7,8**	**(-)**

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

an der Hochschule Rhein-Waal; obwohl die Anzahl der Professuren mit 53,2 % deutlich gestiegen ist, hat es seit zehn Jahren kaum eine Veränderung (0,4 Prozentpunkte) beim Frauenanteil gegeben.

Kunsthochschulen

Die Kunsthochschulen in Landesträgerschaft bilden mit nur 392 Professor_innen die kleinste Hochschulart. Ihre Anzahl hat sich zwischen 2013 und 2023 – anders als bei den anderen Hochschularten – kaum verändert (Tab. I 4.6). Der Frauenanteil ist hingegen um 11,2 Prozentpunkte auf nunmehr über ein Drittel (35,5 %) überdurchschnittlich angestiegen. Damit weisen die Kunsthochschulen nicht nur den höchsten Professorinnenanteil auf, auch der Abstand zum Landesdurchschnitt hat sich gegenüber 2013 noch einmal vergrößert. An der Kunstakademie Düsseldorf (60,6 %) und an der Kunstakademie Münster (52,4 %) bilden Frauen inzwischen sogar die Mehrheit der Professor_innen. Vor allem die Entwicklung an der Kunstakademie Düsseldorf ist bemerkenswert, da sich hier der Frauenanteil im Zehnjahresverlauf um 46,7 Prozentpunkte erhöht hat, obwohl die Anzahl der Professuren im Betrachtungszeitraum sogar sinkt. Auch an der Kunstakademie Münster und der Kunsthochschule für Medien Köln zeigt sich mit 13,3 bzw. 12,9 Prozentpunkten eine deutliche Zunahme beim Professorinnenanteil. Bei letzterer liegt der Frauenanteil an den Professuren bei überdurchschnittlichen 45,2 %. An der Folkwang Universität der Künste sind Professorinnen mit 34,4 % vertreten, und an der Hochschule für Musik und Tanz Köln stellen sie ein Drittel. Bei den beiden auf Musik spezialisierten Hochschulen fällt der Professorinnenanteil am niedrigsten aus. Trotz einer Aufstockung bei der Anzahl der Professuren ist der Frauenanteil an der Hochschule für Musik Detmold lediglich um 4,3 Prozentpunkte auf 26,3 % gestiegen. Ähnlich gestaltet sich die Entwicklung an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, bei der trotz einer Steigerung um 7,6 Prozentpunkte Professorinnen mit einem Anteil von 22,2 % weiterhin deutlich in der Unterzahl sind.

4.3 WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL OHNE PROFESSUR

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur bildet die größte Beschäftigtengruppe an den nordrhein-westfälischen Hochschulen (vgl. Tab. I 4.1). Diese auch als akademischer Mittelbau bezeichnete Statusgruppe ist durch eine heterogene Personalstruktur und durch überwiegend unsichere Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet. Frauen sind hier mit einem Anteil von 46,0 % an den hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten fast paritätisch vertreten, zudem gehören rund 30 Beschäftigte mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ oder ohne Geschlechtsangabe dieser Personalgruppe an.

In Bezug auf die Repräsentanz von Frauen im akademischen Mittelbau zeigen sich Geschlechterungleichheiten bei den Beschäftigungsbedingungen und den Personalgruppen. Diese werden nachfolgend im Hinblick auf die Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse, den Beschäftigungsumfang und die Verdienststruktur erstmals in Teil I des Gender-Reports aufgenommen.[18] Im Anschluss erfolgt die Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile an den akademischen Mittelbaubeschäftigten auf der Ebene der einzelnen Hochschulen.

4.3.1 Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen des akademischen Mittelbaus

Im Folgenden werden zunächst die Personalgruppen der hauptberuflichen akademischen Beschäftigten ohne Professur sowie der nebenberuflich beschäftigten Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte im Hinblick auf ihre Geschlechterverteilung nach Hochschulart dargestellt. In den anschließenden Abschnitten befasst sich die geschlechterbezogene Analyse ausschließlich mit dem hauptberuflichen akademischen Mittelbau und nimmt die Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung – Dienstverhältnis, Arbeitszeit, Befristung, Verdienst – in den Blick.

Personalgruppen nach Hochschulart

Neben den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur sind Mittelbauangehörige an den Hochschulen auch nebenberuflich als Lehrbeauftragte oder als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte tätig. Diese drei Personalgruppen sind sehr unterschiedlich auf die einzelnen Hochschularten verteilt (Tab. I 4.7). Während das hauptberufliche Personal an den Medizinischen

[18] Die hier folgenden Auswertungen schließen an die Teilstudie III zu Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau des Gender-Reports 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022: 259ff.) an.

Tab. I 4.7 Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Hochschulart	Hochschulart in %	Personalgruppe	Personalgruppe in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)		Hauptberufliches Personal ohne Professur	68,0 %	29.255	41,5 %
		Lehrbeauftragte	12,3 %	5.302	44,3 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	19,7 %	8.492	52,4 %
	61,6 %	**Gesamt**	**100 %**	**43.049**	**44,0 %**
Medizinische Fakultäten		Hauptberufliches Personal ohne Professur	93,9 %	13.371	56,1 %
		Lehrbeauftragte	0,9 %	122	40,2 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	5,3 %	754	67,2 %
	20,4 %	**Gesamt**	**100 %**	**14.247**	**56,6 %**
HAWs		Hauptberufliches Personal ohne Professur	48,5 %	5.489	44,7 %
		Lehrbeauftragte	33,0 %	3.736	37,0 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	18,5 %	2.097	45,4 %
	16,2 %	**Gesamt**	**100 %**	**11.322**	**42,3 %**
Kunsthochschulen		Hauptberufliches Personal ohne Professur	24,4 %	312	47,4 %
		Lehrbeauftragte	70,5 %	902	38,9 %
		Wissenschaftliche Hilfskräfte	5,1 %	65	53,8 %
	1,8 %	**Gesamt**	**100 %**	**1.279**	**41,8 %**

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

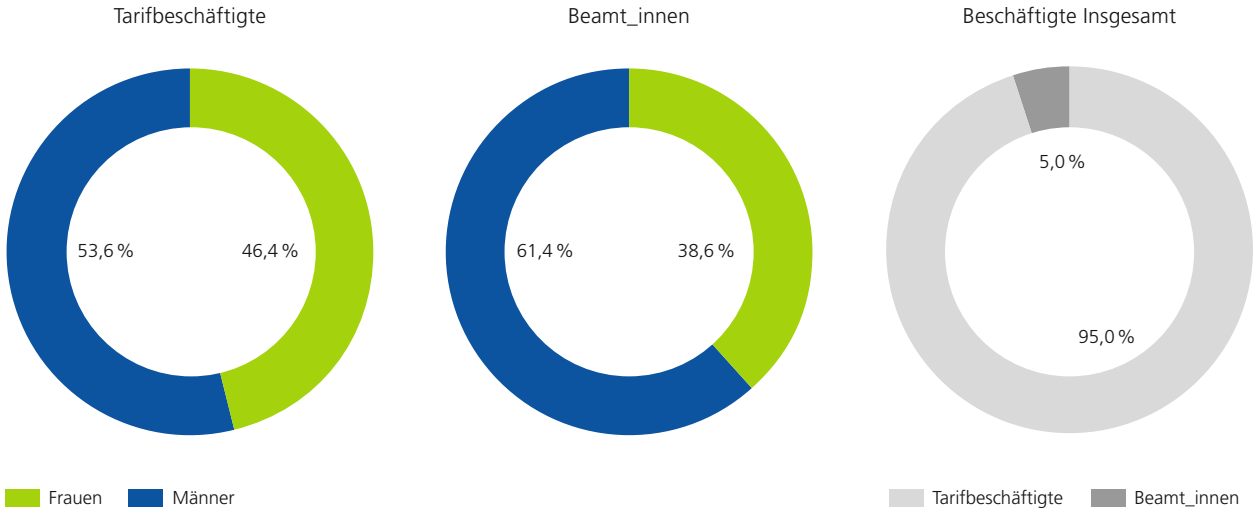

Abb. I 4.3 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Dienstverhältnis und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 46.003 Tarifbeschäftigte, 2.424 Beamt_innen)

Fakultäten mit 93,9 % klar dominiert und an den Universitäten eine Zweidrittelmehrheit von 68,0 % stellt, sind an den HAWs weniger als die Hälfte der Mittelbauangehörigen hauptberuflich beschäftigt. An den Kunsthochschulen liegt dieser Anteil sogar nur bei knapp einem Viertel. Stattdessen bilden Lehrbeauftragte mit 70,5 % einen Großteil des akademischen Mittelbaus an den Kunsthochschulen und zumindest ein Drittel

an den HAWs. Auch die Geschlechterverteilung an den Personalgruppen gestaltet sich je nach Hochschulart unterschiedlich. Im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sind Frauen – mit Ausnahme der HAWs – überwiegend in der Mehrheit. Ihr Anteil übersteigt dabei deutlich den Frauenanteil beim hauptberuflichen Personal. An den HAWs liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften mit 45,4 % hingegen nur leicht darüber. Bei den Lehrbeauftragten sind Frauen an allen Hochschularten in der Unterzahl. An den HAWs und den Kunsthochschulen, wo Lehrbeauftragte anteilig stark ins Gewicht fallen, wird die 40-%-Marke nicht erreicht.

Dienstverhältnis

Die hauptberuflichen akademischen Mittelbauangehörigen können im Beamt_innenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt sein, wobei sich letzteres auf die nach Tarif beschäftigten Mitarbeiter_innen bezieht. Anders als in den Statusgruppen der Professor_innen und der MTV bildet das Beamt_innenverhältnis hier eine Ausnahme: Nur 5,0 % des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur sind verbeamtet; die weitaus meisten gehören demnach der Gruppe der Tarifbeschäftigten an (Abb. I 4.3). Insbesondere das Beamt_innenverhältnis auf Lebenszeit ist mit Privilegien verbunden, etwa im Hinblick auf spätere Versorgungsansprüche. Frauen sind in der gesamten Gruppe der Beamt_innen mit einem Anteil von 38,6 % jedoch unterrepräsentiert. Die Differenz zu ihrem Anteil an den Tarifbeschäftigten (46,4 %) beträgt 7,8 Prozentpunkte.

Beschäftigungsverhältnisse

Die Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind durch eine hohe Anzahl an Befristungen geprägt. Dies gilt ebenfalls für den Mittelbau an den NRW-Hochschulen: Hier sind mehr als drei Viertel auf Zeit, d. h. befristet beschäftigt; nur 23,7 % verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Tab. I 4.8). Geschlechterunterschiede sind in der Gesamtbetrachtung minimal: So liegt der Anteil von Frauen mit einem Beschäftigungsverhältnis auf Dauer fast gleichauf mit ihrem Anteil an befristeten Stellen.

Eine abgeschlossene Promotion erhöht die Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag: Während 42,7 % der Postdoc-Beschäftigten eine Stelle auf Dauer innehaben, trifft dies nur auf 14,5 % der Nichtpromovierten zu. Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich jedoch, dass promovierte Frauen bei den Beschäftigungsverhältnissen auf Dauer unterdurchschnittlich vertreten sind: Während sie fast die Hälfte der befristet beschäftigten Postdocs stellen (47,4 %), beträgt ihr Anteil an den auf Dauer Beschäftigten lediglich 42,9 %. Ohne Promotion haben Frauen hingegen sogar überdurchschnittlich häufig eine der (vergleichsweise wenigen) unbefristeten Stellen inne und sind hier sogar mehrheitlich (50,7 %) vertreten. Eine mögliche Erklärung kann der höhere Anteil von Frauen im Wissenschaftsmanagement an den Hochschulen sein, da diese Stellen nicht zwingend eine Promotion voraussetzen.

Tab. I 4.8 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und Qualifikation an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Qualifikation	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Mit Promotion	Auf Dauer	42,7 %	6.772	42,9 %
	Auf Zeit	57,3 %	9.089	47,4 %
	Gesamt	**100 %**	**15.861**	**45,5 %**
Ohne Promotion	Auf Dauer	14,5 %	4.714	50,7 %
	Auf Zeit	85,5 %	27.852	45,4 %
	Gesamt	**100 %**	**32.566**	**46,2 %**
Insgesamt	Auf Dauer	23,7 %	11.486	46,1 %
	Auf Zeit	76,3 %	36.941	45,9 %
	Gesamt	**100 %**	**48.427**	**46,0 %**

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

Tab. I 4.9 Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professur nach ausgewählten Personalgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Anzahl	Anteil Personalgruppe in %	Frauenanteil in %
Wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen auf Dauer	9.714	21,2 %	44,4 %
Wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen auf Zeit	36.189	78,8 %	45,7 %
Wiss. und künstl. Mitarbeiter_innen gesamt	**45.903**	**100 %**	**45,5 %**
Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Dauer	1.770	75,3 %	55,3 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Zeit	581	24,7 %	60,4 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben gesamt	**2.351**	**100 %**	**56,6 %**
Dozent_innen und Assistent_innen auf Dauer	2	1,2 %	50,0 %
Dozent_innen und Assistent_innen auf Zeit	171	98,8 %	38,0 %
Dozent_innen und Assistent_innen gesamt	**173**	**100 %**	**38,2 %**
Insgesamt auf Dauer	11.486	23,7 %	46,1 %
Insgesamt auf Zeit	36.941	76,3 %	45,9 %
Insgesamt	**48.427**	**100 %**	**46,0 %**

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

Tab. I 4.10 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsverhältnis und Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Hochschulart	Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigungsverhältnis in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	Auf Dauer	18,0 %	5.254	44,5 %
	Auf Zeit	82,0 %	24.001	40,9 %
	Gesamt	**100 %**	**29.255**	**41,5 %**
Medizinische Fakultäten	Auf Dauer	26,5 %	3.539	48,5 %
	Auf Zeit	73,5 %	9.832	58,9 %
	Gesamt	**100 %**	**13.371**	**56,1 %**
HAWs	Auf Dauer	45,4 %	2.494	46,3 %
	Auf Zeit	54,6 %	2.995	43,3 %
	Gesamt	**100 %**	**5.489**	**44,7 %**
Kunsthochschulen	Auf Dauer	63,8 %	199	43,2 %
	Auf Zeit	36,2 %	113	54,9 %
	Gesamt	**100 %**	**312**	**47,4 %**
Insgesamt	Auf Dauer	23,7 %	11.486	46,1 %
	Auf Zeit	76,3 %	36.941	45,9 %
	Gesamt	**100 %**	**48.427**	**46,0 %**

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

Mit Blick auf die zwei größeren Personalgruppen innerhalb des hauptberuflichen Personals[19] zeigt sich eine gegenläufige Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse (Tab. I 4.9): Während die 45.903 wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen überwiegend auf Zeit beschäftigt sind (78,8 %), haben drei Viertel der 2.351 LfbAs eine unbefristete Stelle inne (75,3 %). Frauen sind unter den unbefristeten LfbAs jedoch unterrepräsentiert, da ihr Anteil von 55,3 % an den auf Dauer Beschäftigten deutlich unter ihrem Anteil (60,4 %) an

[19] Die dritte Personalgruppe der Dozent_innen und Assistent_innen wird aufgrund ihrer geringen Beschäftigtenzahl (173) und dienstrechtlicher Besonderheiten hier nicht weiter betrachtet.

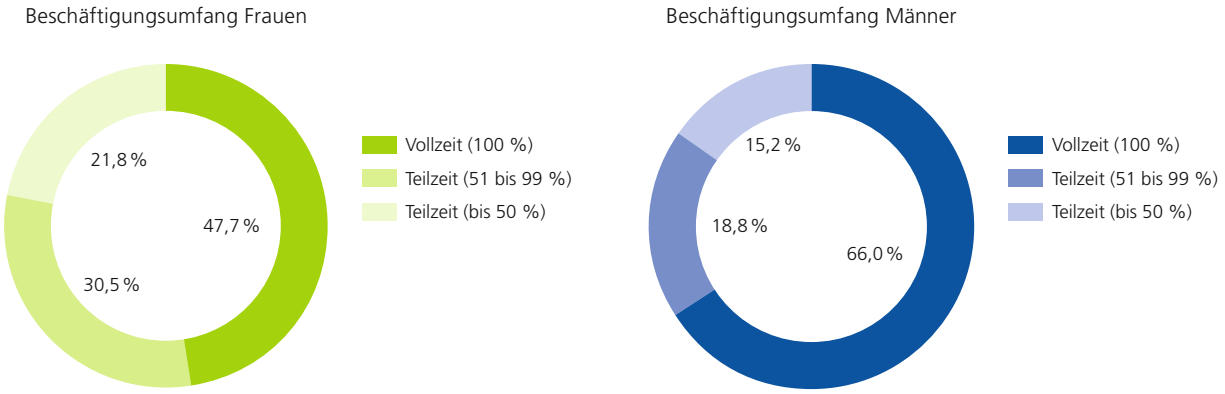

Abb. I 4.4 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 22.259 Frauen, 26.168 Männer)

den auf Zeit Beschäftigten liegt. Auch in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen liegt der Anteil der Frauen bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen leicht unterhalb ihres Anteils an den auf Zeit Beschäftigten.

Die Unterteilung nach Hochschulart ergibt, dass der höchste Anteil an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (63,8 %) an den Kunsthochschulen zu finden ist (Tab. I 4.10). Die Kunsthochschulen stellen insofern eine Besonderheit dar, als die Anzahl der hauptberuflichen Mittelbauangehörigen mit 312 Beschäftigten sehr klein ist und überwiegend Lehrbeauftragte einen großen Teil der Aufgaben im Mittelbau übernehmen. Frauen sind hier auf den unbefristeten Stellen mit einem Anteil von 43,2 % deutlich unterrepräsentiert, bei den Beschäftigten auf Zeit sind sie demgegenüber mehrheitlich vertreten (54,9 %). An den HAWs haben 45,4 % der hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten eine unbefristete Stelle inne. Der Frauenanteil liegt hier bei 46,3 % in den unbefristeten und bei 43,3 % in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Den mit Abstand größten Anteil an befristeten Stellen im Mittelbau gibt es an den Universitäten (82,0 %), unbefristete Beschäftigungsverhältnisse machen hier gerade einmal 18,0 % aus. Auch an den Universitäten fällt der Frauenanteil von 44,5 % bei den dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen höher aus als bei den befristeten Stellen (40,9 %). An den Medizinischen Fakultäten ist die Befristungsquote mit 73,5 % ebenfalls sehr hoch. Die Medizinischen Fakultäten weisen insgesamt einen hohen Frauenanteil von 56,1 % auf, bei den befristet Beschäftigten liegt er mit 58,9 % etwas höher. Demgegenüber sind Frauen bei den Stellen auf Dauer mit 48,5 % unterrepräsentiert.

Beschäftigungsumfang

Die Gruppe des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus weist nicht nur eine hohe Befristungsquote auf, sondern auch einen hohen Anteil an Teilzeitverträgen. So liegt im Jahr 2023 die Teilzeitquote dieser Beschäftigtengruppe – bezogen auf einen vertraglichen Beschäftigungsumfang von unter 100 % – bei 42,4 % (Tab. I 4.11). Die Betrachtung der (bezahlten) Arbeitszeit lässt deutliche Geschlechterunterschiede sichtbar werden (Abb. I 4.4): So haben zwei Drittel der Männer (66,0 %) eine Vollzeitstelle inne, bei den Frauen sind es weniger als die Hälfte (47,7 %). Des Weiteren zeigt sich, dass im Durchschnitt ein höherer Anteil von Frauen (21,8 %) lediglich mit einer vertraglichen Arbeitszeit bis maximal 50,0 % beschäftigt ist, bei den Männern sind es 15,2 %.

Diese Geschlechterunterschiede beim Beschäftigungsumfang lassen sich an allen Hochschularten beobachten, wobei sich eine unterschiedliche Ausstattung mit Vollzeitstellen zeigt (Tab. I 4.11). Der höchste Anteil an Vollzeitstellen (63,2 %) findet sich an den Medizinischen Fakultäten, an den Universitäten beträgt er 56,2 % und an den HAWs 52,2 %. An den Kunsthochschulen sind die Voll- und Teilzeitstellen hälftig verteilt. Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten liegt an allen Hochschularten deutlich unterhalb des Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten. Am größten ist die Differenz an den Medizinischen Fakultäten und den HAWs (jeweils rund 24 Prozentpunkte). Während an den Medizinischen Fakultäten – aufgrund des höheren Frauen- und Vollzeitanteils – immerhin fast die Hälfte der Vollzeitstellen mit einer Frau besetzt ist (47,4 %), trifft dies an den Universitäten nur auf jede dritte Vollzeitstelle zu (34,1 %).

Tab. I 4.11 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Beschäftigungsumfang und Hochschulart an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Hochschulart	Beschäftigungsumfang	Beschäftigungsumfang in %	Anzahl	Frauenanteil in %
Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)	100 %	56,2 %	16.435	34,1 %
	bis 99 %	43,8 %	12.820	51,1 %
	Gesamt	**100 %**	**29.255**	**41,5 %**
Medizinische Fakultäten	100 %	63,2 %	8.451	47,4 %
	bis 99 %	36,8 %	4.920	71,1 %
	Gesamt	**100 %**	**13.371**	**56,1 %**
HAWs	100 %	52,2 %	2.863	33,4 %
	bis 99 %	47,8 %	2.626	57,0 %
	Gesamt	**100 %**	**5.489**	**44,7 %**
Kunsthochschulen	100 %	50,0 %	156	41,7 %
	bis 99 %	50,0 %	156	53,2 %
	Gesamt	**100 %**	**312**	**47,4 %**
Insgesamt	100 %	57,6 %	27.905	38,1 %
	bis 99 %	42,4 %	20.522	56,7 %
	Gesamt	**100 %**	**48.427**	**46,0 %**

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

Verdienstunterschiede

Die Verdienststruktur im hauptberuflichen akademischen Mittelbau wird nach Dienstverhältnis unterschieden. Für die Tarifbeschäftigten gelten die Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), für die Beamt_innen die Besoldungsgruppen der A-Besoldung. Für beide Gruppen lassen sich deutliche Geschlechterungleichheiten feststellen.

Die Tarifbeschäftigten im Mittelbau verteilen sich auf die sieben Entgeltgruppen E9–E15, wobei die Höhe des Gehalts mit der Höhe der Entgeltgruppe steigt. Außertariflich vereinbarte Gehälter sowie der an den Universitätskliniken ebenfalls angewendete Tarifvertrag für Ärzt_innen werden der Kategorie „Sonstige Einstufung" zugeordnet. Diese ist vor allem an den Medizinischen Fakultäten und Kunsthochschulen verbreitet (vgl. hierzu Kortendiek et al. 2022: 307ff.). Differenziert werden die Entgeltgruppen primär nach den hochschulischen Abschlüssen. So ist für die Entgeltgruppen E9–E12 mindestens ein Fachhochschulabschluss erforderlich, während ab E13 ein universitärer bzw. wissenschaftlicher oder künstlerischer Hochschulabschluss notwendig ist. Führungspositionen werden in der Regel mit E14 oder E15 vergütet. An den HAWs sind die Entgeltgruppen E9–E12 üblich. Innerhalb dieser Gruppen gibt es deutliche Unterschiede mit Blick auf das Geschlechterverhältnis (Abb. I 4.5). So dominiert der Frauenanteil in E9 mit einem Wert von 90,2 % erheblich, auch wenn diese Entgeltgruppe im Mittelbau selten vergeben wird, wohingegen der Frauenanteil in E10 mit 43,1 % deutlich geringer ausfällt. Der Vergleich zwischen E11 und E12 zeigt ebenfalls ein Absinken des Frauenanteils: Während in E11 mit einem Frauenanteil von 48,3 % fast Geschlechterparität erreicht wird, sind Frauen in E12 lediglich mit einem Anteil von 39,6 % vertreten. In den drei höchsten Entgeltgruppen lässt sich ein stetiger Rückgang des Frauenanteils mit der Erhöhung der Entgeltgruppe feststellen. So verzeichnet E13 einen Frauenanteil von 45,8 %, der dann auf 41,9 % in E14 absinkt und mit 32,7 % nur noch bei knapp einem Drittel in der höchsten Entgeltgruppe E15 liegt. Frauen sind damit in leitenden Positionen im Mittelbau deutlich unterrepräsentiert.

Für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beamt_innen ohne Professur richtet sich die Höhe der Vergütung nach der Einstufung in die Besoldungsgruppen A12–A16, wobei letztere die höchste Besoldungsgruppe ist. Es zeigt sich, dass bei den Beamt_innen deutliche geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten existieren (Abb. I 4.6): So nimmt mit Höhe der Besoldungsgruppe der Frauenanteil kontinuierlich ab. Sind Frauen in A12 zu fast zwei Dritteln (64,8 %) vertreten, sinkt ihr Anteil in A13 auf 43,8 % und in A14 auf 32,9 %. In den höchsten Besoldungsgruppen A15/A16 erreicht der

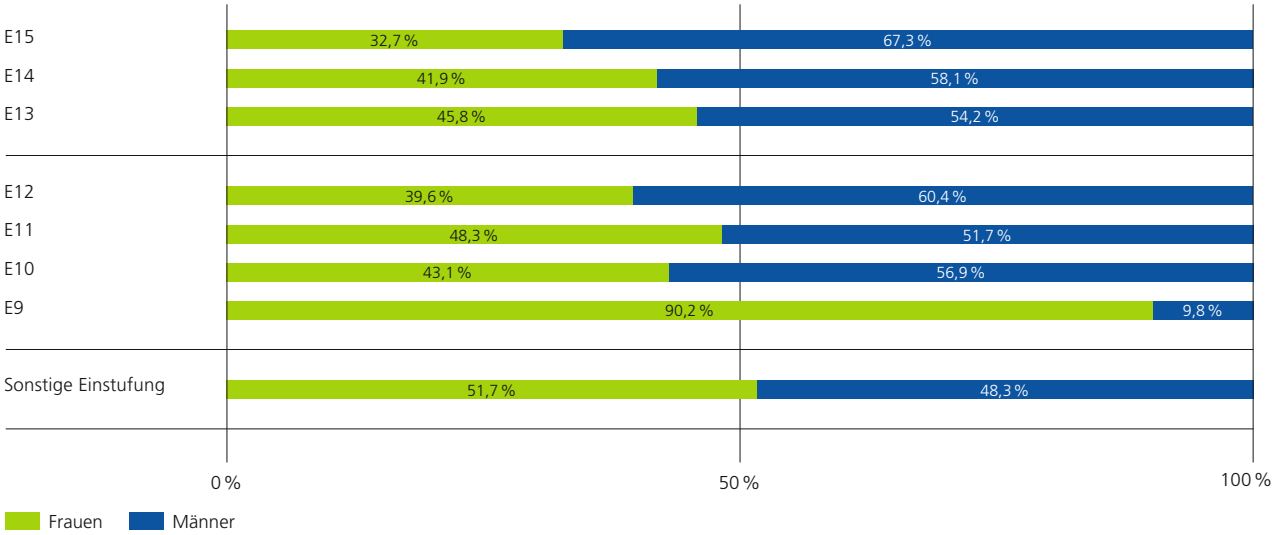

Abb. I 4.5 Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 46.003)

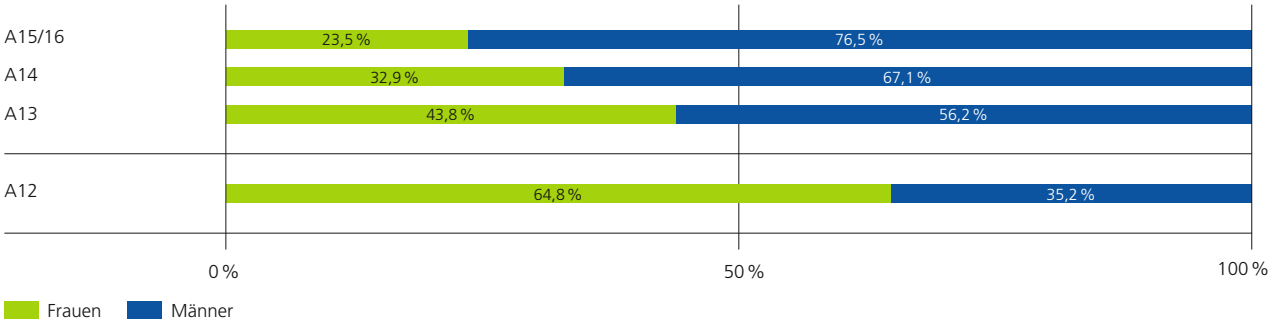

Abb. I 4.6 Hauptberufliches wissenschaftlich-künstlerisches Personal ohne Professur (Beamt_innen) nach Entgeltgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. N = 2.424. Zusammenfassung A15/A16 und „Sonstige Einstufung" ohne Darstellung aufgrund geringer Fallzahlen)

Frauenanteil lediglich 23,5 % und liegt somit unter einem Viertel.

4.3.2 Der akademische Mittelbau nach Hochschulart

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung im akademischen Mittelbau, differenziert nach Hochschulart und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen, beleuchtet. Dabei wird auch die Entwicklung des Frauenanteils im Zehnjahresvergleich in den Blick genommen.

Universitäten

Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt an den Universitäten (ohne Universitätskliniken) mit einem Anteil von 41,5 % knapp über der 40-%-Marke und somit um 4,6 Prozentpunkte unterhalb des landesweiten Durchschnitts (Tab. I 4.12). Bezogen auf den akademischen Mittelbau sind die Universitäten somit die Hochschulart mit dem niedrigsten Frauenanteil. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich beim Anteil der Frauen zwar ein Zuwachs von 3,9 Prozentpunkten, doch fällt dieser ebenfalls etwas geringer aus als im NRW-Durchschnitt.

Bei der Betrachtung der einzelnen Universitäten zeigt sich eine hohe Spannweite in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen. So verzeichnet die Universität Köln mit 50,1 % den höchsten Frauenanteil, während die RWTH Aachen mit 29,2 % den niedrigsten Anteil aufweist. Insgesamt zehn der 14 Universitäten bewegen sich beim Frauenanteil oberhalb der 40-%-Marke, dabei liegt er neben der Universität Köln auch an der Universität Bielefeld, der Deutschen Sporthochschule

Tab. I 4.12 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Universität	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	U Köln	2.299	2.695	17,2 %	45,7 %	50,1 %	4,4	4,1
2	U Bielefeld	1.351	1.855	37,3 %	45,7 %	49,1 %	3,4	3,1
3	DSHS Köln	296	297	0,3 %	46,3 %	48,8 %	2,5	2,9
4	FernU Hagen	399	633	58,6 %	39,1 %	47,7 %	8,6	1,7
5	U Düsseldorf	1.295	1.536	18,6 %	44,5 %	45,7 %	1,2	-0,3
6	U Paderborn	1.110	1.451	30,7 %	37,9 %	44,7 %	6,8	-1,2
7	U Bonn	2.414	2.823	16,9 %	39,8 %	44,2 %	4,5	-1,7
8	U Münster	2.907	2.959	1,8 %	39,6 %	44,1 %	4,5	-1,9
9	U Duisburg-Essen	2.224	2.370	6,6 %	41,8 %	43,8 %	2,0	-2,2
10	U Wuppertal	861	1.334	54,9 %	37,6 %	42,7 %	5,1	-3,2
11	TU Dortmund	1.768	2.188	23,8 %	35,1 %	39,5 %	4,4	-6,4
12	U Bochum	2.421	2.975	22,9 %	36,5 %	39,4 %	2,9	-6,6
13	U Siegen	888	1.101	24,0 %	33,7 %	38,4 %	4,7	-7,5
14	RWTH Aachen	4.210	5.038	19,7 %	25,2 %	29,2 %	4,0	-16,7
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		**24.443**	**29.255**	**19,7 %**	**37,6 %**	**41,5 %**	**3,9**	**-4,4**
Alle Hochschulen		**38.052**	**48.427**	**27,3 %**	**41,4 %**	**46,0 %**	**4,6**	**(-)**

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

Tab. I 4.13 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professur an Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberufl. wiss. Personal	Klinikum	Hauptberufl. wiss. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	228	226	-0,9 %	52,2 %	58,8 %	6,7	12,9
1	UK Düsseldorf	1.534	2.352	53,3 %	49,7 %	58,8 %	9,2	12,9
3	UK Köln	1.896	2.509	32,3 %	54,0 %	57,0 %	3,0	11,0
4	UK Bonn	1.687	2.356	39,7 %	51,0 %	55,8 %	4,8	9,9
5	UK Duisburg-Essen	1.204	1.719	42,8 %	54,3 %	55,1 %	0,8	9,2
6	UK Aachen	1.600	2.029	26,8 %	52,0 %	54,6 %	2,6	8,6
7	UK Münster	1.807	2.180	20,6 %	49,4 %	54,6 %	5,2	8,6
Alle Universitätskliniken		**9.956**	**13.371**	**34,3 %**	**51,6 %**	**56,1 %**	**4,5**	**10,2**
Alle Hochschulen		**38.052**	**48.427**	**27,3 %**	**41,4 %**	**46,0 %**	**4,6**	**(-)**

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

Köln und der FernUniversität Hagen über dem NRW-Mittelwert. In der betrachteten Dekade zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an allen Universitäten eine aufsteigende Tendenz: So verzeichnen insbesondere die FernUniversität Hagen mit 8,6 Prozentpunkten sowie die Universitäten Paderborn und Wuppertal (6,8 bzw. 5,1 Prozentpunkte) Zuwächse bei den Frauenanteilen im akademischen Mittelbau. Demgegenüber fällt die Steigerungsrate an der Universität Düsseldorf mit 1,2 Prozentpunkten besonders niedrig aus, gleichwohl bewegt sich der Frauenanteil von 45,7 % in etwa auf dem Niveau des Landesdurchschnitts.

Universitätskliniken

Frauen stellen mit einem Anteil von 56,1 % an den Universitätskliniken des Landes mehr als die Hälfte der akademischen Mittelbaubeschäftigten (Tab. I 4.13); dieser Wert liegt um 10,2 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt. Dabei unterscheiden sich die einzelnen Universitätskliniken in Bezug auf den Frauenanteil nur wenig. So weisen die Universitätskliniken Bochum und Düsseldorf mit 58,8 % den höchsten Frauenanteil auf, während die Universitätskliniken Aachen und Münster mit 54,6 % den geringsten Anteil verzeichnen. Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass sich die Beteiligung von Frauen an allen Universitätskliniken erhöht hat, wobei sich die Steigerungsraten zwischen 9,2 Prozentpunkten (Universitätsklinikum Düsseldorf) und 0,8 Prozentpunkten (Universitätsklinikum Duisburg-Essen) bewegen.

HAWs

Frauen sind im akademischen Mittelbau an den HAWs mit einem Anteil von 44,7 % auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten, auch wenn sich ihr Anteil seit 2013 um 6,3 Prozentpunkte erhöht hat (Tab. I 4.14). Mit Blick auf die einzelnen Hochschulen wird eine starke Spreizung beim Frauenanteil sichtbar: So weist die Hochschule für Gesundheit Bochum mit 84,5 % einen besonders hohen Frauenanteil auf, mit Abstand folgen die Hochschulen Niederrhein (59,5 %) und Rhein-Waal (51,5 %). An sieben weiteren HAWs bewegen sich die Frauenanteile zwischen 46,8 % und 43,2 %, während die 40-%-Marke an den übrigen HAWs verfehlt wird. Das Schlusslicht bilden die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (35,1 %) und die Fachhochschule Aachen (34,9 %). Im Zehnjahresvergleich zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: So haben sieben HAWs einen hohen Zugewinn beim Frauenanteil erfahren, wobei die Fachhochschule Dortmund mit einer Steigerungsrate von 18,6 Prozentpunkten hervorsticht. Im Gegensatz dazu zeigt sich an drei HAWs eine rückläufige Entwicklung. Den höchsten Rückgang verzeichnet hierbei die Hochschule Rhein-Waal: Hier ist der Frauenanteil am akademischen Mittelbau um -5,0 Prozentpunkte gesunken.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen ist die kleine Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur zwischen 2013 und 2023 um 65,1 %

Tab. I 4.14 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	HAW	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Gesundheit	43	148	244,2 %	83,7 %	84,5 %	0,7	38,5
2	HS Niederrhein	312	400	28,2 %	58,0 %	59,5 %	1,5	13,5
3	HS Rhein-Waal	76	194	155,3 %	56,6 %	51,5 %	-5,0	5,6
4	HS Bielefeld	237	400	68,8 %	46,4 %	46,8 %	0,3	0,8
5	HS Bonn-Rhein-Sieg	208	376	80,8 %	47,1 %	46,3 %	-0,8	0,3
6	FH Münster	366	553	51,1 %	41,0 %	45,6 %	4,6	-0,4
7	TH Köln	640	788	23,1 %	39,2 %	45,3 %	6,1	-0,7
8	FH Südwestfalen	55	421	665,5 %	45,5 %	43,9 %	-1,5	-2,0
9	HS Bochum	137	195	42,3 %	31,4 %	43,6 %	12,2	-2,4
10	HS Hamm-Lippstadt	35	148	322,9 %	40,0 %	43,2 %	3,2	-2,7
11	FH Dortmund	193	314	62,7 %	20,2 %	38,9 %	18,6	-7,1
12	HS Düsseldorf	234	258	10,3 %	29,5 %	38,0 %	8,5	-8,0
13	HS Westfälische	261	356	36,4 %	29,5 %	37,6 %	8,1	-8,3
14	HS Ruhr West	63	195	209,5 %	25,4 %	36,4 %	11,0	-9,6
15	TH Ostwestfalen-Lippe	266	316	18,8 %	25,9 %	35,1 %	9,2	-10,8
16	FH Aachen	338	427	26,3 %	31,7 %	34,9 %	3,2	-11,1
Alle HAWs		**3.464**	**5.489**	**58,5 %**	**38,3 %**	**44,7 %**	**6,3**	**-1,3**
Alle Hochschulen		**38.052**	**48.427**	**27,3 %**	**41,4 %**	**46,0 %**	**4,6**	**(-)**

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

Tab. I 4.15 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal	Kunsthochschule	Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Musik Detmold	37	65	75,7 %	43,2 %	58,5 %	15,2	12,5
2	HS für Musik und Tanz Köln	27	63	133,3 %	55,6 %	55,6 %	0,0	9,6
3	Kunstakademie Düsseldorf	22	30	36,4 %	45,5 %	46,7 %	1,2	0,7
4	Kunst-HS für Medien Köln	28	24	-14,3 %	53,6 %	41,7 %	-11,9	-4,3
5	Folkwang U der Künste	56	72	28,6 %	39,3 %	40,3 %	1,0	-5,7
6	Robert Schumann HS Düsseldorf	5	46	820,0 %	60,0 %	39,1 %	-20,9	-6,8
7	Kunstakademie Münster	14	12	-14,3 %	28,6 %	33,3 %	4,8	-12,6
Alle Kunsthochschulen		**189**	**312**	**65,1 %**	**45,0 %**	**47,4 %**	**2,5**	**1,5**
Alle Hochschulen		**38.052**	**48.427**	**27,3 %**	**41,4 %**	**46,0 %**	**4,6**	**(-)**

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

auf 312 Personen angewachsen (Tab. I 4.15). Dieser Zuwachs schlägt sich jedoch nicht im Frauenanteil nieder, denn die Steigerungsrate beträgt hier lediglich 2,5 Prozentpunkte. Gleichwohl liegt der Anteil der Frauen mit 47,4 % etwas oberhalb des Landesdurchschnitts. An den einzelnen Hochschulen variieren die Frauenanteile stark. So sind an der Hochschule für Musik Detmold mit 58,5 % und der Hochschule für Musik und Tanz Köln mit 55,6 % Frauen mehrheitlich vertreten, demgegenüber stellen sie an der Kunstakademie Münster nur ein Drittel der Mittelbaubeschäftigten. Auffällig ist die hohe Steigerungsrate von 820,0 % an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf, hier ist die Anzahl der akademischen Mittelbaubeschäftigten von fünf auf nun 46 Personen gestiegen. Aufgrund der geringen Fallzahl im Jahr 2013 ist der Zehnjahresvergleich bei der rückläufigen Entwicklung des Frauenanteils von 60,0 % auf 39,1 % jedoch wenig aussagekräftig.

4.4 MITARBEITER_INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten, die wissenschaftsunterstützend oder in hochschulinternen Servicebereichen tätig ist, steht weder in der Hochschulforschung noch in der Hochschulpolitik im Fokus der Aufmerksamkeit. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung wird allenfalls auf den hohen Frauenanteil verwiesen. Tatsächlich handelt es sich bei den 68.403 Beschäftigten zu zwei Dritteln um Frauen (vgl. Tab. I 4.18). Darüber hinaus sind rund 20 Beschäftigte mit der Geschlechtsbezeichnung „divers" oder ohne Geschlechtsangabe in dieser Statusgruppe vertreten.

Der hohe Frauenanteil im MTV-Bereich kann jedoch nicht dahin gehend interpretiert werden, dass es in dieser Gruppe keinen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf gäbe (vgl. hierzu Kortendiek et al. 2019: 368ff.). Vielmehr treten bei einer genaueren Analyse Geschlechterungleichheiten zutage, die nachfolgend dargestellt werden sollen. Zunächst erfolgt eine nach Dienstverhältnis differenzierte Auswertung der Entgelt- und Besoldungsstruktur, die geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in dieser Gruppe darlegt. Im Anschluss wird die Entwicklung der Geschlechterverteilung bei den MTV-Beschäftigten im Zeitraum von 2013 bis 2023 nach Hochschulart und auf Hochschulebene dargestellt.

4.4.1 Entgeltungleichheiten

Die Darstellung der geschlechterbezogenen Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich erfolgt getrennt nach Dienstverhältnissen (Tarifbeschäftigte und Beamt_innen) und den ihnen zugeordneten tariflichen Entgelt- bzw. beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich zudem mit Geschlechterungleichheiten auf der horizontalen

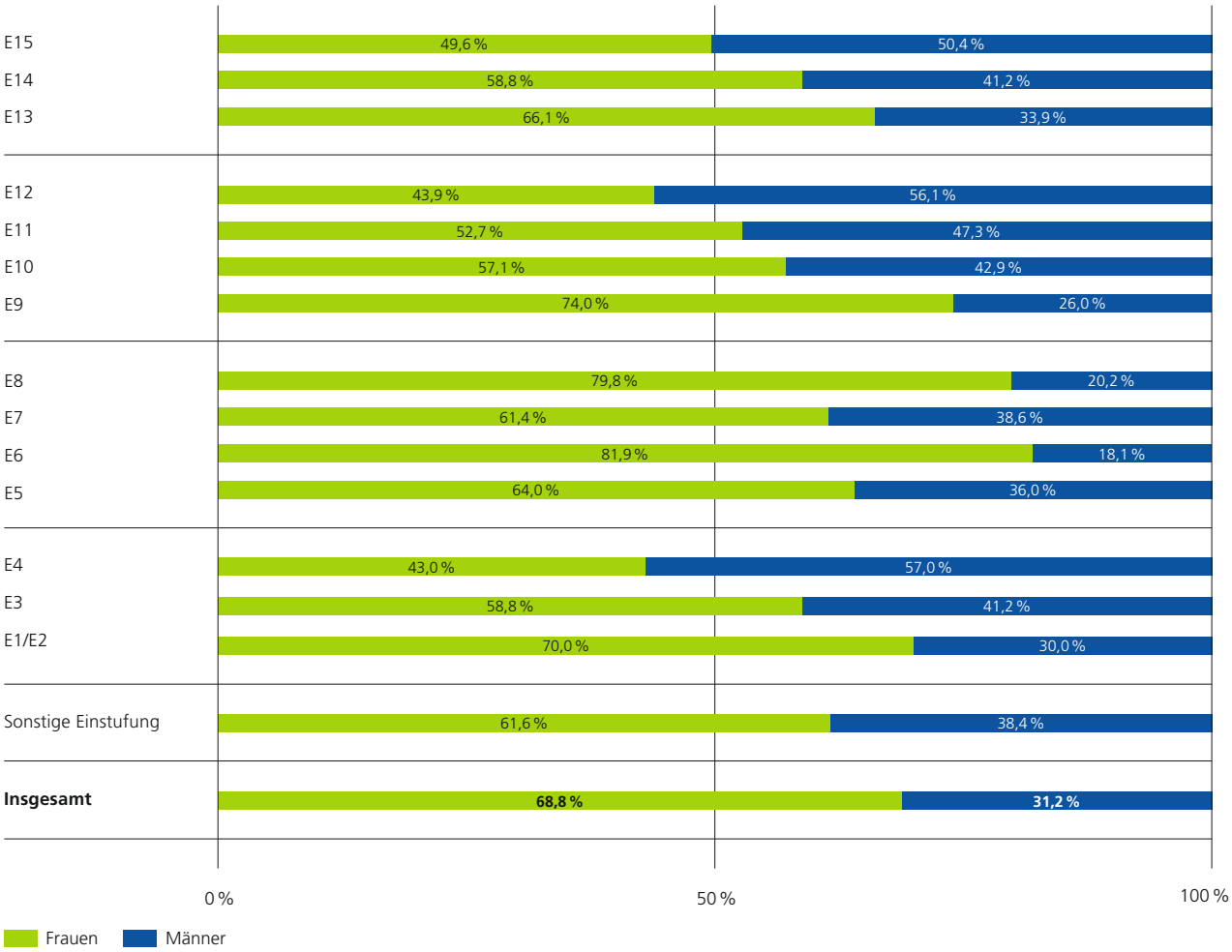

Abb. I 4.7 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. N = 59.756)

Ebene und nimmt neben der Gesamtbetrachtung[20] zusätzlich das Verwaltungs- und Technische Personal bei den Tarifbeschäftigten sowie das Verwaltungs- und Bibliothekspersonal bei den MTV-Beamt_innen in den Blick. Dabei zeigen sich gegenüber den Analysen im Gender-Report 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022: 63) sowohl positive als auch negative Entwicklungen. Mit Blick auf die Beschäftigtenzahl bei den Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E5–E8 dominiert nicht mehr E6, sondern E8, und auch der Frauenanteil fällt hier mittlerweile höher aus als in E6. Damit deutet sich eine Tendenz zur höheren Eingruppierung an, die vor allem die tarifbeschäftigten Frauen im Büromanagement der Fachbereiche und in der Verwaltung betrifft. Demgegenüber ist der Frauenanteil beim Technischen Personal in den Entgeltgruppen E9–12 um -6,2 Prozentpunkte auf 37,5 % gesunken. Im Folgenden stehen nun die Auswertungen der für das Jahr 2023 vorliegenden hochschulstatistischen Daten des hauptberuflichen MTV-Personals an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Fokus.

Tarifbeschäftigte

Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich an den nordrhein-westfälischen Hochschulen richtet sich ebenfalls nach dem TV-L und umfasst die Entgeltgruppen E1–E15. Die jeweilige Eingruppierung ist von der Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit

[20] Nicht enthalten sind – aufgrund ihrer Sonderstellung in der Entgeltstruktur – die beiden Personalgruppen Auszubildende und Praktikant_innen sowie die nebenberufliche Personalgruppe der Sonstigen Hilfskräfte.

Tab. I 4.16 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte) nach Entgeltgruppen, ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Alle Tarifbeschäftigten		Darunter			
			Verwaltungspersonal		Technisches Personal	
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
E15	264	49,6 %	236	47,5 %	10	30,0 %
E14	831	58,8 %	607	60,1 %	79	39,2 %
E13	3.547	66,1 %	2.875	68,9 %	260	25,8 %
E13–E15	**4.642**	**63,8 %**	**3.718**	**66,1 %**	**349**	**28,9 %**
E12	1.651	43,9 %	965	52,5 %	501	19,6 %
E11	4.275	52,7 %	2.635	59,7 %	925	22,4 %
E10	3.169	57,1 %	1.624	66,5 %	774	25,6 %
E9	14.909	74,0 %	4.884	78,7 %	3.011	48,1 %
E9–E12	**24.004**	**65,9 %**	**10.108**	**69,3 %**	**5.211**	**37,5 %**
E8	12.336	79,8 %	3.466	88,2 %	886	42,8 %
E7	5.005	61,4 %	375	28,5 %	1.143	17,0 %
E6	5.583	81,9 %	2.525	84,7 %	631	50,6 %
E5	2.381	64,0 %	619	56,1 %	463	26,3 %
E5–E8	**25.305**	**75,1 %**	**6.985**	**80,9 %**	**3.123**	**32,5 %**
E4	1.094	43,0 %	259	37,8 %	84	23,8 %
E3	3.117	58,8 %	357	49,3 %	144	36,1 %
E1/E2	577	70,0 %	252	70,6 %	23	60,9 %
E1–E4	**4.788**	**56,6 %**	**868**	**52,1 %**	**251**	**34,3 %**
Sonstige Einstufung	1.017	61,6 %	219	30,1 %	31	12,9 %
Insgesamt	**59.756**	**68,8 %**	**21.898**	**71,4 %**	**8.965**	**35,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte.

abhängig. Zudem werden die einzelnen Entgeltgruppen[21] vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualifikationsvoraussetzungen nochmals zusammengefasst in Cluster unterteilt: Un- und angelernte Kräfte werden in der Regel in E1–E4 eingruppiert, die Entgeltgruppen E5–E8 setzen eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus, für eine Eingruppierung in E9–E12 ist zumindest ein Bachelor- oder vergleichbarer FH-Abschluss erforderlich und für E13–E15 ein Master- oder vergleichbarer wissenschaftlicher Abschluss.

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass unter den 59.756 hauptberuflichen Tarifbeschäftigten an den NRW-Hochschulen Frauen zu mehr als zwei Dritteln (68,8 %) vertreten sind (Tab. I 4.16). Eine genauere Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen lässt hierbei jedoch unterschiedliche geschlechterbezogene Verteilungen sichtbar werden (Abb. I 4.7). Den höchsten Frauenanteil mit 81,9 % weist die Entgeltgruppe E6 auf, gefolgt von E8 mit 79,8 %. Die Entgeltgruppen E5 und E7 verzeichnen mit 64,0 % bzw. 61,4 % hingegen niedrigere Frauenanteile. Damit stellt das Cluster E5–E8 mit der Verteilung der Frauenanteile eine Ausnahme dar, denn in den anderen Clustern zeigt sich das Bild, dass der Frauenanteil mit Höhe der Entgeltgruppe abnimmt. So sinkt der Frauenanteil in der Gruppe der un- und angelernten Fachkräfte von 70,0 % bei E1–E2 auf 43,0 % in E4. Ein noch stärkerer Rückgang verzeichnet das Cluster E9–E12: Sind Frauen in E9 noch zu fast drei Vierteln (74,0 %) vertreten, sind es in E12 lediglich 43,9 %, dies entspricht einer Differenz von -30,1 Prozentpunkten. Im höchsten Entgeltcluster ist das Absin-

[21] Die Entgeltgruppen beinhalten z. T. Untergruppen wie E9a und E9b, die hier nicht gesondert dargestellt werden: E9a ist in E8 enthalten, da für die Eingruppierung in E9a kein Hochschulabschluss erforderlich ist. Die Entgeltgruppe E9b entspricht hingegen E9. Darüber hinaus gibt es sogenannte Übergangstarife aus dem früheren Bundesangestelltentarif (BAT), wie bspw. E13Ü. Diese werden bei den entsprechenden Entgeltgruppen eingeordnet.

ken des Frauenanteils nicht ganz so ausgeprägt, aber dennoch vorhanden: So sind in der Eingangsgruppe E13 noch zwei Drittel der Beschäftigten Frauen, während sie in E15 nur noch knapp die Hälfte stellen.

Werden die beiden Gruppen des Verwaltungs- und Technischen Personals in die Auswertungen einbezogen, werden weitere Geschlechterungleichheiten sichtbar (Tab. I 4.16). Zunächst zeigt sich, dass der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal mit 71,4 % fast doppelt so hoch ausfällt wie beim Technischen Personal mit 35,2 %. Wie in der Gesamtbetrachtung der Entgeltgruppen weist das Cluster E5–E8 auch beim Verwaltungspersonal mit 80,9 % den höchsten Frauenanteil auf. Mit Blick auf die Beschäftigtenzahl dominiert E8, gefolgt von E6, und auch der Frauenanteil ist in E8 etwas höher (88,2 %) als in E6 (84,7 %). Der niedrigste Frauenanteil (28,5 %) findet sich in E7, in dieser Entgeltgruppe sind häufig pflegerische oder technische Berufe eingruppiert. Bei den weiteren Entgeltgruppen und -clustern zeigt sich eine vergleichbare Geschlechterverteilung wie in der Gesamtbetrachtung.

Auch beim Technischen Personal zeigt sich die Entgeltgruppe E7 mit lediglich 17,0 % Frauen als klare Männerdomäne. Zudem lässt sich das Muster eines abnehmenden Frauenanteils jeweils zwischen den Entgeltgruppen E5 und E7 sowie – auf höherem Niveau – zwischen E6 und E8 erkennen. Jedoch weist dieses Cluster – anders als das Verwaltungspersonal – einen niedrigeren Frauenanteil (32,5 %) auf als das Cluster E9–E12 (37,5 %). Dies ist u. a. auf den vergleichsweise hohen Frauenanteil von 48,1 % in der zahlenmäßig stark besetzten Entgeltgruppe E9 zurückzuführen. Demgegenüber sinkt der Frauenanteil in der nächsthöheren Entgeltgruppe E10 auf 25,6 %, und in E12 sind Frauen lediglich zu einem Fünftel (19,9 %) vertreten. Im höchsten Entgeltcluster sind Frauen mit einem Anteil von 28,9 % unterrepräsentiert, wobei der Frauenanteil in E14 mit 39,2 % höher liegt als in E13. Hier stellen Frauen ein Viertel der Entgeltgruppe. Die Entgeltgruppen E1–E4 sind im Technischen Personal nur selten vergeben. Gleichwohl zeigt sich auch hier ein rückläufiger Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe.

