



Von der Vermutung zur Gewissheit

Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren in Niedersachsen

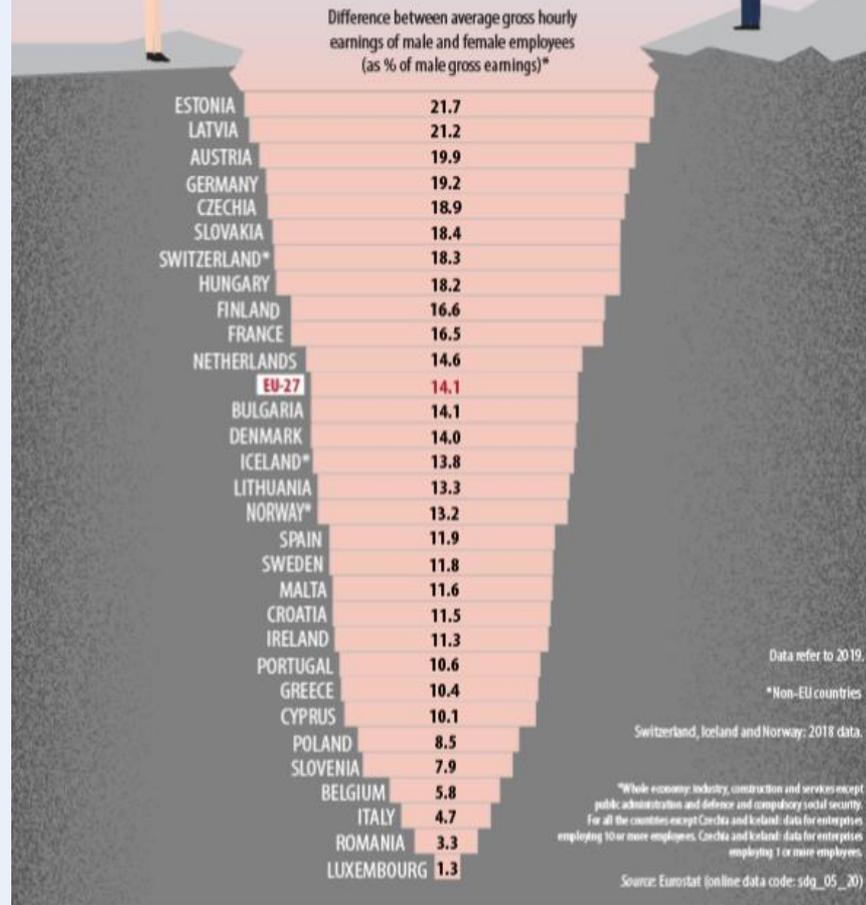
Ausgewählte Ergebnisse der Studie „Wie auf einem Basar“
im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

*Anke Burkhardt, Strategieworkshop 1 „Vom Wissen zum Handeln – Geschlechtergerechte
Berufungsverfahren“ der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“, 8.3.2022*





Gender pay gap: How much less do women earn than men?



ec.europa.eu/eurostat





Bericht der Bundesregierung zum Entgelttransparenzgesetz 2019

- Arbeitgeberbefragung: 65 % halten die Entgelt(un)gleichheit für ein Thema von untergeordneter Bedeutung, im öffentlichen Dienst sind es sogar 73%.
- Arbeitnehmerbefragung: 90% halten das Thema für wichtig.

Statistisches Bundesamt / WSI Verdiensterhebung 2017

„Insgesamt gilt für Frauen [...], dass sie auf den höheren beruflichen Positionen zwar einen höheren Verdienst erzielen, zugleich aber auch einen höheren Verdienstabstand gegenüber den Männern in vergleichbarer Position hinnehmen müssen.“

„Der Branchenvergleich zeigt zudem, dass der Verdienstabstand mit steigendem Frauenanteil in der Branche tendenziell höher ausfällt.“





Differenzierungskriterien der Vollerhebung

Einbezogen 1.900 Professorinnen und Professoren W2 und W3 in Vollzeit mit/ohne Leistungsbezüge nach § 3 und § 4

- Geschlecht
- Hochschulart (Uni ohne Med., Uni nur Med., KH, FH)
- Besoldungsgruppe (W2, W3)
- Fächergruppe
- Altersgruppe (Geburtsdatum - über/unter 50 Jahre)
- Leistungsbezüge nach Anlass (§ 3/ § 4),
- Leistungsbezüge nach Art (ruhehaltstfähig/nicht rgf.; unbefristet/befristet)





