

**Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Die Ministerin



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40211 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

VORLAGE
18/983

A03

13. März 2023

Seite 1 von 1

Aktenzeichen
bei Antwort bitte angeben

Dr. Edgar Voß
Telefon 0211 837-2370
Telefax 0211 837-2505
edgar.voss@mkjfgfi.nrw.de

Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen am 16.03.2023

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

für die o.g. Ausschusssitzung bin ich um einen schriftlichen Bericht zum Thema „Gender-Report 2022: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ gebeten worden.

Dieser Bitte komme ich hiermit gerne nach und übersende Ihnen den Bericht mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen des Landes Nordrhein-Westfalen.

Mit freundlichen Grüßen

Josefine Paul

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 837-2000
Telefax 0211 837-2200
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.mkjfgfi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien
706, 709 (HST Stadttor)
707 (HST Wupperstraße)

Bericht der Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,

Flucht und Integration

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

Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen am 16.03.2023

Der Gender-Report berichtet über die Situation der Gleichstellung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Er erscheint im Turnus von drei Jahren als unabhängige wissenschaftliche Studie der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen und wird vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft im Rahmen einer Projektförderung finanziert. Der Gender-Report gliedert sich stets in drei Teile: Die Fortschreibung der statistischen Erfassung von Frauenanteilen an den Hochschulen (Teil 1), die Umsetzung gleichstellungsrechtlicher Regelungen an den Hochschulen (Teil 2) sowie eine Schwerpunktstudie (Teil 3). Für den Gender-Report 2022 wurde der Schwerpunkt auf das Thema „Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau“ gelegt. Die Auswertungen des ersten Teils des Gender-Reports basieren auf der amtlichen Statistik und quantitativen Datenanalysen, während dem zweiten und dritten Teil eine schriftliche Befragung der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (Teil 2) sowie der im Mittelbau Beschäftigten (Teil 3) zugrunde liegt.

Frauenanteil im Verlauf wissenschaftlicher Karrieren

Der Gender-Report 2022 stellt geschlechterbezogene Entwicklungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen umfassend vor und setzt sie in Vergleich zu bundesweiten Daten. Daher wurden, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, die Hochschulen aller Träger in Nordrhein-Westfalen einbezogen. Die Daten bilden den gesamten Weg der wissenschaftlichen Karriere, von Studienbeginn bis zur Professur, ab. Insgesamt zeigen die Zahlen, dass der Anteil von Frauen – trotz ihres größeren Erfolges im Studium – auf den weiteren wissenschaftlichen Karrierestufen abnimmt („leaky pipeline“).

Um dem dargestellten Abbau des Frauenanteils im Verlauf der wissenschaftlichen Karrieren entgegenzuwirken, wurden im Jahre 2014 § 37a des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Landeshochschulgesetz – HG) und § 30a des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) in die Gesetze aufgenommen. Die Vorschriften führen das – vorher bereits in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen eingeführte – Kaskadenmodell für die Berufung zu Professuren auch für die Universitäten und Fachhochschulen sowie Kunsthochschulen ein.

Durch Einführung des Kaskadenmodells in § 37a HG und § 30a KunstHG wurde die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer bei der Berufung

von Professorinnen und Professoren gesetzlich verankert. Dies ist ein wichtiger Bestandteil, um mehr Professuren mit Frauen zu besetzen.

Neben diesen gesetzlichen Regelungen hat das Land Nordrhein-Westfalen das Programm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“, auch FF-Hochschulen genannt, entwickelt. Ziel ist es, die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen inhaltlich und strukturell zu unterstützen. Ein Teil der Förderung ist Maßnahmen vorbehalten, die der Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen und Pflege dienen. Jede Hochschule erhält einen Sockelbetrag, dessen Höhe von der Anzahl der Studierenden abhängig ist. Insgesamt werden den Hochschulen im Rahmen des Programms FF-Hochschulen jährlich Mittel im Umfang von aktuell 4,6 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

Um mehr Frauen für Professuren zu gewinnen, haben Bund und Länder zudem gemeinsam die Fortführung des Professorinnenprogramms mit dem „Professorinnenprogramm 2030“ beschlossen. Die nunmehr vierte Programmphase des – seit 2008 bestehenden – Professorinnenprogramms hat eine Laufzeit von 2023 bis 2030. Der Umfang der Förderung für das Professorinnenprogramm 2030 beläuft sich auf eine Gesamtsumme von 320 Mio. Euro, die je zur Hälfte vom Bund und den Ländern getragen werden. In der Vergangenheit haben die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen bereits sehr erfolgreich an dem Programm teilgenommen. Im Professorinnenprogramm III konnten insgesamt 26 Hochschulen mit ihren Gleichstellungskonzepten überzeugen. 2 Hochschulen wurden zudem mit dem Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet“ geehrt.