Beamt_innen

Unter den 1.678 Hochschulbeamt_innen im MTV-Bereich bilden Frauen ebenfalls eine Mehrheit (62,0 %) (Tab. I 4.17). Ihr Anteil fällt jedoch um -6,8 Prozentpunkte geringer aus als bei den Tarifbeschäftigten.

Tab. I 4.17 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Besoldungsgruppen, ausgewählten Personalgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023

Personalgruppe	Alle Beamt_innen		Darunter			
			Verwaltungspersonal		Bibliothekspersonal	
Besoldungsgruppe	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
A15/A16	141	47,5 %	128	47,7 %	11	45,5 %
A14	131	48,9 %	117	50,4 %	11	45,5 %
A13	288	54,5 %	256	52,7 %	30	73,3 %
A13–A16	**560**	**51,4 %**	**501**	**50,9 %**	**52**	**61,5 %**
A12	177	64,4 %	126	58,7 %	46	84,8 %
A11	293	76,5 %	195	72,3 %	91	90,1 %
A10	197	84,8 %	83	85,5 %	108	88,9 %
A9	194	64,4 %	120	71,7 %	47	83,0 %
A9–A12	**861**	**73,2 %**	**524**	**71,0 %**	**292**	**87,7 %**
A8	110	40,0 %	14	78,6 %	40	75,0 %
A7	70	58,6 %	4	*	50	76,0 %
A5/A6	7	71,4 %	2	*	5	*
A5–A8	**187**	**48,1 %**	**20**	**75,0 %**	**95**	**75,8 %**
Sonstige Einstufung	70	45,7 %	70	45,7 %	(-)	(-)
Insgesamt	**1.678**	**62,0 %**	**1.115**	**60,4 %**	**439**	**82,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. * Der Frauenanteil wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

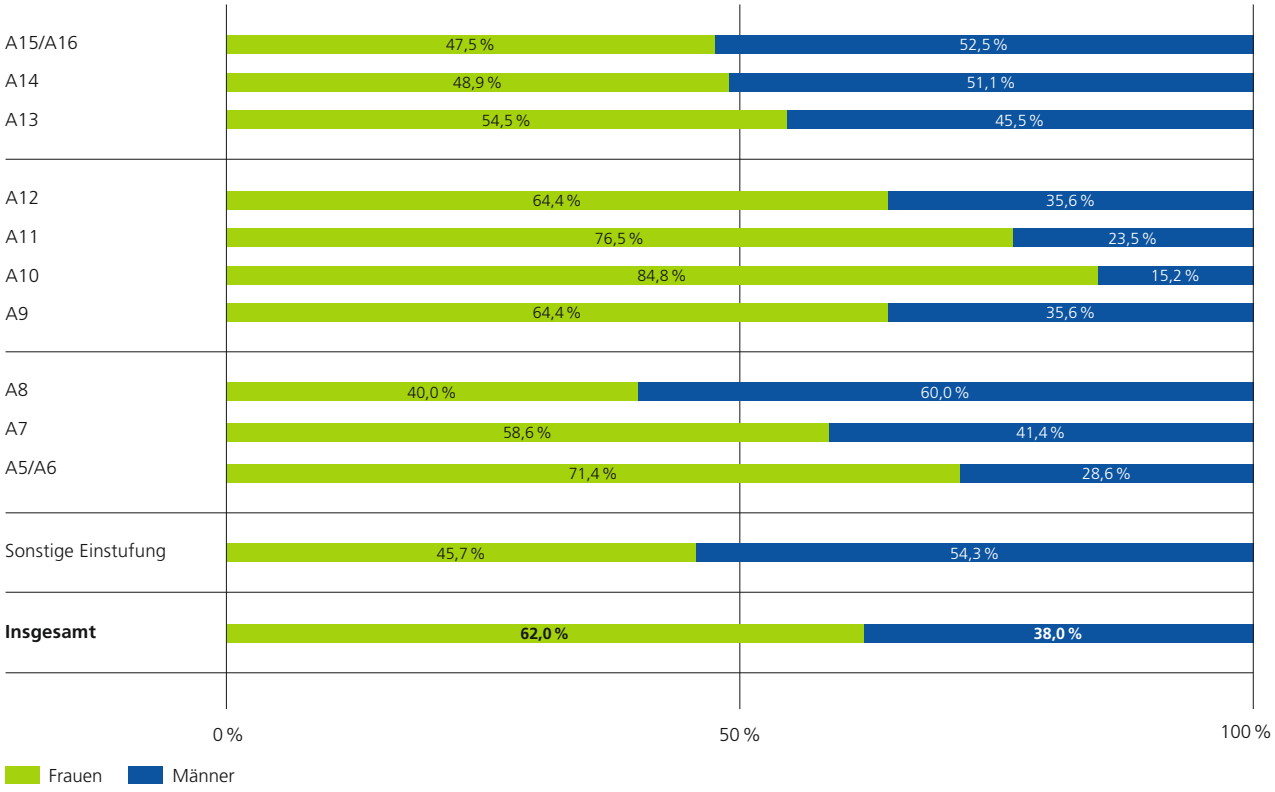

Abb. I 4.8 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (Beamt_innen) nach Entgeltgruppen und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen. Ohne Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte. N = 1.678)

Das Qualifikationsniveau ist insgesamt höher, die häufigste Laufbahngruppe[22] ist 2.1 (A9–A12). Hier findet sich auch der höchste Frauenanteil mit fast drei Vierteln (73,2 %) wieder, während Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 (A13–A16) nur etwas mehr als die Hälfte stellen (51,4 %). Zudem macht die Auswertung der Besoldungsgruppen geschlechterbezogene Verdienstunterschiede sichtbar. Die Geschlechterverteilung innerhalb der Laufbahngruppen zeigt dabei fast durchgängig das Muster eines mit jeder höheren Besoldungsgruppe abnehmenden Frauenanteils (Abb. I 4.8). Eine Ausnahme bildet die Besoldungsgruppe A9, das Eingangsamt zur Laufbahngruppe 2.1, das mit fast zwei Dritteln (64,4 %) zwar eine deutliche Mehrheit an Frauen aufweist, jedoch klar hinter dem Frauenanteil in der nächsthöheren Besoldungsgruppe A10 (84,8 %) zurückbleibt. Ab A10 aufwärts sinkt jedoch der Frauenanteil in jeder Besoldungsgruppe.

In der Laufbahngruppe 2.2, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erfordert, liegen die Frauenanteile an den einzelnen Besoldungsgruppen näher beieinander. Während zwischen den Besoldungsgruppen A13 (54,5 %) und A14 (48,9 %) noch ein merklicher Rückgang beim Frauenanteil zu beobachten ist, liegt ihre Beteiligung an den höchsten Besoldungsgruppen A15/A16 (47,5 %) nur wenig unter ihrem Anteil bei A14.

In der größten Personalgruppe, den 1.115 Verwaltungsbeamt_innen, sind Frauen mehrheitlich (60,4 %) vertreten (Tab. I 4.17). Die höchste Laufbahngruppe 2.2 hat hier – bezogen auf die Beschäftigtenzahl – ein überdurchschnittliches Gewicht und liegt mit der Laufbahngruppe 2.1 fast gleichauf, während es kaum Verwaltungspersonal in den hier zusammengefassten Laufbahngruppen 1.1 und 1.2 (A5–A8) gibt. Die durchschnittlichen Frauenanteile und ihre Verteilung innerhalb der Laufbahngruppen entsprechen in der Tendenz der bereits dargestellten Gesamtverteilung, jedoch mit etwas anderen Abständen: In der Laufbahngruppe 2.1 fällt der Abstand beim Frauenanteil zwischen A10 (85,5 %) und dem höchsten Amt A12

[22] Für die Beamt_innen existieren in NRW vier Laufbahngruppen: Laufbahngruppe 1.1 (ehem. einfacher Dienst), Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst), Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) und Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst). Dabei ist die Besoldungsgruppe A5 der Laufbahngruppe 1.1 zugeordnet, A6–A8 der Laufbahngruppe 1.2, A9–A12 der Laufbahngruppe 2.1 und A13–A16 der Laufbahngruppe 2.2.

Tab. I 4.18 MTV-Beschäftigte an den Universitäten (ohne Kliniken) in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	Universität	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	FernU Hagen	757	742	-2,0 %	68,8 %	68,7 %	-0,1	0,4
2	U Bielefeld	1.135	1.504	32,5 %	62,6 %	67,2 %	4,7	-1,1
3	U Wuppertal	707	847	19,8 %	59,7 %	63,9 %	4,2	-4,4
4	U Köln	1.773	2.263	27,6 %	62,5 %	63,4 %	0,8	-4,9
5	U Duisburg-Essen	1.656	1.592	-3,9 %	60,3 %	62,6 %	2,4	-5,7
6	U Düsseldorf	1.053	1.028	-2,4 %	63,7 %	62,3 %	-1,5	-6,1
7	U Siegen	667	848	27,1 %	54,7 %	61,2 %	6,5	-7,1
8	U Bonn	1.954	2.031	3,9 %	60,0 %	60,5 %	0,5	-7,8
9	U Münster	1.972	2.197	11,4 %	61,6 %	59,9 %	-1,7	-8,4
10	U Paderborn	700	841	20,1 %	52,7 %	58,3 %	5,5	-10,0
11	TU Dortmund	1.228	1.580	28,7 %	57,4 %	56,5 %	-0,9	-11,8
12	DSHS Köln	265	321	21,1 %	50,2 %	55,8 %	5,6	-12,5
13	U Bochum	2.074	2.354	13,5 %	54,0 %	54,9 %	1,0	-13,4
14	RWTH Aachen	3.464	3.749	8,2 %	41,6 %	46,8 %	5,1	-21,5
Alle Universitäten (ohne Kliniken)		**19.405**	**21.897**	**12,8 %**	**56,4 %**	**58,5 %**	**2,0**	**-9,8**
Alle Hochschulen		**54.660**	**68.403**	**25,1 %**	**67,7 %**	**68,3 %**	**0,6**	**(-)**

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

(58,7 %) mit -26,8 Prozentpunkten noch größer aus als im Durchschnitt aller Beamt_innen. In der Laufbahngruppe 2.2 hingegen ist der Abstand zwischen A13 und A15/16 etwas weniger ausgeprägt als im Gesamtdurchschnitt.

Das verbeamtete Bibliothekspersonal bildet ebenfalls eine größere Gruppe unter den Hochschulbeamt_innen mit einem sehr hohen Frauenanteil von 82,0 %. Hier dominiert die Laufbahngruppe 2.1, in der sich auch der höchste Frauenanteil befindet (87,7 %), während Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 nur einen Anteil von 61,5 % stellen. Zudem steigt in der Laufbahngruppe 2.1 – anders als im Verwaltungsdienst – der Frauenanteil bis zur Besoldungsgruppe A11 auf 90,1 % an, sinkt dann aber in der Besoldungsgruppe A12 wieder auf 84,4 % ab.

4.4.2 MTV-Beschäftigte nach Hochschulart

In diesem Abschnitt wird die Entwicklung der Geschlechterverteilung im MTV-Bereich nach Hochschulart und auf der Ebene der einzelnen Hochschulen betrachtet. Die Darstellungen beziehen sich hier auf die gesamte Statusgruppe mit ihren insgesamt 68.403 Mitarbeitenden (Tab. I 4.18)[23] und beleuchten die Entwicklungen bei den Beschäftigtenzahlen und Frauenanteilen im Zehnjahreszeitraum zwischen 2013 und 2023. Hierbei zeigt sich insgesamt, dass die Anzahl der MTV-Beschäftigten seit dem Jahr 2013 um ein Viertel (25,1 %) aufgestockt wurde. Die Geschlechterverteilung hat sich hingegen nur wenig verändert, der Frauenanteil hat sich um gerade einmal 0,6 Prozentpunkte auf 68,3 % erhöht.

Universitäten

An den Universitäten (ohne Kliniken) gehören 21.897 Beschäftigte der Statusgruppe MTV an. Der Zuwachs bei der Anzahl der Beschäftigten fällt mit 12,8 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Der Frauenanteil weicht mit 58,5 % um -9,8 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab, während seine Steigerungsrate mit 2,0 Prozentpunkten etwas höher ist. Bei der Betrachtung der einzelnen Hochschulen zeigen sich große Unterschiede: So reichen die Frauenanteile von gut zwei Dritteln (68,7 %) an der FernUniversität Hagen

[23] Anders als in den Auswertungen nach Dienstverhältnis sind hier nun auch die Personalgruppen Auszubildende, Praktikant_innen und Sonstige Hilfskräfte einbezogen.

Tab. I 4.19 MTV-Beschäftigte an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	Klinikum	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	UK Bochum	275	215	-21,8 %	82,5 %	84,2 %	1,6	15,9
2	UK Münster	6.232	8.343	33,9 %	76,4 %	76,1 %	-0,3	7,8
3	UK Düsseldorf	4.537	5.416	19,4 %	76,0 %	75,8 %	-0,2	7,5
4	UK Essen	5.288	6.920	30,9 %	77,0 %	74,5 %	-2,5	6,2
5	UK Aachen	4.977	5.918	18,9 %	75,4 %	73,8 %	-1,6	5,5
6	UK Köln	5.589	7.804	39,6 %	77,1 %	73,4 %	-3,7	5,1
7	UK Bonn	3.914	5.808	48,4 %	73,7 %	73,2 %	-0,5	4,9
Alle Universitätskliniken		**30.812**	**40.424**	**31,2 %**	**76,1 %**	**74,6 %**	**-1,6**	**6,2**
Alle Hochschulen		**54.660**	**68.403**	**25,1 %**	**67,7 %**	**68,3 %**	**0,6**	**(-)**

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

bis hin zu lediglich 46,8 % an der RWTH Aachen, die damit als einzige unter der 50-%-Marke liegt. Insbesondere die Universitäten mit technischem Schwerpunkt wie die RWTH Aachen und die TU Dortmund oder mit einem spezifischen Fächerspektrum wie die Deutsche Sporthochschule Köln weisen im Landesvergleich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, doch auch an der Universität Bochum liegt der Frauenanteil von 54,9 % deutlich unter dem NRW-Mittelwert. Im Zehnjahresvergleich verzeichnet die Universität Siegen sowohl den höchsten Anstieg beim Frauenanteil (6,5 Prozentpunkte) als auch einen überdurchschnittlichen Personalzuwachs (27,1 %). Demgegenüber hat sich an den Universitäten Bonn, Köln und Bochum der Anteil der Frauen kaum erhöht, an der TU Dortmund sowie den Universitäten Düsseldorf und Münster ist er sogar leicht rückläufig.

Universitätskliniken

An den sieben[24] Universitätskliniken sind 40.424 Personen im MTV-Bereich beschäftigt und bilden damit die große Mehrheit dieser Statusgruppe (Tab. I 4.19). Ihre Anzahl hat sich im Zehnjahreszeitraum um fast ein Drittel (31,2 %) deutlich erhöht. Der im Landesvergleich überdurchschnittliche Frauenanteil von knapp drei Vierteln (74,6 %) ist hierbei insbesondere auf das Pflegepersonal zurückzuführen, das den Universitätskliniken (mit Ausnahme der Universität Bochum) zugeordnet ist. Auch die Laborberufe in den Kliniken und Medizinischen Fakultäten werden überwiegend von Frauen ausgeübt.

Die umfangreichste Personalaufstockung um fast die Hälfte (48,4 %) findet sich am Universitätsklinikum Bonn, aber auch an den Universitätskliniken Köln, Münster und Essen liegen die Veränderungsraten bei mindestens 30,9 %. Im Hinblick auf den Frauenanteil lassen sich kaum Unterschiede zwischen den Universitätskliniken erkennen, was ebenfalls auf die hier sehr ähnliche Zusammensetzung der Personalgruppen zurückzuführen ist. Der deutlich höhere Frauenanteil von 84,2 % an der Universität Bochum kann mit der spezifischen Personalstruktur des sehr kleinen MTV-Bereichs erklärt werden.

HAWs

An den HAWs zählen insgesamt 5.456 Beschäftigte zur Statusgruppe MTV (Tab. I 4.20). Im Landesvergleich zeigt sich hier mit einer Steigerungsrate von 37,0 % die höchste Personalaufstockung zwischen 2013 und 2023. Im gleichen Zeitraum ist der Frauenanteil um 4,5 Prozentpunkte gestiegen und liegt mit 62,2 % unter dem Landesdurchschnitt. Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen zeigen sich sehr unterschiedliche Veränderungsraten im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen. Hier wird deutlich, dass der überdurchschnittliche Personalzuwachs an den HAWs vor allem auf die im Jahr 2009 erfolgten Neugründungen von vier Hochschulen zurückzuführen ist: So weisen die Hochschulen Ruhr West (229,6 %), Rhein-Waal (154,1 %) und Hamm-Lippstadt (130,7 %) sowie die Hochschule für Gesundheit Bochum (153,8 %) die prozentual höchsten Zuwachsraten auf. An der Fach-

[24] MTV-Beschäftigte des neu gegründeten Klinikums OWL der Universität Bielefeld sind in der Hochschulstatistik noch nicht enthalten.

Tab. I 4.20 MTV-Beschäftigte an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	HAW	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS Bonn-Rhein-Sieg	180	296	64,4 %	73,3 %	72,0 %	-1,4	3,7
2	HS für Gesundheit	52	132	153,8 %	73,1 %	68,9 %	-4,1	0,6
3	HS Bielefeld	205	317	54,6 %	62,0 %	68,1 %	6,2	-0,2
4	FH Dortmund	236	367	55,5 %	58,9 %	65,9 %	7,0	-2,4
5	HS Hamm-Lippstadt	75	173	130,7 %	61,3 %	64,7 %	3,4	-3,6
6	HS Rhein-Waal	122	310	154,1 %	58,2 %	64,2 %	6,0	-4,1
7	FH Südwestfalen	557	338	-39,3 %	46,0 %	63,0 %	17,1	-5,3
8	HS Niederrhein	324	432	33,3 %	66,7 %	63,0 %	-3,7	-5,3
9	HS Westfälische	197	229	16,2 %	58,9 %	62,0 %	3,1	-6,3
10	FH Münster	364	484	33,0 %	57,7 %	60,5 %	2,8	-7,8
11	TH Ostwestfalen-Lippe	227	290	27,8 %	57,3 %	60,0 %	2,7	-8,3
12	FH Aachen	369	410	11,1 %	57,2 %	59,5 %	2,3	-8,8
13	HS Ruhr West	98	323	229,6 %	69,4 %	59,4 %	-9,9	-8,9
14	HS Düsseldorf	228	377	65,4 %	56,1 %	58,6 %	2,5	-9,7
15	TH Köln	551	725	31,6 %	55,4 %	58,2 %	2,9	-10,1
16	HS Bochum	197	253	28,4 %	53,3 %	58,1 %	4,8	-10,2
Alle HAWs		**3.982**	**5.456**	**37,0 %**	**57,7 %**	**62,2 %**	**4,5**	**-6,1**
Alle Hochschulen		**54.660**	**68.403**	**25,1 %**	**67,7 %**	**68,3 %**	**0,6**	**(-)**

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

Tab. I 4.21 MTV-Beschäftigte an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie Frauenanteile 2013 und 2023

Rang MTV-Beschäftigte	Kunsthochschule	MTV-Beschäftigte			Frauenanteile			
		2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu NRW
		Anzahl	Anzahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
1	HS für Musik Detmold	68	78	14,7 %	64,7 %	70,5 %	5,8	2,2
2	Robert Schumann HS Düsseldorf	41	60	46,3 %	61,0 %	66,7 %	5,7	-1,6
3	Kunstakademie Düsseldorf	49	51	4,1 %	69,4 %	64,7 %	-4,7	-3,6
4	HS für Musik und Tanz Köln	81	147	81,5 %	64,2 %	64,6 %	0,4	-3,7
5	Folkwang U der Künste	124	168	35,5 %	56,5 %	57,7 %	1,3	-10,6
6	Kunst-HS für Medien Köln	74	85	14,9 %	58,1 %	57,6 %	-0,5	-10,7
7	Kunstakademie Münster	24	37	54,2 %	62,5 %	54,1 %	-8,4	-14,3
Alle Kunsthochschulen		**461**	**626**	**35,8 %**	**61,4 %**	**62,1 %**	**0,8**	**-6,2**
Alle Hochschulen		**54.660**	**68.403**	**25,1 %**	**67,7 %**	**68,3 %**	**0,6**	**(-)**

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

hochschule Südwestfalen wurde hingegen Personal im MTV-Bereich abgebaut (-39,3 %).

Die Spannweite der Frauenanteile bewegt sich zwischen 72,0 % an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und 58,1 % an der Hochschule Bochum. Im Zehnjahresvergleich verzeichnet die Fachhochschule Südwestfalen – vor dem Hintergrund des erfolgten Personalabbaus – mit 17,1 Prozentpunkten den höchsten Anstieg beim Frauenanteil. An der Hochschule Ruhr West lässt sich eine gegenläufige Entwicklung feststellen, hier ist zeitgleich mit der Erhöhung der Beschäftigtenanzahl der

Frauenanteil um -9,9 Prozentpunkte gesunken. Auch an den HAWs zeigt sich, dass insbesondere die Hochschulen mit einem technischen Fächerschwerpunkt, wie die Technischen Hochschulen Köln und Ostwestfalen-Lippe, die Hochschulen Bochum und Ruhr West sowie die Fachhochschule Aachen, einen im Landesvergleich unterdurchschnittlichen Frauenanteil aufweisen.

Kunsthochschulen

An den sieben Kunsthochschulen des Landes ist die Anzahl der MTV-Beschäftigten zwischen 2013 und 2023 um mehr als ein Drittel (35,8 %) auf 626 Mitarbeitende gestiegen (Tab. I 4.21). Der Frauenanteil hat sich im selben Zeitraum kaum verändert und fällt mit 62,1 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Differenziert nach den einzelnen Kunsthochschulen wird sichtbar, dass die beiden auf Musik spezialisierten Hochschulen, die Hochschule für Musik Detmold (70,5 %) und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (66,7 %), den höchsten Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten aufweisen, der niedrigste Frauenanteil findet sich mit 54,1 % an der Kunstakademie Münster.

4.5 RESÜMEE

An den nordrhein-westfälischen Hochschulen arbeiten insgesamt 78.747 Beschäftigte wissenschaftlich und künstlerisch, wobei Frauen mit einem Anteil von 44,4 % in der Unterzahl sind. Die detaillierten Auswertungen der landesweiten hochschulstatistischen Daten verdeutlichen, dass das Hochschulpersonal in NRW stark geschlechterabhängig strukturiert ist. Je nach Status- und Personalgruppe sowie nach Hochschulart werden weiterhin Geschlechterungleichheiten auf vertikaler wie auf horizontaler Ebene deutlich. Gleichwohl zeigen die Daten auch eine Verbesserung hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen beim Hochschulpersonal.

Innerhalb des hauptberuflichen akademischen Personals lassen sich große Unterschiede nach Geschlecht feststellen. Der niedrigste Frauenanteil findet sich in der höchsten Statusgruppe: Von den 8.701 Professuren sind 29,6 % mit Frauen besetzt, was eine Erhöhung um 7,8 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2013 bedeutet. Auch innerhalb der Gruppe der Professor_innen existieren Geschlechterungleichheiten: So nimmt der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe ab – von 51,2 % bei den W1-Besoldeten über 33,2 % bei den W2-Besoldeten hin zu 27,0 % in der W3-Besoldungsgruppe. In Bezug auf das Dienstverhältnis zeigt sich, dass sowohl Professorinnen (92,1 %) als auch Professoren (91,9 %) in der Regel verbeamtet sind. Demgegenüber gibt es eine starke Differenzierung nach Fächern: In den Geisteswissenschaften erreichen Professorinnen mit 46,3 % fast Parität, während sie in den Ingenieurwissenschaften mit nur 17,7 % stark unterrepräsentiert sind. Zudem setzen sich die fächerbezogenen Geschlechterunterschiede auch auf der Ebene der LuFs fort.

Die Auswertung nach Hochschulart zeigt, dass die Kunsthochschulen mit 35,5 % den höchsten Frauenanteil bei den Professuren aufweisen, gefolgt von den Universitäten mit 31,3 %. An den HAWs liegt der Professorinnenanteil von 27,6 % unter dem Landesdurchschnitt, an den Universitätskliniken ist lediglich jede vierte Professur (25,0 %) mit einer Frau besetzt. Bei allen vier Hochschularten hat sich der Frauenanteil an den Professuren zwischen 2013 und 2023 erhöht: Die größte Entwicklung verzeichnen die Kunsthochschulen mit einer Steigerungsrate von 11,2 Prozentpunkten, die geringste gibt es an den HAWs mit 6,8 Prozentpunkten.

Mit 48.427 hauptberuflich Beschäftigten ist der akademische Mittelbau die größte wissenschaftliche und künstlerische Personalgruppe an den Hochschulen des Landes NRW. Trotz einer Erhöhung des Frauenanteils um 4,6 Prozentpunkte auf 46,0 % wird eine geschlechterparitätische Verteilung weiterhin verfehlt. Einzig bei den LfbAs sind Frauen mit 56,6 % vertreten, bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sind es 45,5 %. Auffällig ist die geschlechterübergreifende hohe Befristungsquote von 76,3 % im akademischen Mittelbau, wobei an den Universitäten mit 82,0 % der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse am

höchsten ist. Die Auswertung nach Hochschulart ergibt, dass Frauen an den Universitäten und HAWs bei den unbefristeten Stellen leicht überproportional vertreten sind, während sie an den Medizinischen Fakultäten und Kunsthochschulen deutlich unterrepräsentiert sind. Ein starker Gender Gap wird hingegen beim Beschäftigungsumfang sichtbar. So haben zwei Drittel der Männer, aber nur weniger als die Hälfte der Frauen eine vertragliche Arbeitszeit von 100 %. Auch beim Verdienst zeigen sich geschlechterbezogene Ungleichheiten: Hier sinken die Frauenanteile mit steigender Entgelt- oder Besoldungsgruppe kontinuierlich. Besonders deutlich ist dieses Phänomen bei den Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen E13–E15 und bei den Beamt_innen in A12–A16 zu beobachten.

Die Betrachtung nach Hochschulart ergibt, dass die Universitäten (ohne Kliniken) mit 41,5 % den im Landesvergleich niedrigsten Frauenanteil am hauptberuflichen akademischen Mittelbau aufweisen. Zudem zeigt sich eine hohe Spannweite bei der Höhe der Frauenanteile an den Universitäten, die sich zwischen 29,2 % an der RWTH Aachen und 50,1 % an der Universität Köln bewegen. Die Universitätskliniken sind die einzige Hochschulart, an der Frauen mehrheitlich vertreten sind (56,1 %), auch differieren die einzelnen Kliniken in Bezug auf den Frauenanteil im akademischen Mittelbau nur wenig. Demgegenüber gibt es an den HAWs – auch aufgrund der jeweiligen spezifischen Fächerstruktur – große Unterschiede beim Frauenanteil: So verzeichnet die Hochschule für Gesundheit Bochum den höchsten Frauenanteil mit 84,5 %, wohingegen an der technisch ausgerichteten Fachhochschule Aachen der Frauenanteil gerade einmal bei 34,9 % liegt. Die Anzahl der hauptberuflichen akademischen Mittelbauangehörigen fällt an den Kunsthochschulen mit 312 Beschäftigten klein aus, wobei der Frauenanteil mit 47,4 % über dem Landesdurchschnitt liegt.

Die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten umfasst an den nordrhein-westfälischen Hochschulen 68.403 Personen, davon sind gut zwei Drittel Frauen (68,3 %). Die Tätigkeitsfelder gestalten sich heterogen – vom Büromanagement und Bibliotheks- und Verwaltungsdienst über technische Berufe bis hin zur Pflege an den Universitätskliniken oder einer Beschäftigung im IT-Bereich. Ebenso heterogen ist die Geschlechterverteilung, die sich u. a. in der Verdienststruktur abbildet. Auch hier zeigt sich das Muster, dass der Frauenanteil tendenziell mit der Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abnimmt. Dies gilt insbesondere für die höheren Entgeltgruppen E9–E15 bei den Tarifbeschäftigten und A10–A15/A16 bei den Beamt_innen. Die MTV-Tarifbeschäftigten sind am häufigsten im Cluster E5–E8 eingruppiert, hier findet sich auch der höchste Frauenanteil mit 75,1 %, wobei er in E6 bei 81,9 % und in E8 bei 79,8 % liegt. Bei den Hochschulbeamt_innen dominiert die Laufbahngruppe 2.1 (A9–A12), die auch den höchsten Frauenanteil aufweist (73,2 %). Eine horizontale Geschlechtersegregation in der Gruppe der MTV-Tarifbeschäftigten zeigt sich darin, dass Frauen beim Technischen Personal insgesamt mit einem Anteil von 35,2 % unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für die Entgeltgruppen E13–E15.

Im Zehnjahresvergleich hat sich die Anzahl der gesamten MTV-Beschäftigten an den NRW-Hochschulen um ein Viertel erhöht, dabei weisen die HAWs vor dem Hintergrund von vier im Jahr 2009 neu gegründeten Hochschulen den höchsten Zuwachs (37,0 %) auf, gefolgt von den Universitätskliniken (31,2 %). Die Mehrheit der MTV-Beschäftigten arbeitet an den Universitätskliniken, wo das Pflegepersonal und das medizinische bzw. technische Assistenzpersonal ebenfalls zur Statusgruppe gehört. Da in beiden Berufsgruppen überwiegend Frauen arbeiten, verzeichnen die Universitätskliniken mit 74,6 % auch den höchsten Frauenanteil im NRW-Vergleich. An den HAWs und Kunsthochschulen liegt der Frauenanteil nur noch bei rund 62 %, an den Universitäten sind es schließlich 58,5 %. Auch auf Hochschulebene lässt sich beobachten, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger in technischen Berufen arbeiten: Dies wird dadurch deutlich, dass der Frauenanteil im MTV-Bereich an Hochschulen mit einem technischen Fächerschwerpunkt im Ländervergleich unterdurchschnittlich ausfällt.

5 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen und Hierarchieebenen des Hochschulpersonals spiegelt – trotz einiger Verbesserungen – den für Frauen erschwerten Zugang zu wissenschaftlichen und beruflichen Karrieren. Neben diesen vertikalen Geschlechterungleichheiten existieren ebenfalls horizontale Ungleichheiten auf der Ebene der Fächergruppen, die Gegenstand des vorliegenden Kapitels sind. Der Vergleich der acht Fächergruppen der amtlichen Hochschulstatistik für die Hochschulen in Landesträgerschaft lässt eine Differenz hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen beim Studium und bei den Professuren sichtbar werden (Abb. I 5.1). So liegt der Frauenanteil an den Studierenden in allen Fächergruppen über dem der Professor_innen, wobei der Abstand je nach Fächergruppe unterschiedlich ausfällt. Auch gibt es in keiner Fächergruppe eine geschlechterparitätische Besetzung der Professuren, während Studentinnen in fünf von acht Fächergruppen mehrheitlich vertreten sind. Die Geisteswissenschaften und die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weisen mit 67,5 % bzw. 68,6 % die höchsten Frauenanteile auf. Während in ersterer mittlerweile 46,3 % der Professuren von einer Frau bekleidet werden, weicht in letzterer der Professorinnenanteil von 28,7 % um -39,9 Prozentpunkte vom Studentinnenanteil ab, sodass hier die höchste Differenz zwischen den beiden Statusgruppen zu finden ist. Den kleinsten Abstand zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil gibt es in den Ingenieurwissenschaften und damit in derjenigen Fächergruppe, in der Frauen deutlich unterrepräsentiert sind: So sind nicht einmal ein Viertel (23,8 %) der Studierenden Frauen, und der Professorinnenanteil verfehlt mit 17,7 % die 20-%-Marke. In der Fächergruppe Sport zeigt sich ein ähnliches Bild, auch wenn hier die Beteiligung von Frauen mit 37,5 % bei den Studierenden und mit 26,1 % bei den Professor_innen etwas höher ausfällt.

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung bei den Studierenden, Promovierten sowie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal des Mittelbaus und den Professuren in den acht Fächergruppen in den Blick genommen. Dabei wird ebenfalls untersucht, wie sich die Beteiligung von Frauen in den jeweiligen Fächergruppen an den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes gestaltet.[25]

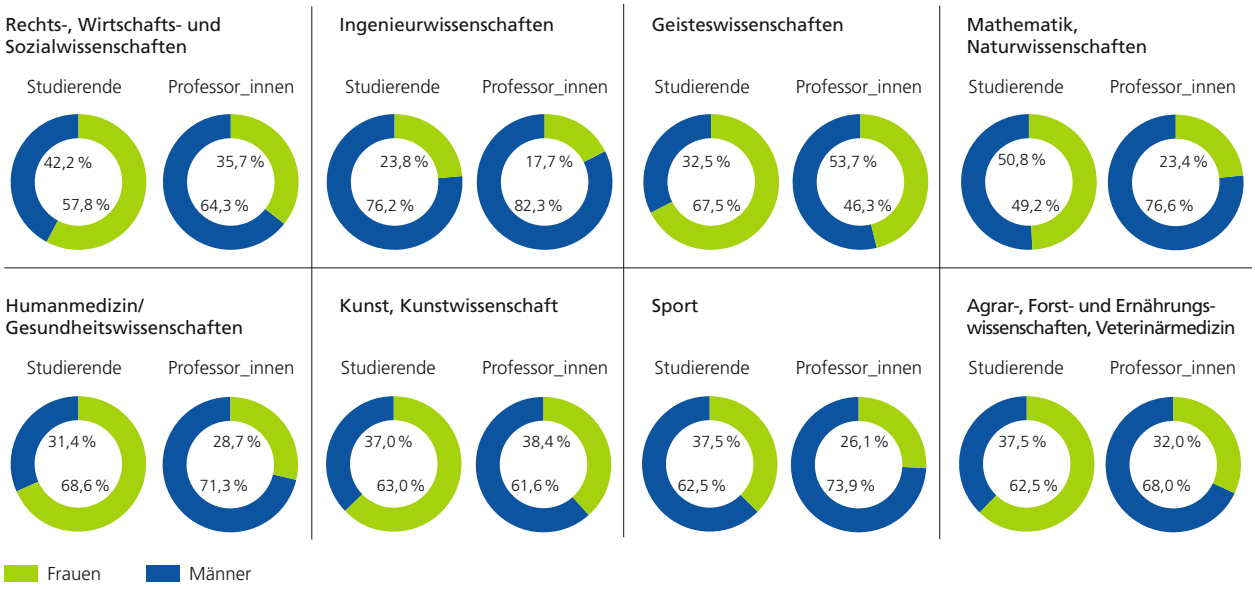

Abb. I 5.1 Studierende und Professor_innen nach Fächergruppen – Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2023. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen)

[25] Geordnet sind die einzelnen Hochschulen nach der Abweichung ihres Gesamtfrauenanteils über die vier untersuchten Gruppen hinweg vom Landesdurchschnitt (letzte Tabellenspalte). Hochschulen, in denen die jeweilige Fächergruppe nicht vertreten ist, werden nicht berücksichtigt. Außerdem werden Hochschulen, deren Studierendenzahl in der jeweiligen Fächergruppe unter 100 liegt, in der Tabelle nicht dargestellt, aber in die Summen und Durchschnitte (unterste Zeile) eingerechnet. „Alle Hochschulen" bezieht sich dabei auf die jeweils im Titel angegebene Fächergruppe. Des Weiteren wurde das Personal der Zentralen Einrichtungen nicht berücksichtigt, da es in der Regel keiner Fächergruppe zugeordnet ist.

5.1 FÄCHERGRUPPE RECHTS-, WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Mit 198.874 Studierenden stellen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die größte Fächergruppe an den Hochschulen in NRW dar (Tab. I 5.1). Während der Frauenanteil an den Studierenden (57,8 %) und am wissenschaftlich-künstlerischen Personal (ohne Professor_innen) (54,8 %) über der 50-%-Marke liegt, ist dieser mit 44,9 % an den Promovierten und mit 35,7 % an den Professor_innen deutlich davon entfernt. Der Vergleich der Hochschulen zeigt, dass die Hochschule Düsseldorf hier die höchsten Frauenanteile bei allen vier Gruppen aufweist.

Tab. I 5.1 Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
HS Düsseldorf	4.463	71,3 %	13,4	(-)	(-)	(-)	68	60,3 %	5,5	78	48,7 %	13,1	10,7
HS Bielefeld	4.391	60,9 %	3,1	(-)	(-)	(-)	135	66,7 %	11,9	92	39,1 %	3,5	6,1
TH Köln	5.563	61,6 %	3,8	(-)	(-)	(-)	95	64,2 %	9,4	95	40,0 %	4,3	5,8
HS Hamm-Lippstadt	1.950	50,6 %	-7,3	(-)	(-)	(-)	17	64,7 %	9,9	30	50,0 %	14,3	5,7
HS Rhein-Waal	2.377	61,9 %	4,1	(-)	(-)	(-)	36	69,4 %	14,6	50	32,0 %	-3,7	5
U Bielefeld	10.736	65,2 %	7,3	71	50,7 %	5,8	622	56,8 %	1,9	124	39,5 %	3,9	4,7
TU Dortmund	5.996	59,2 %	1,3	46	51,1 %	6,2	487	58,7 %	3,9	85	42,4 %	6,7	4,5
HS Niederrhein	4.771	60,5 %	2,6	(-)	(-)	(-)	69	68,1 %	13,3	94	33,0 %	-2,7	4,4
FH Dortmund	5.083	59,1 %	1,3	(-)	(-)	(-)	53	56,6 %	1,8	76	43,4 %	7,8	3,6
FH Südwestfalen	4.509	53,0 %	-4,8	(-)	(-)	(-)	79	65,8 %	11	53	39,6 %	4	3,4
U Paderborn	4.212	58,4 %	0,5	22	43,9 %	-0,9	188	64,4 %	9,5	60	40,0 %	4,3	3,4
U Wuppertal	5.262	61,2 %	3,4	29	44,2 %	-0,7	285	60,0 %	5,2	63	39,7 %	4	3
U Duisburg-Essen	10.270	56,8 %	-1	56	41,3 %	-3,6	563	55,6 %	0,8	127	44,9 %	9,2	1,4
U Bochum	11.327	59,2 %	1,3	62	47,3 %	2,4	519	54,5 %	-0,3	100	35,0 %	-0,7	0,7
U Köln	17.125	61,6 %	3,7	156	47,1 %	2,2	790	55,7 %	0,9	187	31,6 %	-4,1	0,7
HS Westfälische	2.226	55,1 %	-2,7	(-)	(-)	(-)	32	68,8 %	13,9	53	26,4 %	-9,2	0,7
U Siegen	5.019	58,8 %	1	26	56,4 %	11,5	333	52,0 %	-2,9	80	27,5 %	-8,2	0,4
FH Münster	5.283	56,1 %	-1,7	(-)	(-)	(-)	115	59,1 %	4,3	88	30,7 %	-5	-0,8
HS Bonn-Rhein-Sieg	4.191	53,7 %	-4,2	(-)	(-)	(-)	92	55,4 %	0,6	54	31,5 %	-4,2	-2,6
RWTH Aachen	3.661	53,5 %	-4,4	51	45,5 %	0,6	354	49,2 %	-5,7	46	32,6 %	-3	-3,1
HS Bochum	2.368	46,8 %	-11,1	(-)	(-)	(-)	19	57,9 %	3,1	38	34,2 %	-1,4	-3,1
FernU Hagen	40.974	56,5 %	-1,4	26	38,5 %	-6,4	331	51,7 %	-3,2	65	33,8 %	-1,8	-3,2
U Münster	15.610	55,8 %	-2	155	40,6 %	-4,2	697	48,1 %	-6,8	139	30,2 %	-5,4	-4,6
HS Ruhr West	1.504	41,5 %	-16,4	(-)	(-)	(-)	40	45,0 %	-9,8	25	48,0 %	12,3	-4,6
U Düsseldorf	7.603	58,4 %	0,6	74	40,3 %	-4,6	340	47,9 %	-6,9	61	27,9 %	-7,8	-4,7
U Bonn	8.221	55,5 %	-2,4	66	42,9 %	-1,9	328	47,6 %	-7,3	93	25,8 %	-9,8	-5,3
FH Aachen	2.170	50,8 %	-7	(-)	(-)	(-)	17	52,9 %	-1,9	41	26,8 %	-8,8	-5,9
TH Ostwestfalen-Lippe	888	42,3 %	-15,5	(-)	(-)	(-)	15	53,3 %	-1,5	18	27,8 %	-7,9	-8,3
DSHS Köln	1.121	24,7 %	-33,1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-33,1
Alle Hochschulen	**198.874**	**57,8 %**	**(-)**	**839**	**44,9 %**	**(-)**	**6.719**	**54,8 %**	**(-)**	**2.115**	**35,7 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen; sortiert nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen.

Studierende: Studentinnen sind an der Hochschule Düsseldorf mit 71,3 % vertreten, an der Universität Bielefeld sind es fast zwei Drittel (65,2 %). Auch an den Universitäten Wuppertal und Köln sowie an vier HAWs, den Hochschulen Rhein-Waal, Bielefeld, Niederrhein und der Technischen Hochschule Köln, bewegt sich der Studentinnenanteil über 60 %. Demgegenüber stellen an der Deutschen Sporthochschule Köln Studentinnen nur ein Viertel (24,7 %) der Studierenden, und auch an der Hochschule Ruhr West (41,5 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (42,3 %) sind Frauen in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in der Unterzahl.

Promovierte: Bei den abgeschlossenen Promotionen weisen drei Universitäten einen Frauenanteil von über 50 % auf: Den höchsten Wert erreicht dabei die Universität Siegen mit 56,4 %, gefolgt von der TU Dortmund (51,1 %) und der Universität Bielefeld (50,7 %). Auch wenn an diesen Universitäten Frauen unter den Promovierten mehrheitlich vertreten sind, weicht ihr Anteil insbesondere an den beiden letztgenannten Universitäten deutlich von den höheren Studentinnenanteilen ab.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Beschäftigte des akademischen Mittelbaus je nach Hochschule sehr unterschiedlich vertreten. Insbesondere an den HAWs ist die Fallzahl in dieser Statusgruppe z. T. sehr niedrig. Bezogen auf die Beteiligung von Frauen zeigt sich, dass ihr Anteil an zehn Hochschulen die 60-%-Marke übersteigt. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an fünf Hochschulen unter 50 % und ist damit auch im Landesvergleich unterdurchschnittlich. Dabei weisen die Universität Bonn mit 47,6 % und die Hochschule Ruhr West mit 45,0 % die niedrigsten Frauenanteile auf.

Professor_innen: Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist die einzige Hochschule, an der die Geschlechterverteilung bei den Professuren in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ausgeglichen ist. Sieben weitere Hochschulen verzeichnen zudem einen Professorinnenanteil von mindestens 40,0 %. Im Landesvergleich am unteren Ende befinden sich die Westfälische Hochschule (26,4 %), die Fachhochschule Aachen (26,8 %) sowie die Universität Bonn (25,8 %), hier besetzen Frauen lediglich rund ein Viertel der Professuren.

5.2 FÄCHERGRUPPE INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Frauen sind in der zweitgrößten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, auf den beiden hier betrachteten Qualifizierungsstufen sowie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal deutlich unterrepräsentiert (Tab. I 5.2). Sie stellen mit einem Anteil von 23,8 % nicht einmal ein Viertel der 176.317 Studierenden. Letzteres gilt mit einem Anteil von 24,5 % auch für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne Professur. Noch geringer fällt der Anteil von Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen (19,2 %) aus, und bei den Professorinnen liegt er lediglich bei 17,7 %.

Studierende: In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen erreicht die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe als einzige Hochschule mit 41,0 % einen Studentinnenanteil oberhalb der 40-%-Marke, darauf folgt die Hochschule Niederrhein mit 31,4 %. An den übrigen Hochschulen verbleibt der Studentinnenanteil jedoch unter 30 %. Darunter befinden sich zwei Universitäten (Münster und Paderborn) und vier HAWs (Fachhochschule Aachen, Hochschulen Bielefeld und Bonn-Rhein-Sieg und Fachhochschule Südwestfalen), an denen die 20-%-Marke verfehlt wird.

Promovierte: Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen divergiert an den hier betrachteten Universitäten sehr stark. Sie bewegt sich zwischen zwei Promotionen an der Universität Köln und 431 an der RWTH Aachen, wobei der Frauenanteil hier bei gerade einmal 17,0 % liegt. Insgesamt wird deutlich, dass sich der Frauenanteil an den erfolgreich Promovierten deutlich unterscheidet: So wurden an der Universität Düsseldorf fast ein Drittel (32,4 %) der insgesamt elf Promotionen von Frauen abgeschlossen, und an der FernUniversität Hagen gibt es ebenfalls nur elf abgeschlossene Promotionen, wobei sie mit 8,8 % den niedrigsten Frauenanteil verzeichnet. Doch auch an der Universität Paderborn finden sich nur wenige Frauen (13,8 %) unter den Promovierten.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Im ingenieurwissenschaftlichen akademischen Mittelbau zeichnet sich die Hochschule Niederrhein durch den höchsten Frauenanteil aus. Mit 48,6 % ist dort eine Geschlechterparität nahezu erreicht. Den zweithöchsten Frauenanteil – jedoch mit einigem Abstand – weist die Hochschule Bochum (38,9 %) auf. Auch vier weitere HAWs (die Hochschu-

Tab. I 5.2 Ingenieurwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
HS Niederrhein	5.560	31,4 %	7,6	(-)	(-)	(-)	111	48,6 %	24,1	61	24,6 %	6,9	12,9
TH Ostwestfalen-Lippe	3.518	41,0 %	17,2	(-)	(-)	(-)	179	28,5 %	4,0	105	21,0 %	3,3	8,2
HS Bochum	4.756	28,6 %	4,8	(-)	(-)	(-)	131	38,9 %	14,4	95	16,8 %	-0,8	6,1
U Düsseldorf	3.458	28,9 %	5,1	11	32,4 %	13,1	86	25,6 %	1,1	14	21,4 %	3,8	5,8
HS Hamm-Lippstadt	2.286	26,8 %	3,0	(-)	(-)	(-)	96	33,3 %	8,8	72	18,1 %	0,4	4,1
U Bonn	2.205	22,8 %	-1,0	31	25,0 %	5,8	236	24,6 %	0,1	26	26,9 %	9,2	3,5
HS Ruhr West	4.053	23,4 %	-0,4	(-)	(-)	(-)	128	30,5 %	6,0	67	22,4 %	4,7	3,4
HS Düsseldorf	5.018	29,4 %	5,6	(-)	(-)	(-)	147	24,5 %	0,0	84	20,2 %	2,6	2,7
U Münster	1.967	16,6 %	-7,2	18	21,8 %	2,6	97	32,0 %	7,5	22	22,7 %	5,1	2,0
FH Dortmund	7.068	23,8 %	0,0	(-)	(-)	(-)	153	28,1 %	3,6	114	19,3 %	1,6	1,7
TH Köln	12.886	22,5 %	-1,3	(-)	(-)	(-)	446	32,1 %	7,6	210	14,8 %	-2,9	1,1
TU Dortmund	12.992	27,8 %	4,0	92	21,1 %	1,9	832	25,4 %	0,9	109	13,8 %	-3,9	0,7
U Duisburg-Essen	11.615	25,2 %	1,4	102	25,2 %	6,0	666	21,5 %	-3,0	87	14,9 %	-2,7	0,4
U Köln	792	25,8 %	2,0	2	*	*	19	26,3 %	1,8	5	20,0 %	2,3	0,3
U Wuppertal	5.312	26,1 %	2,3	52	17,9 %	-1,3	398	25,4 %	0,9	67	16,4 %	-1,3	0,2
RWTH Aachen	29.308	22,9 %	-0,9	431	17,0 %	-2,2	3.215	23,5 %	-1,1	177	19,8 %	2,1	-0,5
U Bielefeld	1.227	21,2 %	-2,6	21	25,4 %	6,2	161	18,6 %	-5,9	17	17,6 %	0,0	-0,6
FH Münster	6.105	26,0 %	2,2	(-)	(-)	(-)	232	21,1 %	-3,4	120	16,7 %	-1,0	-0,7
U Bochum	7.470	21,3 %	-2,5	90	19,6 %	0,4	827	22,5 %	-2,0	83	18,1 %	0,4	-0,9
U Siegen	3.951	28,3 %	4,5	42	20,8 %	1,6	273	18,7 %	-5,8	55	12,7 %	-4,9	-1,2
HS Bielefeld	4.331	16,1 %	-7,7	(-)	(-)	(-)	160	30,6 %	6,1	89	15,7 %	-1,9	-1,2
FH Aachen	8.336	19,1 %	-4,7	(-)	(-)	(-)	311	26,7 %	2,2	163	15,3 %	-2,3	-1,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	3.574	15,0 %	-8,8	(-)	(-)	(-)	140	18,6 %	-5,9	64	26,6 %	8,9	-1,9
FernU Hagen	12.646	22,6 %	-1,2	11	8,8 %	-10,4	62	25,8 %	1,3	15	20,0 %	2,3	-2,0
HS Westfälische	3.795	20,7 %	-3,1	(-)	(-)	(-)	165	21,8 %	-2,7	114	16,7 %	-1,0	-2,3
FH Südwestfalen	4.857	15,3 %	-8,5	(-)	(-)	(-)	195	27,7 %	3,2	92	14,1 %	-3,5	-3,0
HS Rhein-Waal	2.811	20,2 %	-3,6	(-)	(-)	(-)	48	22,9 %	-1,6	40	10,0 %	-7,7	-4,3
U Paderborn	4.304	18,1 %	-5,7	48	13,8 %	-5,4	370	15,4 %	-9,1	50	20,0 %	2,3	-4,5
Alle Hochschulen	**176.317**	**23,8 %**	**(-)**	**951**	**19,2 %**	**(-)**	**9.884**	**24,5 %**	**(-)**	**2.218**	**17,7 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

len Hamm-Lippstadt, Ruhr West und Bielefeld sowie die Technische Hochschule Köln) übersteigen mit ihrem Frauenanteil die 30-%-Marke, unter den Universitäten ist es einzig die Universität Münster (32,0 %). Im Landesvergleich unterdurchschnittliche Frauenanteile lassen sich an der Universität Paderborn mit nur 15,4 %, an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Universität Bielefeld mit je 18,6 % und der Universität Siegen mit 18,7 % beobachten.

Professor_innen: Die Anzahl der ingenieurwissenschaftlichen Professuren unterscheidet sich zwischen den Hochschulen sehr deutlich. Insbesondere an den technisch ausgerichteten Hochschulen gibt es mehr als 100 Professor_innen in den Ingenieurwissenschaften – an der Technischen Hochschule Köln sind es sogar 210 –, während es an der Universität Köln gerade einmal fünf Professuren sind. An der Universität Bonn sind 26,9 % der 26 Professuren mit einer Frau besetzt.

Damit weist sie den höchsten Frauenanteil auf, dicht gefolgt von den Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg mit 26,6 % und Niederrhein (24,6 %). An acht weiteren Hochschulen übersteigt der Professorinnenanteil die 20-%-Marke, die übrigen Hochschulen liegen darunter. Dabei verfehlt die professurenstärkste Universität, die RWTH Aachen, mit einem Anteil von 19,8 % diese Marke nur leicht, während Professorinnen an der Technischen Hochschule Köln mit einem Anteil von 14,8 % auch im Landesdurchschnitt unterrepräsentiert sind. Die Hochschule Rhein-Waal bildet im Vergleich der Hochschulen das Schlusslicht: Nur vier Frauen haben hier eine der 40 Professuren inne, was einen Anteil von 10,0 % ausmacht.

5.3 FÄCHERGRUPPE GEISTESWISSENSCHAFTEN

Die Geisteswissenschaften sind mit 85.457 Studierenden, davon 67,5 % Frauen, die drittgrößte Fächergruppe in NRW. Sie hat zudem den zweithöchsten Studentinnen- und mit 46,3 % den höchsten Professorinnenanteil im Vergleich der Fächergruppen (Tab. I 5.3). Nahezu ausgeglichen ist der Frauen- und Männeranteil bei der Gruppe der Promovierten (49,9 %), und bei den hauptberuflichen Mittelbaubeschäftigten sind Frauen wiederum mehrheitlich vertreten. Insgesamt zeigt sich so, dass die Frauenanteile über die verschiedenen Qualifizierungs- und Hierarchiestufen hinweg jeweils sinken, was auf ungleiche Bedingungen für Frauen auch in den Geisteswissenschaften hinweist.