Zusatzerhebung

4 Universitäten, 2 Fachhochschulen

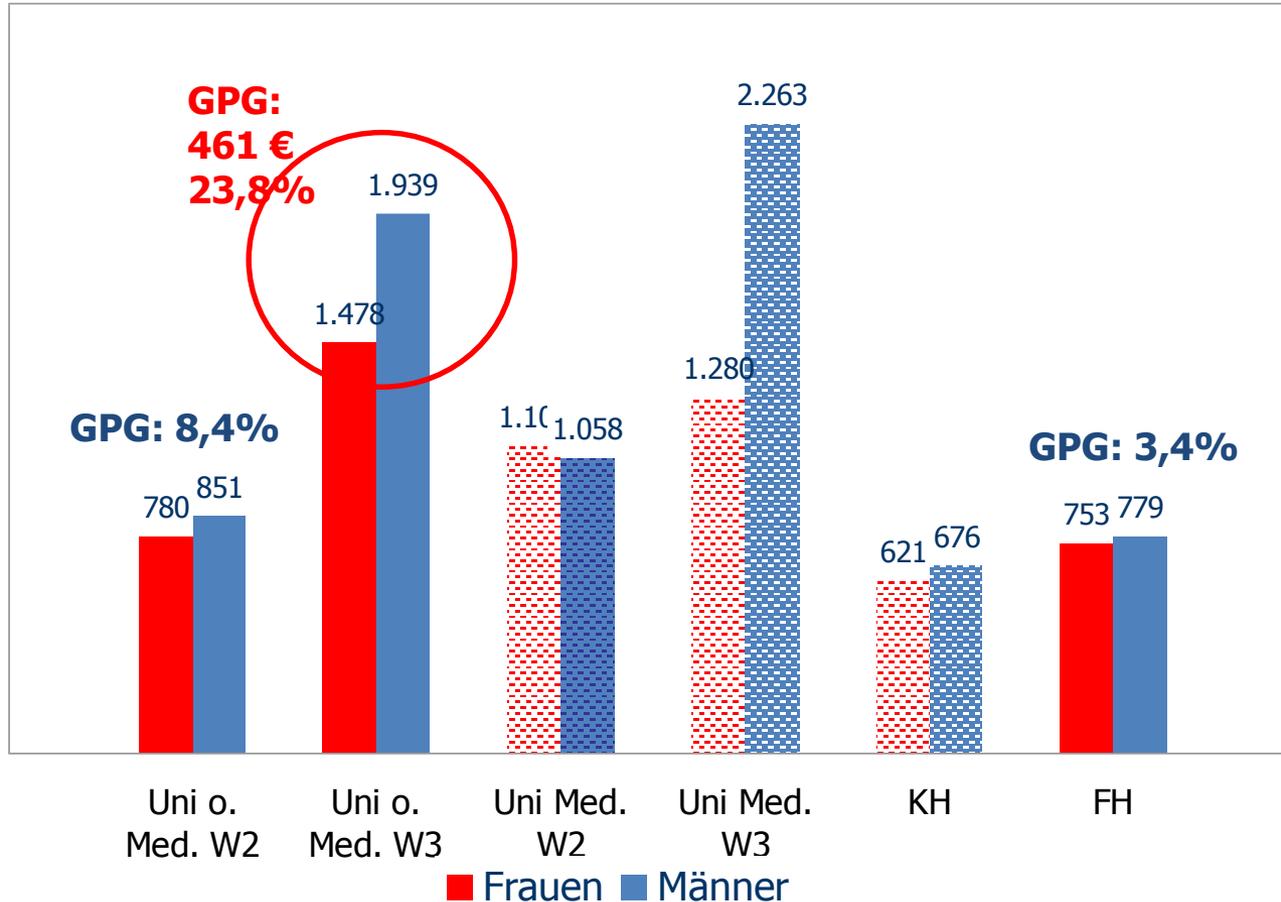
614 Professorinnen und Professoren, Berufung an der aktuellen Hochschule im Zeitraum 2006 bis 2016

- Alter bei Ersternennung in Deutschland (Erfahrungsdauer)
- Alter bei Ernennung an der derzeitigen Hochschule
- Anzahl der Rufe seit Ersternennung
- Anzahl der Bleibeverhandlungen an der derzeitigen Hochschule





Höhe der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in €)





Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen nach Hochschulart

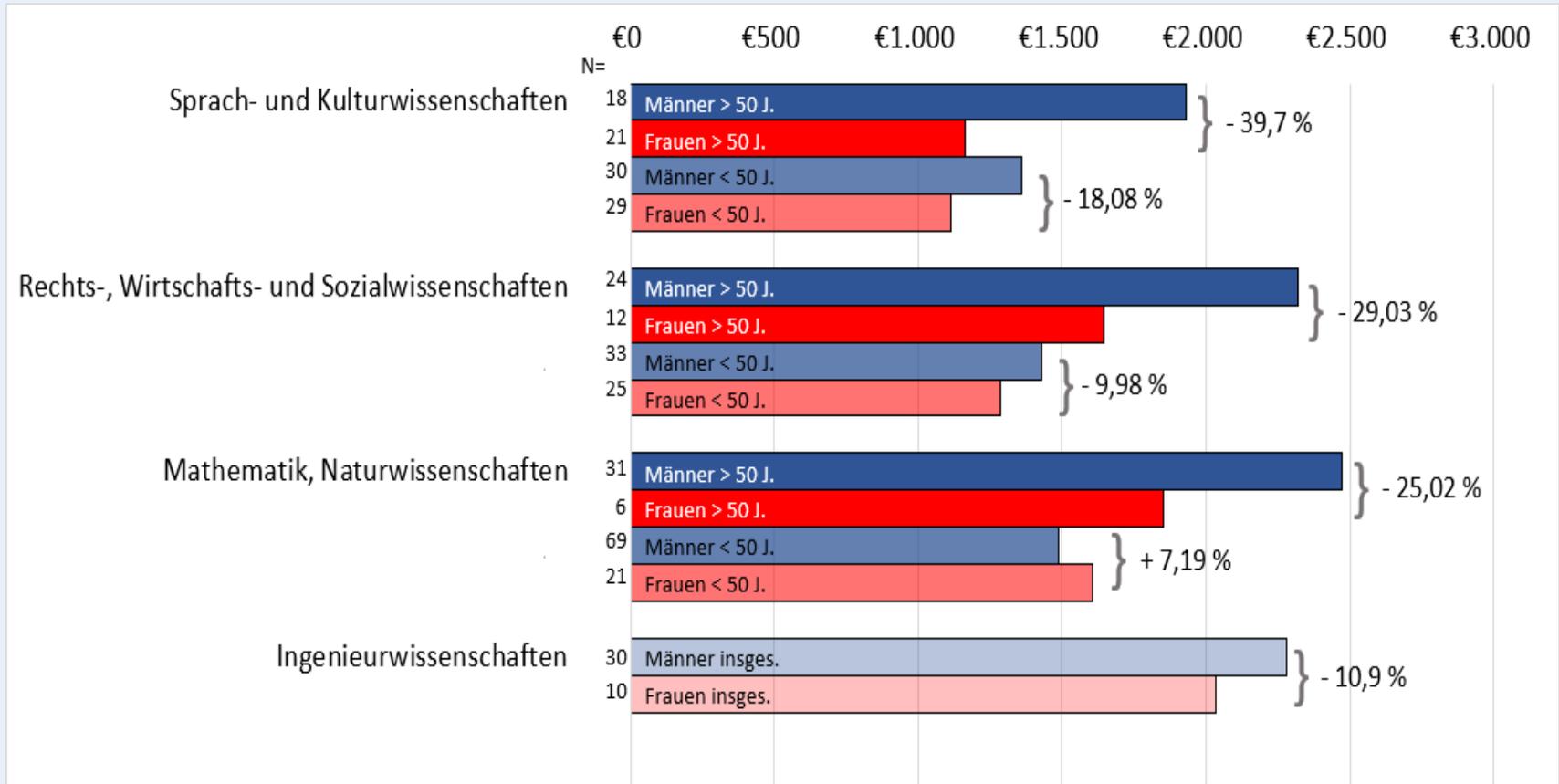
Hochschulart	In Euro	In %	Unter 50 Jahre
			Über 50 Jahre
Uni o. Med. W2	- 72	- 8,4	- 14,8
			+ 1,8
Uni o. Med. W3	- 461	- 23,8	- 8,7
			- 30,2
FH	- 27	- 3,4	- 8,0
			- 1,5

Quellen: GPG-Basiserhebung





Leistungsbezüge und GPG von W3-Prof. an Universitäten (o. Med.) nach ausgewählten Fächergruppen