Frauen in MINT-Fächern

Das Land Nordrhein-Westfalen hat sich zur Aufgabe gemacht, insbesondere junge Frauen und Mädchen frühzeitig für die MINT-Fächer zu begeistern und den Frauenanteil im Studium und an den Hochschulen zu erhöhen. Hierzu wurde u.a. die Gemeinschaftsinitiative Zukunft durch Innovation (zdi) gebildet, die mit zahlreichen Programmsträngen und Angeboten mehr Kinder und Jugendliche für die MINT-Fächer begeistern möchte. Der Anteil von Mädchen und jungen Frauen in den zdi-Kursen liegt bei 45 %. Die Angebote sind flächendeckend in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen vertreten, ca. 60 % der weiterführenden Schulen in Nordrhein-Westfalen sind Teil des Programms. Die Initiative vernetzt Wissenschaft, Wirtschaft, Schule, Hochschule, Politik und Gesellschaft und schafft eine Brücke zwischen schulischen und außerschulischen Akteurinnen und Akteuren. Mit dem Strang „zdi-Heldinnen Oktober“ werden jedes Jahr einen Monat Frauen als Vorbilder im MINT-Bereich vorgestellt und ein besonderer Fokus auf Mädchen und junge Frauen gelegt. Im Jahr 2020 lag der Fokus des Heldinnen-Oktobers auf Frauen in der Wissenschaft. Im Jahr 2021 wurde zudem der Fachtag „3MalM – Mädchen mögen MINT“ abgehalten. Im Oktober 2022 kamen im Rahmen des zdi-Mädchen-Camps 2022 diejenigen zu Wort, um die es geht: MINT-Akteurinnen und Akteure aus der zdi-Community kamen in den direkten

Dialog mit Mädchen und jungen Frauen und diskutierten gemeinsam, welche Faktoren bei der erfolgreichen Gestaltung von MINT-Angeboten insbesondere für diese Gruppe ausschlaggebend sind. Die Initiative entwickelt sich fortlaufend weiter, um neue Zielgruppen und Themenfelder zu erschließen.

Gender-Pay-Gap

Im Gender-Report 2019 wurde erstmals empirisch nachgewiesen, dass zwischen verbeamteten und in Vollzeit tätigen Professorinnen und Professorinnen an den Hochschulen in staatlicher Trägerschaft im Durchschnitt eine Verdienstlücke von monatlich 521 Euro brutto besteht. Nach Erscheinen des Gender-Reports 2019 sind die Hochschulen und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft - unter Einbeziehung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik (LaKof) NRW - im Sommer 2020 in einen Dialogprozess eingetreten. Ziel war es, auf partnerschaftlicher Basis genauer auf die Ursachen und Einflussfaktoren dieser Entwicklung zu blicken und gemeinsam Ansätze zu identifizieren, um dem Auftreten des Gender Pay Gap künftig entgegenzuwirken. Anderthalb Jahre nach Eintritt in den Dialog unterzeichneten sämtliche Hochschulen in Trägerschaft des Landes sowie die vier staatlich refinanzierten Hochschulen ebenso wie das Ministerium für Kultur und Wissenschaft und die LaKof NRW am 8. April 2022 die Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap (<https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/gemeinsame-erklaerung-zum-gender-pay-gap>). Die Erklärung enthält Maßnahmen, die die Hochschulen und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft zeitnah umsetzen wollen, um den Gender Pay Gap abzubauen. Nach Ablauf von drei Jahren, im April 2025, soll eine Rückschau auf die Umsetzung der Erklärung erfolgen.

Unabhängig von dieser Rückschau wird die Entwicklung des Gender Pay Gap weiterhin durch den Gender-Report erhoben. Der nächste Gender-Report wird im Jahr 2025 erscheinen und sich voraussichtlich auf den Stand des Jahres 2023 beziehen. Da sich alle Hochschulen zu der Gemeinsamen Erklärung bekannt und viele bereits umfangreiche Maßnahmen ergriffen haben, erwartet das Ministerium für Kultur und Wissenschaft, dass diese Erhebung bereits ein verändertes Bild in Bezug auf den Gender Pay Gap zeichnen wird.

Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung der Gleichstellungspläne an den Hochschulen

Der Gender-Report 2022 zeigt, dass die Hochschulen ihrer gesetzlichen Pflicht aus § 5 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) zur Erstellung eines Gleichstellungsplans nachkommen. Zum Zeitpunkt der Befragung gaben 30 Hochschulen an, gültige Gleichstellungspläne verabschiedet zu haben, fünf Hochschulen gaben an, teilweise gültige Pläne oder Pläne im Prozess der Fortschreibung vorweisen zu können.

Eine Universität und drei Hochschulen für angewandte Wissenschaft machen von der Experimentierklausel des § 6a LGG Gebrauch.

Im Gender-Report 2022 werden fehlende Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterreichung festgelegter Quoten und Ziele als problematisch eingeordnet.