Studierende: Studentinnen bilden an allen Hochschulen (zumeist Universitäten) die überwiegende Mehrheit der Studierenden. Ihre Anteile liegen zwischen 55,0 % an der FernUniversität Hagen und 77,3 % an der Technischen Hochschule Köln. Auch an der TU Dortmund sind in den Geisteswissenschaften etwas mehr als drei Viertel Studentinnen (76,8 %), Anteile über mindestens 70,4 % weisen zudem die Universitäten Paderborn, Duisburg-Essen, Wuppertal und Siegen auf. An den

Tab. I 5.3 Geisteswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
TH Köln	1.293	77,3 %	9,9	(-)	(-)	(-)	47	66,0 %	8,3	37	64,9 %	18,5	12,2
TU Dortmund	4.560	76,8 %	9,3	6	66,7 %	16,7	105	70,5 %	12,8	32	46,9 %	0,6	9,9
U Paderborn	5.913	71,4 %	3,9	16	59,2 %	9,2	203	66,0 %	8,4	65	60,0 %	13,7	8,8
U Duisburg-Essen	6.768	73,7 %	6,2	19	70,2 %	20,2	191	63,9 %	6,2	56	48,2 %	1,9	8,6
U Wuppertal	6.539	72,8 %	5,3	11	61,8 %	11,8	167	59,3 %	1,7	50	40,0 %	-6,3	3,1
U Bielefeld	4.427	64,3 %	-3,1	27	46,9 %	-3,0	275	58,9 %	1,3	72	56,9 %	10,6	1,4
HS Westfälische	478	68,6 %	1,1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	1,1
U Köln	12.001	69,4 %	1,9	54	50,6 %	0,7	544	58,6 %	1,0	131	45,0 %	-1,3	0,6
U Düsseldorf	5.703	66,9 %	-0,6	24	60,6 %	10,6	261	49,0 %	-8,6	52	44,2 %	-2,1	-0,2
U Siegen	4.786	70,4 %	2,9	7	52,4 %	2,4	110	56,4 %	-1,3	46	37,0 %	-9,4	-1,3
U Bonn	7.793	64,0 %	-3,5	45	50,0 %	0,1	522	60,0 %	2,3	113	40,7 %	-5,6	-1,7
RWTH Aachen	2.048	67,1 %	-0,3	11	43,8 %	-6,2	129	53,5 %	-4,1	31	48,4 %	2,1	-2,2
U Münster	9.402	63,4 %	-4,1	49	40,5 %	-9,4	449	54,1 %	-3,5	144	43,1 %	-3,3	-5,1
U Bochum	9.341	61,6 %	-5,9	44	40,5 %	-9,5	445	51,5 %	-6,2	135	44,4 %	-1,9	-5,8
FernU Hagen	4.405	55,0 %	-12,4	10	45,2 %	-4,8	53	54,7 %	-2,9	14	35,7 %	-10,6	-7,7
Alle Hochschulen	**85.457**	**67,5 %**	**(-)**	**324**	**49,9 %**	**(-)**	**3540**	**57,6 %**	**(-)**	**978**	**46,3 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen.

übrigen Hochschulen bewegen sich die Studentinnenanteile oberhalb der 60-%-Marke.

Promovierte: Mit Blick auf die abgeschlossenen Promotionen in den Geisteswissenschaften weist die Universität Duisburg-Essen mit einem Frauenanteil von 70,2 % den höchsten Wert auf. Über der 60-%-Marke bewegen sich auch die Universitäten Wuppertal und Düsseldorf sowie die TU Dortmund. Demgegenüber verzeichnen die Universitäten Münster und Bochum mit je 40,5 % die niedrigsten Frauenanteile im NRW-Vergleich.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Die Frauenanteile im akademischen Mittelbau der Hochschulen variieren ebenfalls stark: So findet sich an der TU Dortmund mit 70,5 % der höchste Frauenanteil. An der Technischen Hochschule Köln und der Universität Paderborn sind Frauen mit je 66,0 % zu fast zwei Dritteln vertreten, und auch an der Universität Duisburg-Essen (63,9 %) und Bonn (60,0 %) sind die Frauenanteile im Landesvergleich überdurchschnittlich. An den weiteren Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile oberhalb der 50-%-Marke. Eine Ausnahme bildet die Universität Düsseldorf, die mit 49,0 % den niedrigsten Frauenanteil aufweist.

Professor_innen: Die Beteiligung von Frauen an den Professuren gestaltet sich je nach Hochschule sehr heterogen. An der Technischen Hochschule Köln sind unter den Professor_innen fast zwei Drittel (64,9 %) Frauen, und auch die Universität Paderborn weist mit 60,0 % einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Dies gilt ebenfalls für die Universität Bielefeld, hier haben Frauen mit 56,9 % etwas mehr als die Hälfte der Professuren inne. Das Schlusslicht bildet die FernUniversität Hagen mit einem Professorinnenanteil von 35,7 %. Die Universität Siegen verfehlt mit einem Anteil von 37,0 % ebenfalls die 40-%-Marke.

5.4 FÄCHERGRUPPE MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN

In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 81.069 Studierende eingeschrieben (Tab. I 5.4). Mit 49,2 % bewegt sich der Studentinnenanteil in dieser Fächergruppe nahe an der Geschlechterparität. Während bei den Promovierten mit einem Frauenanteil von 40,9 % die 40-%-Marke knapp überschritten wird, sind Frauen im Mittelbau nur noch zu gut einem Drittel (37,3 %) vertreten. Noch deutlicher unterrepräsentiert sind Frauen bei den Professuren; nicht einmal jede vierte Professur (23,4 %) wird von einer Frau bekleidet.

Studierende: Bei den Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weist die Hochschule Bochum mit 76,3 % den höchsten Frauenanteil auf. Drei weitere HAWs (Hamm-Lippstadt, Bonn-Rhein-Sieg, Rhein-Waal) verzeichnen Studentinnenanteile oberhalb der 60-%-Marke. Weit darunter liegt der Studentinnenanteil an der FernUniversität Hagen, der mit 24,6 % halb so hoch wie der Landesdurchschnitt ausfällt. An der Universität Paderborn, der Hochschule Bielefeld sowie der Fachhochschule Aachen machen Frauen gut ein Drittel der Studierenden aus. Mehr als die Hälfte der Studierenden stellen Frauen an den Universitäten Düsseldorf, Duisburg-Essen, Köln und Münster sowie an der Fachhochschule Südwestfalen und der Westfälischen Hochschule.

Promovierte: Bei den abgeschlossenen Promotionen weist die Universität Düsseldorf mit 50,2 % den höchsten Frauenanteil auf. Zwar erreicht keine weitere Universität Geschlechterparität, aber fünf Universitäten bewegen sich oberhalb der 40-%-Marke und somit nah am Landesdurchschnitt oder darüber. Die promotionsstärksten Universitäten sind die Universität Münster sowie die RWTH Aachen. Während erstere einen Frauenanteil an den Promovierten von 44,8 % verzeichnet, fällt der Wert an der RWTH Aachen mit nur 38,2 % unterdurchschnittlich aus. Wenige Promotionen und einen geringen Frauenanteil von 22,0 % weist die Universität Paderborn auf.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Bei der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus zeigen sich im Vergleich der Hochschulen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften divergierende Frauenanteile, und auch die Beschäftigtenzahlen fallen sehr unterschiedlich aus. Vor allem an den HAWs liegen die Frauenanteile deutlich über dem Landesdurchschnitt: So sind an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (61,5 %), der Technischen Hochschule Köln (58,5 %), der Fachhochschule Südwestfalen (54,8 %) und der Hochschule Hamm-Lippstadt (53,3 %) Frauen mehrheitlich vertreten. An fünf weiteren Hochschulen – hierunter auch drei Universitäten – übersteigt

Tab. I 5.4 Mathematik, Naturwissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
HS Hamm-Lippstadt	287	65,5 %	16,3	(-)	(-)	(-)	15	53,3 %	16,0	5	80,0 %	56,6	29,6
HS Bonn-Rhein-Sieg	1.118	68,3 %	19,1	(-)	(-)	(-)	52	61,5 %	24,3	22	36,4 %	12,9	18,8
HS Rhein-Waal	621	61,8 %	12,6	(-)	(-)	(-)	18	38,9 %	1,6	13	30,8 %	7,3	7,2
FH Südwestfalen	338	52,7 %	3,4	(-)	(-)	(-)	31	54,8 %	17,6	14	21,4 %	-2,0	6,3
U Düsseldorf	7.807	54,7 %	5,5	146	50,2 %	9,3	743	44,4 %	7,1	86	20,9 %	-2,5	4,8
TH Köln	930	45,7 %	-3,5	(-)	(-)	(-)	41	58,5 %	21,3	15	20,0 %	-3,4	4,8
U Duisburg-Essen	5.268	52,8 %	3,6	139	45,0 %	4,0	676	42,8 %	5,5	104	26,0 %	2,5	3,9
U Köln	10.175	54,9 %	5,7	185	44,3 %	3,4	1.038	40,9 %	3,7	143	25,9 %	2,4	3,8
U Münster	10.256	54,7 %	5,5	253	44,8 %	3,9	1.174	38,2 %	0,9	183	25,7 %	2,3	3,1
TH Ostwestfalen-Lippe	396	42,2 %	-7,0	(-)	(-)	(-)	10	40,0 %	2,7	9	33,3 %	9,9	1,9
FH Aachen	1.878	35,4 %	-13,9	(-)	(-)	(-)	8	37,5 %	0,2	8	37,5 %	14,1	0,1
HS Westfälische	645	50,9 %	1,6	(-)	(-)	(-)	13	38,5 %	1,2	10	20,0 %	-3,4	-0,2
U Wuppertal	2.783	49,7 %	0,5	39	40,5 %	-0,4	284	33,1 %	-4,2	61	24,6 %	1,2	-0,7
HS Niederrhein	307	45,6 %	-3,6	(-)	(-)	(-)	63	41,3 %	4,0	35	20,0 %	-3,4	-1,0
U Bielefeld	4.698	48,2 %	-1,0	78	37,2 %	-3,8	525	35,8 %	-1,5	86	22,1 %	-1,3	-1,9
U Bonn	9.071	48,3 %	-0,9	200	36,6 %	-4,3	1.071	33,9 %	-3,4	178	23,6 %	0,2	-2,1
HS Bochum	215	76,3 %	27,1	(-)	(-)	(-)	7	14,3 %	-23,0	16	12,5 %	-10,9	-2,3
U Bochum	5.568	45,2 %	-4,0	143	40,2 %	-0,7	814	33,3 %	-4,0	119	21,8 %	-1,6	-2,6
TU Dortmund	5.825	49,5 %	0,3	103	33,7 %	-7,3	571	35,4 %	-1,9	76	14,5 %	-9,0	-4,5
RWTH Aachen	7.319	41,0 %	-8,3	247	38,2 %	-2,7	1.052	32,0 %	-5,2	128	20,3 %	-3,1	-4,8
HS Bielefeld	215	36,7 %	-12,5	(-)	(-)	(-)	35	28,6 %	-8,7	17	29,4 %	6,0	-5,1
U Paderborn	1.258	36,6 %	-12,6	30	22,0 %	-19,0	254	37,8 %	0,5	53	28,3 %	4,9	-6,5
U Siegen	1.210	46,6 %	-2,6	20	28,8 %	-12,1	209	29,2 %	-8,1	41	17,1 %	-6,4	-7,3
FernU Hagen	2.812	24,6 %	-24,6	1	*	*	14	28,6 %	-8,7	5	0,0 %	-23,4	-16,1
Alle Hochschulen	**81.069**	**49,2 %**	**(-)**	**1.585**	**40,9 %**	**(-)**	**8.776**	**37,3 %**	**(-)**	**1.460**	**23,4 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

der Frauenanteil mit 40,0 % ebenfalls den NRW-Mittelwert. Vielfach bewegen sich die Frauenanteile jedoch zwischen 38,9 % (Hochschule Rhein-Waal) und 32,0 % (RWTH Aachen), darüber hinaus erreichen vier Hochschulen nicht einmal die 30-%-Marke. An letzter Stelle befindet sich die Hochschule Bochum sowohl im Hinblick auf die lediglich sieben Beschäftigten als auch im Hinblick auf den Frauenanteil von 14,3 %.

Professor_innen: Bei den Professuren zeigt sich ebenfalls eine hohe Spannweite bei den Frauenanteilen: Während an der Hochschule Hamm-Lippstadt vier der fünf Professuren mit Frauen besetzt sind, haben die fünf Professuren an der FernUniversität Hagen ausschließlich Männer inne. Im Vergleich mit den Universitäten verzeichnen die HAWs insgesamt die höchsten Professorinnenanteile. An der Fachhochschule Aachen (37,5 %), der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (36,4 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (33,3 %) stellen Frauen mindestens ein Drittel der Professuren, an der Hochschule Rhein-Waal sind es 30,8 %. Demgegenüber wird an keiner Universität die 30-%-Marke erreicht. Die anteilig wenigsten Professorinnen verzeichnen die Universität Siegen (17,1 %), die TU Dortmund (14,5 %) und schließlich die Hochschule Bochum mit lediglich 12,5 %.

5.5 FÄCHERGRUPPE HUMANMEDIZIN/GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zählt mit 32.777 Studierenden zu den kleineren Fächergruppen (Tab. I 5.5). Dabei weist sie mit 68,6 % einen ähnlich hohen Frauenanteil wie die Geisteswissenschaften auf. Mit steigender Qualifizierung nehmen die Frauenanteile jedoch stetig ab. So liegt der Frauenanteil an den Promovierten bei 61,7 % und sinkt im hauptberuflichen akademischen Mittelbau weiter auf 56,4 %. Noch geringer ist der Professorinnenanteil, der 28,7 % beträgt. Auf der Ebene der einzelnen Hochschulen zeigt sich, dass die nichtärztlichen Gesundheitswissenschaften durchweg hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen verzeichnen, während die Humanmedizin, die ausschließlich an den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten vertreten ist, sehr niedrige Professorinnenanteile aufweist.

Studierende: In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften bilden Frauen an allen Hochschulen die Mehrheit der Studierenden. An den vier HAWs mit gesundheitswissenschaftlichem Schwerpunkt bewegen sich die Studentinnenanteile zwischen 83,9 % an der Hochschule für Gesundheit Bochum und 79,0 % an der Fachhochschule Münster. Die Universität Wuppertal weist bei diesem Schwerpunkt einen Frauenanteil von 78,0 % auf, während er an der Deutschen Sporthochschule Köln mit 56,2 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich ausfällt. An den Universitäten mit Medizinischen Fakultäten zeigt sich eine Spannweite beim Studentinnenanteil zwischen 77,5 % an der Universität Bielefeld – die als einzige Universität sowohl über eine Fakultät für Gesundheitswissenschaften als auch über eine Medizinische Fakultät verfügt – und 60,8 % an der Universität Bochum.

Promovierte: Promotionen werden an allen hier betrachteten Universitäten mehrheitlich von Frauen abgeschlossen. Die Frauenanteile liegen dabei zwischen 55,2 % an der Universität Bochum und 67,1 % an der Universität Düsseldorf.

Tab. I 5.5 Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	Anzahl	Frauenanteil %	Diff. zu NRW %-Punkte	%-Punkte
HS Bielefeld	671	82,1 %	13,5	(-)	(-)	(-)	1	*	*	11	63,6 %	34,9	30,7
HS für Gesundheit	1.903	83,9 %	15,3	(-)	(-)	(-)	148	84,5 %	28,1	53	56,6 %	27,9	23,8
FH Münster	1.185	79,0 %	10,4	(-)	(-)	(-)	51	70,6 %	14,2	18	66,7 %	38,0	20,9
HS Niederrhein	889	81,8 %	13,2	(-)	(-)	(-)	23	78,3 %	21,9	16	25,0 %	-3,7	10,5
U Wuppertal	323	78,0 %	9,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	9,4
U Bielefeld	1.074	77,5 %	8,9	8	65,2 %	3,5	183	71,0 %	14,7	51	37,3 %	8,5	8,9
U Bochum	3.232	60,8 %	-7,8	147	55,2 %	-6,5	226	59,3 %	2,9	32	43,8 %	15,0	0,9
U Düsseldorf	4.003	67,0 %	-1,6	246	67,1 %	5,4	2.048	57,1 %	0,7	94	24,5 %	-4,2	0,1
U Köln	5.723	66,1 %	-2,5	236	61,8 %	0,0	2.306	57,2 %	0,8	127	25,2 %	-3,5	-1,3
U Bonn	3.841	68,0 %	-0,6	204	60,5 %	-1,3	2.324	55,8 %	-0,6	149	25,5 %	-3,2	-1,4
U Münster	3.268	65,9 %	-2,6	292	63,7 %	1,9	2.101	54,7 %	-1,7	122	23,0 %	-5,8	-2,0
RWTH Aachen	3.073	69,0 %	0,4	223	63,6 %	1,8	1.911	54,1 %	-2,3	127	19,7 %	-9,0	-2,3
U Duisburg-Essen	3.256	63,2 %	-5,4	189	56,1 %	-5,7	1.643	55,1 %	-1,2	118	28,0 %	-0,7	-3,3
DSHS Köln	169	56,2 %	-12,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-12,4
Alle Hochschulen	**32.777**	**68,6 %**	**(-)**	**1.538**	**61,7 %**	**(-)**	**12.993**	**56,4 %**	**(-)**	**930**	**28,7 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Bei den hauptberuflichen Beschäftigten des akademischen Mittelbaus stellen Frauen an allen Hochschulen mehr als die Hälfte dieser Statusgruppe. Die vier HAWs (Hochschulen Bielefeld, Niederrhein, für Gesundheit Bochum sowie Fachhochschule Münster) sowie die Universität Bielefeld weisen besonders hohe Frauenanteile auf, die die 70-%-Marke übersteigen und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt von 56,4 % liegen. Die übrigen Universitäten mit Medizinischer Fakultät verzeichnen Frauenanteile zwischen 54,1 % (RWTH Aachen) und 59,3 % (Universität Bochum).

Professor_innen: Die höchsten Professorinnenanteile sind an den HAWs mit gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen zu finden. An der Fachhochschule Münster sind unter den Professor_innen zwei Drittel Frauen (66,7 %), an der Hochschule Bielefeld und der Hochschule für Gesundheit Bochum fallen die Professorinnenanteile mit 63,6 % bzw. 56,6 % ebenfalls im Landesvergleich überdurchschnittlich aus. Demgegenüber ist an der Hochschule Niederrhein lediglich ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen der Hochschulmedizin an den Universitäten Bochum und Bielefeld[26] fallen hier die Professorinnenanteile mit 43,8 % bzw. 37,3 % deutlich höher aus als an den übrigen Universitäten mit Medizinischen Fakultäten. Hier bildet die RWTH Aachen mit einem Professorinnenanteil von 19,7 % das Schlusslicht.

5.6 FÄCHERGRUPPE KUNST, KUNSTWISSENSCHAFT

In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zeigt sich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bei den Frauenanteilen eine starke Differenz zwischen den einzelnen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen (Tab. I 5.6). Frauen stellen fast zwei Drittel (63,0 %) der 18.044 Studierenden, ihr Anteil an 44 abgeschlossenen Promotionen fällt mit 67,9 % noch etwas höher aus. Demgegenüber sind Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professur mit einem Anteil von 54,0 % deutlich weniger vertreten, auch wenn dieser über der Geschlechterparität liegt. Auf der höchsten wissenschaftlichen Karrierestufe, den Professor_innen, setzt sich der hohe Frauenanteil jedoch nicht fort, nur etwas mehr als jede dritte Professur (38,4 %) ist mit einer Frau besetzt.

Studierende: Der Studentinnenanteil fällt in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft je nach Hochschule sehr unterschiedlich aus. An der Universität Düsseldorf ist der Frauenanteil an den Studierenden mit 83,0 % am höchsten, gefolgt von den Universitäten Duisburg-Essen (81,9 %) und Bielefeld (81,0 %). An den meisten anderen Hochschulen liegen die Frauenanteile oberhalb der Geschlechterparität und bewegen sich zwischen 52,3 % an der Hochschule für Musik Detmold und 79,2 % an der TU Dortmund. Die anteilig wenigsten Studentinnen verzeichnen die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (49,3 %) und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (45,0 %).

Promovierte: In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft werden nur wenige Promotionen abgeschlossen. Mit zwölf Promotionen weist die Universität Köln die höchste Anzahl auf; der Frauenanteil liegt dabei bei 75,0 %.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Die Personalstärke sowie die Frauenanteile am akademischen Mittelbau variieren je nach Hochschule deutlich. Die meisten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbauangehörigen befinden sich mit 71 bzw. 70 Personen an der Technischen Hochschule Köln und der Folkwang Universität der Künste. Während erstere hierbei einen im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 60,6 % verzeichnet, liegt er an letzterer mit 38,6 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Die Kunstakademie Düsseldorf erreicht mit 81,8 % den höchsten Frauenanteil an den elf Beschäftigten im Vergleich der Hochschulen. An den anderen Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile sowohl bei Werten oberhalb der 70-%-Marke, wie an den Universitäten Düsseldorf, Bochum und Bielefeld, als auch bei rund einem Drittel (Kunstakademie Münster, Fachhochschule Aachen).

Professor_innen: Bei einer teilweise sehr geringen Anzahl an Professuren zeigt sich eine sehr große Spannweite bei den Frauenanteilen. An insgesamt sieben Hochschulen sind die Professuren mehrheitlich

[26] An der Medizinischen Fakultät der Universität Bochum gibt es ausschließlich vorklinische und klinisch-theoretische Professuren, die höhere Frauenanteile aufweisen als die klinisch-praktischen Professuren. An der Universität Bielefeld ist der Aufbau der Medizinischen Fakultät noch nicht abgeschlossen, zudem verfügt sie ebenfalls über eine gesundheitswissenschaftliche Fakultät.

Tab. I 5.6 Kunst, Kunstwissenschaft: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
U Bielefeld	263	81,0 %	18,0	(-)	(-)	(-)	8	75,0 %	21,0	1	*	*	33,5
U Düsseldorf	505	83,0 %	20,0	5	78,6 %	10,6	33	78,8 %	24,7	6	83,3 %	45,0	25,1
Kunstakademie Düsseldorf	524	59,7 %	-3,3	(-)	(-)	(-)	11	81,8 %	27,8	32	59,4 %	21,0	15,2
U Duisburg-Essen	216	81,9 %	18,9	1	*	*	10	60,0 %	6,0	4	75,0 %	36,6	15,1
TU Dortmund	288	79,2 %	16,2	3	*	*	36	50,0 %	-4,0	12	58,3 %	20,0	13,5
U Wuppertal	636	65,3 %	2,2	0	*	*	32	62,5 %	8,5	19	31,6 %	-6,8	9,0
U Bochum	638	76,2 %	13,2	2	*	*	31	77,4 %	23,4	12	58,3 %	20,0	7,1
U Paderborn	669	60,2 %	-2,8	4	75,0 %	7,1	58	55,2 %	1,1	21	57,1 %	18,8	6,0
U Köln	561	70,2 %	7,2	12	75,0 %	7,1	58	55,2 %	1,1	17	41,2 %	2,8	4,6
HS Bielefeld	573	66,1 %	3,1	(-)	(-)	(-)	4	50,0 %	-4,0	20	50,0 %	11,6	3,6
HS Düsseldorf	1.318	71,8 %	8,8	(-)	(-)	(-)	16	56,3 %	2,2	24	37,5 %	-0,9	3,4
TH Köln	1.087	53,8 %	-9,2	(-)	(-)	(-)	71	60,6 %	6,5	32	50,0 %	11,6	3,0
FH Münster	757	76,9 %	13,9	(-)	(-)	(-)	23	47,8 %	-6,2	20	35,0 %	-3,4	1,4
HS Niederrhein	562	68,9 %	5,8	(-)	(-)	(-)	19	36,8 %	-17,2	16	50,0 %	11,6	0,1
Kunstakademie Münster	363	66,4 %	3,4	(-)	(-)	(-)	3	*	*	20	50,0 %	11,6	-1,9
U Bonn	842	74,5 %	11,5	7	71,4 %	3,5	19	36,8 %	-17,2	8	25,0 %	-13,4	-3,9
Kunst-HS für Medien Köln	413	56,7 %	-6,4	(-)	(-)	(-)	24	41,7 %	-12,4	31	45,2 %	6,8	-4,0
HS für Musik und Tanz Köln	1.372	53,5 %	-9,5	(-)	(-)	(-)	62	56,5 %	2,4	115	33,0 %	-5,3	-4,1
HS für Musik Detmold	604	52,3 %	-10,7	(-)	(-)	(-)	57	56,1 %	2,1	55	27,3 %	-11,1	-6,6
U Münster	877	61,2 %	-1,8	4	45,5 %	-22,5	25	56,0 %	2,0	25	28,0 %	-10,4	-8,2
FH Dortmund	1.301	55,1 %	-7,9	(-)	(-)	(-)	30	36,7 %	-17,4	24	37,5 %	-0,9	-8,7
Folkwang U der Künste	1.449	54,5 %	-8,5	(-)	(-)	(-)	70	38,6 %	-15,5	90	34,4 %	-3,9	-9,3
FH Aachen	861	63,1 %	0,1	(-)	(-)	(-)	3	*	*	17	29,4 %	-8,9	-9,9
HS Rhein-Waal	145	68,3 %	5,3	(-)	(-)	(-)	2	*	*	4	0,0 %	-38,4	-12,4
Robert Schumann HS Düsseldorf	626	45,0 %	-18,0	(-)	(-)	(-)	42	42,9 %	-11,2	45	22,2 %	-16,1	-15,1
TH Ostwestfalen-Lippe	483	49,3 %	-13,7	(-)	(-)	(-)	2	*	*	1	*	*	-18,7
Alle Hochschulen	**18.044**	**63,0 %**	**(-)**	**44**	**67,9 %**	**(-)**	**779**	**54,0 %**	**(-)**	**683**	**38,4 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

mit Frauen besetzt, während Geschlechterparität an den Hochschulen Bielefeld und Niederrhein, der Technischen Hochschule Köln sowie der Kunstakademie Münster erreicht wird. An den beiden professurenstärksten Kunsthochschulen, der Hochschule für Musik und Tanz Köln (33,0 %) sowie der Folkwang Universität der Künste (34,4 %), fallen die Professorinnenanteile dagegen unterdurchschnittlich aus. Zudem liegen die Hochschule für Musik Detmold und die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unter der 30-%-Marke. An der Hochschule Rhein-Waal und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist keine der wenigen Professuren mit einer Frau besetzt.

Tab. I 5.7 Sport: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
U Paderborn	613	38,8 %	1,3	2	*	*	41	68,3 %	18,2	7	42,9 %	16,8	17,0
U Münster	894	43,8 %	6,3	3	*	*	68	57,4 %	7,3	6	33,3 %	7,2	10,9
U Bielefeld	1.020	37,5 %	-0,1	3	*	*	39	48,7 %	-1,4	7	42,9 %	16,8	5,0
U Duisburg-Essen	415	45,3 %	7,8	1	*	*	25	64,0 %	13,9	3	*	*	1,4
U Wuppertal	346	36,7 %	-0,8	3	*	*	24	41,7 %	-8,4	5	40,0 %	13,9	1,2
TU Dortmund	236	63,6 %	26,0	0	*	*	23	52,2 %	2,1	4	25,0 %	-1,1	-3,2
DSHS Köln	4.128	36,3 %	-1,2	31	36,2 %	*	276	47,8 %	-2,3	31	19,4 %	-6,7	-3,5
U Bochum	917	26,2 %	-11,4	2	*	*	49	34,7 %	-15,4	6	16,7 %	-9,4	-14,8
Alle Hochschulen	**8.569**	**37,5 %**	**(-)**	**46**	**39,9 %**	**(-)**	**545**	**50,1 %**	**(-)**	**69**	**26,1 %**	**0,0**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

5.7 FÄCHERGRUPPE SPORT

Die kleine Fächergruppe Sport ist in NRW mit ihren 8.569 Studierenden ausschließlich an den Universitäten vertreten (Tab. I 5.7). Mit Frauenanteilen von 37,5 % bei den Studierenden und 39,9 % bei den Promovierten wird in beiden Qualifizierungsstufen die 40-%-Marke verfehlt. Demgegenüber wird beim hauptberuflichen akademischen Personal mit einem Frauenanteil von 50,1 % Geschlechterparität erreicht. Dieser Wert halbiert sich dann jedoch bei den Professor_innen auf 26,1 %. Der Deutschen Sporthochschule Köln kommt in dieser Fächergruppe eine besondere Bedeutung zu, da sie deutschlandweit die einzige Universität ist, die ausschließlich das Thema Sport und Bewegung zum Gegenstand von Lehre und Forschung hat.

Studierende: In der Fächergruppe Sport sind an der Deutschen Sporthochschule Köln fast die Hälfte der Studierenden eingeschrieben, davon sind mit einem Anteil von 36,3 % etwas mehr als ein Drittel Studentinnen. An der TU Dortmund liegt der Frauenanteil hingegen bei fast zwei Dritteln (63,6 %), an allen anderen Universitäten sind Studentinnen in der Unterzahl, wobei ihr Anteil an den Universitäten Duisburg-Essen (45,3 %) und Münster (43,8 %) immerhin die 40-%-Marke übersteigt. Mit etwas mehr als einem Viertel (26,2 %) verzeichnet die Universität Bochum die anteilig wenigsten Studentinnen.

Promovierte: In der Fächergruppe Sport werden nur wenige Promotionen abgeschlossen. Die Deutsche Sporthochschule Köln weist dabei mit 31 abgeschlossenen Promotionen die höchste Anzahl auf. Der Frauenanteil liegt hier bei 36,2 %, in der Gesamtbetrachtung aller Hochschulen sind es 39,9 %.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Auch im hauptberuflichen Mittelbau ist gut die Hälfte des Personals an der Deutschen Sporthochschule Köln tätig. Frauen sind hier mit einem Anteil von 47,8 % annähernd paritätisch vertreten. Insgesamt zeigt sich eine hohe Spannweite: Mit einem Wert von 68,3 % verzeichnet die Universität Paderborn den höchsten Frauenanteil, gefolgt von den Universitäten Duisburg-Essen (64,0 %) und Münster (57,4 %). Demgegenüber liegt der Frauenanteil an den Universitäten Bielefeld und Wuppertal unter der 50-%-Marke, und die Universität Bochum bildet mit einem Wert von 34,7 % das Schlusslicht.

Professor_innen: An allen Universitäten sind Professorinnen in der Fächergruppe Sport in der Unterzahl. Während an den Universitäten Paderborn, Bielefeld und Wuppertal Frauen zumindest 40,0 % der jeweils wenigen Professuren besetzen, wird an der TU Dortmund nur eine der vier Professuren von einer Frau

bekleidet. Auffällig niedrig ist auch der Professorinnenanteil an der Deutschen Sporthochschule Köln. An diesem zentralen Ausbildungsstandort haben Frauen lediglich fast ein Fünftel (19,4 %) der Professuren inne, ihr Anteil fällt mit 16,7 % an der Universität Bochum noch niedriger aus. Auf den drei Sportprofessuren der Universität Duisburg-Essen befinden sich ausschließlich Männer.

5.8 FÄCHERGRUPPE AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN, VETERINÄRMEDIZIN

In NRW besteht die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin nur aus Fächern der Agrar- und Ernährungswissenschaften. Damit lässt sich erklären, dass sie an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mit 6.010 Studierenden die kleinste Fächergruppe darstellt (Tab. I 5.8). Sowohl in der Gruppe der Studierenden als auch bei den Beschäftigten im Mittelbau überschreiten die Frauenanteile die 60-%-Marke. Auch bei den Promovierten (52,7 %) wird die Geschlechterparität überschritten. Allerdings ist nicht einmal jede dritte Professur (32,0 %) mit einer Frau besetzt.

Studierende: Mehr als die Hälfte der Studierenden dieser Fächergruppe ist an der Universität Bonn und der Fachhochschule Münster eingeschrieben. An den übrigen Hochschulen bewegt sich die Anzahl der Studierenden zwischen 125 Personen an der Universität Paderborn und 707 Personen an der Hochschule Niederrhein. Auch die Studentinnenanteile unterscheiden sich je nach Hochschule. So weist die Fachhochschule Münster mit 79,7 % den höchsten Frauenanteil auf, gefolgt von der Hochschule Niederrhein (72,0 %) und der Universität Paderborn (71,2 %). Studentinnen stellen mit einem Anteil von 65,5 % an der Universität Bonn fast zwei Drittel der Studierenden, während die Geschlechterverteilung bei den Studierenden an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe nahezu ausgeglichen ist. Deutlich geringer fallen hingegen die Frauenanteile an der Hochschule Rhein-Waal (39,1 %) und der Fachhochschule Südwestfalen (37,5 %) aus.

Promovierte: An der Universität Bonn wurden 54 der 56 Promotionen in den Agrar- und Ernährungswissenschaften abgeschlossen. Hier liegt der Frauenanteil an den Promovierten bei 51,6 %.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Der hauptberufliche akademische

Tab. I 5.8 Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin: Qualifizierungsstufen und Personalgruppen – Frauenanteile auf Hochschulebene und Differenz zum NRW-Durchschnitt (2023)

Hochschule	Studierende			Promovierte			Hauptberufl. wiss. u. künstl. Personal o. Professur			Professor_innen			Ø-Abweichung
	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	Anzahl	Frauenanteil	Diff. zu NRW	
		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte		%	%-Punkte	%-Punkte
U Paderborn	125	71,2 %	8,7	2	*	*	16	87,5 %	25,6	4	75,0 %	43,0	25,4
HS Niederrhein	707	72,0 %	9,5	(-)	(-)	(-)	19	78,9 %	17,0	18	44,4 %	12,4	13,0
FH Münster	1.014	79,7 %	17,2	(-)	(-)	(-)	46	78,3 %	16,3	21	28,6 %	-3,4	10,0
U Bonn	2.587	65,5 %	3,0	54	51,6 %	-1,1	321	60,1 %	-1,8	38	31,6 %	-0,4	-0,1
FH Südwestfalen	753	37,5 %	-25,0	(-)	(-)	(-)	57	59,6 %	-2,3	13	30,8 %	-1,2	-9,5
TH Ostwestfalen-Lippe	479	49,5 %	-13,0	(-)	(-)	(-)	28	53,6 %	-8,4	23	21,7 %	-10,3	-10,5
HS Rhein-Waal	343	39,1 %	-23,4	(-)	(-)	(-)	22	50,0 %	-11,9	8	25,0 %	-7,0	-14,1
Alle Hochschulen	**6.010**	**62,5 %**	**(-)**	**56**	**52,7 %**	**(-)**	**515**	**61,9 %**	**(-)**	**125**	**32,0 %**	**(-)**	**(-)**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24 (Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ohne Verwaltungshochschulen); eigene Berechnungen, geordnet nach dem Durchschnitt der Abweichungen vom Landesdurchschnitt der Fächergruppe. Promotionen: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023) der abgeschlossenen Promotionen. * Der Frauenanteil und der Differenzwert zu NRW werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Mittelbau besteht an fast allen Hochschulen mehrheitlich aus Frauen. Besonders hohe Frauenanteile sind an der Universität Paderborn (87,5 %), der Hochschule Niederrhein (78,9 %) und der Fachhochschule Münster (78,3 %) zu finden. Die Universität Bonn stellt in den Agrar- und Ernährungswissenschaften ebenfalls den Großteil dieser akademischen Beschäftigtengruppe. Auch hier sind Frauen mit einem Anteil von 60,1 % überwiegend vertreten. An der Fachhochschule Südwestfalen (59,1 %) und der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe (53,6 %) bilden die weiblichen Mittelbauangehörigen ebenfalls eine Mehrheit, und an der Hochschule Rhein-Waal setzt sich die Statusgruppe aus je elf Frauen und Männern zusammen.

Professor_innen: Professorinnen sind in den Agrar- und Ernährungswissenschaften an den nordrhein-westfälischen Hochschulen deutlich unterrepräsentiert. Eine Ausnahme stellt die Universität Paderborn dar, an der von den vier Professuren drei mit einer Frau besetzt sind. Auch der Professorinnenanteil von 44,4 % liegt an der Hochschule Niederrhein über dem Landesdurchschnitt. Mit einigem Abstand folgen die Universität Bonn (31,6 %) und die Fachhochschule Südwestfalen (30,8 %), während der Frauenanteil an den übrigen Hochschulen unter der 30-%-Marke verbleibt. Dabei sind an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe mit 21,7 % die anteilig wenigsten Professorinnen vertreten.

5.9 RESÜMEE

Die differenzierte Betrachtung der acht Fächergruppen bringt vielschichtige Geschlechterungleichheiten zum Vorschein. Es zeigen sich fachspezifische sowie -übergreifende Effekte hinsichtlich der Beteiligung von Frauen auf den verschiedenen akademischen Qualifizierungs- und Karrierestufen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dabei ist allen Fächergruppen gemeinsam, dass Professorinnen hier nicht nur in der Unterzahl sind, sondern ihr Anteil auch jeweils niedriger ausfällt als der Frauenanteil an den Studierenden.

Dieser Abstand variiert stark je nach Fach und ist mit 39,9 Prozentpunkten in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (68,6 % Studentinnen, 28,7 % Professorinnen) am höchsten. Diese Differenz macht sichtbar, dass die wissenschaftlichen Karrierechancen für Frauen im Hinblick auf eine Professur – insbesondere in der Humanmedizin – weiterhin stark eingeschränkt sind. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, wo der fast paritätische Studentinnenanteil von 49,2 % auf 23,4 % bei den Professorinnen absinkt. Demgegenüber ist der Abstand beim Frauenanteil zwischen Studium (23,8 %) und Professur (17,7 %) in den Ingenieurwissenschaften zwar deutlich geringer, jedoch ist hier die mangelnde Beteiligung von Frauen besonders gravierend, da sie bereits im Studium beginnt. Auch in der Fächergruppe Sport startet die Unterrepräsentanz von Frauen bereits im Studium (37,5 %) und setzt sich dann bei den Professorinnen fort (26,1 %). Andere Fächergruppen zeigen sich hingegen für Frauen durchlässiger. So weisen die Geisteswissenschaften mit einem Studentinnenanteil von 67,5 % und einem Professorinnenanteil von 46,3 % über alle Qualifizierungsstufen und Beschäftigtengruppen hinweg die höchsten Frauenanteile auf. Auch in den Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft studieren mehr als 60,0 % Frauen, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind es mit 57,8 % etwas weniger.

Gleichwohl erweist sich auch in diesen Fächergruppen, dass der Abschluss einer Promotion für Frauen mit höheren Hürden verbunden ist als für Männer. So liegt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in den überwiegenden Fächergruppen unter dem Anteil der Studentinnen. Demgegenüber zeigt sich im Hinblick auf die Statusgruppe des hauptberuflichen akademischen Mittelbaus, dass Frauen hier anteilig etwas besser vertreten sind. So liegt ihr Anteil in den Ingenieurwissenschaften minimal über dem Studentinnenanteil und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur wenig darunter. In der Fächergruppe Sport ist dieses Phänomen mit einem nahezu paritätischen Frauenanteil beim akademischen Mittel-

bau gegenüber einem Studentinnenanteil von 37,5 % besonders stark ausgeprägt.

Die Analyse auf Hochschulebene zeigt z. T. auch große Unterschiede beim Frauenanteil innerhalb der Fächergruppen, diese können u. a. durch die fachliche Ausrichtung innerhalb der doch groben Fächergruppen (vgl. Teil I 4.) erklärt werden. So variieren bspw. in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften die Studentinnenanteile zwischen 65,5 % an der Hochschule Hamm-Lippstadt und 24,6 % an der FernUniversität Hagen. Unterschiede gibt es ebenfalls zwischen den HAWs und Universitäten insofern, als in der Tendenz die HAWs höhere Frauenanteile bei den akademischen Mittelbaubeschäftigten und bei den Professuren verzeichnen; dies gilt insbesondere für technische und naturwissenschaftliche Fächer. Hier spiegelt sich auch die angenommene Reputation von Fächern und Hochschulart bei den Zugängen von Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere: Diese sind für Frauen an den HAWs oder in Fächern mit stärkerer gesellschaftlicher oder sozialer Relevanz (z. B. in den Sozial- und Gesundheitswissenschaften) attraktiver als Fächer mit traditionell männlich dominierten Profilen, wie insbesondere die Ingenieurwissenschaften.

6 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN

Das folgende Kapitel widmet sich geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden in der Gruppe der Professor_innen. Diese beruhen teilweise darauf, dass Frauen häufiger auf niedriger dotierte Professuren wie W1, W2, C2 und C3 berufen werden bzw. wurden als ihre Kollegen, die verstärkt höher dotierte Positionen wie W3 oder C4 innehaben (vgl. Teil I 4.). Dazu existieren Gehaltsunterschiede innerhalb der Besoldungsgruppen, die insbesondere durch die mit der W-Besoldung eingeführten Leistungsbezüge erklärt werden können, wie der Gender-Report 2019 (vgl. Kortendiek et al. 2019: 292ff.) erstmals für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nachgewiesen hat.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse beschlossen die nordrhein-westfälischen Hochschulen, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof) sowie das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) im Rahmen eines Dialogprozesses, Maßnahmen zu ergreifen, um den Gender Pay Gap in der W-Besoldung von Professorinnen und Professoren abzubauen.[27] Hierzu zählt u. a. der Aufbau eines strukturierten Monitorings der Vergabe der Leistungsbezüge an den Hochschulen sowie die Einführung eines standardisierten und datenschutzkonformen Meldesystems, um einerseits Transparenz hinsichtlich der Vergabe der Leistungsbezüge zu schaffen und andererseits die Entwicklung des Gender Pay Gaps im Rahmen des Gender-Reports beobachten zu können.

Die folgenden Analysen der geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Leistungsbezügen basieren auf dieser neuen Datenquelle[28], die nun, neben den bislang betrachteten vollzeitbeschäftigten und verbeamteten Professor_innen, auch Professor_innen in Teilzeit und im Angestelltenverhältnis sowie der Medizinischen Fakultäten in die Betrachtung einbezieht. Aufgrund der nun breiteren Grundgesamtheit bietet sie zukünftig einen Ausgangspunkt für eine Fortschreibung und Analyse der Daten. Hinzugekommen sind zudem Daten der vier refinanzierten Hochschulen (Technische Hoch-

[27] Im Verlauf des Dialogprozesses schlossen sich auch die vier durch das Land NRW refinanzierten Hochschulen der Erklärung an. Vgl. Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren unter http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/diverses/2022-04-08_Gender_Pay_Gap_gemeinsame_Erklaerung.pdf [Zugriff am 31.10.2025].

[28] Im Jahr 2024 wurde das neue standardisierte Meldesystem implementiert. Die Hochschulen melden die von ihnen erhobenen geschlechterdifferenzierten Daten zu den Leistungsbezügen an das Landesamt für Statistik, IT.NRW. Für die Veröffentlichung im Gender-Report werden die von IT.NRW ausgewerteten Daten unter strikter Beachtung des Datenschutzes in aggregierter Form an die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW übermittelt.

schule Georg Agricola Bochum, Rheinische Hochschule Köln, Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum und Katholische Hochschule NRW, Köln). Diese fließen aufgrund der Spezifik dieser Hochschulen nicht in die Gesamtdarstellungen ein, sondern werden jeweils ergänzend aufgeführt. Um auch einen Gesamtüberblick über geschlechterbezogene Verdienstunterschiede in allen Besoldungsgruppen – und damit auch über die nach W1 sowie nach C besoldeten Professuren[29] – zu erhalten, werden zudem Daten des Landesamts für Statistik (IT.NRW) zu den durchschnittlichen Bruttogehältern der Professor_innen zum Stichtag 1. Dezember 2024 ausgewertet.[30] Im nächsten Abschnitt werden daher zuerst die Verdienstunterschiede zwischen den Professorinnen und Professoren aller Besoldungsgruppen miteinander verglichen, daran anschließend erfolgt die geschlechterbezogene Analyse der Leistungsbezüge in der W-Besoldung.

6.1 VERDIENSTUNTERSCHIEDE AUF DER EBENE DER BRUTTOGEHÄLTER

Im vorliegenden Abschnitt stehen die monatlichen durchschnittlichen Bruttogehälter vollzeitbeschäftigter und verbeamteter Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW im Zentrum der Betrachtung.[31] Mit den folgenden Auswertungen werden die im Gender-Report 2022 vorgelegten Daten zu den Bruttogehältern fortgeschrieben. Zunächst wird ein Überblick über die geschlechterbezogene Verteilung der Bruttogehälter nach Besoldungsgruppen für alle Hochschulen gegeben, darauf folgt die Auswertung nach Hochschulart.

6.1.1 Geschlechterbezogene Besoldung und Gehaltsunterschiede im Überblick

Der Vergleich der monatlichen durchschnittlichen Bruttogehälter über alle Besoldungsgruppen hinweg zeigt, dass Professorinnen durchschnittlich 8.346 €, Professoren dagegen 8.951 € (Tab. I 6.1) verdienen. Diese hohe Gehaltsdifferenz[32] von 605 € kann u. a. durch das je nach Besoldungsgruppe unterschiedlich hohe Tabellenentgelt (Grundgehalt) erklärt werden, da Frauen häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen vertreten sind. Hinzu kommt der mögliche Erhalt von verhandelbaren Leistungsbezügen in der W2- und W3-Besoldung, die in den vorliegenden Daten zu den Bruttogehältern jedoch nicht ausgewiesen sind. Weitere individuelle Zulagen wie Vermögenswirksame Leistungen (VL) und die Allgemeine Zulage fallen zahlenmäßig kaum ins Gewicht und werden daher nicht in der Tabelle dargestellt.[33] Der im Bruttogehalt enthaltene Familienzuschlag trägt ebenfalls zu den geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden bei, da Männer einen um 113 € höheren Familienzuschlag erhalten. Werden vom Bruttogehalt diese wissenschaftsfremden Zulagen abgezogen, ergibt sich das bereinigte Bruttogehalt. Dieses bildet im Folgenden die Grundlage für die Berechnung der Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern. Auf der Basis des bereinigten Bruttogehalts und über alle Besoldungsgruppen und Hochschularten hinweg verdienen Professorinnen demnach monatlich durchschnittlich 492 € weniger als Professoren, was einem Gender Pay Gap von 5,8 % entspricht.[34]

Die Differenzierung nach Besoldungsgruppen lässt zunächst Unterschiede im Vergleich der W- und C-Besoldung sichtbar werden: So übersteigen die durchschnittlichen W3-Bezüge der Professor_innen die C4-Durchschnittswerte deutlich, wohingegen die durchschnittlichen W2-Bezüge unterhalb der C3-Durchschnittswerte liegen. Zudem wird deutlich, dass innerhalb dieser Gruppen geschlechterbezogene Verdienstunterschiede bei den bereinigten Bruttogehältern bestehen. Dabei findet sich

[29] Die frühere C-Besoldung der Professor_innen wurde im Jahr 2005 durch die W-Besoldung abgelöst. Damit bestehen zwei parallele Besoldungsordnungen. Da die C-Professor_innen jedoch zunehmend in den Ruhestand eintreten, geht entsprechend auch ihre Anzahl zurück.

[30] Um auch hier den Datenschutz zu gewährleisten, wird von IT.NRW ein Rundungsverfahren (5er-Rundung) verwendet: Jede Zahl in den gelieferten Tabellen wird für sich auf ein Vielfaches von fünf auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Die Abweichung vom Echtwert beträgt je ausgewiesenem Datenfeld maximal zwei Personen.

[31] In die Erhebung sind ausschließlich verbeamtete und vollzeitbeschäftigte Professor_innen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes eingegangen. Angestellte Professor_innen konnten nicht in die Untersuchung aufgenommen werden, da diese durch IT.NRW nicht mit Sicherheit identifiziert werden konnten.

[32] Bei der Höhe der Gehaltsdifferenz bilden die Bruttogehälter der Männer die Referenz, von der die Gehälter der Frauen abgezogen werden. Ein positiver Betrag zeigt deshalb an, wie viel weniger an Gehalt Professorinnen im Vergleich zu Professoren erhalten, während ein negativer Betrag anzeigt, dass Professoren weniger erhalten. Gleiches gilt für die Prozentwerte: Ein positiver Wert gibt an, um wie viel Prozent Frauen im Vergleich zu den Bruttogehältern der Männer weniger verdienen.

[33] Sie fließen jedoch in die Berechnung des bereinigten Bruttogehalts ein.

[34] Gegenüber dem Gender-Report 2022 hat sich damit der Gender Pay Gap bei den Bruttogehältern nur geringfügig verändert. Im Berichtsjahr 2020 des Gender-Reports lag die Gehaltsdifferenz bei 514 € bzw. 6,5 % (vgl. Kortendiek et al. 2022: 89).

Tab. I 6.1 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeitbeschäftigte	Durchschnittliche monatliche Bezüge (in €)				Gehaltsdifferenz	
			Bruttogehalt	Darunter		Bereinigtes Bruttogehalt	in €	in %
				Tabellenentgelt	Familienzuschlag			
W3	Frauen	670	10.045 €	7.162 €	322 €	9.722 €		
	Männer	1.770	10.767 €	7.162 €	457 €	10.309 €		
	Gesamt	**2.440**	**10.569 €**	**7.162 €**	**420 €**	**10.148 €**	**587 €**	**5,7 %**
W2	Frauen	1.130	7.839 €	6.484 €	332 €	7.505 €		
	Männer	2.460	8.028 €	6.484 €	470 €	7.557 €		
	Gesamt	**3.590**	**7.968 €**	**6.484 €**	**426 €**	**7.540 €**	**52 €**	**0,7 %**
W1	Frauen	175	5.534 €	4.927 €	319 €	5.214 €		
	Männer	175	5.644 €	4.927 €	354 €	5.288 €		
	Gesamt	**355**	**5.589 €**	**4.927 €**	**337 €**	**5.251 €**	**74 €**	**1,4 %**
C4	Frauen	35	9.073 €	8.822 €	136 €	8.935 €		
	Männer	295	9.872 €	8.822 €	297 €	9.573 €		
	Gesamt	**330**	**9.785 €**	**8.822 €**	**279 €**	**9.504 €**	**638 €**	**6,7 %**
C3	Frauen	100	7.944 €	7.675 €	193 €	7.749 €		
	Männer	450	8.090 €	7.675 €	259 €	7.829 €		
	Gesamt	**550**	**8.063 €**	**7.675 €**	**247 €**	**7.814 €**	**79 €**	**1,0 %**
C2	Frauen	45	7.155 €	6.898 €	195 €	6.958 €		
	Männer	145	7.234 €	6.898 €	258 €	6.973 €		
	Gesamt	**190**	**7.215 €**	**6.898 €**	**242 €**	**6.970 €**	**15 €**	**0,2 %**
Insgesamt	**Frauen**	**2.160**	**8.346 €**	**6.670 €**	**315 €**	**8.029 €**		
	Männer	**5.295**	**8.951 €**	**6.902 €**	**428 €**	**8.521 €**		
	Gesamt	**7.455**	**8.775 €**	**6.835 €**	**396 €**	**8.378 €**	**492 €**	**5,8 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Tabellenentgelt: Grundgehalt lt. Besoldungstabelle, kann im Einzelfall vom tatsächlichen Grundgehalt abweichen. Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen (Familienzuschlag, VL, Allg. Zulage).

die höchste geschlechterbezogene Gehaltsdifferenz mit 638 € in der Gruppe der C4-Besoldung[35]: Dies entspricht einem Gender Pay Gap von 6,7 %. Doch auch W3-Professorinnen erhalten deutlich weniger Gehalt als ihre W3-Kollegen. Die durchschnittliche Gehaltsdifferenz beträgt hier monatlich 587 €. Demgegenüber fallen die Verdienstunterschiede in den C3- und W2-Besoldungsgruppen deutlich niedriger aus: In ersterer sind es 79 € zuungunsten von Frauen und in letzterer 52 €. Die monatlichen durchschnittlichen Gehaltsdifferenzen in der W1-Besoldung liegen mit einem Wert von 74 € etwas höher. Einzig in der Besoldungsgruppe C2 sind die Bruttogehälter von Frauen und Männern nahezu gleich.

6.1.2 Hochschularten im Vergleich

Nachdem sich die bisherigen Ausführungen auf alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beziehen, wird in den folgenden Abschnitten der Gender Pay Gap nach Hochschulart (Universitäten, Medizinische Fakultäten, HAWs und Kunsthochschulen) betrachtet.

Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten)

Der gesamte Gender Pay Gap liegt an den Universitäten bei 8,0 % bzw. 727 € und damit deutlich über dem Landesdurchschnitt aller Hochschulen (Tab. I 6.2). Im Hinblick auf die Besoldungsgruppen zeigt sich, dass hier bei den W3-Professor_innen mit einer Differenz von 531 € der höchste geschlechterbezogene Verdienstunterschied zuungunsten von Frauen zu finden ist, gefolgt von den C4-Professuren mit 489 €. Auf-

[35] C4-Professor_innen hatten im Rahmen von Bleibeverhandlungen die Möglichkeit, zusätzlich zum Tabellenentgelt auch weitere Zulagen zu erhalten.

Tab. I 6.2 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Universitäten (ohne Medizinische Fakultäten) in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit-beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	565	9.609 €		
	Männer	1.505	10.141 €		
	Gesamt	**2.070**	**9.996 €**	**531 €**	**5,2 %**
W2	Frauen	455	7.798 €		
	Männer	780	7.849 €		
	Gesamt	**1.235**	**7.830 €**	**50 €**	**0,6 %**
W1	Frauen	155	5.216 €		
	Männer	165	5.276 €		
	Gesamt	**325**	**5.247 €**	**60 €**	**1,1 %**
C4	Frauen	30	8.931 €		
	Männer	255	9.420 €		
	Gesamt	**285**	**9.369 €**	**489 €**	**5,2 %**
C3	Frauen	45	7.730 €		
	Männer	145	7.811 €		
	Gesamt	**190**	**7.792 €**	**80 €**	**1,0 %**
Insgesamt	**Frauen**	**1.255**	**8.319 €**		
	Männer	**2.855**	**9.046 €**		
	Gesamt	**4.110**	**8.824 €**	**727 €**	**8,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

grund der unterschiedlichen Höhe der Bruttogehälter liegt die prozentuale Differenz in beiden Gruppen bei 5,2 %. Zwar sind in den Besoldungsgruppen C3 und W2 die Verdienstunterschiede nicht so ausgeprägt, jedoch ist auch hier eine Differenz von 80 € bzw. 50 € zu verzeichnen, die Frauen weniger erhalten. Dies gilt ebenso für die W1-Besoldungsgruppe mit einer Gehaltsdifferenz von 60 €.