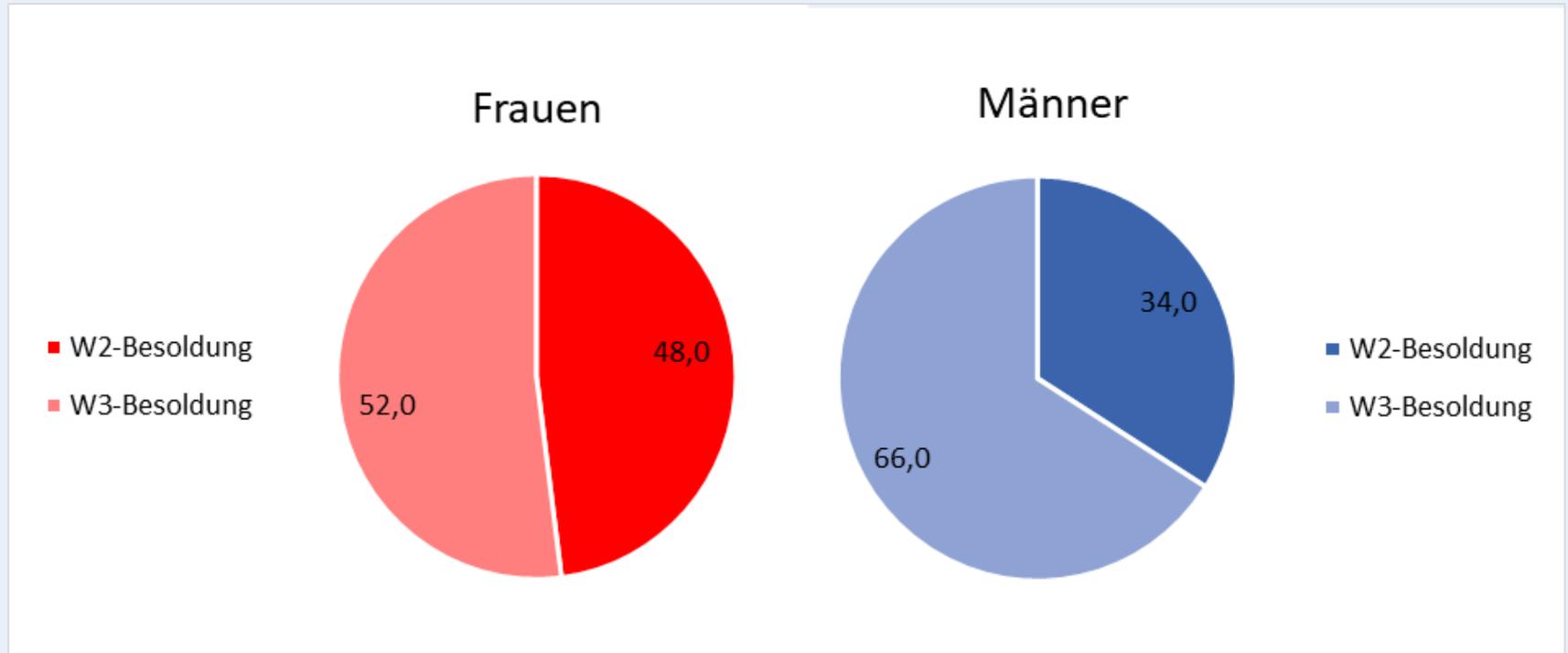
Quellen: GPG-Basiserhebung





Struktur nach Besoldungsgruppe und Geschlecht

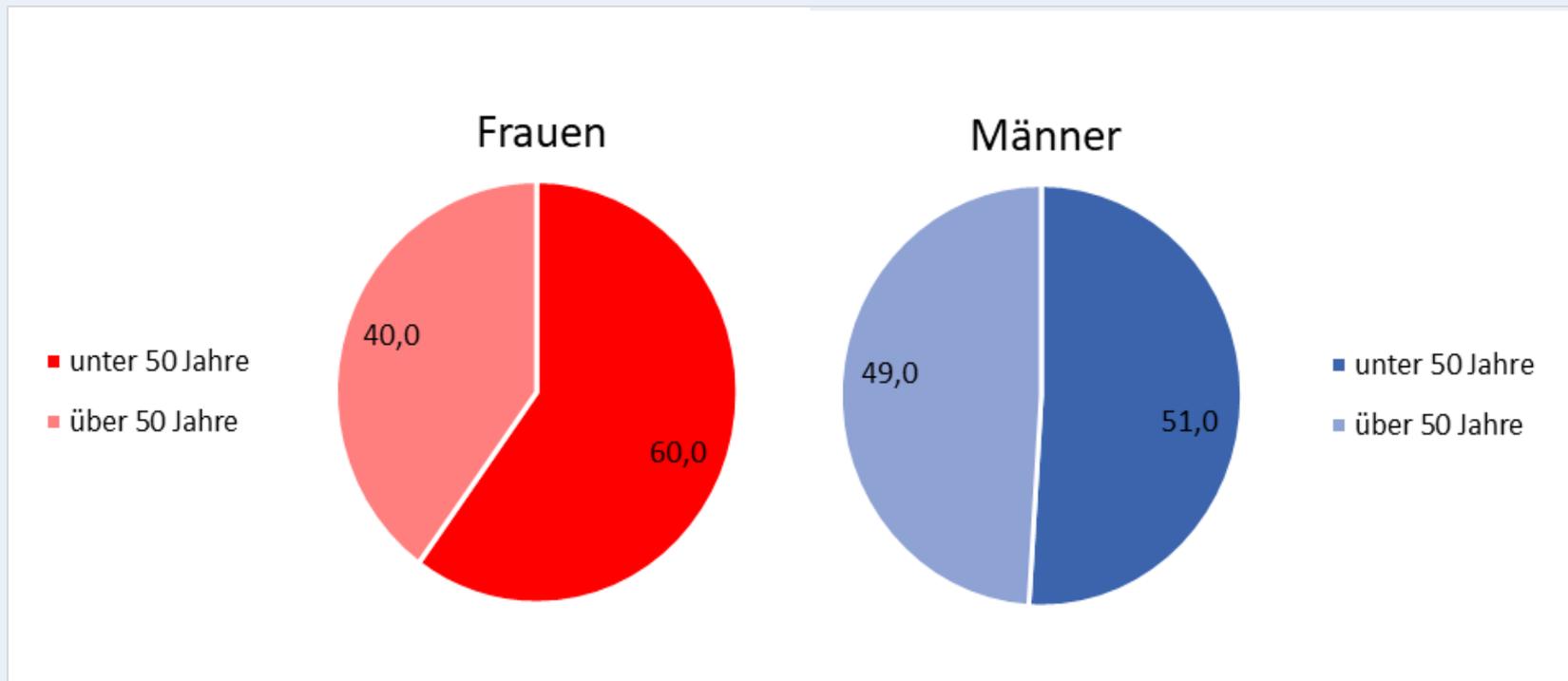
Universitäten ohne Medizin





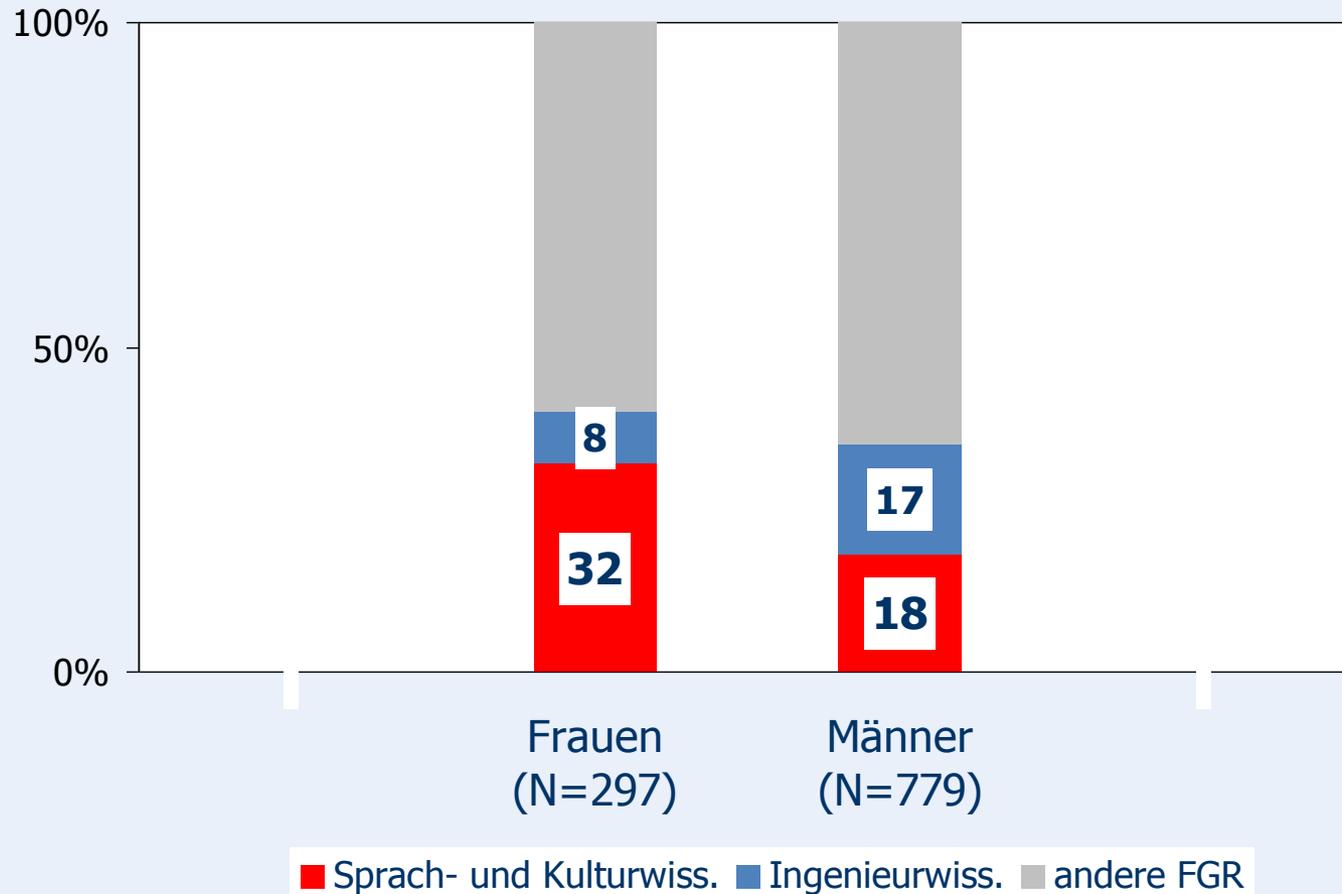
Struktur nach Altersgruppe und Geschlecht

Universitäten ohne Medizin





Anteil ausgewählter Fächergruppen bei Prof. an Universitäten (o. Med.) nach Geschlecht





Struktur der Leistungsbezüge nach Anlass (in %)

Hochschulart	Anteil § 3 Berufungs- und Bleibeverh.	Anteil § 4 besondere Leistungen
Uni o. Med. W2	77	23
Uni o. Med. W3	77	23
FH	37	63