Im Hinblick auf den Gleichstellungsplan enthält das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Sanktionen sowohl für den Fall, dass kein gültiger Gleichstellungsplan (oder ein nach § 6 a Abs. 1 LGG alternatives Planungsinstrument) besteht (§ 5 Abs. 8 LGG) als auch für den in der Berichtsbitte angesprochenen Fall des Nichterreichens der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes, d.h. nach dem Ende der Geltungsdauer, nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig (§ 5 Abs. 9 LGG). Insofern ist die Dienststelle verpflichtet, für jede entsprechende Personalmaßnahme, die einen Mann betrifft, die maßgeblichen Gründe aktenkundig zu machen. Zudem sind diese Gründe in den Beteiligungsverfahren gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat darzulegen und unterliegen deren Prüfung sowie dem Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 1 LGG. Fehlt die Begründung oder erscheint sie nicht schlüssig, kann sich die Personalentscheidung als rechtswidrig erweisen und somit auch als angreifbar in einem etwaigen Klageverfahren einer nicht berücksichtigten Frau.

Die Landesregierung wird im Zuge der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Weiterentwicklung des LGG in Bezug auf die paritätische Besetzung der Vorstände der landeseigenen Unternehmen sowie der paritätischen Gremienbesetzung auch weitere Änderungsbedarfe prüfen und dabei u.a. auch die hier in Rede stehenden Feststellungen des Genderreports einbeziehen.

Ausstattung der Arbeits- und Koordinationsstellen der Gender Studies

Im Jahr 2022 existierten im Bereich der Geschlechterforschung sechs Zentren sowie sechs Forschungs- und Arbeitsstellen in Nordrhein-Westfalen. Die Zentren sind als zentrale wissenschaftliche Einrichtungen zur Förderung der Geschlechterforschung an sechs Universitäten (Bochum, Bielefeld, Duisburg-Essen, Köln, Paderborn, Siegen) angesiedelt. Darüber hinaus forschen und lehren an fünf Hochschulen sechs disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen, die auf die Geschlechterforschung in einer Fachdisziplin fokussieren (Universität Bonn/Theologie, Deutsche Sporthochschule Köln/Sportwissenschaften, Universität Münster/Theologie und Europäische Geschlechterstudien, Universität Paderborn/Geschichte, TH Köln/Angewandte Sozialwissenschaften).

Die genannten Zentren und Arbeitsstellen erhalten aktuell seitens des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft keine direkte Förderung (z.B. im Rahmen strukturierter, auf die Geschlechterforschung fokussierender Programme). Der Wissenschaftsrat hat im

Jahr 2021 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland erarbeiten wird. Die Veröffentlichung des Gutachtens wird für das zweite Quartal 2023 erwartet. Den Ergebnissen dieser Begutachtung sollte aus Sicht des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft nicht vorgegriffen werden.

Frauenanteil an Beamtinnen und Beamten an den Hochschulen

Laut Gender-Report 2022 sind 91,3 % der Professorinnen und Professoren verbeamtet, wobei die Anteile von Frauen und Männern an den verbeamteten Professuren, abhängig von der Hochschulform, geringfügig voneinander abweichen. Im Vergleich zu den Professuren und zum Personal in Technik und Verwaltung erfolgen Verbeamtungen im Mittelbau hingegen deutlich seltener. Die große Mehrheit der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur, rund 42.300 Personen, ist nach Tarif beschäftigt, lediglich etwa 2.400 Personen sind verbeamtet (5,4 %). Rund ein Drittel von ihnen sind Frauen (35,9 %); ihr Anteil liegt damit etwas niedriger als in der gesamten Personalkategorie (43,4 %). Der Bericht geht nicht auf die Ursachen für diesen Befund ein.

Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften und die Universitäten sind grundsätzlich frei darin, ihr Personal im Rahmen eines Beamtenverhältnisses oder tarifvertraglich zu beschäftigen. Die Kunst- und Musikhochschulen des Landes sind im Gegensatz zu den Universitäten und HAW an die Planstellen im Haushaltsplan gebunden, können jedoch eigenständig Tarifstellen schaffen.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt unter Hochschulbeschäftigten

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das auch an den Hochschulen relevant ist.

Laut der Befragung im Gender Report haben alle Hochschulen, bis auf eine, Maßnahmen im Zuge der Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ergriffen. Die Hochschulen weiten ihre Angebote für Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten fortlaufend aus. So steht an der Fachhochschule Münster eine externe Fachanwältin zur Verfügung, die sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch den Betroffenen Beratung anbietet. Zudem arbeiten die Hochschulen mit Vertrauenspersonen oder speziellen Beauftragten in diesem Bereich. Die Maßnahmen der Hochschule setzen sich zusammen aus präventiven Maßnahmen, die insbesondere über bestehende Angebote informieren sowie Fortbildungen und Schulungen, die sich oftmals an die beratenden Personen in der Hochschulstruktur richten.