Medizinische Fakultäten

Bei der Auswertung der Daten von IT.NRW ist zu berücksichtigen, dass Professuren an den Medizinischen Fakultäten untererfasst sind und sich daher lediglich Tendenzen abbilden lassen. Für die Medizinischen Fakultäten in NRW lässt sich eine sehr hohe durchschnittliche Verdienstlücke von 1.405 € im Monat beobachten (Tab. I 6.3). Demnach verdienen W3-Professorinnen 873 € weniger als W3-Professoren. Bei den C3-Professor_innen zeigt sich ebenfalls ein deutlicher Gender Pay Gap von 763 €, während er bei den W2-Professuren mit 351 € geringer ausfällt. Gleichwohl bedeutet dieser Wert eine hohe Verdienstlücke für Frauen gegenüber ihren Kollegen. Dies gilt ebenso für die Besoldungsgruppe W1 mit einem im Durchschnitt um 369 € geringeren monatlichen Gehalt für Frauen.

HAWs

Im Vergleich mit den Universitäten fallen die durchschnittlichen geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede in der Besoldungsgruppe W3 an den HAWs mit 267 € deutlich geringer aus (Tab. I 6.4). Bei den W2-Professuren, die das übliche Besoldungsamt für Professuren an den HAWs sind, erhalten Frauen 114 € weniger als Männer. Damit liegt die durchschnittliche Gehaltsdifferenz über dem Wert an den Universitäten. Demgegenüber sind die Verdienstlücken der Professorinnen der Besoldungsgruppen C3 und C2 mit 21 € bzw. 14 € sehr gering.

Kunsthochschulen

An den Kunsthochschulen zeigt die Auswertung der Bruttogehälter, dass Professorinnen in der W-Besoldung einen höheren Verdienst erzielen als Professoren (Tab. I 6.5). Im W3-Amt beträgt die Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen daher -185 € und im W2-Amt -106 €. In der nach Fallzahl kleinen Gruppe der C-Professuren verdienen

Tab. I 6.3 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Medizinischen Fakultäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit-beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	60	11.398 €		
	Männer	185	12.271 €		
	Gesamt	**245**	**12.060 €**	**873 €**	**7,1 %**
W2	Frauen	45	8.029 €		
	Männer	100	8.380 €		
	Gesamt	**145**	**8.272 €**	**351 €**	**4,2 %**
W1	Frauen	15	5.152 €		
	Männer	10	5.521 €		
	Gesamt	**25**	**5.285 €**	**369 €**	**6,7 %**
C4	Frauen	*	*		
	Männer	25	11.410 €		
	Gesamt	**25**	**11.307 €**	*	*
C3	Frauen	5	7.891 €		
	Männer	20	8.654 €		
	Gesamt	**25**	**8.521 €**	**763 €**	**8,8 %**
Insgesamt	**Frauen**	**125**	**9.253 €**		
	Männer	**340**	**10.658 €**		
	Gesamt	**465**	**10.279 €**	**1.405 €**	**13,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen. * Daten aus Geheimhaltungsgründen nicht aufgeführt.

Tab. I 6.4 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit-beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	10	10.015 €		
	Männer	25	10.282 €		
	Gesamt	**35**	**10.190 €**	**267 €**	**2,6 %**
W2	Frauen	590	7.250 €		
	Männer	1.535	7.364 €		
	Gesamt	**2.125**	**7.332 €**	**114 €**	**1,5 %**
C3	Frauen	45	7.757 €		
	Männer	260	7.778 €		
	Gesamt	**310**	**7.775 €**	**21 €**	**0,3 %**
C2	Frauen	45	6.959 €		
	Männer	140	6.974 €		
	Gesamt	**185**	**6.970 €**	**14 €**	**0,2 %**
Insgesamt	**Frauen**	**695**	**7.312 €**		
	Männer	**1.960**	**7.425 €**		
	Gesamt	**2.655**	**7.396 €**	**113 €**	**1,5 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen.

Tab. I 6.5 Durchschnittliche Bezüge und Gehaltsdifferenzen verbeamteter Professor_innen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Vollzeit-beschäftigte	Bereinigtes Bruttogehalt (in €)	Gehaltsdifferenz	
				in €	in %
W3	Frauen	35	8.544 €		
	Männer	55	8.359 €		
	Gesamt	**90**	**8.428 €**	**-185 €**	**-2,2 %**
W2	Frauen	35	7.334 €		
	Männer	45	7.228 €		
	Gesamt	**85**	**7.275 €**	**-106 €**	**-1,5 %**
C4	Frauen	5	8.983 €		
	Männer	15	9.243 €		
	Gesamt	**20**	**9.175 €**	**260 €**	**2,8 %**
C3	Frauen	5	7.728 €		
	Männer	25	7.833 €		
	Gesamt	**30**	**7.812 €**	**105 €**	**1,3 %**
Insgesamt	**Frauen**	**85**	**7.806 €**		
	Männer	**140**	**7.980 €**		
	Gesamt	**225**	**7.914 €**	**174 €**	**2,2 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, S5.9 Finanzstatistik; eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte: Anzahl aus Datenschutzgründen gerundet (5er-Rundung). Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen. W1: keine Darstellung (geringe Fallzahl).

Professorinnen hingegen durchschnittlich weniger: Bei den C4-Professuren sind es 260 € und bei den C3-Professuren 105 €. Insgesamt ergibt sich so ein Gender Pay Gap von 2,2 % bzw. 174 € an den Kunsthochschulen.

6.2 LEISTUNGSBEZÜGE IN DER W-BESOLDUNG

Im Fokus dieses Abschnitts steht nun der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an den Hochschulen in NRW. Dabei bilden die Hochschulen in Trägerschaft des Landes den Schwerpunkt. Zunächst erfolgt ein hochschulübergreifender Überblick über die im Jahr 2024 durchschnittlich gewährten monatlichen Leistungsbezüge der Besoldungsgruppen W3 und W2. Anschließend werden Differenzen auf Hochschulebene und auf Ebene ausgewählter Lehr- und Forschungsbereiche analysiert, jeweils getrennt nach Hochschulart und Besoldungsgruppe. Dabei ist die geschlechterbezogene Differenz der Leistungsbezüge – der Gender Pay Gap – in Euro und (in einigen Auswertungen) in Prozent ausgewiesen.[36]

6.2.1 Leistungsbezüge im Überblick

Die Vergütung in der W-Besoldung enthält neben dem Grundgehalt verschiedene variable, leistungsbezogene Gehaltselemente – Leistungsbezüge –, die anlassbezogen gezahlt werden können.[37] Dabei werden drei Arten unterschieden:

1. **Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge,** die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen gewährt werden.

2. **Besondere Leistungsbezüge,** die für Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung vergeben werden.

[36] Bei der Höhe des Gender Pay Gaps bilden die Leistungsbezüge der Männer die Referenz, von der die Leistungsbezüge der Frauen abgezogen werden. Ein positiver Betrag zeigt deshalb an, wie viel weniger an Leistungsbezügen Professorinnen im Vergleich zu Professoren erhalten, während ein negativer Betrag anzeigt, dass Professoren weniger erhalten. Gleiches gilt für die Prozentwerte: Ein positiver Wert gibt an, um wie viel Prozent Frauen im Vergleich zu den Leistungsbezügen der Männer weniger erhalten.

[37] Das Landesbesoldungsgesetz (LBesG) und die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) bilden den rechtlichen Rahmen für die Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen des Landes NRW. Die konkrete Ausgestaltung liegt bei den Hochschulen, und den Rektor_innen obliegt dabei die Entscheidung und die Verantwortung hinsichtlich der Gewährung der Bezüge.

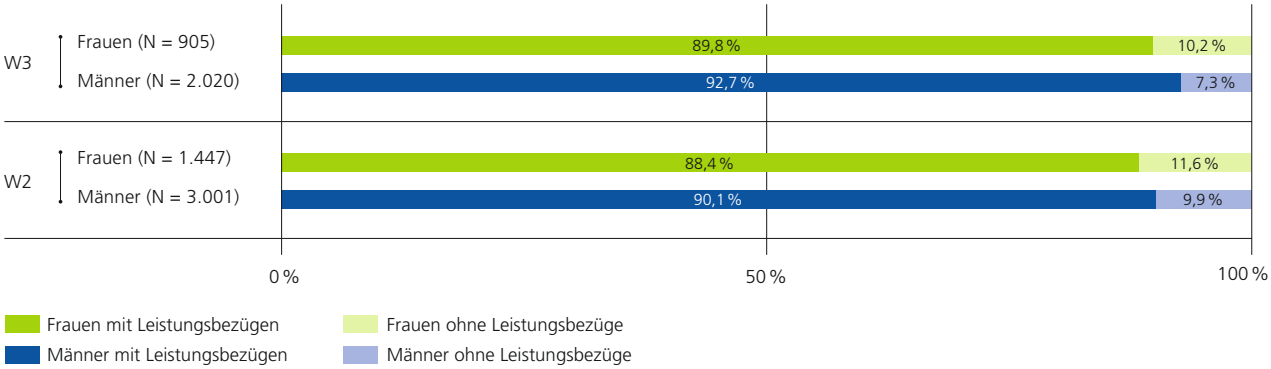

Abb. I 6.1 Anteile von Professor_innen mit und ohne Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024. (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW; eigene Berechnungen)

3. **Funktionsleistungsbezüge** für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

Die Leistungsbezüge können zudem befristet oder unbefristet vergeben werden. Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen, ob alle W3- und W2-Professor_innen Leistungsbezüge erhalten und ob sich hierbei geschlechterbezogene Unterschiede zeigen, bevor mögliche geschlechterbezogene Unterschiede bei den Leistungsbezügen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beleuchtet werden. Dies erfolgt differenziert nach Hochschulart, Besoldungsgruppe (W2, W3) und Altersgruppe sowie nach der Art und Dauer der Leistungsbezüge.

Erhalt von Leistungsbezügen

Leistungsbezüge sind in der W-Besoldung fast durchgängig verbreitet (Abb. I 6.1). Dennoch gibt es Professor_innen, die keine Leistungsbezüge erhalten, was etwas häufiger in der Besoldungsgruppe W2 der Fall ist. Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass in beiden Besoldungsgruppen der Anteil der Frauen, die keine Leistungsbezüge erhalten, etwas höher ausfällt: Jede zehnte W3-besoldete Professorin (10,2 %), aber nur 7,3 % der Professoren erhalten keine Leistungsbezüge; der Abstand beträgt damit 2,9 Prozentpunkte. In der Besoldungsgruppe W2 fällt der Abstand zwischen Frauen und Männern etwas geringer aus (1,7 Prozentpunkte).

An den vier refinanzierten Hochschulen erhält insgesamt nur rund die Hälfte der Professor_innen Leistungsbezüge, wobei das hier für Frauen anteilig etwas häufiger der Fall ist.

Leistungsbezüge nach Besoldungsgruppe und Hochschulart

Die folgenden Auswertungen vergleichen jeweils die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge zwischen allen Professorinnen und Professoren, aufgeschlüsselt nach Hochschulart und Besoldungsgruppe. Um ein vollständiges Bild geschlechterbezogener Verdienstunterschiede zu erhalten, sind auch Professor_innen ohne Leistungsbezüge einbezogen. Im Durchschnitt aller Besoldungsgruppen (W2 und W3) und Hochschularten zeigt sich zunächst, dass Professoren 1.549 € an Leistungsbezügen erhalten, Professorinnen hingegen nur 1.301 € und damit 248 € weniger (Tab. I 6.6). Diese Differenz bei den Leistungsbezügen (LB-Differenz) verringert sich, wenn nur die W2-Professor_innen betrachtet werden, auf durchschnittlich 55 €. Zugleich ist auch die Höhe der Leistungsbezüge geringer, und Frauen erhalten dann 824 €, Männer 880 €.[38] Bei den W3-Professor_innen fällt die LB-Differenz von 465 € im Vergleich zur W2-Besoldung hingegen deutlich höher aus. Dies gilt gleichermaßen für die Höhe der W3-Leistungsbezüge, wovon Männer überdurchschnittlich profitieren: So haben W3-Professorinnen im Schnitt mehr als doppelt so hohe Leistungsbezüge (2.079 €) wie W2-Professorinnen (824 €), während diese bei W3-Professoren sogar fast dreimal so hoch ausfallen (2.544 € vs. 880 €).

[38] Dass die in der Tabelle angeführte Differenz nicht exakt dem Differenzwert der beiden Beträge entspricht, ist auf Rundungsfehler zurückzuführen, da die Beträge in € jeweils zwei Nachkommastellen aufweisen. Das gilt auch für die nachfolgenden Auswertungen.

Tab. I 6.6 Durchschnittliche Leistungsbezüge von Professor_innen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen		Gesamt	
		Anzahl	Durchschn. LB (in €)	Anzahl	Durchschn. LB (in €)	Anzahl	Durchschn. LB (in €)
Universitäten	Frauen	844	2.148 €	643	1.104 €	1.487	1.697 €
	Männer	1.918	2.619 €	1.089	1.154 €	3.007	2.088 €
	LB-Differenz		**471 €**		**50 €**		**391 €**
HAWs	Frauen	7	2.749 €	754	613 €	761	632 €
	Männer	10	3.483 €	1.790	728 €	1.800	743 €
	LB-Differenz		**734 €**		**115 €**		**111 €**
Kunsthochschulen	Frauen	54	907 €	80	567 €	134	704 €
	Männer	92	884 €	122	662 €	214	757 €
	LB-Differenz		**-23 €**		**95 €**		**53 €**
Insgesamt	**Frauen**	**905**	**2.079 €**	**1.477**	**824 €**	**2.382**	**1.301 €**
	Männer	**2.020**	**2.544 €**	**3.001**	**880 €**	**5.021**	**1.549 €**
	LB-Differenz		**465 €**		**55 €**		**248 €**

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

In der Besoldungsgruppe W3 zeigt sich sowohl der höchste Betrag an Leistungsbezügen als auch die höchste LB-Differenz (734 €) an den HAWs, was allerdings darauf zurückzuführen ist, dass hier in der Regel nur in Ausnahmefällen eine W3-Professur vergeben wird. Ein ebenfalls erheblicher geschlechterbezogener Verdienstunterschied lässt sich auf Basis deutlich höherer Fallzahlen auch bei den W3-Professor_innen an den Universitäten beobachten: Männer erhalten hier im Durchschnitt 2.619 € an Leistungsbezügen, Frauen 2.148 € und damit 471 € weniger. An den Kunsthochschulen zeigt sich hingegen ein anderes Muster: Hier erhalten W3-Professorinnen geringfügig mehr Leistungsbezüge (23 €) als W3-Professoren.

Mit Blick auf die Hochschulart finden sich an den Universitäten in der Besoldungsgruppe W2 mit über 1.000 € die höchsten Leistungsbezüge, dabei fällt die LB-Differenz mit 50 € vergleichsweise moderat aus. An den HAWs ist sie – bei insgesamt niedrigerem Niveau der Leistungsbezüge – mit 115 € höher. Auch an den Kunsthochschulen zeigt sich ein ähnliches Muster wie an den HAWs, wobei die Höhe der Leistungsbezüge noch etwas geringer ist. W2-Professorinnen erhalten hier im Durchschnitt 95 € weniger als ihre W2-Kollegen.

An den refinanzierten Hochschulen ergibt sich ein gänzlich anderes Bild: Hier erhalten die W3-Professoren im Durchschnitt um -382 € niedrigere Leistungsbezüge als ihre Kolleginnen, in der W2-Besoldung zeigt sich mit -15 € nur ein geringer Unterschied. Allerdings ist hier die sehr kleine Fallzahl der W3-Professuren zu beachten, die an HAWs in der Regel für Leitungspositionen vorgesehen sind und daher mit entsprechenden Funktionsleistungsbezügen verknüpft werden.

Leistungsbezüge nach Alter

Die Höhe der Leistungsbezüge steigt mit dem Alter. Das gilt für Professorinnen wie Professoren, aber in der Regel auch für die geschlechterbezogene LB-Differenz der Bezüge (Tab. I 6.7). Während jüngere W3-Professorinnen unter 50 Jahren 286 € weniger verdienen als Professoren der gleichen Altersgruppe, erhöht sich die LB-Differenz deutlich auf 529 € bei denjenigen, die 50 Jahre und älter sind. Da der W3-Durchschnitt wesentlich von den Universitäten geprägt ist, findet sich hier auch eine ähnliche Verteilung. Die jüngeren W3-Professorinnen bekommen – bei Leistungsbezügen von jeweils über 2.000 € – 260 € weniger als ihre W3-Kollegen. Bei den älteren W3-Professor_innen erhöht sich die Verdienstlücke für Frauen auf 556 €. An den Kunsthochschulen verändert sich die LB-Differenz in Bezug auf das Alter dagegen kaum: Die nach W3 besoldeten Professorinnen unter 50 Jahren erhalten 100 € und diejenigen in der Altersklasse ab 50 Jahren 95 € mehr.

Bei den W2-Professor_innen verbleiben die geschlechterbezogenen LB-Differenzen durchweg im Bereich von unter 100 €, allesamt zuungunsten von Frauen. An

Tab. I 6.7 Durchschnittliche Leistungsbezüge von Professor_innen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe, Alter und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	W3-Professor_innen		W2-Professor_innen		Gesamt	
		Unter 50	50 und älter	Unter 50	50 und älter	Unter 50	50 und älter
Universitäten	Frauen	2.018 €	2.236 €	1.009 €	1.232 €	1.493 €	1.883 €
	Männer	2.277 €	2.792 €	1.047 €	1.251 €	1.729 €	2.315 €
	LB-Differenz	**260 €**	**556 €**	**37 €**	**19 €**	**236 €**	**432 €**
HAWs	Frauen	*	2.637 €	445 €	769 €	459 €	793 €
	Männer	*	3.212 €	528 €	863 €	535 €	883 €
	LB-Differenz	*****	**575 €**	**83 €**	**94 €**	**76 €**	**90 €**
Kunsthochschulen	Frauen	667 €	1.084 €	400 €	690 €	508 €	849 €
	Männer	566 €	989 €	428 €	776 €	479 €	873 €
	LB-Differenz	**-100 €**	**-95 €**	**28 €**	**85 €**	**-29 €**	**24 €**
Insgesamt	**Frauen**	**1.938 €**	**2.174 €**	**715 €**	**943 €**	**1.109 €**	**1.475 €**
	Männer	**2.224 €**	**2.703 €**	**735 €**	**988 €**	**1.246 €**	**1.742 €**
	LB-Differenz	**286 €**	**529 €**	**20 €**	**45 €**	**137 €**	**267 €**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

den Universitäten erhalten die jüngeren Professor_innen im Durchschnitt rund 1.000 €, während es in der Altersgruppe ab 50 Jahren rund 200 € mehr sind. Dabei nimmt die LB-Differenz mit dem Alter etwas ab und liegt bei durchschnittlich 19 €. An den HAWs und Kunsthochschulen steigt die LB-Differenz mit dem Alter etwas an: an den HAWs von 83 € auf 94 € und an den Kunsthochschulen von 28 € auf 85 €.

Die Auswertungen nach Alter zeigen für die refinanzierten Hochschulen, dass Professorinnen in den jüngeren Jahren im Durchschnitt um 36 € weniger Leistungsbezüge erhalten, in der Altersgruppe ab 50 Jahren erhalten sie hingegen 111 € mehr.

Art der Leistungsbezüge

Wie hoch ein Leistungsbezug ausfällt, wird zudem durch die jeweilige Art des Leistungsbezugs bestimmt. Während die Höhe der Funktionsleistungsbezüge stärkeren gesetzlichen Regulierungen unterliegt, haben die Hochschulen bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie bei den besonderen Leistungsbezügen einen deutlich größeren Gestaltungsspielraum. Im Folgenden werden nun geschlechterbezogene Unterschiede im Hinblick auf diese drei Kategorien von Leistungsbezügen dargestellt. Die folgende Auswertung bezieht sich daher nur auf Professor_innen, die einen Leistungsbezug erhalten.

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge: Insgesamt zeigt sich, dass die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nicht nur – verglichen mit den anderen Leistungsbezügen – am höchsten ausfallen, sondern auch den höchsten Gender Pay Gap (205 €) aufweisen (Tab. I 6.8). Die weitaus höchsten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden an den Universitäten gewährt: Professorinnen erhalten im Durchschnitt 1.599 €, Professoren hingegen 1.967 € und damit monatlich 368 € mehr. An den HAWs spielt diese Art von Leistungsbezug eine geringere Rolle. Dies zeigt sich auch darin, dass ihre durchschnittliche Höhe unter 400 € liegt. Auch die LB-Differenz ist mit 40 € niedriger. An den Kunsthochschulen werden durchschnittlich rund 800 € an Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen vergeben. Dabei zeigen sich hier mit einer LB-Differenz von 6 € nur minimale Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Besondere Leistungsbezüge: Die Beträge für die besonderen Leistungsbezüge sind insgesamt deutlich niedriger. Dies gilt insbesondere für die Universitäten, jedoch erhalten auch hier die Professoren mit 770 € durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als die Professorinnen mit 667 €, was einer LB-Differenz von 103 € entspricht. An den HAWs übersteigt die durchschnittliche Höhe der besonderen Leistungsbezüge hingegen die Höhe der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, wobei Professorinnen eine Verdienstlücke von monat-

lich 55 € hinnehmen müssen. Auch an den Kunsthochschulen zeigt sich hier ein zwar kleiner, aber gleichwohl vorhandener Gender Pay Gap von 67 €.

Funktionsleistungsbezüge: Bei den Funktionsleistungsbezügen erzielen Professorinnen über alle Hochschulen hinweg mit 693 € einen um 142 € höheren Durchschnittswert als die Professoren (552 €). Die höchste LB-Differenz findet sich mit -247 € an den Universitäten, an den HAWs beträgt sie -24 €. Einzig an den Kunsthochschulen erhalten Professoren mit 566 € etwas höhere Funktionsleistungsbezüge als Professorinnen (530 €).

An den refinanzierten Hochschulen tragen insbesondere die Funktionsleistungsbezüge zu den geringeren

Tab. I 6.8 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3- und W2-Professor_innen nach Art der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	Professor_innen mit LB		Darunter		
		Anzahl	Durchschn. LB (in €)	Berufungs- und Bleibe-LB	Besondere LB	Funktions-LB
Universitäten	Frauen	1.355	1.862 €	1.599 €	667 €	777 €
	Männer	2.782	2.257 €	1.967 €	770 €	530 €
	LB-Differenz		395 €	368 €	103 €	-247 €
HAWs	Frauen	677	711 €	356 €	526 €	614 €
	Männer	1.637	817 €	396 €	581 €	590 €
	LB-Differenz		106 €	40 €	55 €	-24 €
Kunsthochschulen	Frauen	86	1.097 €	806 €	648 €	530 €
	Männer	157	1.032 €	811 €	715 €	566 €
	LB-Differenz		-65 €	6 €	67 €	36 €
Insgesamt	**Frauen**	**2.118**	**1.463 €**	**1.205 €**	**605 €**	**693 €**
	Männer	**4.576**	**1.700 €**	**1.411 €**	**676 €**	**552 €**
	LB-Differenz		**237 €**	**205 €**	**71 €**	**-142 €**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen, die Leistungsbezüge bzw. den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

Tab. I 6.9 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3- und W2-Professor_innen nach Dauer der Leistungsbezüge, Hochschulart und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

Hochschulart	Geschlecht	Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge				Besondere Leistungsbezüge			
		Unbefristet		Befristet		Unbefristet		Befristet	
		Anzahl	LB-Ø (in €)	Anzahl	LB-Ø (in €)	Anzahl	LB-Ø (in €)	Anzahl	LB-Ø (in €)
Universitäten	Frauen	1.152	1.437 €	338	1.202 €	223	632 €	411	501 €
	Männer	2.427	1.809 €	585	1.366 €	606	704 €	827	522 €
	LB-Differenz		372 €		164 €		72 €		21 €
HAWs	Frauen	558	344 €	30	312 €	187	413 €	375	396 €
	Männer	1.346	380 €	66	499 €	590	440 €	947	418 €
	LB-Differenz		36 €		187 €		27 €		21 €
Kunsthochschulen	Frauen	63	809 €	7	548 €	17	603 €	23	512 €
	Männer	116	775 €	7	1.190 €	38	764 €	36	464 €
	LB-Differenz		-34 €		642 €		161 €		-48 €
Insgesamt	**Frauen**	**1.773**	**1.071 €**	**375**	**1.118 €**	**427**	**535 €**	**809**	**453 €**
	Männer	**3.889**	**1.283 €**	**658**	**1.277 €**	**1.234**	**580 €**	**1.810**	**466 €**
	LB-Differenz		**213 €**		**159 €**		**45 €**		**14 €**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen, die den jeweiligen Leistungsbezug erhalten.

Leistungsbezügen in der Gruppe der Professoren bei. Die separaten Auswertungen für die refinanzierten Hochschulen zeigen, dass Männer rund 550 € weniger erhalten als Frauen, wohingegen bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen keine geschlechterbezogenen Unterschiede zu finden sind. Einzig bei den besonderen Leistungsbezügen gibt es einen Gender Pay Gap in Höhe von rund 130 €.

Dauer der Leistungsbezüge

Während Funktionsleistungsbezüge für die Dauer der Amtszeit befristet sind, können die anderen beiden Arten von Leistungsbezügen auch unbefristet gewährt werden. Eine genauere Aufschlüsselung zeigt, dass dies vor allem für die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge zutrifft, während besondere Leistungsbezüge häufiger befristet als unbefristet gewährt werden (Tab. I 6.9):

Unbefristete Leistungsbezüge: Gerade bei den unbefristeten Leistungsbezügen wird ein deutlicher Gender Pay Gap von durchschnittlich 213 € sichtbar. Die Betrachtung nach Hochschulart ergibt, dass diese LB-Differenz fast ausschließlich auf die Berufungs- und Bleibeverhandlungen an den Universitäten zurückzuführen ist. Hier finden sich sowohl höhere Leistungsbezüge als auch eine höhere Verdienstlücke für Frauen, die bei 372 € liegt. An den HAWs sind es hingegen 36 €, und an den Kunsthochschulen erhalten die Professoren um -34 € geringere unbefristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge. Demgegenüber erhalten sie jedoch bei den besonderen Leistungsbezügen 161 € mehr als ihre Kolleginnen. An den Universitäten fällt hier die LB-Differenz mit 72 € geringer aus, an den HAWs sind es 27 €.

Befristete Leistungsbezüge: Ein Gender Pay Gap zeigt sich hier ebenfalls insbesondere bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, auch wenn er mit 159 € einen niedrigeren Durchschnittswert aufweist als bei den unbefristeten Leistungsbezügen. Die Verdienstlücke für Frauen lässt sich bei dieser Art des Leistungsbezugs an allen Hochschularten beobachten, am höchsten fällt sie – allerdings auf Basis sehr kleiner Fallzahlen – an den Kunsthochschulen aus (642 €). Demgegenüber zeigen sich im Hinblick auf die besonderen Leistungsbezüge nur geringe geschlechterbezogene Differenzen: An den Universitäten und HAWs liegt die LB-Differenz jeweils bei 21 €, während an den Kunsthochschulen die Professoren durchschnittlich -48 € weniger an befristeten besonderen Leistungsbezügen erhalten.

Im Hinblick auf die Dauer der Leistungsbezüge zeigen die zusätzlichen Auswertungen für die refinanzierten Hochschulen, dass die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge in der Regel unbefristet sind und nahezu keine geschlechterbezogenen Differenzen aufweisen. Bei den besonderen Leistungsbezügen beträgt hingegen die Differenz jeweils rund 150 € (unbefristet) bzw. 80 € (befristet) zuungunsten von Frauen.

6.2.2 Leistungsbezüge auf Hochschulebene

Im Folgenden werden die durchschnittlich gezahlten Leistungsbezüge an die W3- und W2-Professor_innen auf der Ebene der einzelnen Hochschulen geschlechterdifferenziert analysiert. Mit Blick auf die Fallzahlen werden die Auswertungen ausschließlich für die Universitäten (W3- und W2-Professuren) und die HAWs (W2-Professuren) dargestellt.

Besoldungsgruppe W3 an den Universitäten

Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits sichtbar, dass die nordrhein-westfälischen Universitäten in der Besoldungsgruppe W3 eine durchschnittliche geschlechterbezogene Differenz von 471 € bei den Leistungsbezügen aufweisen. Tab. I 6.10 verdeutlicht darüber hinaus die Unterschiede zwischen den Universitäten hinsichtlich der Stärke des Gender Pay Gaps. Dabei zeigt sich, dass die Universität Bochum die höchste LB-Differenz aufweist. W3-Professorinnen erhalten hier mit einem durchschnittlichen Leistungsbezug von 1.609 € nicht nur 735 € weniger als ihre Kollegen, sondern auch die geringsten Leistungsbezüge in der gesamten Gruppe der W3-Professorinnen. Überdurchschnittlich starke LB-Differenzen finden sich auch an den Universitäten Köln (671 €) und Bonn (619 €). Zugleich fallen hier die hohen Durchschnittswerte von über 3.000 € in der Gruppe der Männer auf. Auch an der Universität Münster besteht mit einer LB-Differenz von 510 € eine große Verdienstlücke für Frauen. Neben diesen hohen geschlechterbezogenen Verdienstunterschieden bewegen sich an anderen Universitäten die LB-Differenzen auch unter dem Durchschnittswert von 471 €. Hierzu zählen die Universität Siegen mit 74 € und die RWTH Aachen (37 €). Die Universität Paderborn und die Universität Bielefeld verzeichnen mit -40 € bzw. -53 € negative Werte, d. h. hier erhalten die W3-Professoren entsprechend niedrigere Leistungsbezüge.

Besoldungsgruppe W2 an den Universitäten

Auch bei der Besoldungsgruppe W2 zeigt sich, dass je nach Universität die LB-Differenzen zwischen Frauen

Tab. I 6.10 Durchschnittliche Leistungsbezüge W3-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W3	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
Universität	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Bochum	112	209	1.609 €	2.345 €	735 €	31,4 %
U Köln	85	214	2.686 €	3.358 €	671 €	20,0 %
U Bonn	87	232	2.759 €	3.377 €	619 €	18,3 %
U Münster	191	181	1.790 €	2.300 €	510 €	22,2 %
TU Dortmund	41	127	2.083 €	2.525 €	442 €	17,5 %
U Wuppertal	37	85	2.067 €	2.370 €	303 €	12,8 %
U Düsseldorf	44	117	2.240 €	2.448 €	208 €	8,5 %
U Duisburg-Essen	61	187	2.099 €	2.272 €	174 €	7,6 %
U Siegen	24	83	2.009 €	2.083 €	74 €	3,5 %
RWTH Aachen	49	231	2.810 €	2.847 €	37 €	1,3 %
U Paderborn	39	89	2.326 €	2.286 €	-40 €	-1,8 %
U Bielefeld	55	115	2.325 €	2.272 €	-53 €	-2,3 %
DSHS Köln	*	10	*	2.154 €	*	*
FernU Hagen	*	38	*	1.689 €	*	*
Alle Universitäten	**844**	**1.918**	**2.148 €**	**2.619 €**	**471 €**	**18,0 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

Tab. I 6.11 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
Universität	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
U Münster	98	130	742 €	1.092 €	350 €	32,0 %
U Bonn	63	131	890 €	1.150 €	260 €	22,6 %
RWTH Aachen	46	94	1.039 €	1.198 €	159 €	13,3 %
U Wuppertal	37	55	1.293 €	1.430 €	137 €	9,6 %
U Duisburg-Essen	67	116	859 €	972 €	112 €	11,6 %
U Bochum	49	101	1.127 €	1.191 €	64 €	5,4 %
U Paderborn	45	49	1.244 €	1.289 €	46 €	3,5 %
U Siegen	25	60	953 €	914 €	-39 €	-4,3 %
U Düsseldorf	41	79	1.166 €	1.001 €	-165 €	-16,4 %
U Bielefeld	59	51	1.571 €	1.406 €	-165 €	-11,7 %
TU Dortmund	30	63	1.509 €	1.337 €	-171 €	-12,8 %
U Köln	72	132	1.322 €	1.143 €	-179 €	-15,6 %
DSHS Köln	*	13	*	1.227 €	*	*
FernU Hagen	*	15	*	1.331 €	*	*
Alle Universitäten	**643**	**1.089**	**1.104 €**	**1.154 €**	**50 €**	**4,3 %**

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €. * Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung für diese Gruppe.

und Männern unterschiedlich ausfallen, wenn auch nicht so stark wie bei den W3-Besoldeten (Tab. I 6.11). Im Durchschnitt der Universitäten liegt die LB-Differenz bei 50 €. Zudem fällt die Höhe des Durchschnittsbetrags der monatlichen Leistungsbezüge niedriger aus. Dabei wird den W2-Professorinnen an der Universität Münster mit durchschnittlich 742 € der niedrigste Betrag gewährt, während die W2-Professoren monatlich 1.092 € bekommen. Mit einer Summe von 350 € ist dies auch die höchste LB-Differenz im W2-Amt im Vergleich der Universitäten. Einen ausgeprägten Gender Pay Gap verzeichnen ebenfalls die Universität Bonn

(260 €), die RWTH Aachen (159 €) sowie die Universitäten Wuppertal (137 €) und Duisburg-Essen (112 €). In Kontrast zu diesen überdurchschnittlichen LB-Differenzen erreichen Frauen an fünf Universitäten höhere Durchschnittswerte bei den gezahlten Leistungsbezügen als ihre Kollegen. So gewährt die Universität Bielefeld den W2-Professorinnen im Durchschnitt 1.571 € an Leistungsbezügen, wobei dieser Wert im Vergleich mit allen Universitäten am höchsten ausfällt. Die LB-Differenz beträgt hier wie an der Universität Düsseldorf -165 €. Es folgen die TU Dortmund mit einer negativen LB-Differenz von -171 € und schließlich die Universität Köln mit -179 €.

Besoldungsgruppe W2 an den HAWs

Wie bereits gezeigt, werden an den HAWs – im Vergleich zu den Universitäten und Kunsthochschulen – im Durchschnitt die niedrigsten Leistungsbezüge gezahlt. Die geschlechterbezogene Differenz beträgt hier 115 €, wobei sich an fast jeder Hochschule ein Gender Pay Gap findet, wenn auch in unterschiedlicher Stärke (Tab. I 6.12). Eine Ausnahme bildet die Fachhochschule Südwestfalen. Die W2-Professorinnen erzielen dort durchschnittlich 717 € und ihre Kollegen 691 €, was einen Unterschied von -25 € ausmacht. Mit einer LB-Differenz von 259 € weist die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe dagegen den höchsten Gender Pay Gap auf. Damit erhalten W2-Professorinnen über ein Drittel (36,3 %) weniger Leistungsbezüge als W2-Professoren. Einen deutlichen Gender Pay Gap (201 €) gibt es auch an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Hier sind nicht allein die Leistungsbezüge der Männer mit einem Durchschnittsbetrag von 1.084 € am höchsten, sondern im Vergleich mit allen HAWs gilt dies ebenfalls für den durchschnittlichen Leistungsbezug von 883 €, den die W2-Professorinnen erhalten. An acht weiteren HAWs finden sich ebenfalls hohe LB-Differenzen, die sich zwischen 191 € an der Hochschule Niederrhein und 111 € an der Hochschule Bochum bewegen. Niedrigere Verdienstlücken von unter 50 € für W2-Professorinnen finden sich an der Westfälischen Hochschule und der Hochschule Bielefeld, an der Hochschule Düsseldorf sind es dann nur noch 8 €.

Besoldungsgruppen W2 und W3 an den refinanzierten Hochschulen

Aufgrund geringer Fallzahlen ist nur ein Vergleich zwischen den beiden größeren kirchlichen Hochschulen möglich. Zudem werden in der zusätzlichen Auswertung die Daten aller Professor_innen in der W-Besoldung ausgewiesen. Hierbei zeigt sich ein Gender Pay

Tab. I 6.12 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen nach Hochschule und Geschlecht an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
HAW	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
TH Ostwestfalen-Lippe	32	99	454 €	713 €	259 €	36,3 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	33	78	883 €	1.084 €	201 €	18,5 %
HS Niederrhein	63	131	528 €	719 €	191 €	26,6 %
FH Aachen	45	155	751 €	938 €	187 €	19,9 %
HS Rhein-Waal	29	91	540 €	725 €	186 €	25,6 %
FH Dortmund	56	128	607 €	789 €	182 €	23,1 %
HS Ruhr West	36	78	446 €	615 €	169 €	27,5 %
HS Hamm-Lippstadt	34	76	429 €	563 €	134 €	23,8 %
HS für Gesundheit	26	18	526 €	655 €	129 €	19,7 %
HS Bochum	25	97	503 €	613 €	111 €	18,0 %
FH Münster	85	194	683 €	770 €	87 €	11,3 %
TH Köln	111	234	737 €	793 €	56 €	7,1 %
HS Westfälische	29	88	311 €	358 €	47 €	13,1 %
HS Bielefeld	61	128	596 €	637 €	41 €	6,4 %
HS Düsseldorf	56	90	641 €	649 €	8 €	1,3 %
FH Südwestfalen	33	105	717 €	691 €	-25 €	-3,7 %
Alle HAWs	**754**	**1.790**	**613 €**	**728 €**	**115 €**	**15,8 %**

Quelle: Sonderauswertung LBV; eigene Berechnungen. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

Tab. I 6.13 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3-Professor_innen in den zehn häufigsten LuFs nach Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W3	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
LuF	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	18	96	2.576 €	3.405 €	828 €	24,3 %
Wirtschaftswissenschaften	39	199	2.790 €	3.367 €	577 €	17,1 %
Erziehungswissenschaften	56	51	2.079 €	2.419 €	340 €	14,1 %
Informatik	18	110	3.038 €	3.350 €	312 €	9,3 %
Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	50	79	2.337 €	2.636 €	299 €	11,4 %
Physik, Astronomie	14	98	2.486 €	2.720 €	234 €	8,6 %
Biologie	27	82	3.121 €	3.292 €	171 €	5,2 %
Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	96	138	1.655 €	1.618 €	-37 €	-2,3 %
Mathematik	32	119	3.140 €	2.780 €	-359 €	-12,9 %
Rechtswissenschaften	36	95	3.394 €	2.829 €	-565 €	-20,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

Gap in Höhe von rund 170 € an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, während die Katholische Hochschule NRW eine negative LB-Differenz von rund -50 € aufweist.

6.2.3 Leistungsbezüge und Fachzugehörigkeit

Wie bereits im Gender-Report 2019 (Kortendiek et al. 2019) nachgewiesen werden konnte, unterscheiden sich die Leistungsbezüge nicht nur nach Hochschulart, sondern auch nach der Fachzugehörigkeit. So werden bspw. in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern deutlich höhere Leistungsbezüge gezahlt als in den Geistes- und Sozialwissenschaften, zugleich sind Professorinnen in ersteren unterrepräsentiert, während sie in letzteren stärker vertreten sind. Doch nicht nur zwischen den Fächern, sondern auch innerhalb der Fächer zeigen sich geschlechterbezogene Verdienstunterschiede. Ob diese weiterhin virulent sind, wird nachfolgend analysiert. Dazu werden die durchschnittlichen Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und den – gemessen an der Zahl der Professuren – jeweils zehn größten Lehr- und Forschungsbereichen (LuFs) betrachtet.

Universitäten

An den Universitäten (Tab. I 6.13) werden die höchsten Leistungsbezüge an Männer im LuF Maschinenbau/Verfahrenstechnik vergeben (im Schnitt 3.405 €). Hier findet sich auch der mit Abstand größte Gender Pay Gap: Professorinnen erhalten 828 € weniger – und damit monatlich fast ein Viertel (24,3 %) – als Professoren. Ein hoher Gender Pay Gap von 17,1 % zeigt sich auch im LuF Wirtschaftswissenschaften, die Verdienstlücke für Professorinnen liegt hier – bei Leistungsbezügen auf ebenfalls hohem Niveau – bei 577 €. In der Informatik werden Leistungsbezüge oberhalb der Schwelle von 3.000 € sowohl an Frauen wie an Männer gezahlt, wobei hier der Verdienstabstand mit 312 € ebenfalls deutlich ausfällt.

Auch in den Erziehungswissenschaften und der Klinisch-Theoretischen Humanmedizin erhalten Frauen weniger Leistungsbezüge als Männer; die geschlechterbezogene LB-Differenz bewegt sich hier im Bereich zwischen 299 € und 340 €, während sie in der Biologie, wo die Leistungsbezüge für Frauen und Männer die Schwelle von 3.000 € überschreiten, mit 171 € bzw. 5,2 % geringer ausfallen. In Kontrast zu diesen durchschnittlichen Verdienstlücken für Frauen erzielen W3-Professorinnen in den LuFs Mathematik und Rechtswissenschaften höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegen, für die sich so eine Verdienstlücke von -359 € bzw. -565 € ergibt.

Die Leistungsbezüge der W2-Professor_innen an den Universitäten weisen ebenfalls erhebliche geschlechterbezogene Differenzen auf, allerdings bei insgesamt deutlich niedrigerem Niveau (Tab. I 6.14). Die Klinisch-Theoretische Humanmedizin verzeichnet mit 37,1 % den ausgeprägtesten Gender Pay Gap: Frauen erhalten hier im Durchschnitt monatlich 471 € weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Mit Abstand folgen die

Tab. I 6.14 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen in den zehn häufigsten LuFs nach Geschlecht an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
LuF	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	22	63	800 €	1.271 €	471 €	37,1 %
Mathematik	31	93	968 €	1.242 €	275 €	22,1 %
Wirtschaftswissenschaften	32	59	1.258 €	1.518 €	260 €	17,1 %
Physik, Astronomie	15	79	1.222 €	1.371 €	150 €	10,9 %
Biologie	39	55	971 €	1.104 €	133 €	12,1 %
Sozialwissenschaften/ Soziologie	28	32	1.113 €	1.165 €	52 €	4,5 %
Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	42	118	846 €	841 €	-5 €	-0,6 %
Chemie	17	54	1.383 €	1.236 €	-148 €	-12,0 %
Erziehungswissenschaften	62	38	1.237 €	1.043 €	-194 €	-18,6 %
Informatik	21	47	1.567 €	1.073 €	-494 €	-46,0 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

Tab. I 6.15 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W2-Professor_innen in den zehn häufigsten LuFs nach Geschlecht an den HAWs in Trägerschaft des Landes NRW 2024

W2	Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
LuF	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Bauingenieurwesen	23	73	487 €	719 €	231 €	32,2 %
Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	73	339	550 €	750 €	200 €	26,6 %
Wirtschaftswissenschaften	138	313	541 €	723 €	182 €	25,2 %
Elektrotechnik und Informationstechnik	29	200	580 €	731 €	150 €	20,6 %
Informatik	41	170	640 €	773 €	134 €	17,3 %
Sozialwesen	85	69	741 €	872 €	131 €	15,0 %
Gestaltung	42	66	647 €	747 €	100 €	13,4 %
Gesundheitswissenschaften	36	30	550 €	640 €	89 €	14,0 %
Architektur	41	82	547 €	596 €	50 €	8,3 %
Zentrale Hochschulverwaltung	35	65	592 €	639 €	47 €	7,3 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge), geordnet absteigend nach LB-Differenz in €.

LuFs Mathematik und Wirtschaftswissenschaften mit LB-Differenzen von 275 € bzw. 260 €. In den Wirtschaftswissenschaften findet sich mit 1.518 € auch insgesamt der höchste Durchschnittswert bei den an Männer gezahlten Leistungsbezügen im Vergleich mit den anderen LuFs. Merkliche Verdienstlücken für W2-Professorinnen gibt es auch in den Naturwissenschaften: In der Physik, Astronomie erhalten sie 150 € weniger als ihre Kollegen, denen durchschnittlich 1.371 € gewährt werden. In der Biologie sind es bei etwas niedrigerem Niveau der Leistungsbezüge 133 €. Vergleichsweise gering ist die durchschnittliche LB-Differenz hingegen in den Sozialwissenschaften/Soziologie (52 €) und in der Klinisch-Praktischen Humanmedizin (-5 €). Auch bei den W2-Professuren gibt es Fächer, in denen Frauen höhere Durchschnittswerte bei den Leistungsbezügen erzielen als Männer. Dabei zeigt sich im LuF Informatik bei den W2-Professuren, dass, anders als bei den W3-Professuren, den wenigen Professorinnen hier mit 1.567 € um 494 € höhere Leistungsbezüge gewährt werden als den Professoren. In den Erziehungswissenschaften beträgt die LB-Differenz -194 € und in der Chemie -148 €, womit auch hier eine Verdienstlücke bei den Professoren besteht.

Tab. I 6.16 Durchschnittliche Leistungsbezüge der W3- und W2-Professor_innen in den künstlerischen und musikalischen LuFs nach Geschlecht an den Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2024

LuF	Besoldungsgruppe	W3-/W2-Professor_innen		Durchschn. LB (in €)		LB-Differenz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	in €	in %
Kunst (ohne Musik)	W3	16	16	573 €	890 €	317 €	35,6 %
	W2	11	9	805 €	671 €	-134 €	-20,0 %
Musik, Musikwissenschaft	W3	22	67	1.095 €	861 €	-234 €	-27,2 %
	W2	50	91	582 €	717 €	135 €	18,8 %

Quelle: Sonderauswertung IT.NRW. Basis: alle Professor_innen (einschließlich der Fälle ohne Leistungsbezüge). Kunst (ohne Musik) zusammengesetzt aus den LuFs ‚Bildende Kunst' sowie ‚Kunst, Kunstwissenschaft allgemein'.

HAWs

An den HAWs liegen die Leistungsbezüge der W2-Professor_innen in den zehn professurstärksten LuFs auf deutlich niedrigerem Niveau (Tab. I 6.15). Mit einem Durchschnittswert von 872 € erzielen Männer im Sozialwesen die höchsten Leistungsbezüge, der mit 487 € niedrigste Durchschnittswert findet sich bei den Professorinnen im Bauingenieurwesen. Anders als an den Universitäten verzeichnen alle LuFs an den HAWs Verdienstunterschiede zuungunsten von Frauen: Die LB-Differenzen reichen von 231 € im Bauingenieurwesen bis hin zu 47 € in der Zentralen Hochschulverwaltung. Vor allem in den technischen LuFs erhalten Professorinnen deutlich weniger Leistungsbezüge als Professoren: Neben dem Bauingenieurwesen mit einem Gender Pay Gap von 32,2 % weist auch der LuF Maschinenbau/Verfahrenstechnik mit 26,6 % eine hohe Verdienstlücke für Frauen auf, ebenso wie die Elektrotechnik und Informationstechnik mit 20,6 %. Gegenüber den W2-Professor_innen an Universitäten fallen hier die LB-Diffeenzen – bei ähnlichen absoluten Beträgen – prozentual höher aus, weil die Beträge der Leistungsbezüge insgesamt niedriger sind. Neben den technischen LuFs wird Professorinnen auch in den Wirtschaftswissenschaften rund ein Viertel weniger an Leistungsbezügen gezahlt als Männern. Die Informatik verzeichnet gegenüber den anderen technischen Fächern die vergleichsweise geringste LB-Differenz mit 134 € bzw. 17,3 %. In den LuFs mit höheren Frauenanteilen zeigt sich durchweg ein geringerer Gender Pay Gap: In der Gestaltung beträgt der Verdienstunterschied zuungunsten von Professorinnen 100 €, in den Gesundheitswissenschaften sind es 89 € und in der Architektur 50 €. Einzig im Sozialwesen fällt er mit 131 € etwas höher aus.

Kunsthochschulen

Aufgrund geringer Fallzahlen werden für die fächerbezogene Betrachtung des Gender Pay Gaps an den Kunsthochschulen die künstlerischen LuFs Bildende Kunst und Kunst, Kunstwissenschaft allgemein zusammengefasst zu Kunst (ohne Musik) und dem musikbezogenen LuF Musik, Musikwissenschaften gegenübergestellt (Tab. I 6.16). Hierbei zeigt sich in den künstlerischen Fächern (ohne Musik), dass W3-Professorinnen durchschnittlich 317 € weniger Leistungsbezüge im Monat erhalten als ihre W3-Kollegen – angesichts der für die Besoldungsgruppe eher niedrigen Leistungsbezüge von unter 1.000 € bedeutet das einen erheblichen Gender Pay Gap von 35,6 %. Die Durchschnittswerte der Leistungsbezüge bei den Professorinnen und Professoren im W2-Amt bewegen sich auf einem vergleichbaren Niveau wie bei den W3-Professuren. Allerdings zeigt sich hier eine Verdienstlücke von -134 € bei den Männern, denn W2-Professorinnen erhalten im Durchschnitt 805 € an Leistungsbezügen – und damit nicht nur mehr als ihre W2-Kollegen, sondern dieser Wert übersteigt auch um 232 € den durchschnittlichen Leistungsbezug ihrer W3-Kolleginnen. Allerdings sind hier die geringen Fallzahlen in beiden Besoldungsgruppen zu beachten, sodass sich hier lediglich Tendenzen darstellen lassen.

Bei den W3-Professuren im LuF Musik, Musikwissenschaft erhalten hingegen die Professorinnen mit 1.095 € im Durchschnitt um 234 € höhere Leistungsbezüge als die Professoren. Am häufigsten werden in den musikalischen und musikwissenschaftlichen Fächern W2-Professuren vergeben. Hier zeigt sich ein Gender Pay Gap in Höhe von 135 € (18,8 %). Damit wird auch ein Verdienstunterschied von 513 € zwischen Frauen mit W2- und W3-Besoldung sichtbar, während dieser Unterschied zwischen den Männern mit 144 € aufgrund des höheren Durchschnittswerts von 717 € im W2-Amt geringer ausfällt.

Refinanzierte Hochschulen

Aufgrund geringer Fallzahlen können in der zusätzlichen Auswertung der refinanzierten Hochschulen

nur die beiden professurstarken LuFs Sozialwesen und Gesundheitswissenschaften miteinander verglichen werden. In beiden LuFs erhalten die Professorinnen im Durchschnitt jeweils weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen – im ersteren beträgt die LB-Differenz 37 € und in letzterem 83 €.

6.3 RESÜMEE

Die Auswertungen zum Gender Pay Gap zeigen, dass an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW weiterhin geschlechterbezogene Verdienstunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren existieren – sowohl bei den Bruttoverdiensten als auch bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Daten zu den Bruttogehältern und der neuen, umfassenderen Datenbasis zu den gezahlten Leistungsbezügen lassen sich jedoch nur Tendenzen zur Entwicklung des Gender Pay Gaps aufzeigen. Einerseits besteht ein hoher Gender Pay Gap weiterhin fort, zugleich ist auch ein Abbau von Verdienstungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beobachten. Insgesamt zeigt sich ein komplexes Bild, denn der Gender Pay Gap wird durch verschiedene Faktoren, wie u. a. die Besoldungsgruppe, die Hochschulart und die Fachzugehörigkeit, beeinflusst und nimmt auch an den einzelnen Hochschulen unterschiedliche Ausprägungen an.

Die Analyse der durchschnittlichen monatlichen Bruttogehälter für alle Besoldungsgruppen und Hochschulen lässt eine Verdienstdifferenz von 605 € zuungunsten von Frauen sichtbar werden, denn Professorinnen beziehen 8.346 €, während Professoren 8.951 € erhalten. Nach Abzug wissenschaftsfremder Zulagen, wie dem Familienzuschlag, ergibt sich ein bereinigter Gender Pay Gap von 492 €. Differenziert nach Besoldungsgruppen finden sich die größten Unterschiede in den höchsten Besoldungsgruppen C4 und W3, während in den niedriger dotierten Besoldungsgruppen (W1, W2, C3) die Verdienstlücken für Professorinnen geringer ausfallen; in C2 sind sie minimal. Zudem variiert der Gender Pay Gap je nach Hochschulart: An den Universitäten ist er bei den W3- und C4-Professuren besonders ausgeprägt, an den HAWs sind die Unterschiede insgesamt deutlich kleiner, wobei der Gender Pay Gap im W2-Amt im Vergleich der Hochschularten überdurchschnittlich ausfällt. An den Kunsthochschulen zeigt sich ein anderes Bild: Hier findet sich ein geringerer Gender Pay Gap, zudem verdienen W3-Professorinnen im Durchschnitt mehr als ihre Kollegen.