Quellen: GPG-Basiserhebung

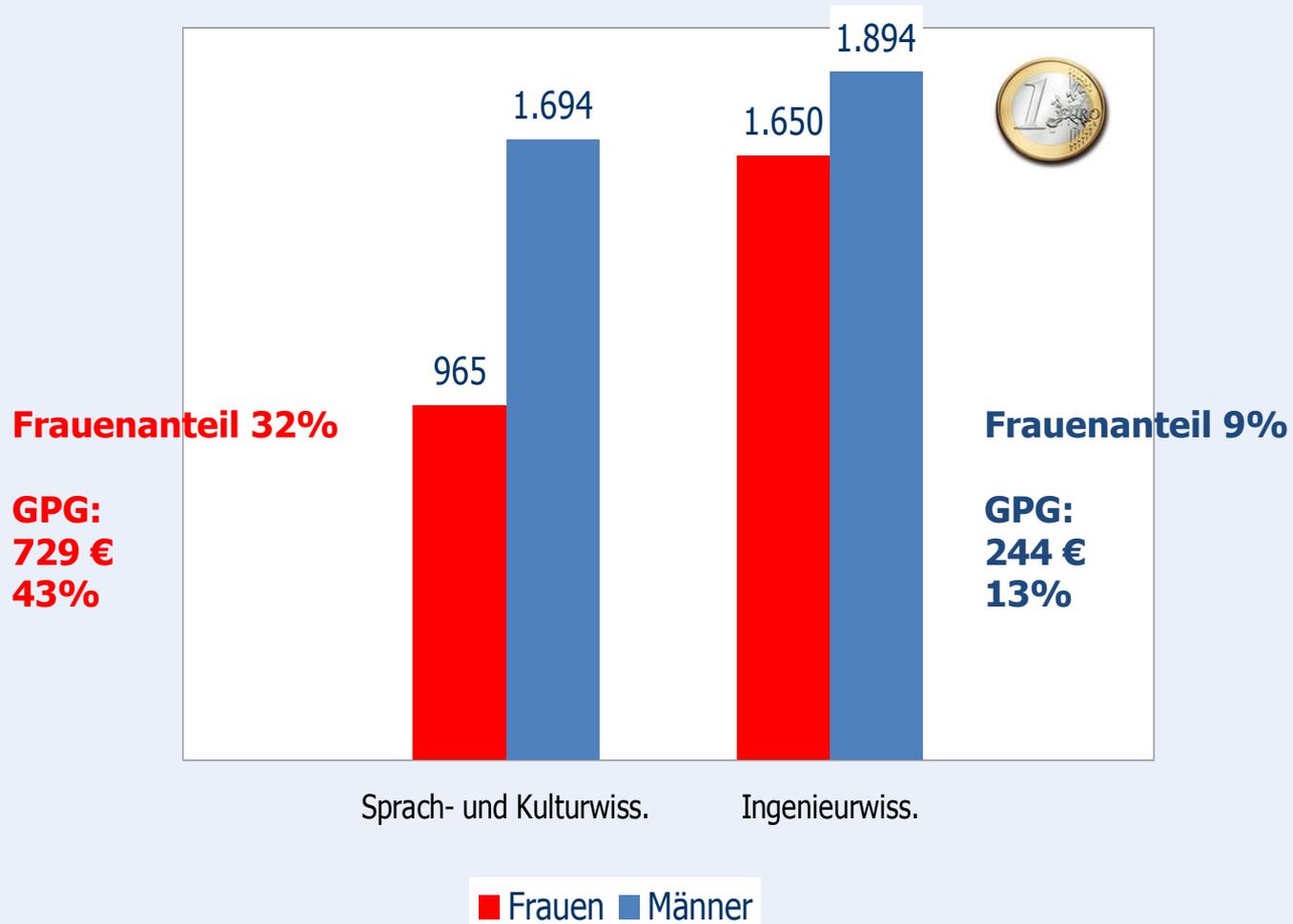


➤ Erklärungsansätze der Hochschulleitungen für GPG

- fachliche Segregation qua Geschlecht
 - Arbeitsmarkt: Bevorzugung männlich dominierter Fächer zur Sicherung Konkurrenzfähigkeit HS
 - ungleiche Geschlechterverteilung nach Besoldungsgruppen, spürbarer Gleichstellungsfortschritt erst in jüngster Zeit
 - „Relikte der Vergangenheit“: vom Ausgleich beim Übergang zur W-Besoldung profitieren vor allem Professoren
 - familiäre Situation: Mobilitätshindernisse bei Frauen
 - geringere Wechselaktivitäten von Frauen, seltener Bleibeverhandlungen
 - Nachteile von Frauen in Bezug auf Erfahrungswissen und Habitus
- 