Die weitere Analyse der vergebenen Leistungsbezüge in der W-Besoldung verdeutlicht, dass diese eine wesentliche Rolle bei der Entstehung des Gender Pay Gaps einnehmen. Wie die Auswertungen zeigen, erhalten zwar die weitaus meisten W2- und W3-Professor_innen Leistungsbezüge, in beiden Besoldungsgruppen gehören Frauen jedoch häufiger zu denjenigen, die keine bekommen. Mit Blick auf die Höhe der Leistungsbezüge lassen sich erhebliche geschlechterbezogene Differenzen nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Alter beobachten. An den Universitäten (einschließlich der Medizinischen Fakultäten) und HAWs zeigt sich ein durchgängiger Gender Pay Gap, der jeweils in der Besoldungsgruppe W3 deutlich höher ausfällt und mit dem Alter steigt. So beziehen W3-Professorinnen an Universitäten monatlich im Durchschnitt 471 € weniger als Professoren; in der Altersgruppe ab 50 Jahren sind es sogar 556 €. In Kontrast hierzu erreichen W3-Professorinnen an Kunsthochschulen im Durchschnitt etwas höhere Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Eine Auswertung nach Art der Leistungsbezüge zeigt, dass insbesondere an den Universitäten die geschlechterbezogenen Differenzen größtenteils bereits bei der Berufung oder im Rahmen von Bleibeverhandlungen entstehen, zugleich werden hier auch im Vergleich mit den beiden anderen Arten von Leistungsbezügen die höchsten Durchschnittsbeträge gezahlt. Gerade bei den unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen zeigen sich deutliche Verdienstlücken für Professorinnen, wiederum fast ausschließlich an den Universitäten. Demgegenüber trägt an den HAWs die Vergabe besonderer Leistungsbezüge in der W2-Besoldung maßgeblich zum Gender Pay Gap bei.

Der Vergleich des Gender Pay Gaps bei den Leistungsbezügen auf Hochschulebene ergibt, dass zwischen den Hochschulen sowohl hinsichtlich der Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge als auch hinsichtlich der LB-Differenzen deutliche Spannweiten zwischen Frauen und Männern existieren. Zwar zeigt sich, dass einige Hochschulen an Professorinnen höhere Leistungsbezüge vergeben als an Professoren, dies sind jedoch Ausnahmen. In der Regel erhalten Frauen im Durchschnitt weniger Leistungsbezüge als ihre Kollegen, wobei insbesondere an einzelnen Universitäten (Bochum, Köln und Bonn) ein sehr starker Gender Pay Gap zu finden ist.

Der Einbezug der jeweils zehn professurstärksten Lehr- und Forschungsbereiche in die Auswertungen zum Gender Pay Gap zeigt – ähnlich wie bei den Besoldungsgruppen –, dass geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der gezahlten Leistungsbezüge sowohl zwischen als auch innerhalb der LuFs zu finden sind. So verzeichnen die LuFs Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Wirtschaftswissenschaften durchgängig hohe Durchschnittsbeträge bei den Leistungsbezügen, die zugleich mit hohen Verdienstlücken zuungunsten von Frauen einhergehen. Zudem wird erneut sichtbar, dass die Höhe der LB-Differenzen je nach Hochschulart und Besoldungsgruppe variiert. Während an den HAWs in der Besoldungsgruppe W2 ein Gender Pay Gap in allen LuFs zu finden ist, lassen sich an den Universitäten vereinzelt auch negative LB-Differenzen ausmachen. Hier erhalten Professoren im Durchschnitt die geringeren Leistungsbezüge. Dabei handelt es sich häufig um Bereiche, in denen über einen langen Zeitraum ein sehr geringer Professorinnenanteil zu verzeichnen war. Bemühungen in diesen Fächern durch finanzielle Anreize, wie etwa ein hoher Leistungsbezug, mehr Frauen auf Professuren zu berufen bzw. sie zu halten, können eine Erklärung für den durchschnittlich höheren Leistungsbezug der Frauen sein.

Die Analysen zum Gender Pay Gap an den refinanzierten Hochschulen zeigen, dass hier nur die Hälfte der Professor_innen einen Leistungsbezug erhält. In der Gesamtbetrachtung findet sich eine durchschnittliche LB-Differenz von -60 € zuungunsten der Professoren, doch es lassen sich auch Gender Pay Gaps feststellen, etwa bei den besonderen Leistungsbezügen (127 €).

Gender-Datenprofile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

7 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW

Die letzten Kapitel haben gezeigt, dass die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Qualifizierungsstufen, Status- und Fächergruppen auch auf der Ebene der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stark differiert. Die folgenden Gender-Datenprofile der 14 Universitäten, 16 HAWs und sieben Kunsthochschulen stellen für jede einzelne Hochschule die Entwicklungen der Frauenanteile bei diesen verschiedenen Bereichen gebündelt dar. Dabei werden die Daten ebenfalls in Beziehung zu den jeweiligen nordrhein-westfälischen Durchschnittswerten[39] gesetzt, sodass ein geschlechterbezogener Vergleich mit den anderen Hochschulen möglich ist. Die Profile enthalten zudem Daten zur Geschlechterverteilung bei den Leitungsgremien sowie zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen. Der tabellarische Überblick erfolgt in ähnlicher Weise wie im Gender-Report 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022), wobei die Darstellung des Gender Pay Gaps bei den Professor_innen auf der Grundlage einer umfassenderen Grundgesamtheit erfolgt.

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

Erläuterungen der Gender-Datenprofile

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

Tab. 1 – Leitungsgremien nach Geschlecht 2025: Im Gender-Datenprofil der jeweiligen Hochschule wird in Tab. 1 ein Überblick über die Frauenanteile an den Leitungsgremien und -positionen der Hochschule gegeben. Hier werden wichtige Hochschulorgane und Gremien (Hochschulrat, Rektorat, Senat, Dekanate) sowie die Dezernatsleitungen erfasst. Dabei werden die folgenden Begriffe und Zuordnungen (in Klammern) verwendet: Rektor_in (Präsident_in), Prorektor_in (Vizepräsident_in), Kanzler_in (Vizepräsident_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung o. Ä.), Rektorate (Rektor_in, Prorektor_in, Kanzler_in und äquivalente Bezeichnung). Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung im Senat werden ausschließlich die stimmberechtigten Mitglieder berücksichtigt. An einzelnen Hochschulen oder Fachbereichen werden Prodekan_innen und Studiendekan_innen von den Fachbereichen nicht als solche namentlich geführt. Als Grundlage für ihre Einordnung wird hier die Tätigkeit/Funktion herangezogen. Vakante Positionen im Erhebungszeitraum konnten nicht einbezogen werden.

Tab. 2 – Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023: In dieser Tabelle werden die Frauenanteile nach Statusgruppen dargestellt und deren Entwicklung im Zehnjahresvergleich (2013–2023) betrachtet. In der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind die Professor_innen nicht enthalten, um die Statusgruppe des akademischen Mittelbaus separat betrachten zu können. Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind mit „MTV“ abgekürzt. Wissenschaftler_innen, die kürzlich eine Promotion abgeschlossen haben, werden als Promovierte bezeichnet. Um Verzerrungen durch jährliche

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

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

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

Tab. 4 – Gender Pay Gap 2024: Die Berechnung des Gender Pay Gaps an den nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs erfolgt auf einer neuen, erweiterten Datengrundlage. Die Grundgesamtheit bilden nun alle Professor_innen der Besoldungsgruppen W2 und W3, einschließlich der Angestellten und Teilzeitbeschäftigten. Von daher sind die Daten in den Profilen nicht mit dem letzten Gender-Report vergleichbar. Das Berechnungsverfahren selbst hat sich jedoch nicht geändert. Auch diejenigen Professor_innen, die keine Leistungsbezüge (LB) erhalten, werden in die Berechnung einbezogen. Betrachtet wird die Differenz der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge von Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap bzw. die LB-Differenz. Zur Berechnung der LB-Differenz in Euro werden zunächst die durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen von den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Professoren abgezogen. Ein positiver Wert stellt somit den Betrag dar, den Männer mehr erhalten als Frauen, und ein negativer Wert ergibt sich dann, wenn Männer weniger erhalten als Frauen. Für die prozentualen Werte wird diese Differenz ins Verhältnis zu den durchschnittlichen Leistungsbezügen der Männer gesetzt. Ein positiver Prozentwert zeigt den Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen an. Für die Kunsthochschulen und wenige andere Hochschulen kann der Gender Pay Gap aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht dargestellt werden.

Tab. 5 – Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im NRW-Vergleich (nach Hochschulart) 2023 und 2020: Die Gender-Datenprofile aller Hochschulen werden mit einem jeweils landesweiten Vergleich nach Hochschulart abgeschlossen. Dabei werden auf der Basis der Datenauswertung des Gender-Reports für die einzelnen Hochschulen jeweils Rangplätze nach dem Frauenanteil der Statusgruppen innerhalb der Hochschulart gebildet. Die Gesamtplatzierung ergibt sich aus dem Durchschnitt der Rangplätze aller Statusgruppen einer Hochschule. Für die Interpretation der Rangplätze gilt es zu beachten, dass sich die Anzahl der jeweiligen Rangplätze nach Hochschulart unterscheidet. Bei den Universitäten ist ein Rang von 1–14 möglich, bei den Universitätskliniken von 1–7, bei den HAWs von 1–16 und bei den Kunsthochschulen von 1–7.[40] Um eine Entwicklung abbilden zu können, werden die Ergebnisse mit denen des Gender-Reports 2022 verglichen.[41] Aufgrund gleicher Werte kann es zu Mehrfachbelegungen einzelner Rangplätze kommen, sodass andere Plätze entfallen und auch Letztplatzierungen auf einem früheren Rang möglich sind.

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

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

Gender-Datenprofil

RWTH Aachen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die RWTH Aachen bewegt sich im Hinblick auf die Frauenanteile an ihren Leitungsgremien häufig unterhalb des Landesdurchschnitts der Universitäten wie auch aller Hochschulen. So liegt der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40,0 % im Hochschulrat unter dem NRW-Mittelwert. In den Dekanaten weicht der Frauenanteil im Vergleich der Universitäten sogar um -9,4 Prozentpunkte nach unten ab, nur ein Dekanat wird von einer Frau geleitet. In der Gruppe der Prodekan_innen fällt der Anteil der Frauen (26,7 %) leicht unterdurchschnittlich aus, ferner gibt es in den Fachbereichen keine Studiendekanin. Im Rektorat sind drei Prorektorinnen vertreten, die gemeinsam mit dem Rektor und Kanzler sowie zwei weiteren Prorektoren das siebenköpfige Gremium bilden. Demgegenüber bewegt sich die Beteiligung von Frauen im Senat (46,2 %) sowie die geschlechterparitätische Besetzung der Dezernatsleitungen auf dem Niveau der landesweiten Durchschnittswerte.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile in annähernd allen Statusgruppen der RWTH Aachen und des Universitätsklinikums gestiegen, gleichwohl erreicht insbesondere die Universität im NRW-Vergleich in keiner Statusgruppe den Landesdurchschnitt. Professorinnen sind an der RWTH Aachen mit einem Anteil von 23,6 % unterdurchschnittlich vertreten. Eine Unterrepräsentanz von Frauen gilt ebenfalls für die weiteren Statusgruppen, besonders deutlich fällt sie bei der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals aus: Hier liegt der Frauenanteil unter der 30-%-Marke. Auch unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) sind Frauen mit einem Anteil von 46,8 % im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich vertreten.

Am Universitätsklinikum weicht der Professorinnenanteil von 19,7 % mit -9,9 Prozentpunkten ebenfalls deutlich vom NRW-Mittelwert negativ ab, bei den Frauenanteilen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und an den MTV-Beschäftigten wird dieser hingegen überschritten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen sind die Frauenanteile an der RWTH Aachen im Landesvergleich meist unterdurchschnittlich. Ausnahmen bilden die Anteile der Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften (19,8 %) und in den Geisteswissenschaften (48,4 %), die jeweils um 2,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegen. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Frauen in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich vertreten. Auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile fast durchweg unterhalb des Landesdurchschnitts, einzig bei den Promovierten entspricht der Frauenanteil von 45,5 % dem Durchschnitt. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeigt sich das Muster eines sinkenden Frauenanteils mit steigender Qualifizierungsstufe besonders deutlich: Beträgt der Frauenanteil an den Studierenden noch 69,0 %, ist gerade einmal jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt, womit hier auch im Landesvergleich Professorinnen deutlich unterrepräsentiert sind.

4 Gender Pay Gap 2024

An der RWTH Aachen liegen die durchschnittlichen Leistungsbezüge in der Gruppe der W3-Professor_innen fast gleichauf. W3-Professorinnen (2.810 €) erhalten 37 € weniger Leistungsbezüge als W3-Professoren (2.847 €), womit die Differenz -16,7 Prozentpunkte unter dem landesweiten Durchschnitt liegt. Demgegenüber wird bei den W2-Professor_innen ein Gender Pay Gap von durchschnittlich 159 € (13,3 %) sichtbar, der zudem 110 € bzw. 9,0 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt liegt.

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

Im Vergleich der nordrhein-westfälischen Universitäten belegt die RWTH Aachen weiterhin den letzten Rangplatz 14. Sie kann sich in den Gruppen der Studierenden, des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und der Professor_innen nicht verbessern, einzig bei den Promovierten ist ein Aufstieg von Rang zwölf auf Rang neun zu verzeichnen.

Auch im NRW-Vergleich der Universitätskliniken befindet sich das Klinikum in Aachen auf dem letzten Rangplatz. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals steigt es um einen Platz auf Rang sechs ab und bleibt im Ranking der Professor_innen unverändert auf dem letzten Rangplatz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		RWTH Aachen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		12	14	46,2 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	4	42,9 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	2	60,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		5	29	14,7 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	8	11,1 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	11	26,7 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	10	0,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		6	6	50,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	376	385	2,4 %	16,0 %	23,6 %	7,7	-6,0
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	4.210	5.038	19,7 %	25,2 %	29,2 %	4,0	-16,7
MTV (ohne Klinikum)	3.464	3.749	8,2 %	41,6 %	46,8 %	5,1	-21,5
Promovierte	795	963	21,1 %	33,4 %	35,1 %	1,6	-9,4
Studierende	40.281	45.419	12,8 %	31,1 %	33,4 %	2,3	-15,3
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	103	127	23,3 %	12,6 %	19,7 %	7,1	-9,9
Ha. wiss. Personal	1.600	2.029	26,8 %	52,0 %	54,6 %	2,6	8,6
MTV	4.977	5.918	18,9 %	75,4 %	73,8 %	-1,6	5,5

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	RWTH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	22,9 %	-0,9	17,0 %	-2,2	23,5 %	-1,1	19,8 %	2,1	-0,5
Mathematik, Naturwissenschaften	41,0 %	-8,3	38,2 %	-2,7	32,0 %	-5,2	20,3 %	-3,1	-4,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,5 %	-4,4	45,5 %	0,6	49,2 %	-5,7	32,6 %	-3,0	-3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69,0 %	0,4	63,6 %	1,8	54,1 %	-2,3	19,7 %	-9,0	-2,3
Geisteswissenschaften	67,1 %	-0,3	43,8 %	-6,2	53,5 %	-4,1	48,4 %	2,1	-2,2

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	RWTH Aachen		RWTH Aachen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.810 €	2.847 €	37 €	1,3 %	-433 €	-16,7
W2-Professor_innen	1.039 €	1.198 €	159 €	13,3 %	110 €	9,0

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
RWTH Aachen ohne Klinikum	2023	14	9	14	13	12,5	14
Klinikum	2023			6	7	6,5	7
RWTH Aachen ohne Klinikum	2020	14	12	14	13	13,3	14
Klinikum	2020			5	7	6,0	6

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

Gender-Datenprofil

Universität Bielefeld

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Frauen sind in den Leitungsgremien der Universität Bielefeld im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Sowohl im Hochschulrat als auch im Rektorat sind Frauen und Männer paritätisch vertreten, wobei die Hochschulleitung einer Rektorin und einem Kanzler obliegt. Des Weiteren haben Frauen im Senat mit einem Anteil von 54,2 % die Mehrheit der Sitze inne. Zwar liegt der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen mit 29,5 % weit unterhalb der 50-%-Marke, doch im NRW-Vergleich fällt dieser ebenso wie der Frauenanteil an den Dekan_innen (21,4 %) überdurchschnittlich aus. Auf der Ebene der Verwaltung zeigt sich zudem, dass die Dezernate zu zwei Dritteln von Dezernentinnen geleitet werden.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 haben sich die Frauenanteile in fast allen Statusgruppen erhöht. Den stärksten Zuwachs verzeichnet die Gruppe der Professor_innen: So ist der Professorinnenanteil von 25,5 % auf 39,1 % gestiegen und weicht damit um 9,5 Prozentpunkte deutlich vom NRW-Wert nach oben ab. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist die Geschlechterparität fast erreicht, und mit einem Anteil von 58,9 % sind Studentinnen auch im landesweiten Vergleich überproportional vertreten. Demgegenüber fällt jedoch der Frauenanteil an den Promovierten (43,0 %) deutlich geringer aus. Er ist seit dem Jahr 2013 sogar leicht zurückgegangen und liegt -1,5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Im MTV-Bereich stellen die Mitarbeiterinnen etwas mehr als zwei Drittel der Beschäftigten, womit ihr Anteil ebenfalls leicht unterdurchschnittlich ist. Das Universitätsklinikum Ostwestfalen-Lippe (OWL) der Universität Bielefeld ist noch im Aufbau. Da ausschließlich Daten für die Professuren vorliegen, entfällt die Darstellung.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach einzelnen Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der Universität Bielefeld sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Mit Ausnahme der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften liegen die Professorinnenanteile über den jeweiligen NRW-Mittelwerten, wobei in der am Anteil der Studierenden gemessenen kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft alle Professuren mit Frauen besetzt sind. In der größten Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fallen insbesondere die Frauenanteile unter den Studierenden mit knapp zwei Dritteln und den Promovierten mit etwas mehr als der Hälfte überdurchschnittlich aus. Demgegenüber verbleiben die Frauenanteile in diesen beiden Gruppen in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften unter dem NRW-Durchschnitt. Wie an anderen Universitäten sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften der Universität Bielefeld in allen Statusgruppen unterrepräsentiert, jedoch finden sich hier unter den Promovierten mit einem Anteil von 25,4 % mehr Frauen als im NRW-Durchschnitt. Im Bereich Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ist der Frauenanteil vor allem in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit 71,0 % überdurchschnittlich hoch. Dies gilt mit 77,5 % auch für den Studentinnenanteil.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Bielefeld erhalten Professorinnen in beiden Besoldungsgruppen durchschnittlich höhere Leistungsbezüge als Professoren. Bei den W3-Professor_innen beträgt die Differenz zwischen Frauen und Männern -53 € (-2,3 %). In der Gruppe der W2-Professor_innen beziehen Frauen durchschnittlich 165 € mehr Leistungsbezüge als Männer (-11,7 %). Damit liegen die Differenzen in beiden Gruppen deutlich unterhalb der jeweiligen durchschnittlichen Gender Pay Gaps in NRW.

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

Im Landesvergleich der Universitäten befindet sich die Universität Bielefeld unverändert auf dem zweiten Rangplatz. Bezogen auf die Statusgruppen gewinnt sie bei den Promovierten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal einen Platz dazu und behält in der Gruppe der Studierenden und der Professor_innen den Rang zwei bei. Da sich das Universitätsklinikum OWL noch im Aufbau befindet, entfällt der NRW-Vergleich mit den anderen Universitätskliniken.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		13	31	29,5 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	3	11	21,4 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	10	28,6 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	6	10	37,5 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		4	2	66,7 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	263	340	29,3 %	25,5 %	39,1 %	13,6	9,5
Ha. wiss. Personal	1.351	1.855	37,3 %	45,7 %	49,1 %	3,4	3,1
MTV	1.135	1.504	32,5 %	62,6 %	67,2 %	4,7	-1,1
Promovierte	229	208	-9,4 %	43,6 %	43,0 %	-0,6	-1,5
Studierende	21.489	23.445	9,1 %	57,1 %	58,9 %	1,7	10,2

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	U Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	65,2 %	7,3	50,7 %	5,8	56,8 %	1,9	39,5 %	3,9	4,7
Mathematik, Naturwissenschaften	48,2 %	-1,0	37,2 %	-3,8	35,8 %	-1,5	22,1 %	-1,3	-1,9
Geisteswissenschaften	64,3 %	-3,1	46,9 %	-3,0	58,9 %	1,3	56,9 %	10,6	1,4
Ingenieurwissenschaften	21,2 %	-2,6	25,4 %	6,2	18,6 %	-5,9	17,6 %	0,0	-0,6
Sport	37,5 %	-0,1	44,4 %	4,6	48,7 %	-1,4	42,9 %	16,8	5,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	77,5 %	8,9	65,2 %	3,5	71,0 %	14,7	37,3 %	8,5	8,9
Kunst, Kunstwissenschaft	81,0 %	18,0	(-)	(-)	75,0 %	21,0	100 %	61,6	33,5

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Bielefeld		U Bielefeld		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.325 €	2.272 €	-53 €	-2,3 %	-524 €	-20,3
W2-Professor_innen	1.571 €	1.406 €	-165 €	-11,7 %	-215 €	-16,0

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bielefeld	2023	2	6	2	2	3,0	2
U Bielefeld	2020	2	7	3	2	3,5	2

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

Gender-Datenprofil

Ruhr-Universität Bochum

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Bochum erreichen im Landesvergleich häufig überdurchschnittliche Werte. So ist das Rektorat jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt, und im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 56,0 % mehrheitlich vertreten. Zudem wird jede dritte Fakultät von einer Dekanin geleitet. Insgesamt bewegen sich die Frauenanteile an sämtlichen Dekanatspositionen mit 24,6 % auf dem Niveau des landesweiten Mittelwerts. Im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich fällt hingegen mit jeweils 42,9 % die Beteiligung von Frauen am Hochschulrat sowie an den Dezernatsleitungen aus.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Universität Bochum hat der Frauenanteil in sämtlichen Statusgruppen im Zeitraum zwischen 2013 und 2023 zugenommen. Der Professorinnenanteil (31,8 %) hat die 30-%-Marke überschritten und liegt so etwas über dem Landesdurchschnitt. Auch der paritätische Studentinnenanteil ist im Vergleich zu den NRW-Werten leicht überdurchschnittlich. Demgegenüber fallen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (39,4 %) und an den Promovierten (41,4 %) sowie im MTV-Bereich (54,9 %) im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus.

Deutlich über dem NRW-Durchschnitt bewegen sich dagegen die Frauenanteile an den Statusgruppen des Universitätsklinikums. Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil der Professorinnen von 35,5 % auf 43,8 % gestiegen. Zudem bilden Frauen die Mehrheit beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und insbesondere an den MTV-Beschäftigten mit einem Anteil von 84,2 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen der Universität Bochum liegen oftmals unterhalb der Vergleichswerte in NRW. Dies gilt vor allem für die Fächergruppe Sport, in der die durchschnittliche Abweichung -14,8 Prozentpunkte beträgt. Auch die Geisteswissenschaften und die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weisen in allen Statusgruppen unterdurchschnittliche Werte auf, die sich jedoch insgesamt auf einem niedrigeren Niveau bewegen. In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen unter den Studierenden (59,2 %) und den Promovierten (47,3 %) hingegen im landesweiten Vergleich leicht überdurchschnittlich vertreten. Auch in den Ingenieurwissenschaften entspricht der Frauenanteil an den Promovierten (19,6 %) sowie der Professorinnenanteil (18,1 %) dem Landesdurchschnitt. Positiv heben sich die Professorinnenanteile in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (43,8 %) und Kunst, Kunstwissenschaft (58,3 %) ab, wobei dies in letzterer auch für den Frauenanteil bei den Studierenden (76,2 %) und der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (77,4 %) gilt.

4 Gender Pay Gap 2024

Mit Blick auf die durchschnittlichen Leistungsbezüge der W3-Professor_innen zeigt sich an der Universität Bochum ein sehr deutlicher Gender Pay Gap. So erhalten Frauen (1.609 €) durchschnittlich 735 € und damit fast ein Drittel weniger als Männer (2.345 €). Diese Differenz liegt 265 € bzw. 13,4 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. In der Gruppe der W2-Professor_innen fällt der prozentuale Gender Pay Gap mit 5,4 % hingegen etwas geringer aus. W2-Professorinnen beziehen durchschnittlich 1.127 € an Leistungsbezügen, das sind 64 € weniger als ihre Kollegen. Damit liegt dieser Wert landesweit um 14 € bzw. 1,1 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

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

Die Universität Bochum steigt im landesweiten Vergleich der Universitäten vom neunten auf den achten Rangplatz auf. In Bezug auf die Statusgruppen verbessert sie sich um je einen Platz bei den Promovierten und den Professor_innen. Zugleich erfährt die Universität Platzierungsverluste bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und belegt nun mit Rang zehn bzw. zwölf Plätze im hinteren Bereich.

Die ihr zugehörigen Kliniken sind dezentral organisiert. Im Vergleich der Universitätskliniken nimmt sie nun die Spitzenposition sowohl nach Mittelwert als auch bei den beiden Statusgruppen ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Bochum			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		3	4	42,9 %	51,6 %	52,0 %
Senat		14	11	56,0 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		16	49	24,6 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	7	14	33,3 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	7	21	25,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	14	12,5 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		3	4	42,9 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	429	468	9,1 %	24,7 %	31,8 %	7,1	2,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.421	2.975	22,9 %	36,5 %	39,4 %	2,9	-6,6
MTV (ohne Klinikum)	2.074	2.354	13,5 %	54,0 %	54,9 %	1,0	-13,4
Promovierte	487	482	-1,0 %	38,3 %	41,4 %	3,1	-3,1
Studierende	41.160	38.493	-6,5 %	48,3 %	50,0 %	1,7	1,4
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	31	32	3,2 %	35,5 %	43,8 %	8,3	14,1
Ha. wiss. Personal	228	226	-0,9 %	52,2 %	58,8 %	6,7	12,9
MTV	275	215	-21,8 %	82,5 %	84,2 %	1,6	15,9

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	U Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,2 %	1,3	47,3 %	2,4	54,5 %	-0,3	35,0 %	-0,7	0,7
Geisteswissenschaften	61,6 %	-5,9	40,5 %	-9,5	51,5 %	-6,2	44,4 %	-1,9	-5,8
Ingenieurwissenschaften	21,3 %	-2,5	19,6 %	0,4	22,5 %	-2,0	18,1 %	0,4	-0,9
Mathematik, Naturwissenschaften	45,2 %	-4,0	40,2 %	-0,7	33,3 %	-4,0	21,8 %	-1,6	-2,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,8 %	-7,8	55,2 %	-6,5	59,3 %	2,9	43,8 %	15,0	0,9
Sport	26,2 %	-11,4	16,7 %	-23,2	34,7 %	-15,4	16,7 %	-9,4	-14,8
Kunst, Kunstwissenschaft	76,2 %	13,2	40,0 %	-27,9	77,4 %	23,4	58,3 %	20,0	7,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Bochum		U Bochum		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	1.609 €	2.345 €	735 €	31,4 %	265 €	13,4
W2-Professor_innen	1.127 €	1.191 €	64 €	5,4 %	14 €	1,1

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bochum ohne Klinikum	2023	10	7	12	5	8,5	8
Klinikum	2023			1	1	1,0	1
U Bochum ohne Klinikum	2020	8	8	11	6	8,3	9
Klinikum	2020			4	1	2,5	2

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

Gender-Datenprofil

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

In den Leitungsgremien der Universität Bonn liegt der Frauenanteil überwiegend über den jeweiligen NRW-Durchschnittswerten. Die 13 Sitze im Hochschulrat sind mit sieben Frauen und sechs Männern besetzt. Der Frauenanteil im Senat entspricht mit 45,8 % in etwa dem landesweiten Niveau. Die Universität Bonn wird von einem Rektor und einem Kanzler geleitet. Gemeinsam mit fünf Prorektorinnen und einem Prorektor bilden sie das Rektorat, das damit einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 62,5 % aufweist. Auch die Dezernate in der Hochschulverwaltung werden mehrheitlich von Frauen (66,7 %) geführt. Auf der Ebene der Fakultäten sind die Dekanatspositionen zwar zu etwas mehr als einem Drittel mit Frauen besetzt, diese haben jedoch ausschließlich das Amt einer Pro- oder Studiendekanin inne. Dekaninnen gibt es hier keine.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich ist der Professorinnenanteil deutlich von 15,4 % auf 30,1 % gestiegen und erreicht damit den landesweiten Durchschnitt. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 44,2 % im NRW-Vergleich leicht unterdurchschnittlich vertreten, der Anteil der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich von 60,5 % weicht um -7,8 Prozentpunkte noch stärker vom landesweiten Mittelwert ab. Bei den Promovierten verzeichnet die Universität Bonn hingegen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 47,4 %. Dies gilt ebenfalls für die Gruppe der Studierenden, in der Frauen mehr als die Hälfte ausmachen.

Einen deutlichen Zuwachs weist auch der Professorinnenanteil des Universitätsklinikums auf, sodass Frauen hier nun zu einem Viertel vertreten sind. Gleichwohl liegt dieser Wert -4,1 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt. Demgegenüber fallen die Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (55,8 %) und an den MTV-Beschäftigten (73,2 %) im landesweiten Vergleich überdurchschnittlich aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

An der Universität Bonn liegen die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen oft unterhalb des landesweiten Durchschnitts. In den Fächergruppen der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gilt dies für alle Statusgruppen, wobei der Professorinnenanteil in der letztgenannten Fächergruppe mit -9,8 Prozentpunkten besonders deutlich nach unten abweicht. Auch die Geisteswissenschaften verzeichnen einen unterdurchschnittlichen Professorinnenanteil (40,7 %). Nur die Ingenieurwissenschaften weisen im NRW-Vergleich einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Dieser ist insbesondere auf den hohen Professorinnenanteil von 26,9 % zurückzuführen. Frauen sind in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften in den Statusgruppen unterhalb der Professur mindestens zur Hälfte vertreten, bei den Professor_innen beträgt ihr Anteil durchschnittlich 31,6 %. In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden (74,5 %) und Promovierten (71,4 %) einerseits und den Frauenanteilen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (36,8 %) und an den Professor_innen (25,0 %) andererseits besonders stark ausgeprägt.

4 Gender Pay Gap 2024

Der Gender Pay Gap bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen fällt an der Universität Bonn hoch aus. So beziehen W3-Professorinnen im Durchschnitt 2.759 €, während ihre Kollegen durchschnittlich 3.377 € erhalten. Dies entspricht einer Differenz von 18,3 %. In der Gruppe der W2-Professor_innen erhalten Frauen durchschnittlich 890 € Leistungsbezüge und somit 22,6 % weniger als ihre W2-Kollegen. Damit bewegen sich die Differenzbeträge für W3-Professuren nahe des NRW-Durchschnitts, während sie diesen in der Besoldungsgruppe W2 mit 18,3 Prozentpunkten stark überschreiten.

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

Die Universität Bonn steigt im landesweiten Vergleich der Frauenanteile unter den Universitäten um eine Position auf Rang fünf auf. Dies ist insbesondere auf die Platzierungsgewinne bei den Professor_innen um vier und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Rangplätze zurückzuführen.

Auch das Universitätsklinikum Bonn belegt im Vergleich der Kliniken den fünften Rangplatz. Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 2020 jedoch eine Verschlechterung um einen Platz. Während es beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal vom sechsten Rang auf Rang vier vorgerückt ist, verliert es bei den Professor_innen einen Rangplatz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Bonn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		7	6	53,8 %	51,6 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		5	3	62,5 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	5	1	83,3 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		11	20	35,5 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	7	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	9	8	52,9 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	5	28,6 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		6	3	66,7 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	429	481	12,1 %	15,4 %	30,1 %	14,8	0,5
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.414	2.823	16,9 %	39,8 %	44,2 %	4,5	-1,7
MTV (ohne Klinikum)	1.954	2.031	3,9 %	60,0 %	60,5 %	0,5	-7,8
Promovierte	679	607	-10,6 %	46,4 %	47,4 %	1,0	2,9
Studierende	31.819	34.560	8,6 %	54,3 %	56,0 %	1,7	7,4
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	119	149	25,2 %	6,7 %	25,5 %	18,8	-4,1
Ha. wiss. Personal	1.687	2.356	39,7 %	51,0 %	55,8 %	4,8	9,9
MTV	3.914	5.808	48,4 %	73,7 %	73,2 %	-0,5	4,9

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	U Bonn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Mathematik, Naturwissenschaften	48,3 %	-0,9	36,6 %	-4,3	33,9 %	-3,4	23,6 %	0,2	-2,1
Geisteswissenschaften	64,0 %	-3,5	50,0 %	0,1	60,0 %	2,3	40,7 %	-5,6	-1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,5 %	-2,4	42,9 %	-1,9	47,6 %	-7,3	25,8 %	-9,8	-5,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	68,0 %	-0,6	60,5 %	-1,3	55,8 %	-0,6	25,5 %	-3,2	-1,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	65,5 %	3,0	51,6 %	-1,1	60,1 %	-1,8	31,6 %	-0,4	-0,1
Ingenieurwissenschaften	22,8 %	-1,0	25,0 %	5,8	24,6 %	0,1	26,9 %	9,2	3,5
Kunst, Kunstwissenschaft	74,5 %	11,5	71,4 %	3,5	36,8 %	-17,2	25,0 %	-13,4	-3,9

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Bonn		U Bonn		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.759 €	3.377 €	619 €	18,3 %	148 €	0,4
W2-Professor_innen	890 €	1.150 €	260 €	22,6 %	210 €	18,3

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Bonn ohne Klinikum	2023	5	4	7	8	6,0	5
Klinikum	2023			4	4	4,0	5
U Bonn ohne Klinikum	2020	4	4	9	12	7,3	6
Klinikum	2020			6	3	4,5	4

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

Gender-Datenprofil

Technische Universität Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Im NRW-Vergleich liegen die Frauenanteile an den Leitungsgremien der TU Dortmund sowohl über- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. Dabei fällt die Beteiligung von Frauen im Hochschulrat (62,5 %) überdurchschnittlich aus. Dies gilt ebenfalls im Hinblick auf den Frauenanteil (57,1 %) am Rektorat, da Frauen vier der fünf Prorektorate innehaben. Eine Rektorin oder Kanzlerin gibt es jedoch nicht. Die Sitzverteilung zwischen Frauen und Männern im Senat ist fast paritätisch. In den Dekanaten und den Dezernaten sind Frauen mit Anteilen von 14,6 % bzw. 28,6 % hingegen auch im landesweiten Vergleich unterrepräsentiert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der TU Dortmund haben sich die Frauenanteile im Zehnjahresvergleich in fast allen Statusgruppen erhöht, dennoch erreichen sie nicht den jeweiligen Landesdurchschnitt. Professorinnen sind mit einem Anteil von 27,0 % auch im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich vertreten. Der Studentinnenanteil ist in der betrachteten Dekade kaum gestiegen und beträgt nun 46,6 %. Unter den Promovierten stellen Frauen lediglich ein Drittel dieser Gruppe, und auch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist mit 39,5 % weiterhin deutlich von der Geschlechterparität entfernt. Ihr Anteil an den MTV-Beschäftigten ist leicht gesunken und weicht mit 56,6 % zudem -11,8 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die nach Status- und Fächergruppen differenzierten Frauenanteile bewegen sich sowohl über als auch unter dem Durchschnitt der Hochschulen in NRW. In der nach Studierendenzahlen größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, weicht einzig der Professorinnenanteil mit 13,8 % negativ vom landesweiten Mittelwert ab. In den kleineren Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft sowie den Geisteswissenschaften sind Frauen nahezu durchgehend überdurchschnittlich vertreten. In ersterer sind Professorinnen mit einem Anteil von 58,3 % klar in der Mehrheit, und in letzterer übersteigt der Professorinnenanteil von 46,9 % ebenfalls deutlich den Landesdurchschnitt. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist der Studentinnenanteil (49,5 %) nahezu paritätisch, während die anderen Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen über dem NRW-Mittelwert. Frauen sind hier mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen (42,4 %) mindestens zur Hälfte vertreten.

4 Gender Pay Gap 2024

Bei den W3-Professor_innen zeigt sich an der TU Dortmund ein deutlicher Gender Pay Gap von 17,5 % bzw. 442 €. In dieser Besoldungsgruppe bekommen Frauen im Durchschnitt 2.083 € und Männer 2.525 € an Leistungsbezügen, diese geschlechterbezogene Differenz liegt nur knapp unterhalb des Landesdurchschnitts. Demgegenüber erhalten W2-Professorinnen mit 1.509 € durchschnittlich 171 € mehr als W2-Professoren, was einem negativen Gender Pay Gap von -12,8 % entspricht und damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt verbleibt.

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

Die TU Dortmund belegt im landesweiten Vergleich der Universitäten weiterhin den vorletzten Rangplatz. In der Gruppe der Professor_innen verliert sie drei Plätze und belegt nun Rang elf. Auch in den weiteren Statusgruppen ist sie auf den hinteren Rängen zu finden: Bei den Studierenden liegt sie unverändert auf dem zwölften Platz, während sie bei den Promovierten und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal jeweils aufsteigt und damit den zwölften bzw. den elften Platz einnimmt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Technische Universität Dortmund			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	3	62,5 %	51,6 %	52,0 %
Senat		13	14	48,1 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		4	3	57,1 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	4	1	80,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		7	41	14,6 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	3	14	17,6 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	15	11,8 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	12	14,3 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	5	28,6 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	300	326	8,7 %	20,3 %	27,0 %	6,7	-2,6
Ha. wiss. Personal	1.768	2.188	23,8 %	35,1 %	39,5 %	4,4	-6,4
MTV	1.228	1.580	28,7 %	57,4 %	56,5 %	-0,9	-11,8
Promovierte	271	250	-7,5 %	31,4 %	33,7 %	2,3	-10,8
Studierende	30.997	29.898	-3,5 %	45,8 %	46,6 %	0,8	-2,1

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	TU Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	27,8 %	4,0	21,1 %	1,9	25,4 %	0,9	13,8 %	-3,9	0,7
Mathematik, Naturwissenschaften	49,5 %	0,3	33,7 %	-7,3	35,4 %	-1,9	14,5 %	-9,0	-4,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,2 %	1,3	51,1 %	6,2	58,7 %	3,9	42,4 %	6,7	4,5
Geisteswissenschaften	76,8 %	9,3	66,7 %	16,7	70,5 %	12,8	46,9 %	0,6	9,9
Kunst, Kunstwissenschaft	79,2 %	16,2	90,0 %	22,1	50,0 %	-4,0	58,3 %	20,0	13,5
Sport	63,6 %	26,0	0,0 %	-39,9	52,2 %	2,1	25,0 %	-1,1	-3,2

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	TU Dortmund		TU Dortmund		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.083 €	2.525 €	442 €	17,5 %	-28 €	-0,5
W2-Professor_innen	1.509 €	1.337 €	-171 €	-12,8 %	-221 €	-17,1

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TU Dortmund	2023	12	12	11	11	11,5	13
TU Dortmund	2020	12	13	13	8	11,5	13

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

Gender-Datenprofil

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

In den Leitungsgremien der Universität Düsseldorf sind Frauen unterschiedlich stark vertreten, ihre Anteile weichen vom NRW-Durchschnitt sowohl nach oben als auch nach unten ab. Die acht Sitze des Hochschulrats sind mit fünf Frauen besetzt. Mit einer Rektorin und zwei Prorektorinnen haben Frauen die Hälfte der Rektoratsämter inne. Der Frauenanteil in den Dekanaten übersteigt mit 29,4 % den NRW-Durchschnitt, wobei zwei der fünf Fakultäten von Dekaninnen geführt werden. Demgegenüber fällt der Frauenanteil am Senat (41,4 %) auch im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus. Dies gilt ebenfalls für die Dezernatsleitungen, die nur zu einem Drittel Frauen obliegen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der Universität Düsseldorf haben sich zwischen 2013 und 2023 unterschiedlich entwickelt. Während der Professorinnenanteil auf 30,1 % und der Frauenanteil bei den Promovierten um 9,3 Prozentpunkte auf 57,4 % jeweils deutlich gestiegen ist, sind in den anderen Statusgruppen nur leichte Veränderungen zu beobachten. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (45,7 %) bewegt sich nah am Landesdurchschnitt. Demgegenüber liegt der Studentinnenanteil trotz eines leichten Rückgangs mit 57,2 % deutlich darüber. Frauen sind unter den MTV-Beschäftigten mit einem Anteil von 62,3 % zwar mehrheitlich vertreten, dennoch fällt dieser Anteil im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus.

Am Universitätsklinikum hat sich der Professorinnenanteil im Zehnjahresvergleich deutlich erhöht, erreicht jedoch mit 24,8 % nicht den landesweiten Mittelwert. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hat der Frauenanteil die 50-%-Marke deutlich überschritten und hebt sich damit im landesweiten Vergleich positiv ab. Ebenfalls überdurchschnittlich fällt der Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten mit gut drei Vierteln aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

An der Universität Düsseldorf bewegen sich die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen sowohl ober- als auch unterhalb des NRW-Werts. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften heben sie sich mit Ausnahme der Professor_innen positiv vom Landesdurchschnitt ab. Am höchsten fallen die Frauenanteile in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft aus, besonders überdurchschnittlich ist der Professorinnenanteil mit 83,3 %. Frauen sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem Anteil von 47,9 % sowie bei den Professor_innen (27,9 %) unterdurchschnittlich vertreten, und in den Geisteswissenschaften liegt einzig der Frauenanteil bei den Promovierten (60,6 %) über dem NRW-Mittelwert. Demgegenüber weisen die Ingenieurwissenschaften über alle Statusgruppen hinweg überdurchschnittliche Frauenanteile auf. In dieser Fächergruppe sind unter den Promovierten nahezu ein Drittel Frauen, damit wird der NRW-Durchschnitt um 13,1 Prozentpunkte überschritten. Auch in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeigt sich ein überdurchschnittlicher Frauenanteil an den Promovierten, hier sind es jedoch zu zwei Dritteln Frauen.

4 Gender Pay Gap 2024

Differenziert nach der Besoldungsgruppe fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede beim Erhalt von Leistungsbezügen an der Universität Düsseldorf unterschiedlich aus. Bei den W3-Professor_innen gibt es einen Gender Pay Gap von 8,5 %, hier erhalten Frauen durchschnittlich 208 € weniger als Männer. Diese Differenz unterschreitet den NRW-Durchschnitt um 263 € bzw. -9,5 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu beziehen W2-Professorinnen (1.166 €) im Durchschnitt mehr Leistungsbezüge als W2-Professoren (1.001 €), was einer Differenz von -16,4 % entspricht. Damit liegt der Wert auch deutlich (-20,8 Prozentpunkte) unterhalb des NRW-Durchschnitts.

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

Wie 2020 belegt die Universität Düsseldorf im landesweiten Vergleich der Universitäten auch 2023 den dritten Platz. Bei den Studierenden, den Promovierten und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hält sie ihre Platzierungen. Bei den Professor_innen verbessert sie sich um zwei Positionen auf Rang acht.

Im Vergleich der Universitätskliniken teilt sich das Universitätsklinikum Düsseldorf mit dem Universitätsklinikum Köln den zweiten Rangplatz. Während das Klinikum bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten unverändert die Spitzenposition einnimmt, verschlechtert es sich bei den Professor_innen von Rang vier auf Rang fünf.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	3	62,5 %	51,6 %	52,0 %
Senat		12	17	41,4 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		5	12	29,4 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	3	40,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	5	28,6 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	4	20,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	4	33,3 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	244	219	-10,2 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	1.295	1.536	18,6 %	44,5 %	45,7 %	1,2	-0,3
MTV (ohne Klinikum)	1.053	1.028	-2,4 %	63,7 %	62,3 %	-1,5	-6,1
Promovierte	367	506	37,9 %	48,0 %	57,4 %	9,3	12,8
Studierende	27.670	29.079	5,1 %	58,7 %	57,2 %	-1,6	8,5
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	94	101	7,4 %	14,9 %	24,8 %	9,9	-4,9
Ha. wiss. Personal	1.534	2.352	53,3 %	49,7 %	58,8 %	9,2	12,9
MTV	4.537	5.416	19,4 %	76,0 %	75,8 %	-0,2	7,5

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	U Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Mathematik, Naturwissenschaften	54,7 %	5,5	50,2 %	9,3	44,4 %	7,1	20,9 %	-2,5	4,8
Geisteswissenschaften	66,9 %	-0,6	60,6 %	10,6	49,0 %	-8,6	44,2 %	-2,1	-0,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,4 %	0,6	40,3 %	-4,6	47,9 %	-6,9	27,9 %	-7,8	-4,7
Ingenieurwissenschaften	28,9 %	5,1	32,4 %	13,1	25,6 %	1,1	21,4 %	3,8	5,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	67,0 %	-1,6	67,1 %	5,4	57,1 %	0,7	24,5 %	-4,2	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	83,0 %	20,0	78,6 %	10,6	78,8 %	24,7	83,3 %	45,0	25,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Düsseldorf		U Düsseldorf		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.240 €	2.448 €	208 €	8,5 %	-263 €	-9,5
W2-Professor_innen	1.166 €	1.001 €	-165 €	-16,4 %	-214 €	-20,8

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Düsseldorf ohne Klinikum	2023	3	1	5	8	4,3	3
Klinikum	2023			1	5	3,0	2
U Düsseldorf ohne Klinikum	2020	3	1	5	10	4,8	3
Klinikum	2020			1	4	2,5	2

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

Gender-Datenprofil

Universität Duisburg-Essen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Universität Duisburg-Essen sind Frauen im Landesvergleich in fast allen Leitungsgremien überdurchschnittlich vertreten. Die höchsten Frauenanteile finden sich mit 66,7 % in den Dezernaten sowie mit 64,0 % im Senat: Zwei Drittel der sechs Dezernate werden von Frauen geleitet, und im Senat haben Frauen 16 der 25 Sitze inne. Das Rektorat ist paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, zudem wird die Universität von einer Rektorin geleitet. Fünf Frauen und fünf Männer bilden den Hochschulrat. Auch der Frauenanteil an den Dekanatspositionen liegt mit 24,5 % auf dem Niveau des Landesdurchschnitts. Allerdings steht nur eine Frau an der Spitze einer Fakultät.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen. Besonders stark fällt der Zuwachs bei den Professorinnenanteilen aus, sodass Frauen nun ein Drittel der Professuren an der Universität Duisburg-Essen innehaben. Bei den Studierenden ist eine geschlechterparitätische Verteilung erreicht, während Frauen unter den Promovierten mit einem Anteil von 45,8 % vertreten sind. Der Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten (62,6 %) weicht dagegen -5,7 Prozentpunkte vom landesweiten Durchschnitt ab. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterschreitet der Frauenanteil mit 43,8 % den NRW-Mittelwert ebenfalls.

Obwohl sich der Frauenanteil an den Professuren des Universitätsklinikums im Zehnjahresvergleich erhöht hat, liegt er mit 28,1 % immer noch unterhalb des Landesdurchschnitts. Frauen sind beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mehrheitlich und im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Die Gruppe der MTV-Beschäftigten weist einen sehr hohen Frauenanteil von 74,5 % auf und hebt sich damit positiv vom NRW-Mittelwert ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen fällt an der Universität Duisburg-Essen im Landesvergleich unterschiedlich aus. Die Ingenieurwissenschaften weisen mit einem Anteil von 25,2 % überdurchschnittlich viele promovierte Frauen auf. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hebt sich der Anteil der Professorinnen mit 44,9 % positiv vom landesweiten Durchschnitt ab. Ein überdurchschnittlicher Professorinnenanteil findet sich ebenfalls in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, in der Frauen drei Viertel der Professuren innehaben. Die Frauenanteile in den Geisteswissenschaften und der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich in allen Statusgruppen oberhalb der jeweiligen landesweiten Durchschnittswerte, während sie in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften negativ vom NRW-Wert abweichen. Die kleinere Fächergruppe Sport ist durch große Unterschiede geprägt: Während die Frauenanteile bei den Studierenden, Promovierten und den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten im Landesvergleich überdurchschnittliche Werte aufweisen, ist keine einzige Professur mit einer Frau besetzt.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Duisburg-Essen zeigt sich bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen in der Gruppe der W3- und der W2-Professor_innen ein Gender Pay Gap. W3-Professorinnen erhalten mit 2.099 € durchschnittlich 174 € bzw. 7,6 % weniger Leistungsbezüge als W3-Professoren (2.272 €). Dennoch liegt dieser Differenzbetrag unter dem NRW-Durchschnitt. Etwas höher fällt der prozentuale Gender Pay Gap mit 11,6 % in der Gruppe der W2-Professor_innen aus. Der durchschnittliche Leistungsbezug der W2-Professorinnen liegt bei 859 €, während er bei den W2-Professoren 972 € beträgt. Der landesweite Durchschnitt wird somit um 63 € bzw. 7,3 Prozentpunkte überschritten.

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

Die Universität Duisburg-Essen verbessert sich im landesweiten Vergleich der Universitäten um eine Position und belegt mit Rang sechs nun einen Platz im Mittelfeld. Je nach Statusgruppe unterscheiden sich die Entwicklungen bei den Rängen: Bei den Professor_innen steigt sie auf den vierten und bei den Promovierten auf den fünften Rangplatz auf, bei den Studierenden bleibt sie unverändert auf Rang neun, welcher auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal erreicht wird.

Im Vergleich der Universitätskliniken hat das Klinikum der Universität Duisburg-Essen seine Spitzenposition verloren und befindet sich nun auf Rang vier. Während es bei den Professuren den zweiten Platz behalten hat, fällt es beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von Rang zwei auf Rang fünf zurück.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Duisburg-Essen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		16	9	64,0 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		12	37	24,5 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	11	8,3 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	7	17	29,2 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	4	9	30,8 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		4	2	66,7 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	393	377	-4,1 %	22,9 %	33,7 %	10,8	4,1
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.224	2.370	6,6 %	41,8 %	43,8 %	2,0	-2,2
MTV (ohne Klinikum)	1.656	1.592	-3,9 %	60,3 %	62,6 %	2,4	-5,7
Promovierte	422	506	19,9 %	43,6 %	45,8 %	2,2	1,2
Studierende	38.662	37.809	-2,2 %	49,3 %	50,1 %	0,8	1,5
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	77	128	66,2 %	22,1 %	28,1 %	6,0	-1,5
Ha. wiss. Personal	1.204	1.719	42,8 %	54,3 %	55,1 %	0,8	9,2
MTV	5.288	6.920	30,9 %	77,0 %	74,5 %	-2,5	6,2

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	U Duisburg-Essen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	25,2 %	1,4	25,2 %	6,0	21,5 %	-3,0	14,9 %	-2,7	0,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,8 %	-1,0	41,3 %	-3,6	55,6 %	0,8	44,9 %	9,2	1,4
Geisteswissenschaften	73,7 %	6,2	70,2 %	20,2	63,9 %	6,2	48,2 %	1,9	8,6
Mathematik, Naturwissenschaften	52,8 %	3,6	45,0 %	4,0	42,8 %	5,5	26,0 %	2,5	3,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	63,2 %	-5,4	56,1 %	-5,7	55,1 %	-1,2	28,0 %	-0,7	-3,3
Sport	45,3 %	7,8	50,0 %	10,1	64,0 %	13,9	0,0 %	-26,1	1,4
Kunst, Kunstwissenschaft	81,9 %	18,9	66,7 %	-1,3	60,0 %	6,0	75,0 %	36,6	15,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Duisburg-Essen		U Duisburg-Essen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.099 €	2.272 €	174 €	7,6 %	-297 €	-10,3
W2-Professor_innen	859 €	972 €	112 €	11,6 %	63 €	7,3

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Duisburg-Essen ohne Klinikum	2023	9	5	9	4	6,8	6
Klinikum	2023			5	2	3,5	4
U Duisburg-Essen ohne Klinikum	2020	9	6	8	7	7,5	7
Klinikum	2020			2	2	2,0	1

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

Gender-Datenprofil

FernUniversität Hagen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile in den einzelnen Leitungsgremien unterschreiten an der FernUniversität Hagen meist den Landesdurchschnitt aller Universitäten und auch der Hochschulen insgesamt. Auffällig ist, dass alle drei Rektoratsämter ausschließlich mit Männern besetzt sind, sodass in der Hochschulleitung keine Frau vertreten ist. Der Frauenanteil in den Dekanaten ist mit 15,4 % auch im Landesvergleich sehr niedrig. Zudem wird keine der fünf Fakultäten von einer Dekanin geleitet. Im Hochschulrat erreicht der Frauenanteil die gesetzlich vorgeschriebene 40-%-Marke, liegt damit aber unter dem NRW-Durchschnitt. Dies gilt ebenfalls für den Frauenanteil von 40,9 % im Senat. Einzig auf der Ebene der Verwaltung weist die FernUniversität Hagen einen im landesweiten Vergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil auf, da vier der fünf Dezernate von Frauen geführt werden.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich fällt die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen der FernUniversität Hagen unterschiedlich aus. Der Professorinnenanteil ist um 5,6 Prozentpunkte gestiegen und liegt mit einem Anteil von 30,3 % knapp oberhalb des NRW-Durchschnitts. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sich in der betrachteten Dekade um 8,6 Prozentpunkte erhöht und nähert sich mit 47,7 % der Geschlechterparität. Fast unverändert sind die Frauenanteile bei den MTV-Beschäftigten (68,7 %) und bei den Studierenden (47,9 %), wo es zudem einen deutlichen Rückgang der Studierendenzahlen gegeben hat. In der Gruppe der Promovierten stellen Frauen nicht ganz ein Drittel und sind damit auch im Landesvergleich deutlich unterrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen zeigt sich, dass Frauen an der FernUniversität Hagen im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten sind. Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile in den drei übrigen vertretenen Fächergruppen bei allen Statusgruppen unterhalb des NRW-Werts. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fällt mit 38,5 % insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Promovierten hoch aus. Dies gilt ebenfalls für die Ingenieurwissenschaften, hier stellen Frauen lediglich 8,8 % der Promovierten. Demgegenüber liegen die Frauenanteile in dieser Fächergruppe beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (25,8 %) und bei den Professor_innen (20,0 %) leicht über dem Landesdurchschnitt. In den Geisteswissenschaften und in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind die negativen Abweichungen vom NRW-Mittel besonders stark bei den Studierenden und auch bei den Professor_innen zu sehen: Nur gut jede dritte Professur in den Geisteswissenschaften ist mit einer Frau besetzt. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften gibt es keine einzige Professorin.

4 Gender Pay Gap 2024

Aufgrund der geringen Fallzahl in der Gruppe der Professorinnen entfällt die Darstellung des Gender Pay Gaps für die FernUniversität Hagen.

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

Die FernUniversität Hagen verliert im NRW-Vergleich der Universitäten einen Platz und liegt nun gemeinsam mit der Universität Wuppertal auf Rang neun. Während die FernUniversität Hagen beim Frauenanteil unter den Studierenden weiterhin den elften Platz hält, verbessert sie sich bei den Promovierten von Rang 14 auf Rang 13. Allerdings verliert sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und den Professor_innen an Boden: Im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals fällt sie um zwei Plätze auf Rang vier zurück, bei den Professor_innen sinkt sie von Rang vier auf Rang sieben.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		FernUniversität Hagen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		9	13	40,9 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		0	3	0,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	0	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		2	11	15,4 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	3	40,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		4	1	80,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	81	99	22,2 %	24,7 %	30,3 %	5,6	0,7
Ha. wiss. Personal	399	633	58,6 %	39,1 %	47,7 %	8,6	1,7
MTV	757	742	-2,0 %	68,8 %	68,7 %	-0,1	0,4
Promovierte	54	49	-10,4 %	30,1 %	32,9 %	2,8	-11,7
Studierende	75.806	60.837	-19,7 %	47,7 %	47,9 %	0,1	-0,8

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	FernU Hagen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,5 %	-1,4	38,5 %	-6,4	51,7 %	-3,2	33,8 %	-1,8	-3,2
Ingenieurwissenschaften	22,6 %	-1,2	8,8 %	-10,4	25,8 %	1,3	20,0 %	2,3	-2,0
Geisteswissenschaften	55,0 %	-12,4	45,2 %	-4,8	54,7 %	-2,9	35,7 %	-10,6	-7,7
Mathematik, Naturwissenschaften	24,6 %	-24,6	33,3 %	-7,6	28,6 %	-8,7	0,0 %	-23,4	-16,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024 (Darstellung entfällt)

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FernU Hagen	2023	11	13	4	7	8,8	9
FernU Hagen	2020	11	14	2	4	7,8	8

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

Gender-Datenprofil

Deutsche Sporthochschule Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile der Leitungsgremien der Deutschen Sporthochschule Köln fallen im NRW-Vergleich zumeist unterdurchschnittlich aus. Eine Ausnahme bildet der Hochschulrat, der mit vier Frauen und vier Männern besetzt ist. Jedoch wird keines der vier Dezernate von einer Frau geleitet, und auch im Senat sowie im Rektorat liegen die Frauenanteile deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Im Rektorat sind Frauen nur zu einem Drittel vertreten: Die Kanzlerin und eine Prorektorin stehen dem Rektor und drei Prorektoren gegenüber. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 38,9 % auch im NRW-Vergleich unterrepräsentiert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 haben sich die Frauenanteile an den Statusgruppen unterschiedlich entwickelt. Mit Ausnahme der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegen sie an der Deutschen Sporthochschule Köln sämtlich unter dem Landesdurchschnitt. Der Anteil der hauptberuflich beschäftigten Wissenschaftlerinnen ohne Professur (48,8 %) ist annähernd geschlechterparitätisch. Bei den Professor_innen zeigt sich, dass Frauen trotz eines Zuwachses bei ihren Anteilen in der betrachteten Dekade nicht einmal ein Fünftel der Professuren innehaben. Ähnliches gilt für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, deren Anteil ebenfalls gestiegen ist. Ihr Anteil von 55,8 % weicht dennoch -12,5 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab.

Der Frauenanteil bei den Promovierten ist hingegen auf unterdurchschnittliche 36,2 % gesunken. Auch der Studentinnenanteil bewegt sich mit 34,8 % deutlich unterhalb des landesweiten Durchschnitts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Aufgrund ihres fachspezifischen Zuschnitts ist an der Deutschen Sporthochschule Köln überwiegend die Fächergruppe Sport vertreten. Den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften gehören einzig Studierende an. Mit 24,7 % bzw. 56,2 % weicht der Studentinnenanteil in beiden Fächergruppen jedoch negativ vom Landesdurchschnitt ab. Auch die Fächergruppe Sport weist in fast allen Statusgruppen im NRW-Vergleich unterdurchschnittliche Werte auf. Am deutlichsten zeigt sich dies bei den Professor_innen: Mit einem Frauenanteil von 19,4 % wird der landesweite Mittelwert um -6,7 Prozentpunkte unterschritten. Die Frauenanteile an den Studierenden (36,3 %), Promovierten (36,2 %) und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (47,8 %) fallen ebenfalls unterdurchschnittlich aus, liegen jedoch näher am NRW-Wert.

4 Gender Pay Gap 2024

Aufgrund der geringen Fallzahl entfällt die Darstellung des Gender Pay Gaps.

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

Die Deutsche Sporthochschule Köln behält im landesweiten Vergleich der Universitäten den elften Rangplatz bei. Differenziert nach Statusgruppen belegt sie bei den Professor_innen weiterhin den letzten und bei den Studierenden den vorletzten Platz. Bei den Promovierten hat die Deutsche Sporthochschule Köln zwischen 2020 und 2023 drei Positionen verloren und ist auf Rang acht zurückgefallen. Einzig beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sie sich verbessert und nimmt mit Rang drei eine Platzierung im oberen Bereich ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Deutsche Sporthochschule Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		7	11	38,9 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	3	25,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	23,5 %	23,0 %
Dezernate		0	4	0,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	31	32	3,2 %	12,9 %	18,8 %	5,8	-10,9
Ha. wiss. Personal	296	297	0,3 %	46,3 %	48,8 %	2,5	2,9
MTV	265	321	21,1 %	50,2 %	55,8 %	5,6	-12,5
Promovierte	35	31	-9,6 %	43,3 %	36,2 %	-7,1	-8,4
Studierende	4.704	5.449	15,8 %	36,0 %	34,8 %	-1,2	-13,8

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	DSHS Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Sport	36,3 %	-1,2	36,2 %	-3,7	47,8 %	-2,3	19,4 %	-6,7	-3,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24,7 %	-33,1	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-33,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	56,2 %	-12,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	-12,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024 (Darstellung entfällt)

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
DSHS Köln	2023	13	8	3	14	9,5	11
DSHS Köln	2020	13	5	4	14	9,0	11

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

Gender-Datenprofil

Universität zu Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Im landesweiten Vergleich fallen die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Köln zumeist überdurchschnittlich aus. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung von Frauen in den Dekanaten: Ihr Anteil an allen Dekanatspositionen liegt bei 41,9 %, von den sechs Fakultäten wird jedoch nur eine von einer Dekanin geführt. Im Hochschulrat und im Senat stellen Frauen mit 60,0 % bzw. 57,1 % jeweils die Mehrheit der Mitglieder. Auch acht der insgesamt 14 Dezernatsleitungen haben Frauen inne. Das Rektorat ist das einzige Gremium an der Universität Köln, in dem Frauen mit einem Anteil von 37,5 % auch im Landesvergleich unterrepräsentiert sind. Nur die Ämter der Prorektor_innen sind geschlechterparitätisch besetzt, die Hochschulleitung obliegt jedoch einem Rektor und einem Kanzler.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

In der betrachteten Dekade sind die Frauenanteile an der Universität Köln in fast allen Statusgruppen gestiegen und liegen zumeist über dem NRW-Wert. Lediglich der Frauenanteil von 63,4 % im MTV-Bereich weicht hiervon -4,9 Prozentpunkte negativ ab. Frauen haben rund ein Drittel der Professuren inne und sind am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zur Hälfte und damit ebenfalls im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Auch in der Gruppe der Promovierten bewegt sich der Frauenanteil mit 52,4 % oberhalb des Landesdurchschnitts, gleichwohl fällt er deutlich niedriger aus als der Studentinnenanteil mit 62,2 %.

Am Universitätsklinikum hat sich der Professorinnenanteil stark erhöht, erreicht mit 26,0 % jedoch den landesweiten Durchschnitt nicht. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals mit 57,0 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Dies gilt auch weiterhin für die MTV-Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen stellen trotz eines leichten Rückgangs fast drei Viertel dieser Statusgruppe.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

An der Universität Köln bewegen sich die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen überwiegend auf dem Niveau der landesweiten Durchschnittswerte. Während in den beiden größten Fächergruppen – den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften – der Anteil der Professorinnen mit 31,6 % bzw. 45,0 % unter dem Durchschnitt in Nordrhein-Westfalen liegt, bewegen sich die Frauenanteile in den anderen Statusgruppen zumindest leicht darüber. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind Professorinnen nur zu einem Viertel vertreten und damit auch im NRW-Vergleich unterrepräsentiert. Die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft zeichnen sich hingegen durchweg durch hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen aus. In ersterer hebt sich insbesondere der Studentinnenanteil mit 54,9 % positiv vom Landesdurchschnitt ab, in letzterer neben dem Studentinnenanteil von 70,2 % auch der Frauenanteil an den Promovierten mit 75,0 %. In den Ingenieurwissenschaften fällt hingegen der mit 14,3 % ausgesprochen niedrige Frauenanteil bei den Promovierten auf.

4 Gender Pay Gap 2024

Mit Blick auf die durchschnittlichen Leistungsbezüge bei den W3-Professuren zeigt sich an der Universität Köln ein hoher Gender Pay Gap von 20,0 % (671 €). Diese geschlechterbezogene Differenz liegt 2,0 Prozentpunkte bzw. 201 € über dem Landesdurchschnitt. Für die W3-Professorinnen betragen die durchschnittlichen Leistungsbezüge 2.686 €, bei ihren W3-Kollegen sind es 3.358 €. In der Gruppe der W2-Professor_innen erhalten Frauen hingegen 1.322 € und Männer 1.143 €. Die Differenz von -15,6 % bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen weicht damit um -20,0 Prozentpunkte bzw. -228 € vom NRW-Wert ab.

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

Die Universität Köln erreicht im landesweiten Vergleich der Universitäten erneut die Spitzenposition. Im Hinblick auf die einzelnen Statusgruppen behält sie ihre guten Platzierungen aus dem Jahr 2020. Bei den Studierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nimmt sie unverändert den ersten, bei den Promovierten den zweiten und bei den Professor_innen den dritten Rangplatz ein.

Im Vergleich der Universitätskliniken verbessert sich das Universitätsklinikum Köln um zwei Plätze und teilt sich nun den zweiten Rangplatz mit dem Universitätsklinikum Düsseldorf. Diese Entwicklung geht mit Platzierungsgewinnen in der Gruppe der Professor_innen einher: Hier steigt das Universitätsklinikum Köln von Rang sechs auf Rang drei auf. Bei der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt es unverändert auf dem dritten Platz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		6	4	60,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		8	6	57,1 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	5	37,5 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	3	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		13	18	41,9 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	5	16,7 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	10	9	52,6 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		8	6	57,1 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	481	485	0,8 %	28,7 %	33,8 %	5,1	4,2
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.299	2.695	17,2 %	45,7 %	50,1 %	4,4	4,1
MTV (ohne Klinikum)	1.773	2.263	27,6 %	62,5 %	63,4 %	0,8	-4,9
Promovierte	698	646	-7,5 %	47,1 %	52,4 %	5,3	7,8
Studierende	50.848	46.377	-8,8 %	59,1 %	62,2 %	3,1	13,5
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	95	131	37,9 %	12,6 %	26,0 %	13,3	-3,7
Ha. wiss. Personal	1.896	2.509	32,3 %	54,0 %	57,0 %	3,0	11,0
MTV	5.589	7.804	39,6 %	77,1 %	73,4 %	-3,7	5,1

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	U Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,6 %	3,7	47,1 %	2,2	55,7 %	0,9	31,6 %	-4,1	0,7
Geisteswissenschaften	69,4 %	1,9	50,6 %	0,7	58,6 %	1,0	45,0 %	-1,3	0,6
Mathematik, Naturwissenschaften	54,9 %	5,7	44,3 %	3,4	40,9 %	3,7	25,9 %	2,4	3,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	66,1 %	-2,5	61,8 %	0,0	57,2 %	0,8	25,2 %	-3,5	-1,3
Ingenieurwissenschaften	25,8 %	2,0	14,3 %	-4,9	26,3 %	1,8	20,0 %	2,3	0,3
Kunst, Kunstwissenschaft	70,2 %	7,2	75,0 %	7,1	55,2 %	1,1	41,2 %	2,8	4,6

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Köln		U Köln		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.686 €	3.358 €	671 €	20,0 %	201 €	2,0
W2-Professor_innen	1.322 €	1.143 €	-179 €	-15,6 %	-228 €	-20,0

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Köln ohne Klinikum	2023	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2023			3	3	3,0	2
U Köln ohne Klinikum	2020	1	2	1	3	1,8	1
Klinikum	2020			3	6	4,5	4

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

Gender-Datenprofil

Universität Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Universität Münster liegen die Frauenanteile an fast allen Leitungsgremien nah an den landesweiten Mittelwerten. Der Hochschulrat und das Rektorat sind paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, gleichwohl hat keine Frau das Amt einer Rektorin oder Kanzlerin inne. Im Senat sind Frauen mehrheitlich und damit auch im Landesvergleich überdurchschnittlich vertreten. Der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen weicht dagegen mit 22,4 % leicht vom NRW-Durchschnitt nach unten ab. Zwei der 14 Fachbereiche werden von einer Dekanin geführt, was einem Frauenanteil von 14,3 % entspricht. Auf der Ebene der Verwaltung obliegt die Leitung der fünf Dezernate zwei Frauen und drei Männern.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile mit Ausnahme des MTV-Bereichs in den Statusgruppen der Universität Münster gestiegen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung fällt mit 59,9 % im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus, dies gilt ebenfalls im Hinblick auf den Frauenanteil (44,1 %) beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Studentinnen und promovierte Frauen sind in ihren Statusgruppen jeweils mindestens mit einem Anteil von 50,0 % vertreten. In der betrachteten Dekade hat der Professorinnenanteil einen deutlichen Zuwachs erfahren und übersteigt nun die 30-%-Marke.

Am Universitätsklinikum hat sich der Professorinnenanteil zwar auf 22,8 % erhöht, dieser Anteil weicht jedoch -6,8 Prozentpunkte vom NRW-Wert ab. Einen im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil weisen die Gruppen der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (54,6 %) sowie der MTV-Beschäftigten (76,1 %) auf.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Im NRW-Vergleich nach Status- und Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an der Universität Münster sowohl ober- als auch unterhalb der landesweiten Durchschnittswerte. Frauen sind in allen Statusgruppen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Geisteswissenschaften im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich vertreten. In den beiden Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft sind Frauen unter den Professor_innen unterrepräsentiert. In der ersten Gruppe liegt ihr Anteil bei weniger als einem Viertel, in der zweiten unterschreitet er die 30-%-Marke. Demgegenüber weist in den Ingenieurwissenschaften einzig die Statusgruppe der Studierenden einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil (16,6 %) auf, wohingegen sich die Frauenanteile bei den anderen Gruppen positiv vom NRW-Wert abheben. Die Frauenanteile an allen Statusgruppen der Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften sowie Sport liegen jeweils über dem Landesdurchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Münster liegt der Gender Pay Gap bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen der W3- und W2-Professor_innen über dem Landesdurchschnitt. In der Gruppe der W3-Professor_innen erhalten Frauen im Durchschnitt 1.790 € und Männer 2.300 € Leistungsbezüge. Dieser deutliche Gender Pay Gap von 22,2 % überschreitet den NRW-Wert um 4,2 Prozentpunkte. Noch höher fällt der Gender Pay Gap bei den W2-Professuren aus. W2-Professorinnen erhalten mit 742 € durchschnittlich fast ein Drittel weniger (32,0 %) als ihre W2-Kollegen, deren durchschnittlicher Leistungsbezug 1.092 € beträgt. Diese geschlechterbezogene Differenz weicht damit um 27,7 Prozentpunkte bzw. 300 € vom landesweiten Mittelwert ab.

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

Die Universität Münster verliert im landesweiten Vergleich der Universitäten eine Position und belegt nun den vierten Rangplatz. Mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt sich bei den Studierenden eine Verbesserung auf Rang vier, bei den Promovierten kann der dritte Platz verteidigt werden. Die Universität Münster verschlechtert sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal dagegen um zwei Plätze auf Rang acht. Bei den Professor_innen rückt sie um einen Platz nach hinten und befindet sich nun auf Rang sechs.

Das Universitätsklinikum Münster nimmt im Vergleich der Universitätskliniken unverändert den sechsten Rangplatz ein. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gewinnt es einen Platz hinzu, bei den Professor_innen verliert es einen. Das Universitätsklinikum liegt daher bei beiden Gruppen auf dem sechsten Rang.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		14	9	60,9 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		13	45	22,4 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	12	14,3 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	8	23	25,8 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	3	10	23,1 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen (ohne Klinikum)	509	525	3,1 %	24,6 %	31,6 %	7,1	2,0
Ha. wiss. Personal (ohne Klinikum)	2.907	2.959	1,8 %	39,6 %	44,1 %	4,5	-1,9
MTV (ohne Klinikum)	1.972	2.197	11,4 %	61,6 %	59,9 %	-1,7	-8,4
Promovierte	767	774	0,9 %	45,8 %	50,3 %	4,6	5,8
Studierende	41.813	42.274	1,1 %	53,3 %	56,0 %	2,8	7,4
	Personal des Universitätsklinikums						
Professor_innen	110	127	15,5 %	16,4 %	22,8 %	6,5	-6,8
Ha. wiss. Personal	1.807	2.180	20,6 %	49,4 %	54,6 %	5,2	8,6
MTV	6.232	8.343	33,9 %	76,4 %	76,1 %	-0,3	7,8

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	U Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,8 %	-2,0	40,6 %	-4,2	48,1 %	-6,8	30,2 %	-5,4	-4,6
Geisteswissenschaften	63,4 %	-4,1	40,5 %	-9,4	54,1 %	-3,5	43,1 %	-3,3	-5,1
Mathematik, Naturwissenschaften	54,7 %	5,5	44,8 %	3,9	38,2 %	0,9	25,7 %	2,3	3,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	65,9 %	-2,6	63,7 %	1,9	54,7 %	-1,7	23,0 %	-5,8	-2,0
Ingenieurwissenschaften	16,6 %	-7,2	21,8 %	2,6	32,0 %	7,5	22,7 %	5,1	2,0
Kunst, Kunstwissenschaft	61,2 %	-1,8	45,5 %	-22,5	56,0 %	2,0	28,0 %	-10,4	-8,2
Sport	43,8 %	6,3	62,5 %	22,6	57,4 %	7,3	33,3 %	7,2	10,9

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Münster		U Münster		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	1.790 €	2.300 €	510 €	22,2 %	39 €	4,2
W2-Professor_innen	742 €	1.092 €	350 €	32,0 %	300 €	27,7

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Münster ohne Klinikum	2023	4	3	8	6	5,3	4
Klinikum	2023			6	6	6,0	6
U Münster ohne Klinikum	2020	5	3	6	5	4,8	3
Klinikum	2020			7	5	6,0	6

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

Gender-Datenprofil

Universität Paderborn

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Universität Paderborn sind Frauen unterschiedlich stark in den Leitungsgremien vertreten, ihre Anteile weichen vom NRW-Durchschnitt sowohl positiv als auch negativ ab. Auf der Ebene der Verwaltung fällt der hohe Anteil an Dezernentinnen auf, fünf der sechs Dezernate werden hier von Frauen geführt. Die neun Sitze im Hochschulrat werden von fünf Frauen und vier Männern eingenommen, sodass hier der Frauenanteil leicht über dem Landesdurchschnitt liegt. Unterdurchschnittlich fällt hingegen die Beteiligung von Frauen im Rektorat aus. Zwar wird die Universität Paderborn von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet, die vier Prorektorate sind jedoch ausschließlich mit Männern besetzt. Bei den Dekanatspositionen liegt der Frauenanteil von 20,8 % unter dem landesweiten Mittelwert, zudem bekleiden an den fünf Fakultäten ausschließlich Männer das Amt eines Dekans. Auch der Frauenanteil im Senat ist mit 32,1 % im Landesvergleich unterdurchschnittlich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 sind die Frauenanteile an fast allen Statusgruppen gestiegen. In der Gruppe der Professor_innen zeigt sich ein im Landesvergleich überdurchschnittlicher Frauenanteil, der etwas oberhalb der 40-%-Marke liegt. Zwar hat es in der betrachteten Dekade eine Erhöhung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal auf 44,7 % gegeben, doch verbleibt dieser Wert unterhalb des Landesdurchschnitts. Im MTV-Bereich sind Frauen mehrheitlich vertreten, wobei ihr Anteil mit 58,3 % um -10,0 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert abweicht. Noch weiter weicht der Frauenanteil unter den Promovierten (-13,2 Prozentpunkte) vom Durchschnittswert ab. In dieser Gruppe sind Frauen mit weniger als einem Drittel deutlich unterrepräsentiert. In der Statusgruppe der Studierenden machen Frauen dagegen die Hälfte aus.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Auswertung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen zeigt, dass Professorinnen in allen Fächergruppen im NRW-Vergleich überdurchschnittlich vertreten sind. Hervorzuheben ist der Professorinnenanteil von 75,0 % in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie die hohen Anteile in den Geisteswissenschaften (60,0 %), in Kunst, Kunstwissenschaft (57,1 %) und in der Fächergruppe Sport (42,9 %). Zudem fallen hier die Frauenanteile auch insgesamt überdurchschnittlich aus. Hingegen sind Frauen – mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen – in den Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften weichen die Frauenanteile an den Studierenden und den Promovierten mit -12,6 Prozentpunkten bzw. -19,0 Prozentpunkten stark negativ vom Landesdurchschnitt ab, während sie sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (37,8 %) auf dem Niveau und bei den Professor_innen (28,3 %) oberhalb des NRW-Mittelwerts bewegen.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Paderborn fällt der geschlechterbezogene Unterschied bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen in beiden Besoldungsgruppen gering aus. In der Gruppe der W3-Professor_innen beziehen Frauen im Durchschnitt 40 € mehr Leistungsbezüge als Männer (2.286 €). Diese Differenz weicht um -511 € bzw. -19,7 Prozentpunkte vom NRW-weiten Mittelwert ab. Bei den W2-Professor_innen erhalten Frauen hingegen mit einem durchschnittlichen Leistungsbezug von 1.244 € etwas weniger als ihre W2-Kollegen (1.289 €). Dieser Gender Pay Gap von 3,5 % entspricht in etwa dem Landesdurchschnitt.

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

Im Landesvergleich der Universitäten verliert die Universität Paderborn zwei Plätze und belegt nun Rang sieben. Differenziert nach Statusgruppen zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Während die Universität aufgrund des hohen Professorinnenanteils in dieser Gruppe unverändert Rang eins behält, fällt sie in der Gruppe der Promovierten um vier Positionen auf den letzten Rangplatz zurück. Bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten gewinnt sie einen Platz hinzu und befindet sich somit nun auf dem sechsten Rangplatz. Eine Verbesserung zeigt sich ebenfalls bei den Studierenden, hier steigt die Universität von Rang zehn auf Rang acht auf.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Paderborn			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	4	55,6 %	51,6 %	52,0 %
Senat		9	19	32,1 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	4	0,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		5	19	20,8 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	12	14,3 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	3	2	60,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		5	1	83,3 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	223	268	20,2 %	33,2 %	40,7 %	7,5	11,1
Ha. wiss. Personal	1.110	1.451	30,7 %	37,9 %	44,7 %	6,8	-1,2
MTV	700	841	20,1 %	52,7 %	58,3 %	5,5	-10,0
Promovierte	118	126	6,8 %	32,0 %	31,3 %	-0,7	-13,2
Studierende	19.203	17.109	-10,9 %	48,1 %	50,6 %	2,5	1,9

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	U Paderborn	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	71,4 %	3,9	59,2 %	9,2	66,0 %	8,4	60,0 %	13,7	8,8
Ingenieurwissenschaften	18,1 %	-5,7	13,8 %	-5,4	15,4 %	-9,1	20,0 %	2,3	-4,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,4 %	0,5	43,9 %	-0,9	64,4 %	9,5	40,0 %	4,3	3,4
Mathematik, Naturwissenschaften	36,6 %	-12,6	22,0 %	-19,0	37,8 %	0,5	28,3 %	4,9	-6,5
Kunst, Kunstwissenschaft	60,2 %	-2,8	75,0 %	7,1	55,2 %	1,1	57,1 %	18,8	6,0
Sport	38,8 %	1,3	71,4 %	31,6	68,3 %	18,2	42,9 %	16,8	17,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	71,2 %	8,7	85,7 %	33,1	87,5 %	25,6	75,0 %	43,0	25,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Paderborn		U Paderborn		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.326 €	2.286 €	-40 €	-1,8 %	-511 €	-19,7
W2-Professor_innen	1.244 €	1.289 €	46 €	3,5 %	-4 €	-0,8

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Paderborn	2023	8	14	6	1	7,3	7
U Paderborn	2020	10	10	7	1	7,0	5

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

Gender-Datenprofil

Universität Siegen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Leitungsgremien der Universität Siegen weisen im Landesvergleich bei den Frauenanteilen Unterschiede auf. Das Rektorat, dem eine Frau vorsteht, ist mit drei Frauen und drei Männern besetzt. Im Hochschulrat ist Geschlechterparität erreicht, und im Senat ist der Frauenanteil mit 45,8 % nicht weit von der 50-%-Marke entfernt. Demgegenüber sind Frauen lediglich zu einem Fünftel in den Dekanaten vertreten, zudem wird keine der fünf Fakultäten von einer Frau geleitet. Damit bewegen sich die Frauenanteile in diesem Gremium unterhalb des Landesdurchschnitts. Dies gilt ebenfalls für die Dezernatsleitungen mit einem Frauenanteil von 40,0 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwischen 2013 und 2023 sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen, sie liegen aber immer noch unterhalb der jeweiligen NRW-Mittelwerte. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Studierenden mit einem auch im Landesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 53,6 %. Der Professorinnenanteil (23,9 %) weist im Zehnjahresvergleich die geringste Erhöhung auf und weicht um -5,7 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab. Auch fällt die Beteiligung von Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Promovierten unterdurchschnittlich aus, die jeweiligen Anteile erreichen weiterhin nicht die 40-%-Marke. Mit -7,1 Prozentpunkten ist die Differenz zum NRW-Vergleichswert bei den MTV-Beschäftigten zwar ebenfalls hoch, Frauen sind in dieser Gruppe dennoch mit einem Anteil von 61,2 % mehrheitlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen erreichen die Frauenanteile im landesweiten Vergleich sowohl über- als auch unterdurchschnittliche Werte. Mit Ausnahme der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Frauenanteile in allen Statusgruppen z. T. deutlich nach unten abweichen, weisen die anderen drei Fächergruppen häufig überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden und Promovierten auf, während sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie bei den Professor_innen unter den NRW-Werten liegen. Besonders deutlich fallen diese Gegensätze in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften aus. Hier sind Frauen in den Gruppen der Studierenden, der Promovierten und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu mindestens der Hälfte vertreten. Demgegenüber bewegen sich die Professorinnenanteile bei 27,5 % bzw. 37,0 %. Doch auch in den Ingenieurwissenschaften stehen im Landesvergleich überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden (28,3 %) und den Promovierten (20,8 %) dem mit 12,7 % niedrigsten Frauenanteil an den Professuren gegenüber.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Siegen fallen die geschlechterbezogenen Differenzen bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen gering aus. In der Gruppe der W2-Professor_innen erhalten Frauen mit 953 € im Mittel um 39 € höhere Leistungsbezüge als Männer (914 €). Damit weicht die Differenz um -8,6 Prozentpunkte (bzw. 89 €) vom landesweiten Durchschnitt ab. Demgegenüber beziehen W3-Professorinnen durchschnittlich 74 € weniger Leistungsbezüge als W3-Professoren (2.083 €), was einen Gender Pay Gap von 3,5 % ergibt und ebenfalls unter dem NRW-Wert liegt.

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

Die Universität Siegen behält im landesweiten Vergleich der Universitäten mit Rang zwölf ihren Platz im hinteren Bereich bei. Zwischen 2020 und 2023 gibt es in Bezug auf die einzelnen Statusgruppen lediglich leichte Veränderungen bei den Platzierungen. Bei den Promovierten rückt sie von Rang elf auf Rang zehn vor, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal belegt sie den vorletzten und bei den Professor_innen den zwölften Platz. Einzig bei den Studierenden weist die Universität Siegen im NRW-Vergleich höhere Frauenanteile auf und nimmt hier mit Rang sieben einen Platz im Mittelfeld der nordrhein-westfälischen Universitäten ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Siegen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	51,6 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	3	40,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	0	0,0 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		4	16	20,0 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	8	20,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	3	40,0 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	253	234	-7,5 %	22,9 %	23,9 %	1,0	-5,7
Ha. wiss. Personal	888	1.101	24,0 %	33,7 %	38,4 %	4,7	-7,5
MTV	667	848	27,1 %	54,7 %	61,2 %	6,5	-7,1
Promovierte	96	95	-0,7 %	29,2 %	34,6 %	5,4	-9,9
Studierende	18.604	15.061	-19,0 %	49,8 %	53,6 %	3,8	5,0

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	U Siegen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58,8 %	1,0	56,4 %	11,5	52,0 %	-2,9	27,5 %	-8,2	0,4
Geisteswissenschaften	70,4 %	2,9	52,4 %	2,4	56,4 %	-1,3	37,0 %	-9,4	-1,3
Ingenieurwissenschaften	28,3 %	4,5	20,8 %	1,6	18,7 %	-5,8	12,7 %	-4,9	-1,2
Mathematik, Naturwissenschaften	46,6 %	-2,6	28,8 %	-12,1	29,2 %	-8,1	17,1 %	-6,4	-7,3

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Siegen		U Siegen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.009 €	2.083 €	74 €	3,5 %	-397 €	-14,4
W2-Professor_innen	953 €	914 €	-39 €	-4,3 %	-89 €	-8,6

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Siegen	2023	7	10	13	12	10,5	12
U Siegen	2020	7	11	12	11	10,3	12

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

Gender-Datenprofil

Bergische Universität Wuppertal

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Universität Wuppertal fallen je nach Gremium im NRW-Vergleich unterschiedlich aus. Die Sitze im Hochschulrat teilen sich vier Frauen und drei Männer. Mit einer Rektorin und einer Kanzlerin obliegt die Hochschulleitung zwei Frauen, ferner bekleiden zwei Frauen und zwei Männer jeweils die Ämter der Prorektor_innen. Im Senat haben Frauen sieben der 24 Sitze inne, ihr Anteil von 29,2 % weicht deutlich vom Landesdurchschnitt nach unten ab. Auch bei den Dekanaten unterschreitet der Frauenanteil (18,2 %) den NRW-Mittelwert, und nur eine Fakultät wird von einer Dekanin geführt. Bei den sieben Dezernaten liegt der Frauenanteil bei 42,9 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 haben sich die Frauenanteile in fast allen Statusgruppen erhöht. Eine Ausnahme stellt die Gruppe der Promovierten dar, hier ist der Frauenanteil auf 34,5 % gesunken. Dieser Wert weicht um -10,0 Prozentpunkte vom NRW-Wert ab. Der Frauenanteil an den Professuren sowie an der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist mit jeweils 5,1 Prozentpunkten am deutlichsten gestiegen. Der Professorinnenanteil beträgt nun 30,1 % und entspricht somit in etwa dem Landesdurchschnitt, während der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal diesen mit 42,7 % leicht unterschreitet. Auch der Frauenanteil im MTV-Bereich fällt im NRW-Vergleich mit 63,9 % unterdurchschnittlich aus. Studentinnen machen etwas mehr als die Hälfte der Studierenden aus. Damit liegt die Universität Wuppertal 5,8 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Verteilung der Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen gestaltet sich auch im Landesvergleich sehr heterogen. In den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften bewegen sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen nah an den jeweiligen NRW-Werten. In den Geisteswissenschaften fallen die Frauenanteile bei den Studierenden und den Promovierten sehr hoch aus, während der Professorinnenanteil mit 40,0 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt verbleibt. Ähnlich ist die Situation in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft. Hier befinden sich ausschließlich Frauen unter den Promovierten und stellen mit einem Anteil von 62,5 % die Mehrheit beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, während der Professorinnenanteil von 31,6 % unterhalb des Landesdurchschnitts liegt. In der Fächergruppe Sport übersteigt der Professorinnenanteil mit 40,0 % deutlich den NRW-Mittelwert, wohingegen der Frauenanteil an der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals den NRW-Vergleichswert stark unterschreitet. Der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften gehören ausschließlich Studierende an, Frauen sind hier mit einem Anteil von 78,0 % überdurchschnittlich vertreten.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Universität Wuppertal erhalten sowohl W3- als auch W2-Professorinnen durchschnittlich weniger Leistungsbezüge als ihre jeweiligen professoralen Kollegen. Der durchschnittliche Leistungsbezug der W3-Professorinnen beträgt 2.067 €, wohingegen W3-Professoren im Durchschnitt 2.370 € beziehen. Der Gender Pay Gap von 12,8 % fällt im NRW-Vergleich nicht so stark aus, denn er weicht um -5,2 Prozentpunkte bzw. -168 € vom Mittelwert ab. In der Gruppe der W2-Professuren bekommen Frauen im Mittel 1.293 € und damit 137 € weniger als Männer (1.430 €). Das ergibt einen Gender Pay Gap von 9,6 %, der 5,3 Prozentpunkte (bzw. 87 €) über dem landesweiten Durchschnitt liegt.

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

Im Vergleich der landesweiten Universitäten gewinnt die Universität Wuppertal bei den Frauenanteilen einen Platz hinzu und belegt nun den neunten Rangplatz, den sie sich mit der FernUniversität Hagen teilt. Differenziert nach Statusgruppen rückt die Universität Wuppertal bei den Professor_innen auf Rang acht vor, während sie bei der Gruppe der Promovierten Platzierungsverluste erfährt, sodass sie mit Rang elf einen Platz im hinteren Bereich einnimmt. Bei den Studierenden befindet sie sich unverändert auf Rang sechs und bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten auf Rang zehn.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Universität Wuppertal			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Universitäten (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	3	57,1 %	51,6 %	52,0 %
Senat		7	17	29,2 %	46,8 %	45,6 %
Rektorat		4	2	66,7 %	47,1 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	42,9 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	50,8 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	33,3 %	39,4 %
Dekanate		4	18	18,2 %	24,1 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	7	12,5 %	16,4 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	6	25,0 %	29,2 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	23,5 %	23,0 %
Dezernate		3	4	42,9 %	51,1 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	252	269	6,7 %	25,0 %	30,1 %	5,1	0,5
Ha. wiss. Personal	861	1.334	54,9 %	37,6 %	42,7 %	5,1	-3,2
MTV	707	847	19,8 %	59,7 %	63,9 %	4,2	-4,4
Promovierte	113	134	19,2 %	35,2 %	34,5 %	-0,7	-10,0
Studierende	18.678	21.201	13,5 %	51,4 %	54,5 %	3,0	5,8

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Promovierte		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	U Wuppertal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Geisteswissenschaften	72,8 %	5,3	61,8 %	11,8	59,3 %	1,7	40,0 %	-6,3	3,1
Ingenieurwissenschaften	26,1 %	2,3	17,9 %	-1,3	25,4 %	0,9	16,4 %	-1,3	0,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,2 %	3,4	44,2 %	-0,7	60,0 %	5,2	39,7 %	4,0	3,0
Mathematik, Naturwissenschaften	49,7 %	0,5	40,5 %	-0,4	33,1 %	-4,2	24,6 %	1,2	-0,7
Kunst, Kunstwissenschaft	65,3 %	2,2	100 %	32,1	62,5 %	8,5	31,6 %	-6,8	9,0
Sport	36,7 %	-0,8	40,0 %	0,1	41,7 %	-8,4	40,0 %	13,9	1,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	78,0 %	9,4	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	9,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W3- und W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	U Wuppertal		U Wuppertal		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W3-Professor_innen	2.067 €	2.370 €	303 €	12,8 %	-168 €	-5,2
W2-Professor_innen	1.293 €	1.430 €	137 €	9,6 %	87 €	5,3

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

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

	Jahr	Studierende	Promovierte	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
U Wuppertal	2023	6	11	10	8	8,8	9
U Wuppertal	2020	6	9	10	9	8,5	10

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

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Aachen

Aachen, Jülich

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Fachhochschule Aachen sind Frauen unterschiedlich stark in den Leitungsgremien vertreten. So wird keine der Fakultäten von einer Dekanin geleitet, während der Anteil an Prodekaninnen im Landesvergleich mit 58,3 % überdurchschnittlich hoch ist. Unterdurchschnittlich ist dagegen die Beteiligung von Frauen an den Studiendekanaten mit einem Anteil von 14,3 %. In den Dezernaten haben Frauen vier von sieben Positionen inne, was über dem paritätischen Landesdurchschnitt liegt. Dagegen weist das Rektorat mit 20,0 % einen sehr niedrigen Frauenanteil auf, wobei nur ein Prorektorat mit einer Frau besetzt ist. Paritätisch ist die Geschlechterverteilung im Hochschulrat. Im Senat liegt der Frauenanteil mit 44,0 % knapp über dem Landesdurchschnitt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum der Jahre 2013 bis 2023 ist der Frauenanteil an der Fachhochschule Aachen in allen Statusgruppen gestiegen. Im NRW-Vergleich bleiben die Frauenanteile dennoch deutlich unterhalb der jeweiligen Durchschnittswerte. Der Studentinnenanteil erreicht trotz eines leichten Zuwachses von 3,1 Prozentpunkten nicht die 30-%-Marke und weicht um -19,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Eine deutlichere Erhöhung in der betrachteten Dekade liegt beim Frauenanteil an den Professuren vor – er stieg hier um 6,1 Prozentpunkte auf 20,2 %. Dennoch unterschreitet der Frauenanteil an den Professuren deutlich den NRW-Durchschnitt. Dies gilt auch für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal, wo der Frauenanteil bei 34,9 % liegt. Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind mit einem Anteil von 59,5 % mehrheitlich vertreten, gleichwohl auch hier dieser Anteil unterdurchschnittlich ausfällt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Im Landesvergleich weisen die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen häufig unterdurchschnittliche Werte auf. In der größten Fächergruppe, den Ingenieurwissenschaften, trifft dieses Ergebnis sowohl auf die Studentinnen- als auch auf die Professorinnenanteile zu. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wird der NRW-Wert in allen Statusgruppen unterschritten. Eine Ausnahme stellt der Studentinnenanteil in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft dar, denn dieser entspricht dem landesweiten Durchschnitt. Demgegenüber fällt die Differenz des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in dieser Fächergruppe mit -20,7 Prozentpunkten zum NRW-Wert besonders hoch aus. Der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt mit 37,5 % wiederum deutlich über dem landesweiten Durchschnitt, während Studentinnen im NRW-Vergleich mit einem Anteil von 35,4 % unterrepräsentiert sind.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Differenz der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen an der Fachhochschule Aachen ergibt einen deutlichen Gender Pay Gap. Während Professorinnen im Durchschnitt 751 € an Leistungsbezügen erhalten, bekommen Professoren durchschnittlich 938 €, was eine Verdienstlücke von 187 € (19,9 %) zuungunsten von Frauen ausmacht. Damit liegt die LB-Differenz an der Fachhochschule Aachen 72 € bzw. 4,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt.

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

Die Fachhochschule Aachen belegt aufgrund ihrer im Landesvergleich der HAWs geringen Frauenanteile wie im Jahr 2020 erneut den letzten Rangplatz. Differenziert nach Statusgruppen zeigt sich, dass sie bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal die Rangplätze 15 und 16 unverändert beibehalten hat. Einzig in der Gruppe der Professor_innen konnte die Hochschule vom letzten Rang auf den vorletzten aufsteigen.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Aachen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		11	14	44,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		1	4	20,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		15	26	36,6 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	10	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	14	10	58,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	6	14,3 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	3	66,7 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	220	233	5,9 %	14,1 %	20,2 %	6,1	-9,4
Ha. wiss. Personal	338	427	26,3 %	31,7 %	34,9 %	3,2	-11,1
MTV	369	410	11,1 %	57,2 %	59,5 %	2,3	-8,8
Studierende	12.098	13.328	10,2 %	26,6 %	29,7 %	3,1	-19,0

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	FH Aachen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	19,1 %	-4,7	26,7 %	2,2	15,3 %	-2,3	-1,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,8 %	-7,0	52,9 %	-1,9	26,8 %	-8,8	-5,9
Mathematik, Naturwissenschaften	35,4 %	-13,9	37,5 %	0,2	37,5 %	14,1	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	63,1 %	0,1	33,3 %	-20,7	29,4 %	-8,9	-9,9

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Aachen		FH Aachen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	751 €	938 €	187 €	19,9 %	72 €	4,1

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Aachen	2023	15	16	15	15,3	16
FH Aachen	2020	15	16	16	15,7	16

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Bielefeld

Bielefeld, Minden, Gütersloh

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Hochschule Bielefeld sind mit Ausnahme der Dekanate die Frauenanteile in den Leitungsgremien mindestens paritätisch besetzt. Mit der Rektorin und der Kanzlerin sowie zwei von vier Prorektor_innen ist der Frauenanteil im Rektorat überdurchschnittlich hoch. Dies gilt auch für den Hochschulrat, wo Frauen einen Anteil von 62,5 % ausmachen, sowie den Senat, in dem Frauen zehn von 17 Positionen innehaben. Die Dezernate sind paritätisch besetzt, was dem Landesdurchschnitt der HAWs sowie aller Hochschulen in NRW entspricht. Als Dekanin oder Studiendekanin ist keine einzige Frau vertreten, wohingegen der Frauenanteil an den Prodekan_innen mit 66,7 % doppelt so hoch ist wie im Landesdurchschnitt aller Hochschulen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich entsprechen die Frauenanteile an den Statusgruppen der Hochschule Bielefeld mit einer Ausnahme in etwa dem NRW-Durchschnitt oder liegen darüber. Der Frauenanteil an den Professor_innen hat sich seit dem Jahr 2013 um 3,4 Prozentpunkte erhöht und liegt nun mit 31,7 % knapp oberhalb des Landesdurchschnitts. Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal hat in der betrachteten Dekade einen deutlichen Zuwachs von 68,8 % erfahren, während sich sein nahezu paritätischer Frauenanteil von 46,8 % kaum verändert hat. Demgegenüber zeigt sich im MTV-Bereich sowohl ein Anstieg bei den Beschäftigtenzahlen als auch beim Frauenanteil. Mit einem Wert von 68,1 % bewegt sich dieser auf dem Niveau des landesweiten Mittelwerts, wohingegen der Anteil der Studentinnen (43,0 %) um -5,6 Prozentpunkte von ihm abweicht.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Status- und Fächergruppen der Hochschule Bielefeld ist im NRW-Vergleich mehrheitlich überdurchschnittlich. Besonders die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften weist Frauenanteile von 82,1 % bei den Studierenden, 63,6 % bei den Professor_innen und 100 % in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf. Auch in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile in allen Statusgruppen oberhalb des landesweiten Mittelwerts. Mit Ausnahme der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals gilt dies auch für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, gleichwohl sind Frauen zumindest in allen drei Gruppen zur Hälfte vertreten. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften liegt der Studentinnenanteil mit 16,1 % deutlich und der Professorinnenanteil mit 15,7 % knapp unterhalb des jeweils durchschnittlichen Werts. Die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zeichnet sich durch einen im Landesvergleich hohen Professorinnenanteil von 29,4 % aus, während die Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterdurchschnittlich ausfallen.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Bielefeld erhalten W2-Professorinnen mit 596 € durchschnittlich 41 € weniger an Leistungsbezügen als W2-Professoren, was einer Differenz von 6,4 % entspricht. Damit liegt der Gender Pay Gap -9,4 Prozentpunkte unterhalb des landesweiten Durchschnitts.

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

Die Hochschule Bielefeld gewinnt im Landesvergleich der HAWs einen Platz dazu und nimmt nun den zweiten Rangplatz ein, den sie sich mit der Hochschule Niederrhein teilt. Während der dritte Rang in der Statusgruppe der Professor_innen unverändert bleibt, kann die Hochschule bei den Studierenden vom sechsten auf den fünften und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um zwei Ränge auf Rang vier nach vorne rücken.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Bielefeld			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	3	62,5 %	52,7 %	52,0 %
Senat		10	7	58,8 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		4	2	66,7 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		4	8	33,3 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	5	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	2	66,7 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	1	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	3	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	201	230	14,4 %	28,4 %	31,7 %	3,4	2,1
Ha. wiss. Personal	237	400	68,8 %	46,4 %	46,8 %	0,3	0,8
MTV	205	317	54,6 %	62,0 %	68,1 %	6,2	-0,2
Studierende	9.296	10.181	9,5 %	39,5 %	43,0 %	3,6	-5,6

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bielefeld	Differenz zu NRW	HS Bielefeld	Differenz zu NRW	HS Bielefeld	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	16,1 %	-7,7	30,6 %	6,1	15,7 %	-1,9	-1,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60,9 %	3,1	66,7 %	11,9	39,1 %	3,5	6,1
Kunst, Kunstwissenschaft	66,1 %	3,1	50,0 %	-4,0	50,0 %	11,6	3,6
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	82,1 %	13,5	100 %	43,6	63,6 %	34,9	30,7
Mathematik, Naturwissenschaften	36,7 %	-12,5	28,6 %	-8,7	29,4 %	6,0	-5,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Bielefeld		HS Bielefeld		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	596 €	637 €	41 €	6,4 %	-74 €	-9,4

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bielefeld	2023	5	4	3	4,0	2
HS Bielefeld	2020	6	6	3	5,0	3

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Bochum

Bochum, Velbert/Heiligenhaus

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien der Hochschule Bochum unterschreiten häufig den Landesdurchschnitt der HAWs wie auch aller Hochschulen. Im Senat beträgt der Frauenanteil 35,0 %, und im Rektorat ist lediglich ein Drittel der Positionen von Frauen besetzt. Mit zwei von vier Prorektor_innen ist der Frauenanteil hier paritätisch und liegt somit über den NRW-weiten Mittelwerten. Frauen sind in den Dekanaten kaum vertreten – unter den 20 Dekanatsämtern sind nur zwei Prodekanate mit Frauen besetzt. Sämtliche Dekanate und Studiendekanate sowie sieben weitere Prodekanate werden von Männern geleitet. Im Landesvergleich liegt der Frauenanteil im Hochschulrat mit 66,7 % dagegen deutlich über dem Durchschnitt und übertrifft damit auch die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 40,0 %. In den Dezernaten wird zudem eine Geschlechterparität erreicht.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Bochum haben sich die Frauenanteile im Zeitraum von 2013 bis 2023 in allen Statusgruppen zwar erhöht, bleiben aber nach wie vor unterhalb des NRW-weiten Mittelwerts. So weicht etwa der Anteil der Professorinnen (20,5 %) noch um -9,1 Prozentpunkte vom Landesdurchschnitt ab. Der Anteil der Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ist im Betrachtungszeitraum dagegen deutlich von 31,4 % auf 43,6 % gestiegen, sodass die Differenz zum durchschnittlichen NRW-Wert mit -2,4 Prozentpunkten vergleichsweise gering ausfällt. Im MTV-Bereich bleibt der Frauenanteil mit 58,1 % im landesweiten Vergleich ebenfalls unter dem Durchschnitt. Das gilt auch für den Studentinnenanteil, auch wenn sich dieser im Zehnjahresvergleich von 27,3 % auf 35,9 % erhöht hat.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

In der am Anteil der Studierenden gemessenen größten Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden mit 28,6 % als auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 38,9 % über dem jeweiligen Durchschnittswert in NRW. In der Gruppe der Professor_innen unterschreitet der Frauenanteil jedoch sowohl hier (16,8 %) als auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (34,2 %) leicht den NRW-Mittelwert. Mit -11,1 Prozentpunkten weicht der Anteil der Studentinnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weiter vom landesweiten Durchschnittswert ab, auch wenn diese fast die Hälfte der Studierenden stellen. Einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (76,3 %) weist demgegenüber die Gruppe der Studierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften auf. Der Frauenanteil in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals bewegt sich dagegen mit -23,0 Prozentpunkten deutlich unterhalb des NRW-Werts. Dies gilt auch für den geringen Professorinnenanteil von 12,5 %, der -10,9 Prozentpunkte vom Durchschnitt abweicht.

4 Gender Pay Gap 2024

Bezüglich der durchschnittlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen liegt an der Hochschule Bochum ein Gender Pay Gap von 18,0 % vor. So erhalten W2-Professorinnen 111 € weniger an Leistungsbezügen als ihre Kollegen, was ungefähr dem Landesdurchschnittswert entspricht.

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

Die Hochschule Bochum bleibt im landesweiten Vergleich der HAWs mit dem 14. Rang im hinteren Bereich. Differenziert nach Statusgruppen belegt sie in der Gruppe der Professor_innen ebenfalls unverändert Rang 14 und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal nach wie vor Rang neun. Einzig im Vergleich der Studierenden konnte sich die Hochschule Bochum leicht verbessern und rückt von Rang 14 auf Rang 13 vor.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Bochum*			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		6	3	66,7 %	52,7 %	52,0 %
Senat		7	13	35,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		2	18	10,0 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	8	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	7	22,2 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	3	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	4	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen. *Die Hochschule Bochum ist zum Erhebungszeitpunkt mit der Hochschule für Gesundheit Bochum fusioniert.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	139	151	8,6 %	16,5 %	20,5 %	4,0	-9,1
Ha. wiss. Personal	137	195	42,3 %	31,4 %	43,6 %	12,2	-2,4
MTV	197	253	28,4 %	53,3 %	58,1 %	4,8	-10,2
Studierende	6.568	7.339	11,7 %	27,3 %	35,9 %	8,5	-12,8

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	HS Bochum	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	28,6 %	4,8	38,9 %	14,4	16,8 %	-0,8	6,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,8 %	-11,1	57,9 %	3,1	34,2 %	-1,4	-3,1
Mathematik, Naturwissenschaften	76,3 %	27,1	14,3 %	-23,0	12,5 %	-10,9	-2,3

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Bochum		HS Bochum		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	503 €	613 €	111 €	18,0 %	-4 €	2,2

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bochum	2023	13	9	14	12,0	14
HS Bochum	2020	14	9	14	12,3	14

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

Gender-Datenprofil

Hochschule für Gesundheit

Bochum

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Darstellung entfällt, da die Hochschule für Gesundheit zum Erhebungszeitpunkt mit der Hochschule Bochum fusioniert ist.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Frauen sind an der Hochschule für Gesundheit in allen Statusgruppen mehrheitlich vertreten – damit bewegen sich die Frauenanteile mit einer Ausnahme deutlich oberhalb der NRW-Durchschnittswerte. Einzig bei den MTV-Beschäftigten entspricht der Anteil der Mitarbeiterinnen (68,9 %) nahezu dem landesweiten Mittelwert. Über der 80-%-Marke liegen die Frauenanteile sowohl beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal als auch bei den Studierenden und weichen von den Vergleichswerten der anderen Hochschulen deutlich nach oben ab. Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil der Professorinnen um 4,0 Prozentpunkte gestiegen und beträgt nun 56,6 %. Auch wenn Professorinnen somit die Mehrheit der Professuren an der Hochschule für Gesundheit innehaben, zeigt sich noch eine enorme Differenz zu den Frauenanteilen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und zu den Studierenden.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Ausrichtung ist an der Hochschule für Gesundheit ausschließlich die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften vertreten. Der landesweite Vergleich nach Statusgruppen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften belegt erneut, dass die Hochschule für Gesundheit überdurchschnittliche Frauenanteile aufweist. In der Gruppe der Studierenden beträgt die Differenz zum NRW-Wert 15,3, bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten 28,1 und bei den Professor_innen 27,9 Prozentpunkte.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Hochschule für Gesundheit gewährt den W2-Professoren durchschnittlich 655 € an Leistungsbezügen, womit diese 129 € über dem durchschnittlichen Leistungsbezug (526 €) der W2-Professorinnen liegen. Dieser Gender Pay Gap von 19,7 % weicht im Landesvergleich der HAWs um 3,9 Prozentpunkte nach oben ab, in Zahlen fällt die LB-Differenz an der Hochschule für Gesundheit um 14 € höher aus als der NRW-weite Durchschnittsbetrag.