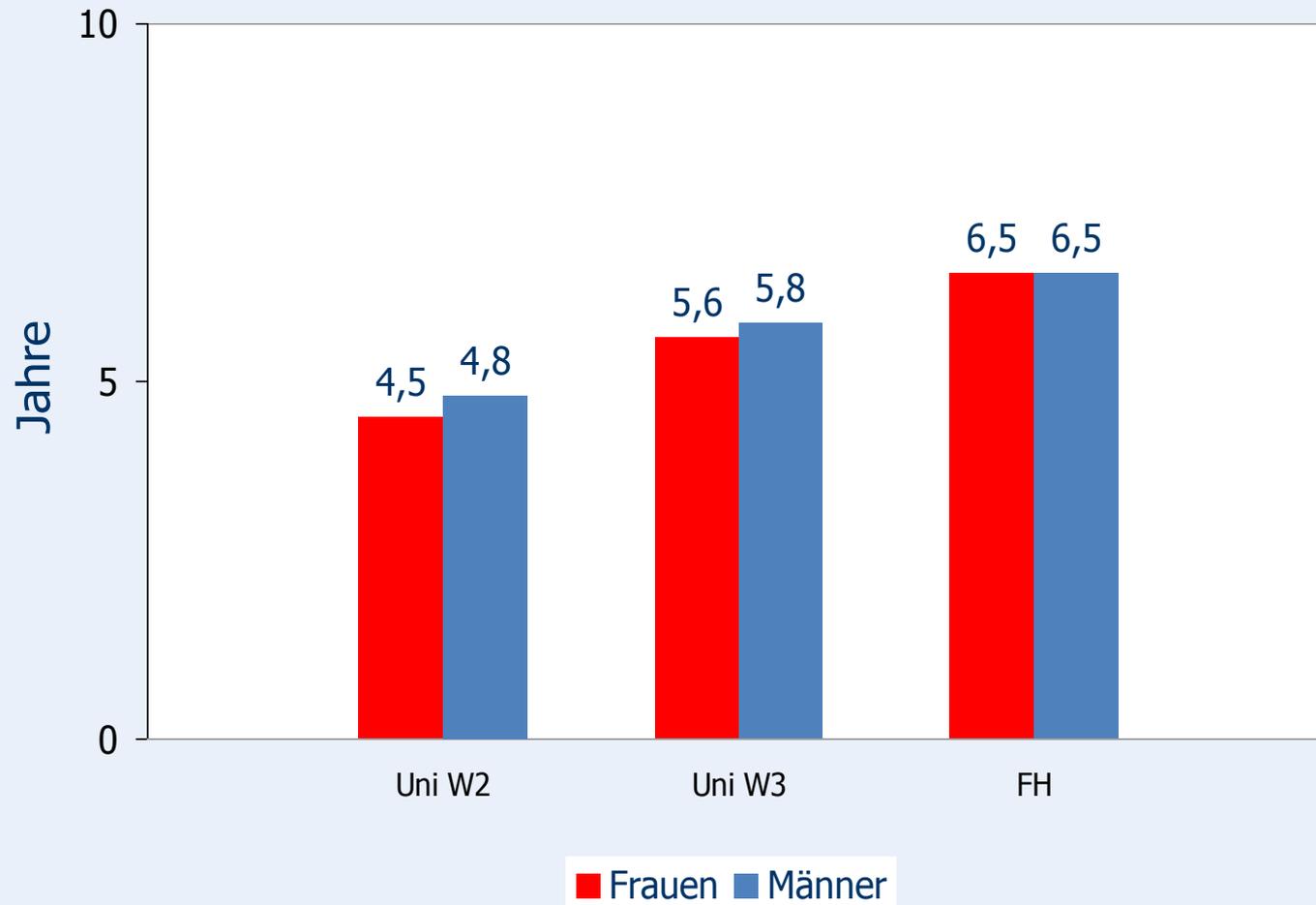


Höhe der Leistungsbezüge von W3-Prof. an vier ausgewählten Universitäten (o.Med.) nach Fächergruppe (SPK N=71, Ing. N = 34)