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

Im NRW-Vergleich nimmt die Hochschule für Gesundheit mit Blick auf ihre Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg im Jahr 2023 weiterhin die Spitzenposition ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025 (Darstellung entfällt)

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	19	53	178,9 %	52,6 %	56,6 %	4,0	27,0
Ha. wiss. Personal	43	148	244,2 %	83,7 %	84,5 %	0,7	38,5
MTV	52	132	153,8 %	73,1 %	68,9 %	-4,1	0,6
Studierende	666	1.903	185,7 %	86,9 %	83,9 %	-3,0	35,3

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	HS für Gesundheit	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	83,9 %	15,3	84,5 %	28,1	56,6 %	27,9	23,8

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS für Gesundheit		HS für Gesundheit		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	526 €	655 €	129 €	19,7 %	14 €	3,9

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS für Gesundheit	2023	1	1	1	1,0	1
HS für Gesundheit	2020	1	1	1	1,0	1

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

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Dortmund

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Fachhochschule Dortmund variieren die Frauenanteile auf Leitungsebene – auch im Hinblick auf den landesweiten Vergleich. So sind die Dezernate paritätisch besetzt, und im Rektorat beträgt der Frauenanteil 40,0 %. Dieser Wert wird auch im Hochschulrat erreicht, der damit jedoch unter dem Frauenanteil von 52,0 % im Landesdurchschnitt aller Hochschulen liegt. Im Senat haben Frauen neun von 24 Sitzen inne, was einem Anteil von 37,5 % entspricht. Im landesweiten Vergleich fällt der Frauenanteil in den Dekanaten mit 37,5 % überdurchschnittlich aus. Dies gilt sowohl für den Anteil der Dekaninnen als auch für den der Pro- und Studiendekaninnen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich ist der Anteil von Frauen in allen Statusgruppen gestiegen. Besonders deutlich zeigt sich dies beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit einer Erhöhung von 20,2 % auf 38,9 %. Gleichwohl weicht dieser Wert um -7,1 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ist ebenfalls der Anteil der Studentinnen mit 40,2 %, obwohl sich hier seit dem Jahr 2013 ein Zuwachs von 8,2 Prozentpunkten zeigt. Der Anteil der Professorinnen hat die 30-%-Marke knapp überschritten und bewegt sich im Bereich des landesweiten Mittelwerts. Die einzige Statusgruppe der Fachhochschule Dortmund, in der Frauen mehrheitlich vertreten sind, ist die der MTV-Beschäftigten, wo der Frauenanteil nahezu zwei Drittel beträgt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach einzelnen Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der Fachhochschule Dortmund sowohl ober- als auch unterhalb des Landesdurchschnitts. In der am Anteil der Studierenden gemessenen größten Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften betragen die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 28,1 % und bei den Professor_innen 19,3 %, womit sie den NRW-Wert leicht übersteigen, während der Studentinnenanteil von 23,8 % dem landesweiten Durchschnitt genau entspricht. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weist die Fachhochschule Dortmund im Vergleich mit den anderen HAWs eher durchschnittliche Studentinnenanteile (59,1 %) und Frauenanteile bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (56,6 %) auf, während der Professorinnenanteil mit 43,4 % überdurchschnittlich ausfällt. Demgegenüber verzeichnet die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft sowohl unterdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden als insbesondere auch bei der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Hier beträgt die Differenz zum NRW-Durchschnitt -17,4 Prozentpunkte. Einzig die Gruppe der Professor_innen weicht mit ihrem Frauenanteil von 37,5 % nur minimal nach unten ab.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Fachhochschule Dortmund weisen die durchschnittlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen eine hohe Differenz von fast einem Viertel (23,1 %) auf, Professoren beziehen hierbei durchschnittlich 182 € mehr als Professorinnen und liegen damit 67 € bzw. 7,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt.

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

Die Fachhochschule Dortmund kann sich im Vergleich der HAWs in allen Statusgruppen verbessern und rückt dadurch insgesamt um einen Rang nach vorne, womit sie auf Platz acht liegt. In der Gruppe der Professor_innen nimmt die Fachhochschule Dortmund nun den fünften Rang, bei den Studierenden den achten Rang und beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal den elften Rang ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Dortmund			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		9	15	37,5 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	4	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		9	15	37,5 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	5	28,6 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	6	45,2 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	2	4	33,3 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	4	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	227	215	-5,3 %	25,1 %	30,2 %	5,1	0,6
Ha. wiss. Personal	193	314	62,7 %	20,2 %	38,9 %	18,6	-7,1
MTV	236	367	55,5 %	58,9 %	65,9 %	7,0	-2,4
Studierende	12.252	13.452	9,8 %	32,0 %	40,2 %	8,2	-8,5

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	FH Dortmund	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	23,8 %	0,0	28,1 %	3,6	19,3 %	1,6	1,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	59,1 %	1,3	56,6 %	1,8	43,4 %	7,8	3,6
Kunst, Kunstwissenschaft	55,1 %	-7,9	36,7 %	-17,4	37,5 %	-0,9	-8,7

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Dortmund		FH Dortmund		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	607 €	789 €	182 €	23,1 %	67 €	7,3

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Dortmund	2023	8	11	5	8,0	8
FH Dortmund	2020	10	13	6	9,7	9

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

In den Leitungsgremien der Hochschule Düsseldorf liegt der Frauenanteil überwiegend über dem Landesdurchschnitt der HAWs wie auch aller Hochschulen. Der Hochschulrat ist geschlechterparitätisch besetzt, und auch der Frauenanteil an den Sitzen im Senat ist mit 45,8 % nahe an der Parität. Zudem wird die Hochschule Düsseldorf von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet. Die drei Prorektorate sind ausschließlich mit Männern besetzt, somit beträgt der Frauenanteil an allen Rektoratsämtern 40,0 %. Die Dekanate sind mit einem Frauenanteil von 42,1 % im Landesvergleich überdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Fünf der sieben Fachbereiche werden von Dekaninnen geleitet, und auf der Ebene der Verwaltung gibt es vier Dezernentinnen und vier Dezernenten, sodass hier die Geschlechterverteilung ausgeglichen ist.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Düsseldorf ist im Zeitraum von 2013 bis 2023 der Frauenanteil in allen Statusgruppen gestiegen. Der Professorinnenanteil hat sich zwar um 8,9 Prozentpunkte erhöht, dennoch liegt der Frauenanteil von 34,4 % in dieser Statusgruppe über dem landesweiten Durchschnitt. Frauen machen auch etwas mehr als die Hälfte der Studierenden aus, ihr Anteil hat sich im Zehnjahreszeitraum um 8,6 Prozentpunkte erhöht und befindet sich somit ebenfalls oberhalb des NRW-Werts. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich schneidet die Hochschule Düsseldorf dagegen im Hinblick auf die Frauenanteile bei den MTV- sowie bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten ab. Während Frauen mit einem Anteil von 58,6 % mehrheitlich in der Statusgruppe der MTV-Beschäftigten vertreten sind, verbleibt ihr Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im betrachteten Zeitraum unterhalb der 40-%-Marke, trotz einer Erhöhung um 8,5 Prozentpunkte.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile bewegen sich in fast allen Status- und Fächergruppen zumeist oberhalb des landesweiten Durchschnitts. In den Ingenieurwissenschaften überschreitet der Studentinnenanteil (29,4 %) den NRW-Mittelwert um 5,6 Prozentpunkte, und auch der Professorinnenanteil (20,2 %) fällt leicht überdurchschnittlich aus. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen unter den Studierenden zu fast drei Vierteln vertreten, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal liegen sie bei einem Anteil von 60,3 %, und auch unter den Professor_innen ist die Geschlechterparität nahezu erreicht. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Frauenanteilen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft, allerdings weicht hier der Professorinnenanteil von 37,5 % im NRW-Vergleich um -0,9 Prozentpunkte leicht nach unten ab.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Düsseldorf liegen die durchschnittlichen Leistungsbezüge der W2-Professor_innen fast gleichauf. Professorinnen erhalten 641 € und Professoren 649 €. Die LB-Differenz von 8 € liegt damit -107 € unter dem durchschnittlichen NRW-Wert, und die prozentuale Differenz weicht um -14,5 Prozentpunkte vom landesweiten Mittelwert ab.

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

Die Hochschule Düsseldorf belegt im Landesvergleich der HAWs unverändert den vierten Rang, auch wenn sie sich aufgrund ihrer hohen Frauenanteile bei den Statusgruppen der Professor_innen und der Studierenden jeweils auf Rang zwei befindet. Im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt sie allerdings nur auf Rang zwölf, was zudem eine Verschlechterung um einen Platz im Vergleich zum Jahr 2020 darstellt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		8	11	42,1 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	5	2	71,4 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	4	33,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		4	4	50,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	184	186	1,1 %	25,5 %	34,4 %	8,9	4,8
Ha. wiss. Personal	234	258	10,3 %	29,5 %	38,0 %	8,5	-8,0
MTV	228	377	65,4 %	56,1 %	58,6 %	2,5	-9,7
Studierende	8.915	10.799	21,1 %	43,3 %	51,9 %	8,6	3,2

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	HS Düsseldorf	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	29,4 %	5,6	24,5 %	0,0	20,2 %	2,6	2,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	71,3 %	13,4	60,3 %	5,5	48,7 %	13,1	10,7
Kunst, Kunstwissenschaft	71,8 %	8,8	56,3 %	2,2	37,5 %	-0,9	3,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Düsseldorf		HS Düsseldorf		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	641 €	649 €	8 €	1,3 %	-107 €	-14,5

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Düsseldorf	2023	2	12	2	5,3	4
HS Düsseldorf	2020	3	11	2	5,3	4

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

Gender-Datenprofil

Westfälische Hochschule

Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Westfälischen Hochschule fallen die Frauenanteile an den Leitungsgremien im Landesvergleich der HAWs und aller Hochschulen unterschiedlich aus. Geschlechterparität wird sowohl im Hochschulrat als auch bei den Prorektor_innen erreicht. Insgesamt liegt der Frauenanteil im Rektorat mit 33,3 % jedoch unter dem NRW-Mittelwert. Dies trifft ebenfalls auf die Repräsentanz von Frauen im Senat zu: Hier beträgt der Anteil der Senatorinnen unterdurchschnittliche 30,4 %. In den Dekanaten sind fünf der insgesamt 19 Dekanatsämter mit Frauen besetzt, damit beträgt der Frauenanteil 26,3 % und bewegt sich auf dem Niveau des landesweiten Durchschnitts. Zwei der acht Fachbereiche werden von einer Dekanin geleitet, ferner sind die elf Prodekanate mit drei Frauen und acht Männern besetzt. Die Leitungen der vier Dezernate haben drei Frauen und ein Mann inne.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Zwar zeigt sich im Zehnjahresvergleich in allen Statusgruppen eine Erhöhung der Frauenanteile, diese bewegen sich aber immer noch unterhalb der jeweiligen NRW-Mittelwerte. So weicht der Professorinnenanteil (19,8 %) um -9,8 Prozentpunkte vom landesweiten Durchschnitt ab, und auch der Studentinnenanteil (37,3 %) bleibt deutlich darunter. Der Frauenanteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist in der betrachteten Dekade um 8,1 Prozentpunkte auf 37,6 % gestiegen, von der Parität jedoch somit noch deutlich entfernt. In der Gruppe der MTV sind Frauen an der Westfälischen Hochschule mit einem Anteil von 62,0 % zwar mehrheitlich vertreten, bleiben aber auch hier unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Im Landesvergleich fallen die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen an der Westfälischen Hochschule unterschiedlich aus. In den Ingenieurwissenschaften liegen die Werte bei den Studierenden (20,7 %), den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (21,8 %) sowie den Professorinnen (16,7 %) leicht unterhalb des NRW-Durchschnitts. Für die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeigt sich ein heterogenes Bild: Studentinnen sind mit einem Anteil von 55,1 % mehrheitlich vertreten, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal finden sich mehr als zwei Drittel Frauen, einzig bei den Professor_innen fällt der Frauenanteil mit 26,4 % unterdurchschnittlich aus. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften machen Studentinnen etwas mehr als die Hälfte der Studierenden aus, und mit einem Anteil von 38,5 % ist der Frauenanteil bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten im Landesvergleich knapp überdurchschnittlich. Nur jede fünfte Professur ist jedoch mit einer Frau besetzt; damit weicht der Frauenanteil um -3,4 Prozentpunkte vom landesweiten Mittelwert ab. An der Westfälischen Hochschule gibt es nur wenige Studierende, die der Fächergruppe der Geisteswissenschaften angehören. Der Frauenanteil beträgt hier 68,6 %.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Westfälischen Hochschule erhalten in der Gruppe der W2-Professor_innen Frauen im Durchschnitt 47 € weniger Leistungsbezüge als Männer (358 €), was einer LB-Differenz von 13,1 % entspricht. Dieser Wert liegt -2,7 Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts. Der Gender Pay Gap fällt demnach an der Westfälischen Hochschule im Vergleich der HAWs etwas geringer aus.

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

Im Landesvergleich der HAWs konnte sich die Westfälische Hochschule nicht verbessern und behält deshalb den vorletzten Rangplatz bei. Unverändert bleibt auch die Statusgruppe der Studierenden auf Rang zwölf, während die Hochschule im Hinblick auf die Frauenanteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von Rang 14 auf Rang 13 vorrückt. Die Platzierung in der Statusgruppe der Professor_innen verschlechtert sich weiter, sodass die Westfälische Hochschule hier nun das Schlusslicht bildet.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Westfälische Hochschule			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	5	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		7	16	30,4 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	4	33,3 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	2	50,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		5	14	26,3 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	6	25,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	3	8	27,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	0	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	1	75,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	185	177	-4,3 %	14,1 %	19,8 %	5,7	-9,8
Ha. wiss. Personal	261	356	36,4 %	29,5 %	37,6 %	8,1	-8,3
MTV	197	229	16,2 %	58,9 %	62,0 %	3,1	-6,3
Studierende	9.071	7.144	-21,2 %	31,3 %	37,3 %	6,1	-11,3

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	HS Westfälische	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	20,7 %	-3,1	21,8 %	-2,7	16,7 %	-1,0	-2,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55,1 %	-2,7	68,8 %	13,9	26,4 %	-9,2	0,7
Mathematik, Naturwissenschaften	50,9 %	1,6	38,5 %	1,2	20,0 %	-3,4	-0,2
Geisteswissenschaften	68,6 %	1,1	(-)	(-)	(-)	(-)	1,1

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Westfälische		HS Westfälische		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	311 €	358 €	47 €	13,1 %	-68 €	-2,7

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Westfälische	2023	12	13	16	13,7	15
HS Westfälische	2020	12	14	15	13,7	15

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Hamm-Lippstadt

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile auf Leitungsebene fallen an der Hochschule Hamm-Lippstadt heterogen aus. So sind die Sitze im Hochschulrat geschlechterparitätisch besetzt. Zudem wird die Hochschule von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet. Die drei Prorektoratsämter haben hingegen ausschließlich Männer inne. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich ist die Repräsentanz von Frauen im Senat. Lediglich fünf von 14 Sitzen werden von Senatorinnen eingenommen, was einem Anteil von 35,7 % entspricht. Der Frauenanteil an den fünf Dezernatsleitungen beträgt 40,0 % und weicht damit ebenfalls nach unten vom NRW-Durchschnitt ab. Die vier Dekanate werden von einer Dekanin und drei Dekanen geleitet, weitere Dekanatspositionen sind an der Hochschule Hamm-Lippstadt nicht vertreten.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Hamm-Lippstadt ist der Frauenanteil in allen Statusgruppen zwischen 2013 und 2023 gestiegen. Mit 29,9 % liegt der Anteil der Professorinnen leicht über dem landesweiten Durchschnitt, während sich der Frauenanteil an den drei weiteren Statusgruppen hingegen unterhalb davon bewegt. Eine Vervierfachung der Anzahl der Beschäftigten ist in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu verzeichnen, wobei der Frauenanteil in der betrachteten Dekade nur um 3,2 Prozentpunkte auf 43,2 % gestiegen ist. Im MTV-Bereich hat sich der Frauenanteil ebenfalls leicht erhöht und macht nun knapp zwei Drittel der Beschäftigten aus. In der betrachteten Dekade gab es zudem einen Zuwachs beim Studentinnenanteil (9,1 Prozentpunkte), der nun 39,5 % beträgt. Gleichwohl weicht dieser Wert -9,2 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Status- und Fächergruppen weisen die Frauenanteile an der Hochschule Hamm-Lippstadt im NRW-Vergleich häufig überdurchschnittliche Werte auf. Hervorzuheben ist die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der Frauen in allen betrachteten Statusgruppen mehrheitlich vertreten sind. Mit 80,0 % ist insbesondere der Professorinnenanteil sehr hoch und liegt 56,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weicht einzig der Studentinnenanteil (50,6 %) negativ vom NRW-Wert ab. Demgegenüber bewegen sich die Frauenanteile an der Gruppe der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (64,7 %) und der Professor_innen (50,0 %) deutlich über dem landesweiten Niveau. In den Ingenieurwissenschaften stellen Frauen ein Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, ihr Anteil überschreitet so den landesweiten Mittelwert um 8,8 Prozentpunkte. Auch der Studentinnenanteil (26,8 %) fällt leicht überdurchschnittlich aus, während der Professorinnenanteil (18,1 %) dem landesweiten Durchschnitt entspricht.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Hamm-Lippstadt erhalten Frauen in der Gruppe der W2-Professor_innen mit 429 € durchschnittlich fast ein Viertel (23,8 %) weniger Leistungsbezüge als Männer (563 €), womit sich ein deutlicher Gender Pay Gap zeigt. Die LB-Differenz liegt 19 € bzw. 8,0 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnittswert.

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

Im Landesvergleich der HAWs verschlechtert sich die Hochschule Hamm-Lippstadt um zwei Plätze und befindet sich nun auf Rang neun. Bezogen auf die einzelnen Statusgruppen verliert sie in der Gruppe der Professor_innen ihre vormals gute Platzierung und rückt gegenüber dem Jahr 2020 um zwei Plätze auf Rang sechs nach hinten. Auch im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals erfährt die Hochschule einen Platzierungsverlust um drei Ränge und nimmt hier nur noch Rang zehn ein. Den zehnten Rang belegt sie ebenfalls in der Gruppe der Studierenden.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Hamm-Lippstadt			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		5	9	35,7 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	3	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		1	3	25,0 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	3	25,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	61	107	75,4 %	21,3 %	29,9 %	8,6	0,3
Ha. wiss. Personal	35	148	322,9 %	40,0 %	43,2 %	3,2	-2,7
MTV	75	173	130,7 %	61,3 %	64,7 %	3,4	-3,6
Studierende	2.336	4.523	93,6 %	30,4 %	39,5 %	9,1	-9,2

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	HS Hamm-Lippstadt	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	26,8 %	3,0	33,3 %	8,8	18,1 %	0,4	4,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	50,6 %	-7,3	64,7 %	9,9	50,0 %	14,3	5,7
Mathematik, Naturwissenschaften	65,5 %	16,3	53,3 %	16,0	80,0 %	56,6	29,6

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Hamm-Lippstadt		HS Hamm-Lippstadt		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	429 €	563 €	134 €	23,8 %	19 €	8,0

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Hamm-Lippstadt	2023	10	10	6	8,7	9
HS Hamm-Lippstadt	2020	9	7	4	6,7	7

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

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Südwestfalen

Iserlohn, Hagen, Lüdenscheid, Meschede, Soest

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Fachhochschule Südwestfalen bewegt sich mit ihren Frauenanteilen an den Leitungsgremien sowohl über als auch unter den landesweiten Durchschnittswerten. Der Hochschulrat weist einen im NRW-Vergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 70,0 % auf, und auch das Rektorat ist insgesamt paritätisch besetzt. Neben dem Rektor, dem Kanzler und einem Prorektor sind drei Prorektorinnen im Amt. Im Senat haben neun Frauen einen der 20 Sitze inne, damit fällt der Anteil der Senatorinnen (45,0 %) im NRW-Vergleich leicht überdurchschnittlich aus. Im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in den Dekanaten befindet sich die Fachhochschule in etwa auf dem Niveau der landesweiten Durchschnittswerte. Der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen liegt mit 25,9 % knapp unterhalb des NRW-Werts, während der Anteil der Dekaninnen (22,2 %) minimal nach oben abweicht. Auf der Ebene der Verwaltung sind Frauen an den Dezernatsleitungen unterrepräsentiert, drei Dezernentinnen stehen fünf Dezernenten gegenüber.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich sind die Frauenanteile an den Statusgruppen mit Ausnahme der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals deutlich gestiegen, gleichwohl erreicht die Fachhochschule Südwestfalen im NRW-Vergleich in keiner Statusgruppe den landesweiten Mittelwert. Der Professorinnenanteil hat sich in der betrachteten Dekade um 10,2 Prozentpunkte auf 24,4 % erhöht. Auch beim Studentinnenanteil ist ein hoher Zuwachs von 9,2 Prozentpunkten zu verzeichnen, allerdings machen Frauen nur etwas mehr als ein Drittel der Studierendenschaft aus. Im MTV-Bereich zeigt sich seit dem Jahr 2013 ein deutlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen, zugleich ist der Frauenanteil in dieser Gruppe um 17,1 Prozentpunkte auf nun 63,0 % gestiegen. Demgegenüber hat die Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten in der betrachteten Dekade deutlich zugenommen, was jedoch nicht mit einer Erhöhung des Frauenanteils einhergeht. Vielmehr ist dieser um -1,5 Prozentpunkte auf 43,9 % gesunken und liegt damit knapp unterhalb des landesweiten Durchschnittswerts.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

In den Ingenieurwissenschaften sind Studentinnen mit einem Anteil von 15,3 % auch im Landesvergleich deutlich unterrepräsentiert, und der Professorinnenanteil (14,1 %) fällt ebenfalls unterdurchschnittlich aus. Demgegenüber liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (27,7 %) leicht oberhalb des NRW-Werts. Auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften heben sich im Hinblick auf den Frauenanteil in dieser Gruppe (65,8 %) positiv vom Landesdurchschnitt ab. Der Professorinnenanteil nähert sich hier der 40-%-Marke und ist damit ebenfalls leicht überdurchschnittlich, wohingegen der Anteil der Studentinnen mit 53,0 % um -4,8 Prozentpunkte unterhalb des NRW-Werts liegt. Die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften weisen an der Fachhochschule Südwestfalen eine im Landesvergleich besonders hohe Unterrepräsentanz an Studentinnen (37,5 %) auf, denn dieser Wert weicht -25,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab. Die Frauenanteile in den beiden anderen Statusgruppen fallen dagegen nur leicht unterdurchschnittlich aus. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften sind Studentinnen mehrheitlich vertreten, was ebenso auf Frauen in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zutrifft, wo der durchschnittliche Frauenanteil in NRW um 17,6 Prozentpunkte überschritten wird. Der Professorinnenanteil von 21,4 % liegt hingegen unter dem Landesdurchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Fachhochschule Südwestfalen ist die einzige HAW, bei der W2-Professorinnen durchschnittlich etwas mehr Leistungsbezüge erhalten (717 €) als die W2-Professoren (691 €). Damit liegt die LB-Differenz -19,5 Prozentpunkte (-140 €) unter dem landesweiten Durchschnitt.

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

Im Landesvergleich der HAWs befindet sich die Fachhochschule Südwestfalen im Mittelfeld und kann sich um einen Platz auf Rang elf verbessern. Während sie einen Platz bei den Studierenden verloren hat und hier nun Rang 14 belegt, konnte sie bei der Gruppe der Professor_innen um zwei Plätze auf Rang elf vorrücken. Unverändert geblieben ist der achte Platz bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Südwestfalen			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		7	3	70,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		9	11	45,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		3	3	50,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	1	75,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		7	20	25,9 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	7	22,2 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	9	35,7 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	4	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	5	37,5 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	176	176	0,0 %	14,2 %	24,4 %	10,2	-5,2
Ha. wiss. Personal	55	421	665,5 %	45,5 %	43,9 %	-1,5	-2,0
MTV	557	338	-39,3 %	46,0 %	63,0 %	17,1	-5,3
Studierende	12.267	10.457	-14,8 %	25,2 %	34,4 %	9,2	-14,3

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	FH Südwestfalen	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	15,3 %	-8,5	27,7 %	3,2	14,1 %	-3,5	-3,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,0 %	-4,8	65,8 %	11,0	39,6 %	4,0	3,4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	37,5 %	-25,0	59,6 %	-2,3	30,8 %	-1,2	-9,5
Mathematik, Naturwissenschaften	52,7 %	3,4	54,8 %	17,6	21,4 %	-2,0	6,3

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Südwestfalen		FH Südwestfalen		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	717 €	691 €	-25 €	-3,7 %	-140 €	-19,5

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Südwestfalen	2023	14	8	11	11,0	11
FH Südwestfalen	2020	13	8	13	11,3	12

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Rhein-Waal

Kleve, Kamp-Lintfort

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Hochschule Rhein-Waal weist im Landesvergleich unterschiedliche Frauenanteile an den Leitungsgremien auf. Mit 75,0 % fällt der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen sehr hoch aus. Der Senat ist leicht mehrheitlich mit Frauen besetzt, womit der landesweite Durchschnittswert sowohl der HAWs als auch aller Hochschulen überschritten wird. Demgegenüber liegt der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40,0 % im Hochschulrat unter dem NRW-Durchschnitt. Frauen sind im Rektorat der Hochschule Rhein-Waal unterrepräsentiert. Neben vier Männern, darunter Rektor und Kanzler, besetzt lediglich eine Frau eines der Prorektorate. In den Dekanaten beträgt der Frauenanteil 30,8 %, wobei ausschließlich Männer die Leitungsfunktionen als Dekane übernehmen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 hat sich die Anzahl der Beschäftigten und der Studierenden an der Hochschule Rhein-Waal deutlich erhöht. Dies führt jedoch mit Ausnahme der MTV-Beschäftigten nicht zu einem Anstieg der Beteiligung von Frauen. Der Professorinnenanteil ist mit 23,1 % nahezu unverändert geblieben und weicht um -6,5 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil von 56,6 % auf 51,5 % gesunken, fällt im landesweiten Vergleich jedoch noch überdurchschnittlich aus. Auch der Frauenanteil unter den Studierenden ist gesunken, sodass Studentinnen mit einem Anteil von 42,5 % nun unterrepräsentiert sind. Einzig in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil in der betrachteten Dekade gestiegen und beträgt nun 64,2 %.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Differenziert nach Fächergruppen bewegen sich die Frauenanteile in den drei betrachteten Statusgruppen sowohl unter- als auch oberhalb des Landesdurchschnitts. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen unter den Studierenden und unter den hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten mit Anteilen von 61,9 % bzw. 69,4 % überdurchschnittlich vertreten, wohingegen der Professorinnenanteil mit 32,0 % unter dem NRW-Durchschnitt liegt. Die Ingenieurwissenschaften weisen in allen Statusgruppen unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, besonders stark fällt er bei den Professor_innen aus: Nur jede zehnte Professur ist mit einer Frau besetzt. An der Hochschule Rhein-Waal stellt die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften eine Ausnahme dar, da sich die Frauenanteile in allen Statusgruppen oberhalb des landesweiten Mittelwerts befinden. Hervorzuheben ist hier der hohe Studentinnenanteil von 61,8 % sowie der Anteil der Professorinnen (30,8 %). Ein anderes Bild zeigt sich in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, wo der Studentinnenanteil um -23,4 Prozentpunkte und der Professorinnenanteil um -7,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt abweicht. In der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind Frauen zwar nun paritätisch vertreten, dennoch liegt ihr Anteil -11,9 Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnitts. Negativ fällt auch auf, dass in der kleinsten Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft keine einzige Frau eine Professur innehat.

4 Gender Pay Gap 2024

Die durchschnittlichen Leistungsbezüge von W2-Professor_innen an der Hochschule Rhein-Waal weisen einen sehr deutlichen Gender Pay Gap auf. So erhalten Professorinnen (540 €) durchschnittlich rund ein Viertel (25,6 %) weniger Leistungsbezüge als Professoren (725 €). Die LB-Differenz liegt damit 71 € (9,8 Prozentpunkte) über dem landesweiten Durchschnitt.

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

Die Hochschule Rhein-Waal steigt im Landesvergleich der HAWs um eine Position ab und nimmt nun den sechsten Rangplatz ein, den sie sich mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg teilt. Lediglich in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals belegt die Hochschule Rhein-Waal mit Rang drei unverändert einen vorderen Platz. Die geringeren Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden und Professor_innen führen dagegen zu Platzierungsverlusten.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Rhein-Waal			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	6	40,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		1	4	20,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		4	9	30,8 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	4	0,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	3	2	60,0 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	3	25,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	1	75,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	79	121	53,2 %	22,8 %	23,1 %	0,4	-6,5
Ha. wiss. Personal	76	194	155,3 %	56,6 %	51,5 %	-5,0	5,6
MTV	122	310	154,1 %	58,2 %	64,2 %	6,0	-4,1
Studierende	4.024	6.341	57,6 %	49,2 %	42,5 %	-6,7	-6,2

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	HS Rhein-Waal	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,9 %	4,1	69,4 %	14,6	32,0 %	-3,7	5,0
Ingenieurwissenschaften	20,2 %	-3,6	22,9 %	-1,6	10,0 %	-7,7	-4,3
Mathematik, Naturwissenschaften	61,8 %	12,6	38,9 %	1,6	30,8 %	7,3	7,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	39,1 %	-23,4	50,0 %	-11,9	25,0 %	-7,0	-14,1
Kunst, Kunstwissenschaft	68,3 %	5,3	50,0 %	-4,0	0,0 %	-38,4	-12,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Rhein-Waal		HS Rhein-Waal		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	540 €	725 €	186 €	25,6 %	71 €	9,8

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Rhein-Waal	2023	7	3	12	7,3	6
HS Rhein-Waal	2020	5	3	11	6,3	5

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

Gender-Datenprofil

Technische Hochschule Köln

Köln, Gummersbach, Leverkusen

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Mit ihren Frauenanteilen an den Leitungsgremien liegt die Technische Hochschule Köln oftmals auf dem Niveau der landesweiten Mittelwerte. Die Sitzverteilung im Hochschulrat gestaltet sich paritätisch, und im Senat entspricht der Frauenanteil mit 42,9 % dem NRW-Durchschnitt aller HAWs. Mit einer Rektorin und zwei Prorektoren liegt der Frauenanteil im Rektorat bei einem Drittel, wobei die Position als Kanzler_in vakant ist. In den Dekanaten wird ebenfalls ein im Landesvergleich überdurchschnittlicher Frauenanteil von 33,3 % erreicht. Dabei werden die Dekanate von vier Dekaninnen und acht Dekanen geleitet.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Technischen Hochschule Köln ist der Frauenanteil von 2013 bis 2023 in allen Statusgruppen gestiegen. In der Gruppe der Professor_innen hat sich der Frauenanteil um 8,9 Prozentpunkte auf 28,8 % erhöht und liegt damit knapp unterhalb des landesweiten Durchschnitts. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bewegt sich mit 45,3 % nur knapp unterhalb des NRW-Werts, während er im Bereich der MTV-Berufe (58,2 %) mit -10,1 Prozentpunkten deutlich hiervon abweicht. Studentinnen verzeichnen in der betrachteten Dekade nur leichte Zuwächse (38,3 %) und sind somit auch im Landesvergleich unterrepräsentiert.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile in den Status- und Fächergruppen weichen vom landesweiten Durchschnitt sowohl nach oben als auch nach unten ab. Dies fällt besonders in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf. In den Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe bei knapp einem Drittel und damit um 7,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen in dieser Statusgruppe zu fast zwei Dritteln vertreten, ihr Anteil übersteigt den landesweiten Durchschnitt um 9,4 Prozentpunkte. 21,3 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt ist der Frauenanteil (58,5 %) auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. In den Geisteswissenschaften fällt hingegen der hohe Professorinnenanteil (64,9 %) auf, welcher den landesweiten Durchschnitt um 18,5 Prozentpunkte übersteigt. Auch der Studentinnenanteil ist in dieser Fächergruppe mit 77,3 % überdurchschnittlich hoch. Dagegen liegt der Frauenanteil bei den Studierenden in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft knapp über der Geschlechterparität und weicht -9,2 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt ab.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Technischen Hochschule Köln erhalten Frauen (737 €) in der Gruppe der W2-Professor_innen durchschnittlich etwas weniger Leistungsbezüge als Männer (793 €). Die Differenz von 56 € (7,1 %) liegt -8,7 Prozentpunkte (-59 €) unter dem landesweiten Durchschnitt.

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

Im NRW-Vergleich verbessert sich die Technische Hochschule Köln im Mittelfeld um einen Platz auf Rang zehn. Während sie in der Gruppe der Studierenden unverändert auf Platz elf verbleibt, rückt sie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal von Rang zehn auf Rang sieben vor, verschlechtert sich aber in der Gruppe der Professor_innen wiederum von Rang acht auf Rang neun.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Technische Hochschule Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		9	12	42,9 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		1	2	33,3 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	0	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		16	32	33,3 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	4	8	33,3 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	8	18	30,8 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	4	6	40,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	412	389	-5,6 %	19,9 %	28,8 %	8,9	-0,8
Ha. wiss. Personal	640	788	23,1 %	39,2 %	45,3 %	6,1	-0,7
MTV	551	725	31,6 %	55,4 %	58,2 %	2,9	-10,1
Studierende	22.268	21.759	-2,3 %	36,2 %	38,3 %	2,2	-10,3

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW	TH Köln	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	22,5 %	-1,3	32,1 %	7,6	14,8 %	-2,9	1,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,6 %	3,8	64,2 %	9,4	40,0 %	4,3	5,8
Geisteswissenschaften	77,3 %	9,9	66,0 %	8,3	64,9 %	18,5	12,2
Mathematik, Naturwissenschaften	45,7 %	-3,5	58,5 %	21,3	20,0 %	-3,4	4,8
Kunst, Kunstwissenschaft	53,8 %	-9,2	60,6 %	6,5	50,0 %	11,6	3,0

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	TH Köln		TH Köln		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	737 €	793 €	56 €	7,1 %	-59 €	-8,7

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Köln	2023	11	7	9	9,0	10
TH Köln	2020	11	10	8	9,7	9

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Niederrhein

Krefeld, Mönchengladbach

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Auf der Ebene der Leitungsgremien liegt der Frauenanteil an der Hochschule Niederrhein teilweise deutlich oberhalb der landesweiten Durchschnittswerte. Im Hochschulrat sind fünf von acht Positionen mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 62,5 % entspricht. Mit drei Prorektorinnen und einer Kanzlerin liegt der Frauenanteil im Rektorat bei 80,0 %. Unterdurchschnittlich im landesweiten Vergleich der HAWs sowie aller Hochschulen sind Frauen allerdings in den Dekanaten vertreten. Nur vier von 26 Positionen werden dort von ihnen bekleidet, was einem Anteil von 15,4 % entspricht. Eine Dekanin und neun Dekane leiten die Dekanate. Im Senat entspricht der Frauenanteil mit 45,8 % dem landesweiten Durchschnitt aller Hochschulen. Mit zwei Frauen und drei Männern liegt der Frauenanteil in den Dezernaten bei 40,0 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Hochschule Niederrhein haben sich die Frauenanteile an den einzelnen Statusgruppen unterschiedlich entwickelt. In der Gruppe der Professor_innen ist der Frauenanteil um 6,3 Prozentpunkte auf 29,8 % gestiegen. Damit entspricht er dem landesweiten Durchschnitt. Mit 59,5 % liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal deutlich über dem Landesdurchschnitt (13,5 Prozentpunkte), auch wenn der Wert in der betrachteten Dekade nur um 1,5 Prozentpunkte gestiegen ist. Gesunken ist der Frauenanteil dagegen im MTV-Bereich: Mit 63,0 % befindet sich dieser Wert deutlich unterhalb des Durchschnitts im NRW-Vergleich. Studentinnen sind mit einem Anteil von 50,0 % an der Hochschule Niederrhein paritätisch vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen an der Hochschule Niederrhein weichen teilweise deutlich vom landesweiten Durchschnitt ab. In der größten Fächergruppe, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal bei über zwei Dritteln und damit 13,3 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt. Auch in den Ingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe überdurchschnittlich hoch und erreicht mit 48,6 % nahezu Parität. Hier liegt der Professorinnenanteil mit 24,6 % ebenfalls höher als im landesweiten Durchschnitt. Überdurchschnittlich hoch sind auch die Studentinnenanteile in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (81,8 %). In der Gruppe der hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten befindet sich der Frauenanteil hier ebenfalls 21,9 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt, wohingegen der Professorinnenanteil mit 25,0 % unterdurchschnittlich ausfällt. Die Professorinnenanteile in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (44,4 %) sowie in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (50,0 %) liegen im landesweiten Vergleich deutlich über dem Durchschnitt, während die Werte in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften in allen Statusgruppen nur leicht vom Landesdurchschnitt abweichen.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Niederrhein zeigt sich ein sehr deutlicher Gender Pay Gap in Bezug auf die Leistungsbezüge von W2-Professor_innen. Mit 528 € erhalten Frauen 191 € und damit über ein Viertel (26,6 %) weniger an durchschnittlichen Leistungsbezügen als Männer (719 €). Im landesweiten Vergleich liegt der Gender Pay Gap 76 € und damit 10,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

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

Die Hochschule Niederrhein belegt im HAW-Vergleich weiterhin den zweiten Rang, den sie sich nun mit der Hochschule Bielefeld teilt. Differenziert nach Statusgruppen behält die Hochschule Niederrhein ihren zweiten Rang beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie ihren siebten Rang bei den Professor_innen bei. In der Gruppe der Studierenden verliert sie hingegen einen Platz und befindet sich damit nun auf Rang drei.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Niederrhein			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		5	3	62,5 %	52,7 %	52,0 %
Senat		11	13	45,8 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		4	1	80,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	3	0	100 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		4	22	15,4 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	9	10,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	3	9	25,0 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	0	4	0,0 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	251	245	-2,4 %	23,5 %	29,8 %	6,3	0,2
Ha. wiss. Personal	312	400	28,2 %	58,0 %	59,5 %	1,5	13,5
MTV	324	432	33,3 %	66,7 %	63,0 %	-3,7	-5,3
Studierende	13.597	12.796	-5,9 %	49,7 %	50,0 %	0,3	1,3

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	HS Niederrhein	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60,5 %	2,6	68,1 %	13,3	33,0 %	-2,7	4,4
Ingenieurwissenschaften	31,4 %	7,6	48,6 %	24,1	24,6 %	6,9	12,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	81,8 %	13,2	78,3 %	21,9	25,0 %	-3,7	10,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	72,0 %	9,5	78,9 %	17,0	44,4 %	12,4	13,0
Kunst, Kunstwissenschaft	68,9 %	5,8	36,8 %	-17,2	50,0 %	11,6	0,1
Mathematik, Naturwissenschaften	45,6 %	-3,6	41,3 %	4,0	20,0 %	-3,4	-1,0

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Niederrhein		HS Niederrhein		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	528 €	719 €	191 €	26,6 %	76 €	10,8

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Niederrhein	2023	3	2	7	4,0	2
HS Niederrhein	2020	2	2	7	3,7	2

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

Gender-Datenprofil

Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe

Lemgo, Detmold, Höxter

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Leitungsgremien fällt an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe im NRW-Vergleich unterschiedlich aus. Der Hochschulrat ist, wie an vielen anderen HAWs, geschlechterparitätisch besetzt. Das Rektorat weist einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 60,0 % auf. Drei der fünf Ämter haben Frauen inne, darunter finden sich die Kanzlerin und zwei Prorektorinnen. Demgegenüber liegt der Frauenanteil von 32,0 % im Senat unter dem landesweiten Durchschnitt. Frauen sind zudem in den Dekanatspositionen mit einem Anteil von 16,0 % im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich vertreten, wobei die zehn Dekanate von zwei Dekaninnen und acht Dekanen geleitet werden. Bei den Dezernatsleitungen beträgt der Frauenanteil 40,0 %.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe sind die Frauenanteile in allen Statusgruppen im Zeitraum von 2013 bis 2023 gestiegen, bewegen sich allerdings immer noch unterhalb des landesweiten Durchschnitts. Insbesondere der Professorinnenanteil von 22,0 % fällt im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus, dies gilt gleichermaßen für den Frauenanteil (35,1 %) am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal, der mit -10,8 Prozentpunkten am deutlichsten vom Landesdurchschnitt abweicht. Auch die Studentinnen sind mit einem Anteil von 42,7 % unterrepräsentiert. Im MTV-Bereich sind Frauen zwar mehrheitlich vertreten, dennoch liegt ihr Anteil von 60,0 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe bewegen sich oftmals unterhalb der landesweiten Mittelwerte. Eine Ausnahme stellt der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften dar, der mit 41,0 % fast doppelt so hoch ist wie der NRW-Wert. Deutlich darunter liegen die Anteile in allen Statusgruppen der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fallen besonders die unterdurchschnittlichen Studentinnen- sowie Professorinnenanteile auf. Dagegen liegt der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften bei einem Drittel und damit 9,9 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt, während der Studentinnenanteil um -7,0 Prozentpunkte vom NRW-Durchschnitt abweicht. Mit -13,7 Prozentpunkten weicht der Anteil an Studentinnen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (49,3 %) noch weiter nach unten ab. Hier gibt es zudem keine einzige Professur, die von einer Frau besetzt wird.

4 Gender Pay Gap 2024

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe weist im NRW-Vergleich der HAWs den höchsten Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen in der Gruppe der W2-Professor_innen auf. Während Männer durchschnittlich 713 € erhalten, beziehen Frauen lediglich 454 € und damit 259 € weniger, was einer LB-Differenz von 36,3 % entspricht. Diese Werte liegen sehr deutlich über dem Landesdurchschnitt: 144 € bzw. 20,5 Prozentpunkte.

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

Im landesweiten Vergleich der HAWs verbleibt die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe auf dem zwölften Rang, den sie sich nun mit der Hochschule Ruhr West teilt. Der hintere Rang 15 in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals verändert sich nicht. Die Gruppe der Studierenden verbessert sich um einen Platz auf Rang sechs, während die Statusgruppe der Professor_innen im hinteren Feld noch einen Platz verliert und nun Rang 13 belegt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		8	17	32,0 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		3	2	60,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		4	21	16,0 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	8	20,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	1	11	8,3 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	2	33,3 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	165	159	-3,6 %	18,8 %	22,0 %	3,2	-7,6
Ha. wiss. Personal	266	316	18,8 %	25,9 %	35,1 %	9,2	-10,8
MTV	227	290	27,8 %	57,3 %	60,0 %	2,7	-8,3
Studierende	6.584	5.764	-12,5 %	35,5 %	42,7 %	7,2	-5,9

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	TH Ostwestfalen-Lippe	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	41,0 %	17,2	28,5 %	4,0	21,0 %	3,3	8,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	49,5 %	-13,0	53,6 %	-8,4	21,7 %	-10,3	-10,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	42,3 %	-15,5	53,3 %	-1,5	27,8 %	-7,9	-8,3
Mathematik, Naturwissenschaften	42,2 %	-7,0	40,0 %	2,7	33,3 %	9,9	1,9
Kunst, Kunstwissenschaft	49,3 %	-13,7	50,0 %	-4,0	0,0 %	-38,4	-18,7

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	TH Ostwestfalen-Lippe		TH Ostwestfalen-Lippe		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	454 €	713 €	259 €	36,3 %	144 €	20,5

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
TH Ostwestfalen-Lippe	2023	6	15	13	11,3	12
TH Ostwestfalen-Lippe	2020	7	15	12	11,3	12

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Ruhr West

Mülheim/R., Bottrop

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

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

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile in drei Statusgruppen deutlich erhöht. Der Anteil der Professorinnen ist um 10,6 Prozentpunkte auf nun 30,9 % angestiegen und liegt damit knapp über dem landesweiten Durchschnittswert. Zudem übersteigt der Professorinnenanteil den Anteil der Studentinnen, der an der Hochschule Ruhr West mit 28,3 % um -20,3 Prozentpunkte vom NRW-Wert nach unten abweicht. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hat es einen deutlichen Zuwachs des Frauenanteils gegeben, dennoch sind Frauen hier mit einem Anteil von 36,4 % auch im landesweiten Vergleich unterrepräsentiert. In der betrachteten Dekade ist der Anteil der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich von 69,4 % auf 59,4 % gesunken und befindet sich damit um -8,9 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

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

4 Gender Pay Gap 2024

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

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

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

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

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

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

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

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

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

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

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

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

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

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

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

Gender-Datenprofil

Fachhochschule Münster

Münster, Steinfurt

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Fachhochschule Münster sind Frauen in den Leitungsgremien im Landesvergleich häufig unterrepräsentiert. Eine Ausnahme stellen der Hochschulrat und der Senat dar: Der Hochschulrat ist mit vier Frauen und vier Männern paritätisch besetzt, im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 54,2 % mehrheitlich und im Hinblick auf den NRW-Wert überdurchschnittlich vertreten. Das Rektorat weist hingegen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Unter den fünf Mitgliedern des Rektorats befindet sich nur eine Frau, die das Amt einer Prorektorin innehat. Auf der Ebene der Fachbereiche beträgt der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen 22,2 %. Dieser Wert liegt unter dem landesweiten Durchschnitt, was ebenfalls auf den Anteil der Dekaninnen (16,7 %) zutrifft. Die Dezernatsleitungen obliegen zwei Frauen und drei Männern.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 hat sich der Frauenanteil an der Fachhochschule Münster in allen Statusgruppen erhöht. Ein deutlicher Zugewinn zeigt sich beim Professorinnenanteil, der von 19,7 % auf 27,1 % angestiegen ist, jedoch weicht dieser Wert immer noch um -2,5 Prozentpunkte vom NRW-Mittelwert ab. In der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil in der betrachteten Dekade auf 45,6 % gestiegen und entspricht in etwa dem landesweiten Durchschnitt. Dies gilt ebenfalls für den annähernd paritätischen Studentinnenanteil von 47,9 %. Deutlich unterhalb des NRW-Durchschnittswerts liegt der Frauenanteil an den MTV-Beschäftigten, obwohl Mitarbeiterinnen in diesem Bereich mit einem Anteil von 60,5 % mehrheitlich vertreten sind.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

Die Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen verteilen sich an der Fachhochschule Münster auch im NRW-Vergleich unterschiedlich. In den Ingenieurwissenschaften liegt lediglich der Studentinnenanteil von 26,0 % über dem Landesdurchschnitt, während der Professorinnenanteil (16,7 %) leicht nach unten abweicht. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fällt der Professorinnenanteil (30,7 %) sowie der Anteil der Studentinnen mit 56,1 % ebenso leicht unterdurchschnittlich und nur der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (59,1 %) überdurchschnittlich aus. Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zeichnet sich in allen Statusgruppen durch besonders hohe Frauenanteile aus. Dies gilt mit 66,7 % auch für die Professor_innen. Die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften weist mit Ausnahme der Gruppe der Professor_innen in den beiden anderen Statusgruppen Frauenanteile von 79,7 % bzw. 78,3 % auf. Demgegenüber fällt der Anteil der Professorinnen mit 28,6 % deutlich ab und liegt zudem -3,4 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft: Ausgehend von einem hohen und im Landesvergleich überdurchschnittlichen Studentinnenanteil von 76,9 % sind Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 47,8 % und bei den Professor_innen mit 35,0 % unterrepräsentiert.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Fachhochschule Münster erhalten Frauen in der Gruppe der W2-Professor_innen durchschnittlich 683 € und damit 87 € weniger Leistungsbezüge als Männer, was einem Gender Pay Gap von 11,3 % entspricht. Im landesweiten Vergleich der HAWs weicht dieser Wert um -4,5 Prozentpunkte bzw. -28 € vom Durchschnittswert ab.

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

Die Fachhochschule Münster hat im Vergleich der HAWs ihren fünften Rangplatz beibehalten. In der Gruppe der Studierenden belegt sie unverändert Rang vier, während sie in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals einen Platz verliert. Bei den Professor_innen liegt die Fachhochschule Münster mit Rang zehn weiterhin im hinteren Mittelfeld.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Fachhochschule Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		1	4	20,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		8	28	22,2%	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	10	16,7 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	13	27,8 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	5	16,7 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		2	3	40,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	244	291	19,3 %	19,7 %	27,1 %	7,5	-2,5
Ha. wiss. Personal	366	553	51,1 %	41,0 %	45,6 %	4,6	-0,4
MTV	364	484	33,0 %	57,7 %	60,5 %	2,8	-7,8
Studierende	12.488	14.413	15,4 %	40,5 %	47,9 %	7,4	-0,7

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	FH Münster	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Ingenieurwissenschaften	26,0 %	2,2	21,1 %	-3,4	16,7 %	-1,0	-0,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56,1 %	-1,7	59,1 %	4,3	30,7 %	-5,0	-0,8
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	79,0 %	10,4	70,6 %	14,2	66,7 %	38,0	20,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	79,7 %	17,2	78,3 %	16,3	28,6 %	-3,4	10,0
Kunst, Kunstwissenschaft	76,9 %	13,9	47,8 %	-6,2	35,0 %	-3,4	1,4

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	FH Münster		FH Münster		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	683 €	770 €	87 €	11,3 %	-28 €	-4,5

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
FH Münster	2023	4	6	10	6,7	5
FH Münster	2020	4	5	10	6,3	5

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

Gender-Datenprofil

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

St. Augustin, Hennef, Rheinbach

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Frauenanteile an den Leitungsgremien fallen an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im Landesvergleich unterschiedlich aus. Insbesondere die Zusammensetzung des Rektorats zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil von 60,0 % aus. So wird die Hochschule sowohl von einer Rektorin als auch von einer Kanzlerin geleitet, eine Prorektorin und zwei Prorektoren vervollständigen das Rektorat. Der Hochschulrat ist paritätisch besetzt, und auch in den Dekanaten wird mit fünf Frauen und sechs Männern eine annähernd ausgewogene Verteilung nach Geschlecht erreicht. Dabei haben Frauen häufiger das Amt der Pro- bzw. Studiendekanin inne, sodass einer Dekanin vier Dekane gegenüberstehen. Im Landesvergleich unterdurchschnittlich ist der Anteil der Senatorinnen mit 35,3 %, während der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen mit 60,0 % oberhalb des Landesdurchschnitts liegt.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich hat es an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg Zugewinne bei den Professorinnen- und Studentinnenanteilen gegeben. Der Anteil der Professorinnen von 29,7 % entspricht damit nun dem NRW-Wert, während der Anteil der Studentinnen (40,0 %) um -8,7 Prozentpunkte hiervon abweicht. Die Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten ist im betrachteten Zeitraum zwar deutlich gestiegen, dies geht jedoch mit einem minimalen Rückgang beim Frauenanteil von 47,1 % auf 46,3 % einher. In der Gruppe der MTV-Beschäftigten sind Frauen im landesweiten Vergleich mit einem Anteil von 72,0 % überdurchschnittlich vertreten.

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

In der Fächergruppe mit den höchsten Studierendenzahlen, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, stellen Studentinnen zwar etwas mehr als die Hälfte dieser Statusgruppe, gleichwohl liegt ihr Anteil -4,2 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sind Frauen mehrheitlich vertreten, was jedoch dem NRW-Mittelwert entspricht. Demgegenüber ist der Professorinnenanteil von 31,5 % unterdurchschnittlich. In den Ingenieurwissenschaften sind etwas mehr als ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt, womit sich die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg im landesweiten Vergleich deutlich nach oben abhebt. Allerdings bewegt sich sowohl der Studentinnenanteil (15,0 %) als auch der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (18,6 %) unterhalb des NRW-Durchschnitts. Besonders hohe Frauenanteile in allen Statusgruppen weist die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften auf. Studentinnen machen hier gut zwei Drittel der Studierenden aus, ein Drittel der Professuren wird von Frauen besetzt, und in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil bei 61,5 % und damit 24,3 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt.

4 Gender Pay Gap 2024

An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gibt es bei den W2-Professor_innen einen ausgeprägten Gender Pay Gap. Professorinnen erhalten durchschnittlich 883 € und damit 201 € (18,5 %) weniger Leistungsbezüge als ihre professoralen Kollegen, die im Mittel 1.084 € beziehen. Damit liegt die LB-Differenz 86 € bzw. 2,7 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen NRW-Wert.

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

Die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg verbessert sich im Vergleich der HAWs um zwei Ränge und belegt nun den sechsten Platz, den sie sich mit der Hochschule Rhein-Waal teilt. Bezogen auf die Statusgruppen verschlechtert sich die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowohl bei den Studierenden als auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um einen Rang. In der Gruppe der Professor_innen kann sie jedoch um einen Platz auf Rang acht vorrücken.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule Bonn-Rhein-Sieg			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil HAWs (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Hochschulrat		4	4	50,0 %	52,7 %	52,0 %
Senat		6	11	35,3 %	42,6 %	45,6 %
Rektorat		3	2	60,0 %	42,9 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	46,7 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	39,6 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	50,0 %	39,4 %
Dekanate		5	6	45,5 %	28,5 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	4	20,0 %	20,0 %	19,5 %
	Prodekan_innen	3	2	60,0 %	36,8 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	1	0	100 %	21,8 %	23,0 %
Dezernate		3	2	60,0 %	50,6 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	137	145	5,8 %	24,1 %	29,7 %	5,6	0,0
Ha. wiss. Personal	208	376	80,8 %	47,1 %	46,3 %	-0,8	0,3
MTV	180	296	64,4 %	73,3 %	72,0 %	-1,4	3,7
Studierende	7.010	8.883	26,7 %	35,5 %	40,0 %	4,4	-8,7

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

3 Frauenanteile nach Status- und Fächergruppen 2023

	Studierende		Ha. wiss. Personal		Professor_innen		Ø-Abweichung
	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	HS Bonn-Rhein-Sieg	Differenz zu NRW	
	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%	%-Punkte	%-Punkte
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,7 %	-4,2	55,4 %	0,6	31,5 %	-4,2	-2,6
Ingenieurwissenschaften	15,0 %	-8,8	18,6 %	-5,9	26,6 %	8,9	-1,9
Mathematik, Naturwissenschaften	68,3 %	19,1	61,5 %	24,3	36,4 %	12,9	18,8

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

4 Durchschnittliche Leistungsbezüge von W2-Professor_innen 2024

	Durchschn. Leistungsbezüge (€)		LB-Differenz 2024			
	HS Bonn-Rhein-Sieg		HS Bonn-Rhein-Sieg		Differenz zu NRW	
	Frauen	Männer	€	%	€	%-Punkte
W2-Professor_innen	883 €	1.084 €	201 €	18,5 %	86 €	2,7

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

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

	Jahr	Studierende	Ha. wiss. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittelwert
HS Bonn-Rhein-Sieg	2023	9	5	8	7,3	6
HS Bonn-Rhein-Sieg	2020	8	4	9	7,0	8

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

Gender-Datenprofil

Hochschule für Musik Detmold

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Frauen sind in den Leitungsgremien der Hochschule für Musik Detmold im Vergleich der Kunsthochschulen unterrepräsentiert. Ihr Anteil bewegt sich meist unter dem Mittelwert aller nordrhein-westfälischen Hochschulen. So sind Frauen im Rektorat nur zu einem Fünftel vertreten, und auch im Senat fällt ihr Anteil mit 31,3 % an den 16 Sitzen unterdurchschnittlich aus. Eine Ausnahme bilden die Dekanate: Hier entspricht der Frauenanteil an allen Dekanatspositionen mit 37,5 % etwa dem Durchschnitt aller Kunsthochschulen und liegt somit deutlich oberhalb des NRW-weiten Mittelwerts von 26,8 %. Das Amt einer Dekanin bzw. eines Dekans haben zwei Frauen und zwei Männer inne, sodass diese geschlechterparitätisch besetzt sind. Jedoch findet sich unter den vier Prodekan_innen nur eine Frau.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 ist an der Hochschule für Musik Detmold für alle Statusgruppen ein Zuwachs der Frauenanteile zu verzeichnen. Der Anteil an Professorinnen ist im Jahr 2023 mit 26,3 % etwas höher als im Jahr 2013 (22,0 %), liegt aber dennoch unterhalb des NRW-Mittelwerts (-3,3 Prozentpunkte). Einen deutlich höheren Anstieg verzeichnet der Frauenanteil des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals, der nunmehr 58,5 % beträgt. Dies bedeutet eine Erhöhung um 15,2 Prozentpunkte im Zehnjahresvergleich. Zudem überschreitet dieser Wert den Landesdurchschnitt um 12,5 Prozentpunkte. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind an der Hochschule für Musik Detmold mit einem Anteil von 70,5 % mehrheitlich vertreten. Die Gruppe der Studierenden weist eine nahezu paritätische Geschlechterverteilung auf, wobei der Studentinnenanteil (52,3 %) den NRW-Durchschnitt um 3,7 Prozentpunkte übersteigt.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Hochschule für Musik Detmold hat im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen zwischen 2020 und 2023 einen Rangplatz dazugewonnen und liegt nun auf Rang fünf. Diese Veränderung ist vor allem auf die deutliche Erhöhung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal zurückzuführen. In dieser Statusgruppe hat die Hochschule für Musik Detmold vier Plätze dazugewonnen und belegt 2023 die Spitzenposition. Demgegenüber nimmt sie bei den Studierenden und den Professor_innen den vorletzten Platz ein.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule für Musik Detmold			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		5	11	31,3 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	4	20,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		3	5	37,5 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	2	2	50,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	1	3	25,0 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	50	57	14,0 %	22,0 %	26,3 %	4,3	-3,3
Ha. wiss.-künstl. Personal	37	65	75,7 %	43,2 %	58,5 %	15,2	12,5
MTV	68	78	14,7 %	64,7 %	70,5 %	5,8	2,2
Studierende	606	604	-0,3 %	51,0 %	52,3 %	1,3	3,7

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
HS für Musik Detmold	2023	6	1	6	4,3	5
HS für Musik Detmold	2020	6	5	6	5,7	6

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

Gender-Datenprofil

Kunstakademie Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Kunstakademie Düsseldorf zeichnet sich durch eine hohe Repräsentanz von Frauen in allen Leitungsgremien aus, die jeweiligen Frauenanteile liegen z. T. deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts. Im Senat sind Frauen zu zwei Dritteln vertreten. Ihr Anteil übersteigt den Mittelwert aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen um 17,1 Prozentpunkte. Hervorzuheben ist ebenfalls der Frauenanteil von 75,0 % im Rektorat. So wird die Kunstakademie von einer Rektorin und einer Kanzlerin geleitet, die Ämter des Prorektorats haben eine Frau und ein Mann inne. Darüber hinaus sind die Dekanate geschlechterparitätisch besetzt.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Kunstakademie Düsseldorf ist insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren positiv hervorzuheben. Dieser ist im Zehnjahreszeitraum stark angestiegen, sodass der Anteil der Professorinnen nun 60,6 % beträgt und damit 31,0 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegt. Die Kunstakademie Düsseldorf ist zudem eine der wenigen Hochschulen, an denen der Professorinnenanteil nicht nur in etwa dem Anteil der Studentinnen (58,8 %) entspricht, sondern diesen sogar leicht übersteigt. Demgegenüber hat sich der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal kaum verändert und verbleibt mit einem Anteil von 46,7 % annähernd im NRW-Durchschnitt. Die Anteile von Frauen an den MTV-Beschäftigten sind im betrachteten Zeitraum leicht gesunken. Dies ist zugleich die einzige Statusgruppe der Kunstakademie Düsseldorf, deren Frauenanteil negativ vom NRW-Mittelwert abweicht.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen hat die Kunstakademie Düsseldorf einen Platz dazugewonnen und liegt nun auf Rang eins. Aufgrund des im Jahr 2023 höchsten Frauenanteils an den Professuren erreicht sie die Spitzenposition auch in dieser Statusgruppe. Die Rangplätze zwei und drei bei den Studierenden und dem hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal bleiben unverändert.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Kunstakademie Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		10	5	66,7 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		3	1	75,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		2	2	50,0 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	1	1	50,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	1	1	50,0 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	36	33	-8,3 %	13,9 %	60,6 %	46,7	31,0
Ha. wiss.-künstl. Personal	22	30	36,4 %	45,5 %	46,7 %	1,2	0,7
MTV	49	51	4,1 %	69,4 %	64,7 %	-4,7	-3,6
Studierende	624	546	-12,5 %	53,0 %	58,8 %	5,7	10,1

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
Kunstakademie Düsseldorf	2023	2	3	1	2,0	1
Kunstakademie Düsseldorf	2020	2	3	2	2,3	2

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

Gender-Datenprofil

Robert Schumann Hochschule Düsseldorf

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Frauen sind in den Leitungsgremien der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf im Landesvergleich aller Hochschulen unterdurchschnittlich vertreten. Dies gilt mit Ausnahme des Dekanats auch im Vergleich aller nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen. Werden alle vier Dekanatspositionen betrachtet, sind diese paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Allerdings bekleiden erstere ausschließlich das Amt der Prodekanin, während letztere als Dekane tätig sind. Im Rektorat wird lediglich das Amt der Kanzlerin von einer Frau bekleidet, die übrigen drei Ämter – darunter der Rektor – hingegen von Männern. Auch der Frauenanteil im Senat liegt mit 31,8 % unter dem NRW-weiten Durchschnittswert. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf ist eine der wenigen Kunsthochschulen, die über Dezernate verfügt, jedoch findet sich unter den Dezernatsleitungen nur eine Frau, sodass der Frauenanteil an dieser Leitungsposition ebenfalls deutlich unter dem Niveau (-30,0 Prozentpunkte) des Landesdurchschnitts liegt.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zeitraum von 2013 bis 2023 haben sich die Frauenanteile der Statusgruppen an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unterschiedlich entwickelt. Gleichwohl bewegen sie sich im NRW-Vergleich sämtlich unterhalb der Durchschnittswerte. Mit dem Anstieg der Anzahl an Professuren in der betrachteten Dekade hat auch der Professorinnenanteil zugenommen. Mit 22,2 % liegt er jedoch immer noch um -7,4 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Ein deutlicher personeller Zuwachs zeigt sich im gleichen Zeitraum bei der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals; dieser spiegelt sich jedoch nicht im Frauenanteil von 39,1 % wider. Demgegenüber trägt der Anstieg der Anzahl der MTV-Beschäftigten zu einer Erhöhung des Frauenanteils von 61,0 % auf 66,7 % bei. Bei den Studierenden verbleibt der Studentinnenanteil von 41,0 % deutlich unterhalb der 50-%-Marke und unterschreitet außerdem den Landesdurchschnitt um -7,7 Prozentpunkte.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Im Landesvergleich der Kunsthochschulen nimmt die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf unverändert den letzten Rangplatz ein. Über alle Statusgruppen hinweg weist sie geringe Frauenanteile auf und belegt somit weiterhin in der Gruppe der Studierenden und Professor_innen den letzten Rangplatz. Die Positionierung beim hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal bleibt unverändert auf dem sechsten und damit vorletzten Platz.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Robert Schumann Hochschule Düsseldorf			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		7	15	31,8 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	3	25,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	0	2	0,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	1	0	100 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		2	2	50,0 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	2	0,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	2	0	100 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		1	4	20,0 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	41	45	9,8 %	14,6 %	22,2 %	7,6	-7,4
Ha. wiss.-künstl. Personal	5	46	820,0 %	60,0 %	39,1 %	-20,9	-6,8
MTV	41	60	46,3 %	61,0 %	66,7 %	5,7	-1,6
Studierende	642	720	12,1 %	46,0 %	41,0 %	-5,0	-7,7

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
Robert Schumann HS Düsseldorf	2023	7	6	7	6,7	7
Robert Schumann HS Düsseldorf	2020	7	6	7	6,7	7

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

Gender-Datenprofil

Folkwang Universität der Künste

Essen, Bochum, Dortmund, Duisburg

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Beteiligung von Frauen in den Leitungsgremien der Folkwang Universität der Künste fällt im Landesvergleich positiv aus. Teilweise überschreiten die Frauenanteile die NRW-Durchschnittswerte, nur bei einzelnen Positionen weichen sie nach unten ab. Im Senat sind Frauen mit einem Anteil von 54,2 % mehrheitlich vertreten. Dieser Anteil liegt über den Mittelwerten aller Hochschulen in NRW und den Mittelwerten der Kunsthochschulen. Das Rektorat wird von einem Rektor, einem Kanzler, einem Prorektor und zwei Prorektorinnen gebildet, womit ein Frauenanteil von 40,0 % erreicht wird. Der Frauenanteil an den Dekanaten bewegt sich leicht oberhalb des Durchschnitts der Kunsthochschulen. Allerdings hat keine Frau die Funktion der Dekanin inne, stattdessen werden die Dekanate von vier Männern besetzt. Im Gegensatz dazu sind in den Prodekanaten vier Frauen und ein Mann vertreten, was einen Frauenanteil von 80,0 % ausmacht. Von den drei an der Folkwang Universität der Künste befindlichen Dezernaten werden zwei von einer Frau geleitet.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

An der Folkwang Universität der Künste sind im Zeitraum von 2013 bis 2023 die Frauenanteile in allen Statusgruppen gestiegen. Allerdings ist ein deutlicher Zuwachs nur bei den Professuren zu verzeichnen, die anderen Gruppen weisen nur minimale Veränderungen auf. Trotz des Rückgangs bei der Anzahl an Professuren in der betrachteten Dekade liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 mit 34,4 % leicht über dem Landesdurchschnitt. In den Statusgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung hat sich im gleichen Zeitraum die Anzahl der Beschäftigten zwar erhöht, in den Frauenanteilen wird dies aber nicht unmittelbar sichtbar. So ist der Anteil von Frauen am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal mit 40,3 % immer noch deutlich von der Parität entfernt. Die Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich machen mit 57,7 % jetzt eine Mehrheit aus, sind aber dennoch im Landesvergleich unterdurchschnittlich vertreten, weicht dieser Wert doch um -10,6 Prozentpunkte vom Vergleichswert ab. Demgegenüber fällt der Studentinnenanteil von 54,5 % an der Folkwang Universität der Künste im NRW-Vergleich überdurchschnittlich aus.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Folkwang Universität der Künste erfährt in der Gesamtbeurteilung Platzierungsverluste und befindet sich nun im landesweiten Vergleich auf Platz fünf. Die Erhöhung der Frauenanteile in der Statusgruppe der Professor_innen über die letzten Jahre reicht nicht aus, um positive Veränderungen zu bewirken. So verbleibt die Folkwang Universität der Künste in dieser Statusgruppe weiterhin auf Platz vier. Auch in der Gruppe der Studierenden und des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals verschlechtert sie sich und belegt nun die Rangplätze vier und fünf.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Folkwang Universität der Künste			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		13	11	54,2 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	2	1	66,7 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		4	5	44,5 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	0	4	0,0 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	4	1	80,0 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		2	1	66,7 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	98	90	-8,2 %	24,5 %	34,4 %	10,0	4,8
Ha. wiss.-künstl. Personal	56	72	28,6 %	39,3 %	40,3 %	1,0	-5,7
MTV	124	168	35,5 %	56,5 %	57,7 %	1,3	-10,6
Studierende	1.453	1.449	-0,3 %	52,0 %	54,5 %	2,5	5,9

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
Folkwang U der Künste	2023	4	5	4	4,3	5
Folkwang U der Künste	2020	3	3	4	3,3	3

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

Gender-Datenprofil

Hochschule für Musik und Tanz Köln

Köln, Aachen, Wuppertal

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln weist im Landesvergleich vielfach unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Lediglich bei den Dezernatsleitungen ist der Frauenanteil im NRW-Vergleich mit 60,0 % überdurchschnittlich: Drei der fünf Dezernate werden von Frauen geleitet. Mit 41,7 % bewegt sich der Frauenanteil im Senat hingegen unter dem Mittelwert aller Kunsthochschulen sowie auch aller Hochschulen in NRW. Im Rektorat ist nur das Amt einer Prorektorin mit einer Frau besetzt, während Männer die drei weiteren Ämter – darunter der Rektor und der Kanzler – innehaben. Die Beteiligung von Frauen in den Dekanaten ist positiv hervorzuheben. So werden vier der sieben Fachbereiche an der Hochschule für Musik und Tanz Köln von einer Dekanin geleitet, auch wenn der Anteil der Prodekaninnen im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen unterdurchschnittlich ist. Somit liegt der Frauenanteil (37,5 %) an allen Dekanatspositionen insgesamt nur leicht unterhalb des NRW-Niveaus.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich haben sich die Frauenanteile – mit Ausnahme der Professor_innen – in allen Statusgruppen der Hochschule für Musik und Tanz Köln kaum verändert. Der Professorinnenanteil ist von 26,7 % im Jahr 2013 auf 33,0 % im Jahr 2023 gestiegen und liegt somit über dem Landesdurchschnitt. Einen deutlichen Zuwachs haben die Statusgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung erfahren, was sich jedoch nicht auf die Höhe der Frauenanteile in beiden Gruppen auswirkt. Für das hauptberufliche wissenschaftlich-künstlerische Personal liegt der Wert weiterhin deutlich über der 50-%-Marke und übertrifft den Landesdurchschnitt um 9,6 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil im MTV-Bereich mit 64,6 % um -3,7 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert von Nordrhein-Westfalen. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln verzeichnet im betrachteten Zeitraum einen Rückgang hinsichtlich ihrer Anzahl an Studierenden, zugleich hat sich der Studentinnenanteil leicht erhöht und beträgt nun 53,5 %.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln hat im NRW-Vergleich der Kunsthochschulen nach Frauenanteilen einen Platz dazugewonnen und befindet sich nun auf dem vierten Rangplatz. Allerdings zeigen sich im Vergleich zum Jahr 2020 keine Veränderungen der Ränge bei den jeweiligen Statusgruppen. In der Gruppe der Studierenden und der Professor_innen belegt die Hochschule für Musik und Tanz Köln unverändert jeweils Rang fünf, während sie aufgrund ihres überdurchschnittlichen Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal hier nach wie vor mit Platz zwei einen vorderen Rangplatz einnimmt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Hochschule für Musik und Tanz Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		10	14	41,7 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	3	25,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		9	15	37,5 %	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	4	3	57,1 %	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	5	12	29,4 %	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		3	2	60,0 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	116	115	-0,9 %	26,7 %	33,0 %	6,3	3,4
Ha. wiss.-künstl. Personal	27	63	133,3 %	55,6 %	55,6 %	0,0	9,6
MTV	81	147	81,5 %	64,2 %	64,6 %	0,4	-3,7
Studierende	1.532	1.372	-10,4 %	50,3 %	53,5 %	3,2	4,8

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
HS für Musik und Tanz Köln	2023	5	2	5	4,0	4
HS für Musik und Tanz Köln	2020	5	2	5	4,0	5

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

Gender-Datenprofil

Kunsthochschule für Medien Köln

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

Im Landesvergleich bewegen sich die Frauenanteile der Leitungsgremien an der Kunsthochschule für Medien Köln sowohl ober- als auch unterhalb der Durchschnittswerte. Während im Senat elf der 16 Sitze von Frauen besetzt sind und somit der Frauenanteil mit 68,8 % den landesweiten Mittelwert aller Kunsthochschulen sowie aller Hochschulen insgesamt deutlich überschreitet, fällt der Frauenanteil im Rektorat mit 25,0 % im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich aus. Das Rektorat besteht aus einer Prorektorin sowie einem Prorektor, einem Rektor und einem Kanzler.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Die Frauenanteile an der Kunsthochschule für Medien Köln haben sich in den einzelnen Statusgruppen zwischen 2013 und 2023 unterschiedlich entwickelt. Bei den Beschäftigtengruppen verzeichnen die Professor_innen einen Zugewinn beim Frauenanteil um 12,9 Prozentpunkte auf 45,2 %. Der Professorinnenanteil nähert sich damit der Parität an und liegt so auch weit über dem Landesdurchschnitt. Demgegenüber zeigt der Zehnjahresvergleich einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal: Waren Frauen hier im Jahr 2013 mit einem Anteil von 53,6 % noch mehrheitlich vertreten, liegt ihr Anteil nur noch leicht oberhalb der 40-%-Marke und unterschreitet den NRW-weiten Durchschnittswert. Die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung stellen zu 57,6 % die Beschäftigten in dieser Statusgruppe, dennoch fällt ihr Anteil im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich aus. In der Gruppe der Studierenden ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2013 von 39,7 % auf 56,7 % angestiegen. Damit weist die Kunsthochschule für Medien Köln auch im Landesvergleich einen überdurchschnittlichen Wert bei den Studentinnenanteilen auf.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Kunsthochschule für Medien Köln hält im landesweiten Vergleich der Kunsthochschulen ihre Spitzenposition des Jahres 2020 nicht und belegt nun gemeinsam mit der Kunstakademie Münster den zweiten Rangplatz. Während sie in der Statusgruppe der Studierenden um einen Platz auf Rang drei vorrücken konnte, verliert sie ihren jeweils ersten Rangplatz in den beiden anderen Gruppen. In der Gruppe der Professor_innen sinkt die Kunsthochschule für Medien Köln von Rang eins auf Rang drei. Zudem erfährt sie aufgrund des starken Rückgangs des Frauenanteils in der Statusgruppe des hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals hier deutliche Platzierungsverluste und fällt um drei Plätze auf Rang vier zurück.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Kunsthochschule für Medien Köln			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		11	5	68,8 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		1	3	25,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	0	1	0,0 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	1	50,0 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		(-)	(-)	(-)	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	31	31	0,0 %	32,3 %	45,2 %	12,9	15,5
Ha. wiss.-künstl. Personal	28	24	-14,3 %	53,6 %	41,7 %	-11,9	-4,3
MTV	74	85	14,9 %	58,1 %	57,6 %	-0,5	-10,7
Studierende	320	413	29,1 %	39,7 %	56,7 %	17,0	8,0

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
Kunst-HS für Medien Köln	2023	3	4	3	3,3	2
Kunst-HS für Medien Köln	2020	4	1	1	2,0	1

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

Gender-Datenprofil

Kunstakademie Münster

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

An der Kunstakademie Münster liegen die Frauenanteile in den Leitungsgremien meist oberhalb des Landesdurchschnitts. Hervorzuheben ist der hohe Anteil an Senatorinnen, die fast zwei Drittel der Sitze innehaben und somit den nordrhein-westfälischen Durchschnitt aller Kunsthochschulen deutlich übertreffen. Die Kunstakademie wird von einer Rektorin geleitet und von einem Kanzler vertreten, die Prorektorate sind mit einer Prorektorin und zwei Prorektoren besetzt. Somit beträgt der Frauenanteil im gesamten Rektorat 40,0 % und liegt etwas unterhalb des landesweiten Mittelwerts aller Hochschulen. Einzig bei den Dezernaten wird der NRW-Wert deutlich unterschritten, von den vier Dezernaten wird nur eines von einer Frau geleitet.

Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an allen Kunsthochschulen mit 50,0 % gleich.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

Im Zehnjahresvergleich weist die Kunstakademie Münster sowohl Zuwächse als auch Rückgänge bei den Frauenanteilen der einzelnen Statusgruppen auf. Der Anteil der Professorinnen ist um 13,3 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 52,4 %. Damit ist die Beteiligung von Frauen und Männern an den Professuren annähernd paritätisch. Demzufolge nimmt die Kunstakademie Münster auch eine herausgehobene Position im NRW-Vergleich ein, denn ihr Professorinnenanteil liegt 22,8 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert. Bei den hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten sowie dem MTV-Bereich bewegen sich die Frauenanteile hingegen deutlich unterhalb der landesweiten Mittelwerte. Zwar ist der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal in der betrachteten Dekade leicht gestiegen, jedoch stellen Frauen nur ein Drittel dieser Statusgruppe, was eine Differenz von -12,6 Prozentpunkten zum NRW-Durchschnittswert bedeutet. Im MTV-Bereich hat sich die Anzahl der Beschäftigten erhöht, dies geht jedoch mit einem Absinken des Anteils der Mitarbeiterinnen um -8,4 Prozentpunkte einher. Mit 54,1 % sind Frauen in diesem Bereich zwar weiterhin mehrheitlich vertreten, gleichwohl fällt dieser Anteil im Landesvergleich unterdurchschnittlich aus. Demgegenüber bewegt sich der Anteil von Studentinnen unter den Studierenden auf einem hohen Niveau, auch wenn hier ein Rückgang von 69,6 % auf 66,4 % zu verzeichnen ist.

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

Die Kunstakademie Münster steigert sich im Vergleich der nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen nach Frauenanteilen und teilt sich mit der Kunsthochschule für Medien Köln nun den zweiten Rangplatz. Differenziert nach Statusgruppen erlangt sie einmal einen ersten Rang – erneut bei den Studierenden. Hier ist sie die Kunsthochschule mit dem höchsten Frauenanteil. Auch in der Gruppe der Professor_innen erreicht die Kunstakademie Münster mit Rang zwei einen vorderen Platz und ist somit in dieser Statusgruppe um einen Rang vorgerückt. Demgegenüber führt der geringe Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlich-künstlerischen Personal dazu, dass die Hochschule hier weiterhin den letzten Platz einnimmt.

1 Leitungsgremien nach Geschlecht 2025

		Kunstakademie Münster			NRW	
		Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Frauenanteil Kunst-hochschulen (%)	Frauenanteil alle Hochschulen (%)
Kunsthochschulbeirat		6	6	50,0 %	50,0 %	52,0 %
Senat		9	5	64,3 %	49,6 %	45,6 %
Rektorat		2	3	40,0 %	35,5 %	43,6 %
davon	Rektor_in	1	0	100 %	28,6 %	41,7 %
	Prorektor_innen	1	2	33,3 %	41,2 %	45,2 %
	Kanzler_in	0	1	0,0 %	28,6 %	39,4 %
Dekanate		(-)	(-)	(-)	40,8 %	26,8 %
davon	Dekan_innen	(-)	(-)	(-)	36,8 %	19,5 %
	Prodekan_innen	(-)	(-)	(-)	43,3 %	33,3 %
	Studiendekan_innen	(-)	(-)	(-)	(-)	23,0 %
Dezernate		1	3	25,0 %	41,2 %	50,0 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnungen.

2 Statusgruppen und Frauenanteile 2013 und 2023

	Personen			Frauenanteile			
	2013	2023	Veränderungsrate 2013–2023	2013	2023	Differenz 2013–2023	Differenz zu Frauenanteil NRW
	Zahl	Zahl	%	%	%	%-Punkte	%-Punkte
Professor_innen	23	21	-8,7 %	39,1 %	52,4 %	13,3	22,8
Ha. wiss.-künstl. Personal	14	12	-14,3 %	28,6 %	33,3 %	4,8	-12,6
MTV	24	37	54,2 %	62,5 %	54,1 %	-8,4	-14,3
Studierende	326	363	11,3 %	69,6 %	66,4 %	-3,2	17,7

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

3 Rangplätze nach Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich der Kunsthochschulen 2023 und 2020

	Jahr	Studierende	Ha. wiss.-künstl. Personal	Professor_innen	Alle Statusgruppen	Im NRW-Vergleich
		Rang	Rang	Rang	Rang	Rang nach Mittel-wert
Kunstakademie Münster	2023	1	7	2	3,3	2
Kunstakademie Münster	2020	1	7	3	3,7	4

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

8 ZUSAMMENFASSUNG: ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

Teil I des vorliegenden Gender-Reports ermöglicht mit seinen Längsschnittanalysen einen Blick auf geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen seit der Jahrtausendwende und macht so langfristige Trends, Fortschritte und Stagnation sichtbar. Im Fokus des Gender-Reports steht die Entwicklung der Beteiligung von Frauen an den Hochschulen in NRW auch im bundesweiten Vergleich, wobei der Schwerpunkt auf den zum Berichtszeitpunkt 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt.[42] Da in der Hochschulstatistik im Vergleich zu den Geschlechtseinträgen „weiblich" und „männlich" nur wenige Hochschulangehörige mit den Geschlechtsbezeichnungen „divers" oder „ohne Angabe" verzeichnet sind, liegen für diese ausschließlich Gesamtzahlen zu den Studierenden (rund 1.000 Personen) und zu den drei Statusgruppen des Hochschulpersonals (rund 50 Beschäftigte) vor, sodass sich die Auswertungen der hochschulstatistischen Daten lediglich auf Frauen- und Männeranteile beziehen. Hierbei geht es sowohl um den Zugang von Frauen und Männern zur Hochschule und zu weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswegen als auch um Geschlechterungleichheiten beim Hochschulpersonal. Neben der Entwicklung der Frauenanteile werden dabei auch geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten in allen drei Statusgruppen aufgeschlüsselt. Die Untersuchungen erfolgen auf der Bundes- und NRW-Ebene, auf der Ebene der Fächergruppen sowie auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. Für diese liegt jeweils ein eigenes Gender-Datenprofil vor.

8.1 QUALIFIZIERUNG – VOM STUDIUM BIS ZUR HABILITATION

Der Zugang von Frauen und Männern zum Studium sowie zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Nach wie vor gilt jedoch: Je höher die akademische Qualifizierungsstufe, desto geringer fällt die Beteiligung von Frauen aus. Die Entwicklung in NRW wird differenziert nach den Qualifizierungsstufen Studium, Promotion und Habilitation betrachtet und jeweils zu bundesweiten Entwicklungen in Beziehung gesetzt. Für die Gruppe der Studierenden werden auch Daten zur Internationalität einbezogen.

8.1.1 Studium und Studienabschluss

Nordrhein-Westfalen ist nach wie vor der größte Studienstandort in Deutschland: Fast ein Viertel aller Studierenden sind hier eingeschrieben. Frauen sind im Studium inzwischen fast paritätisch vertreten, NRW liegt mit 49,7 % (bezogen auf Hochschulen aller Trägerschaften) noch einmal knapp unter dem Bundesdurchschnitt (51,1 %). Die seit Beginn dieses Jahrzehnts rückläufigen und aktuell stagnierenden Studierendenzahlen gehen insbesondere auf eine sinkende Studienbeteiligung von Männern zurück. So nehmen Frauen seit einigen Jahren etwas häufiger ein Erststudium auf als Männer.

Die weitaus meisten Studierenden in NRW sind an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes eingeschrieben (88,1 %). An diesen hier im Fokus stehenden 37 Hochschulen sind im WS 2023/24 rund 607.100 Personen eingeschrieben, der Frauenanteil liegt mit 48,7 % noch leicht unterhalb der Parität und auch unter dem NRW- und Bundesdurchschnitt. Auch hier geht die rückläufige Studierendenzahl auf die sinkende Studienbeteiligung von Männern zurück; die Anzahl der Studentinnen ist hingegen im Zehnjahresvergleich gestiegen. Im Ergebnis verzeichnen alle Hochschularten eine Steigerung des Frauenanteils, die Entwicklungen unterscheiden sich jedoch deutlich. So geht die im Zehnjahresverlauf gestiegene Studierendenzahl an den HAWs ausschließlich auf die um rund ein Viertel gestiegene Anzahl an Studentinnen zurück. Trotz einer damit verbundenen Steigerung um 5,2 Prozentpunkte weisen die HAWs im Landesvergleich mit 41,1 % immer noch den niedrigsten Frauenanteil auf. An den Universitäten ist vor allem die Zahl der Studenten rückläufig, während die Zahl der Studentinnen stagniert, was insgesamt zu einer leichten Steigerung des Frauenanteils auf nunmehr 51,2 % geführt hat. Der höchste Frauenanteil im Studium findet sich jedoch nach wie vor an den Kunsthochschulen (53,6 %); hier lässt sich sowohl eine leicht gestiegene Beteiligung von Frauen als auch eine sinkende Beteiligung von Männern beobachten.

[42] Ausgenommen sind Verwaltungshochschulen.

Mit Blick auf internationale Studierende lassen sich zwischen den Bildungsinländer_innen und den Bildungsausländer_innen deutliche geschlechterbezogene Unterschiede feststellen. So liegt der Frauenanteil bei den Bildungsinländer_innen NRW-weit wie bundesweit leicht oberhalb der 50-%-Marke und übersteigt an den Universitäten und HAWs in NRW den jeweiligen Frauenanteil an den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit. Bei den Bildungsausländer_innen bewegt sich der Anteil der Frauen jedoch unterhalb der Parität und ist im Zehnjahresvergleich noch einmal zurückgegangen. Dies gilt insbesondere für die Hochschulen in Landesträgerschaft, hier ist er um -5,8 Prozentpunkte auf nunmehr 42,0 % gesunken. Mit Blick auf die Hochschulart zeigt sich, dass gerade die Kunsthochschulen hohe Anteile internationaler Studierender – vor allem Bildungsausländer_innen – aufweisen. Zudem fällt der Frauenanteil hier überdurchschnittlich aus.

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben im Jahr 2023 knapp 83.500 Absolvent_innen ein Studium abgeschlossen; Frauen sind hier leicht mehrheitlich vertreten (52,8 %), ihr Anteil liegt dennoch knapp unter dem Bundesdurchschnitt und dem Durchschnitt aller Hochschulen in NRW (jeweils etwa 54 %). Der Frauenanteil ist auch bei den Absolvent_innen im Zehnjahresvergleich noch einmal leicht gestiegen. Bezogen auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes lässt sich eine merkliche Steigerung vor allem bei den Fachhochschulabschlüssen beobachten (aktuell 45,8 % Frauen), was auch ein Ergebnis der deutlich gestiegenen Studentinnenzahlen an den HAWs ist. Die Lehramtsabschlüsse werden weiterhin zu etwa drei Vierteln von Frauen erworben. Zudem haben die Bachelor- und Masterabschlüsse das Diplom und das Staatsexamen nahezu ersetzt. Dabei fällt der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen immer noch etwas höher aus als bei den Masterabschlüssen, auch wenn bei letzteren Frauen (51,5 %) leicht mehrheitlich vertreten sind. Werden ausschließlich die universitären Masterabschlüsse betrachtet, wird jedoch deutlich, dass Frauen mit einem Anteil von 45,8 % in der Unterzahl sind. Dies hat zur Folge, dass anteilig weniger Frauen als Männer über einen Studienabschluss verfügen, der für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung notwendig ist.

8.1.2 Wissenschaftliche Weiterqualifizierung

Die erste Stufe der weiteren akademischen Qualifizierung, die Promotion, zeigt bereits einen Einbruch beim Frauenanteil: Immer noch schließen weit weniger Frauen bundes- und landesweit eine Promotion ab als Männer. Zwar hat sich hier der Abstand in den letzten Jahrzehnten deutlich verringert, in den letzten Jahren gab es allerdings nur wenig Veränderung. NRW liegt hier kontinuierlich unter dem Bundesdurchschnitt. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes hat sich die Zahl der durchschnittlichen Promotionsabschlüsse leicht erhöht (auf rund 5.400 für die Jahre 2021–2023) und der Frauenanteil ist dabei etwas gestiegen, dennoch wird mit 44,5 % die Parität noch verfehlt. Nach wie vor gibt es deutliche Unterschiede sowohl bei den Promotionsquoten als auch bei den Frauenanteilen zwischen den Universitäten mit und ohne Medizinische Fakultäten; so bewegen sich die Frauenanteile an den Hochschulen in NRW ohne Hochschulmedizin lediglich um die Marke von einem Drittel.

Die Anzahl der (abgeschlossenen) Habilitationen ist seit der Jahrtausendwende sowohl bundesweit als auch in NRW deutlich zurückgegangen, was vor allem auf die stark gesunkene Zahl der Habilitationen von Männern zurückzuführen ist. Diese Entwicklung trägt dazu bei, dass der Frauenanteil an den Habilitierten kontinuierlich gestiegen ist; NRW bleibt hier mit einem Drittel erfolgreich habilitierter Frauen unter dem Bundesdurchschnitt (35,8 %). Die Bedeutung der Habilitation ist vor allem für die Humanmedizin immer noch groß; hier liegt der Frauenanteil an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes inzwischen bei etwas über einem Drittel (34,9 %) und damit über dem Frauenanteil an den übrigen Habilitationen (31,4 %).

8.2 HOCHSCHULPERSONAL

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW arbeiten im Jahr 2023 insgesamt rund 147.150 Beschäftigte haupt- und nebenberuflich, verteilt auf die beiden Statusgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (mit und ohne Professur) und der MTV-Beschäftigten. Die Beteiligung von Frauen in diesen Gruppen unterscheidet sich deutlich: Während sie in ersterer mit einem Anteil von 44,4 % noch nicht geschlechterparitätisch vertreten sind, stellen sie im MTV-Bereich mit 68,3 % eine Zweidrittelmehrheit. Die Statusgruppen sind jedoch äußerst heterogen zusammengesetzt und unterscheiden sich auch nach

Beschäftigungsbedingungen und nicht zuletzt nach Hochschulart.

8.2.1 Professor_innen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen an den Professor_innen ist im Vergleich zu den anderen Statusgruppen am geringsten. An den Hochschulen in NRW liegt dieser Anteil inzwischen bei 30,1 % und hat damit die 30-%-Marke überschritten. Im Durchschnitt der übrigen Bundesländer wird diese Marke hingegen mit 28,5 % noch nicht erreicht. Die vergleichsweise niedrige Beteiligung von Frauen auf dieser höchsten akademischen Karrierestufe ist bereits das Resultat einer kontinuierlichen Steigerung: So war zur Jahrtausendwende erst rund jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt. Etwa seit Beginn der 2010er-Jahre hat NRW mit Blick auf den Frauenanteil die anderen Bundesländer überholt. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes liegt der Anteil von Frauen an den rund 8.700 Professor_innen mit 29,6 % noch etwas unter dem NRW-Durchschnitt (30,1 %). Im Zehnjahresverlauf konnte der Frauenanteil an allen Hochschularten jedoch gesteigert werden, im Landesdurchschnitt immerhin um 7,8 Prozentpunkte. Im Hinblick auf das Dienstverhältnis zeigt sich, dass mehr als neun von zehn Professor_innen verbeamtet sind – im Durchschnitt Frauen wie Männer gleichermaßen. Nach Hochschulart aufgeschlüsselt ist das Angestelltenverhältnis vor allem an den Universitätskliniken und (noch häufiger) an den Kunsthochschulen verbreitet – und betrifft hier anteilig mehr Männer als Frauen.

Eine Steigerung des Frauenanteils lässt sich an allen Hochschularten beobachten: Am höchsten fällt sie an den Kunsthochschulen in Landesträgerschaft aus (11,2 Prozentpunkte), hier ist mit 35,5 % bereits gut jede dritte Professur mit einer Frau besetzt. Auch die Universitäten haben die 30-%-Marke nun überschritten (31,3 %), während an den HAWs sowohl die Steigerung (6,8 Prozentpunkte) als auch der Professorinnenanteil von 27,6 % unter dem Landesdurchschnitt liegen. Der landesweit niedrigste Anteil an Professorinnen findet sich an den Universitätskliniken: Hier ist lediglich jede vierte Professur (25,0 %) mit einer Frau besetzt, gleichwohl hat es einen deutlichen Zuwachs von 10,2 Prozentpunkten gegeben.

8.2.2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur

Bundes- und NRW-weit lässt sich seit der Jahrtausendwende ein stetiger Zuwachs an Frauen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal – mit und ohne Professur – beobachten. Insgesamt rund 78.700 Beschäftigte arbeiten im Jahr 2023 wissenschaftlich und künstlerisch an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die Mehrheit von ihnen im hauptberuflichen akademischen Mittelbau. Dessen Frauenanteil liegt mit 46,0 % noch etwas unterhalb der Geschlechterparität, jedoch leicht über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,5 %). An den Hochschulen in Landesträgerschaft sind Frauen einzig in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben mehrheitlich vertreten (56,6 %), in der größten Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen beträgt ihr Anteil hingegen erst 45,5 %. Weitere Auswertungen zeigen, dass Befristungen und Teilzeitarbeit im Mittelbau nach wie vor sehr verbreitet sind. Mehr als drei Viertel der Mittelbauangehörigen (76,3 %) sind befristet beschäftigt, was im Durchschnitt Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Eine Promotion oder eine Befassung mit Daueraufgaben (etwa als LfbA) erhöht die Wahrscheinlichkeit eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses, in beiden Fällen jedoch für Männer noch etwas stärker als für Frauen. Mit Blick auf die verbreiteten Teilzeitstellen im Mittelbau lässt sich ein Gender Gap hingegen sofort erkennen: So haben rund zwei Drittel der Männer (66,0 %) eine Vollzeitstelle inne, während das nur auf weniger als die Hälfte der Frauen zutrifft (47,7 %).

Nach Hochschulart differenziert sind Frauen einzig an den Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes mit 56,1 % mehrheitlich im akademischen Mittelbau vertreten, alle anderen Hochschularten haben die Geschlechterparität nicht erreicht. Der niedrigste Frauenanteil findet sich an den Universitäten (41,5 %), die – gemessen an der Beschäftigtenzahl – den größten Mittelbau aufweisen. Der Zehnjahresvergleich zeigt zudem, dass die HAWs mit 6,3 Prozentpunkten die höchste Steigerung beim Frauenanteil am vergleichsweise kleinen Mittelbau verzeichnen, sodass hier nun 44,7 % Frauen beschäftigt sind. Demgegenüber fällt der Frauenanteil von 47,4 % beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Kunsthochschulen etwas höher aus.

8.2.3 Karriereoptionen in der Postdoc-Phase – Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung

Neben der Habilitation als traditionellem Qualifizierungsschritt auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur – insbesondere an den Universitäten – haben sich zunehmend weitere Karriereoptionen in der Postdoc-Phase etabliert,

die sich auch in der Personalstruktur abbilden: die Juniorprofessur und eine Nachwuchsgruppenleitung. Beide betreffen zahlenmäßig nur jeweils eine kleine Gruppe von Beschäftigten und sind teils dem Mittelbau, teils den Professuren zugeordnet. Die Karriereoptionen für Frauen haben sich dabei in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert. So sind sie an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes sowohl unter den 385 Juniorprofessor_innen inzwischen leicht mehrheitlich vertreten (51,9 %) als auch – und noch einmal mehr – in der Teilgruppe derjenigen, die mit einem Tenure Track und damit einer Entfristungsoption ausgestattet sind (55,1 %). Der Anteil der Frauen, die eine Juniorprofessur innehaben, ist mit 51,9 % in NRW höher als in den anderen Bundesländern (48,7 %). Auch der Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit einer Nachwuchsgruppenleitung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes übersteigt mit 43,8 % deutlich den Durchschnitt der anderen Bundesländer (37,4 %), wenn auch auf niedrigerem Niveau als bei den Juniorprofessor_innen. Allerdings sind es insgesamt nur 112 Beschäftigte, denen diese Karriereoption zugutekommt.

8.2.4 MTV-Beschäftigte

Unter den rund 68.400 Mitarbeiter_innen im MTV-Bereich sind Frauen mit deutlicher Mehrheit vertreten (68,3 %); dies hat sich im Verlauf der letzten zehn Jahre kaum verändert. Die MTV-Beschäftigten sind überwiegend – wie auch anteilig die meisten Frauen (74,6 %) – an den Universitätskliniken tätig. Dies kann auf den hohen Anteil des Pflegepersonals und der medizinisch-technischen Assistenzberufe zurückgeführt werden, da diese Berufsgruppen größtenteils mit Frauen besetzt sind. Den vergleichsweise niedrigsten Frauenanteil verzeichnen die Universitäten (58,5 %). Insgesamt wird auch auf Hochschulebene deutlich, dass die Zusammensetzung der Personalgruppen einen entscheidenden Einfluss auf den Frauenanteil hat. So ist an Hochschulen mit einem technischen Fächerschwerpunkt der Frauenanteil jeweils geringer, was durch die höhere Anzahl des Technischen Personals erklärt werden kann; dies ist die einzige Personalgruppe im MTV-Bereich, die mehrheitlich aus Männern besteht. In NRW (bezogen auf die Hochschulen aller Trägerschaften) liegt der Frauenanteil an dieser Personalgruppe mit 34,9 % sehr deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (45,7 %). Die größte Gruppe stellt jedoch das Verwaltungspersonal, das mit 71,0 % in NRW eine klare Mehrheit an Frauen aufweist.

8.3 GESCHLECHTERBEZOGENE ENTGELTUNGLEICHHEITEN

Mit dem vorliegenden Gender-Report werden erstmalig für alle Statusgruppen geschlechterbezogene Verdienstdifferenzen in die Fortschreibung aufgenommen. Die Auswertungen unterscheiden sich jedoch in ihrer Tiefe. Für alle drei Statusgruppen werden Entgeltungleichheiten anhand der unterschiedlichen Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen bzw. die Besoldungsgruppen der Beamt_innen nachgezeichnet. Für die Professor_innen werden zusätzlich aggregierte geschlechterdifferenzierte Daten zu den Bruttogehältern und Leistungsbezügen herangezogen.

8.3.1 Gender Pay Gap bei Professuren

Entgeltungleichheiten auf Ebene der Professuren kommen zunächst durch die unterschiedliche Geschlechterverteilung innerhalb der Besoldungsgruppen zustande. So sind Frauen in der Besoldungsgruppe W1, die hauptsächlich Juniorprofessor_innen enthält, an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit 51,2 % inzwischen leicht mehrheitlich vertreten, wobei zu berücksichtigen ist, dass es sich bei der Juniorprofessur um eine befristete Qualifizierungsphase handelt und Tenure-Track-Optionen nicht immer gegeben sind. Mit jeder höheren Besoldungsgruppe sinkt der Frauenanteil bis hin zur höchsten Besoldungsgruppe W3: Hier sind Professorinnen lediglich mit einem Anteil von 27,0 % vertreten. Der Blick auf die langfristige Entwicklung der C4-/W3-Professuren zeigt jedoch, dass sich der Frauenanteil auch hier – ausgehend von einstelligen Prozentwerten zur Jahrtausendwende – kontinuierlich erhöht hat, in NRW wie auch bundesweit. Mit der unterschiedlichen Eingruppierung von Professorinnen und Professoren sind erhebliche Verdienstunterschiede verbunden. So ergibt sich über alle Besoldungsgruppen einschließlich der C-Besoldung[43] und nach Abzug wissenschaftsfremder

[43] Die C-Professuren haben inzwischen durch die im Jahr 2005 erfolgte Einführung der W-Besoldung und zunehmende Verrentung zahlenmäßig stark an Bedeutung verloren.

Zulagen eine Verdienstdifferenz von 492 € zuungunsten von Frauen (Gender Pay Gap). Die größten Differenzen zeigen sich dabei in den höchsten Besoldungsgruppen C4 und W3 und vor allem an den Universitäten, aber auch an den Medizinischen Fakultäten.

Bereits diese Analyse zeigt: Entgeltdifferenzen zwischen Professorinnen und Professoren ergeben sich nicht nur durch den geringeren Anteil von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen, sondern auch innerhalb der Besoldungsgruppen. Einen großen Einfluss haben dabei die mit der W-Besoldung im Jahr 2005 eingeführten Leistungsbezüge. Seit dem Gender-Report 2019 (vgl. Kortendiek et al. 2019: 292ff.) wird der Gender Pay Gap bei Professuren in die regelmäßige Berichterstattung aufgenommen. Mit dem vorliegenden Report wurde ein neues Meldeverfahren mit einer breiteren Datengrundlage etabliert.[44] Deshalb sind die Daten nicht unmittelbar mit den letzten Reporten vergleichbar, dienen jedoch als Ausgangspunkt für weitere Fortschreibungen.

Zunächst lässt sich feststellen, dass zwar die weitaus meisten W2- und W3-Professor_innen Leistungsbezüge erhalten, Frauen jedoch in beiden Gruppen etwas häufiger zu denjenigen gehören, die keine solchen variablen Entgeltbestandteile bekommen. Mit Blick auf die Höhe der Leistungsbezüge bestätigt sich der Befund aus der Analyse der Bruttogehälter, dass hohe Verdienstlücken für Frauen vor allem an den Universitäten (einschließlich der Medizinischen Fakultäten) und dort in der Besoldungsgruppe W3 zu finden sind. So erhalten W3-Professorinnen an Universitäten, verglichen mit Professoren, monatlich im Schnitt 471 € weniger an Leistungsbezügen. Der Gender Pay Gap entsteht größtenteils bereits bei der Berufung – bzw. im Rahmen von Bleibeverhandlungen – und steigt mit dem Alter. Dabei sind es gerade die unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge an den Universitäten, die mit einer hohen Verdienstdifferenz zuungunsten von Frauen einhergehen (372 €). An den HAWs zeigt sich dagegen ein merklicher Gender Pay Gap vor allem bei den befristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, wenn auch auf durchschnittlich niedrigerem Niveau (187 €). Ein deutlicher Gender Pay Gap ist außerdem auf der Leitungsebene in der kleinen Gruppe der W3-Professor_innen zu beobachten. An den Kunsthochschulen hingegen erhalten W3-Professorinnen im Durchschnitt etwas mehr Leistungsbezüge als Professoren.

8.3.2 Entgeltungleichheiten im akademischen Mittelbau

Im akademischen Mittelbau werden die mit dem geringeren vertraglichen Beschäftigungsvolumen einhergehenden Verdienstunterschiede zuungunsten von Frauen verstärkt durch Unterschiede im Dienstverhältnis und in der Eingruppierung. Als Tarifbeschäftigte sind Frauen ab der im akademischen Mittelbau am häufigsten verbreiteten Entgeltgruppe E13 (45,8 %) in jeder höheren Entgeltgruppe weniger vertreten, bis hin zu lediglich knapp einem Drittel in der Spitzengruppe E15 (32,7 %). Zwischen den vor allem für HAWs bedeutsamen Entgeltgruppen E11 und E12 nimmt der Frauenanteil ebenfalls stark ab. Unter den insgesamt nur 5,0 % der Beschäftigten stellenden Hochschulbeamt_innen im Mittelbau sind Frauen mit einem Anteil von 38,6 % nicht nur deutlich unterrepräsentiert, der Frauenanteil nimmt hier auch von A12 bis A15/16 mit jeder höheren Besoldungsgruppe deutlich ab.

8.3.3 Entgeltungleichheiten im MTV-Bereich

Geschlechterbezogene Verdienstunterschiede lassen sich auch im MTV-Bereich anhand der unterschiedlichen Eingruppierung nachweisen. Die Geschlechterverteilung verläuft größtenteils nach einem ähnlichen Muster wie in den anderen Statusgruppen: Je höher die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe innerhalb eines Clusters, desto niedriger fällt die Beteiligung von Frauen aus. Das lässt sich für Tarifbeschäftigte jeweils in den beiden höheren Entgeltgruppen-Clustern E9–E12 und E13–E15 feststellen. Bei den Beamt_innen sinkt der Frauenanteil kontinuierlich ab Besoldungsgruppe A10, jedoch liegen gerade in der hoch qualifizierten Laufbahngruppe A13–A15/A16 die Frauenanteile näher beieinander. Bei den Tarifbeschäftigten und hier vor allem innerhalb des Verwaltungspersonals zeigt sich im stark besetzten Cluster E5–E8 ein etwas anderes Muster: Hier steigt der Frauenanteil zwischen den häufigsten Entgeltgruppen E6 (84,7 %) und E8 (88,2 %), was – in Verbindung mit der ebenfalls höheren Beschäftigtenzahl in E8 – möglicherweise auf eine veränderte Eingruppierungspraxis hindeutet.

[44] Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes melden geschlechterbezogene Daten zu den Leistungsbezügen nun an das Landesamt für Statistik (IT.NRW), das diese in Form anonymisierter, aggregierter Sonderauswertungen für den Gender-Report aufbereitet. Diese Daten beinhalten eine breitere Grundgesamtheit: Neben vollzeitbeschäftigten Beamt_innen sind nun auch Teilzeitbeschäftigte und Angestellte enthalten, außerdem sind die Universitätskliniken stärker erfasst.

8.4 FÄCHERGRUPPEN

Neben den bereits beschriebenen Geschlechterungleichheiten auf der vertikalen Ebene – sinkender Frauenanteil bei höherer Hierarchiestufe – existieren diese ebenfalls auf der horizontalen Ebene der Fächergruppen. Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die geschlechterspezifischen Präferenzen der Studienfachwahl sowohl bundes- wie NRW-weit wirksam sind. So liegt der Studentinnenanteil in den Geisteswissenschaften sowie in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft nahe an der Zweidrittelmehrheit, während Männer in den Ingenieurwissenschaften und im Sport überrepräsentiert sind. Demgegenüber ist die Geschlechterverteilung in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften nahezu ausgeglichen. Zudem lassen sich auch innerhalb der Fächergruppen vertikale Geschlechterungleichheiten beobachten. Dies wird insbesondere bei der hohen Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden und den Professor_innen sichtbar. Vom Studium bis zur Professur sinkt der Frauenanteil in allen Fächergruppen. Die höchste Differenz an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes zeigt sich in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (39,9 Prozentpunkte), hier sind gut zwei Drittel der Studierenden Frauen (68,6 %), während nur etwas mehr als ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt sind (28,7 %). Den niedrigsten Frauenanteil insgesamt gibt es in den Ingenieurwissenschaften: Studentinnen sind hier mit einem Anteil von lediglich 23,8 % klar unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz von Frauen setzt sich ebenfalls bei den Professuren fort – mit einem Wert von 17,7 % ist dies der geringste Professorinnenanteil im Vergleich der Fächergruppen. Dennoch fällt hier die Differenz zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil gering aus.

Die Auswertungen zeichnen ebenfalls das Bild, dass innerhalb der Fächergruppen der Abschluss einer Promotion für Frauen eher eine Hürde darstellt als für Männer. So liegt in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Promovierten und bei den Studierenden bei 13 Prozentpunkten, weniger stark fällt diese Differenz in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit rund 7 Prozentpunkten aus. Die Geisteswissenschaften weisen mit rund 18 Prozentpunkten einen besonders hohen Abstand zwischen den Anteilen der Studentinnen und der promovierten Frauen auf, zugleich ist dies diejenige Fächergruppe mit dem höchsten Anteil an Professorinnen (46,3 %), die sich zudem der Geschlechterparität nähert.

Innerhalb der Fächergruppen gibt es beim Professorinnenanteil darüber hinaus teils große Unterschiede zwischen den einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen (LuFs). So sind Frauen gerade in einigen der professurstärksten LuFs noch wenig vertreten: Innerhalb der Ingenieurwissenschaften bewegen sich ihre Anteile in der Elektrotechnik und Informationstechnik, im Maschinenbau/Verfahrenstechnik, aber auch in der Informatik noch deutlich unter 20 %. Auch im insgesamt professurstärksten LuF Wirtschaftswissenschaften ist gerade einmal jede vierte Professur mit einer Frau besetzt (25,6 %).

8.5 FAZIT

Insgesamt zeigt die Fortschreibung der geschlechterbezogenen Entwicklungen an den Hochschulen, dass trotz eines vielfach zu beobachtenden Anstiegs der Frauenanteile weiterhin vertikale wie auch horizontale Geschlechterungleichheiten bestehen bleiben. Dabei hat der Trend sinkender Studierendenzahlen, der sich seit Mitte des letzten Jahrzehnts anbahnt, bislang keine negativen Auswirkungen auf die Beteiligung von Frauen. Wie sich die Situation in den kommenden Jahren entwickeln wird, bleibt eine Frage für weitere Analysen. Gleichwohl spiegeln die steigenden Frauenanteile auch die Erfolge gleichstellungspolitischer Aktivitäten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die nachfolgend in Teil II des vorliegenden Gender-Reports näher beschrieben werden.

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