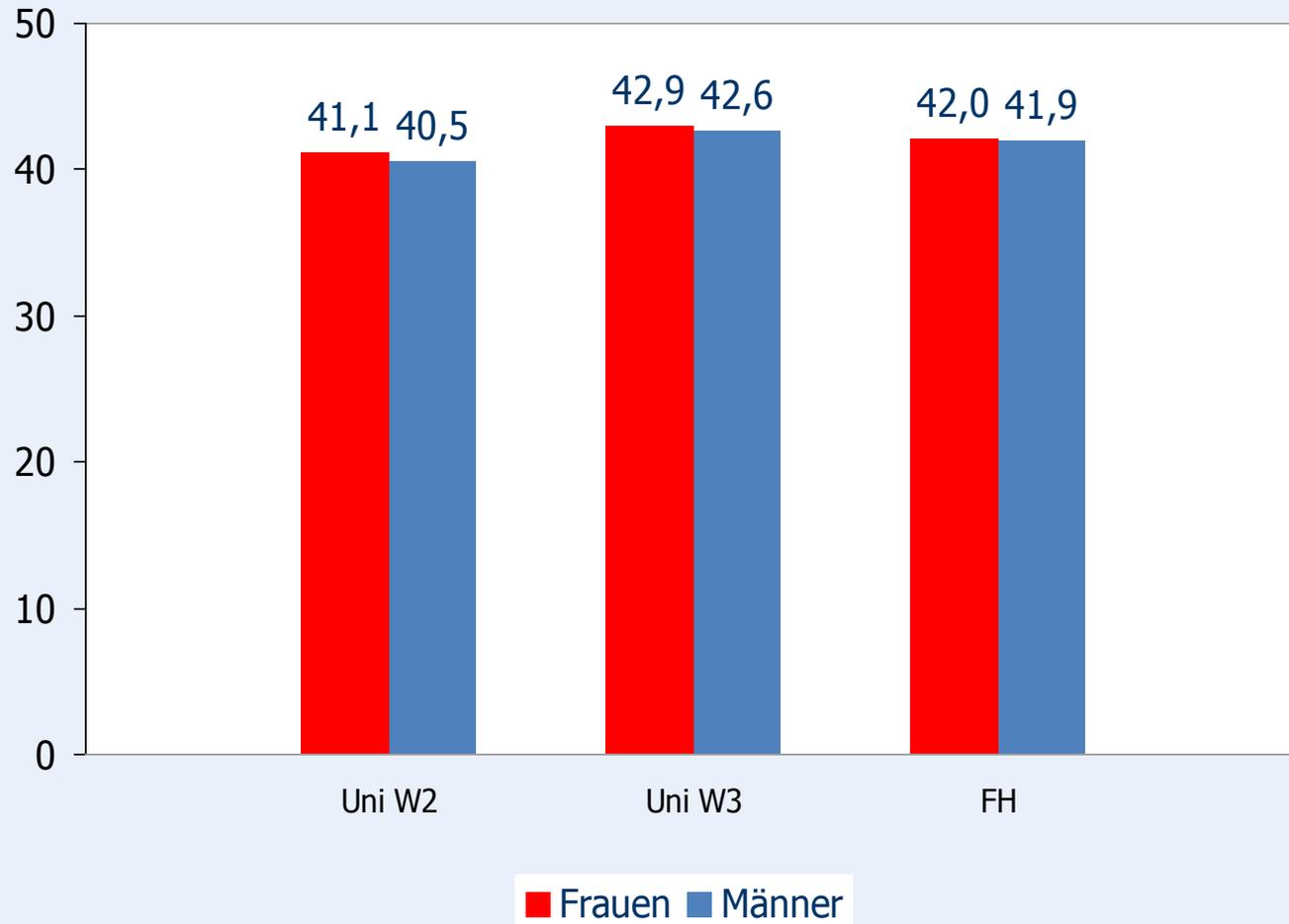




Durchschnittliche Erfahrungsdauer als Prof. (N=614)



Durchschnittliches Berufungsalter bei Ernennung an der aktuellen Hochschule (N=614)



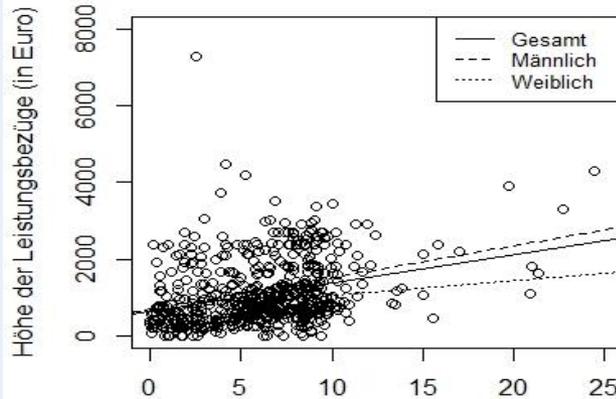
Hypothese

Je länger die Erfahrungsdauer als Professorin/Professor, desto höher fallen die Leistungsbezüge aus. Bei Professoren tritt dieser Effekt stärker zu Tage als bei Professorinnen.

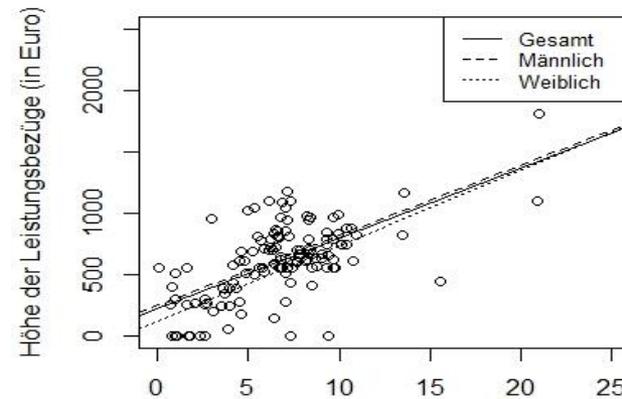
Befund

Bei Professoren ist ein Anstieg von durchschnittlich 83 Euro pro Erfahrungsjahr zu beobachten. Bei Professorinnen fällt der Anstieg mit 37 Euro noch nicht einmal halb so hoch aus. Der Unterschied ist bei W3-ProfessorInnen besonders ausgeprägt (Differenz 94 €).

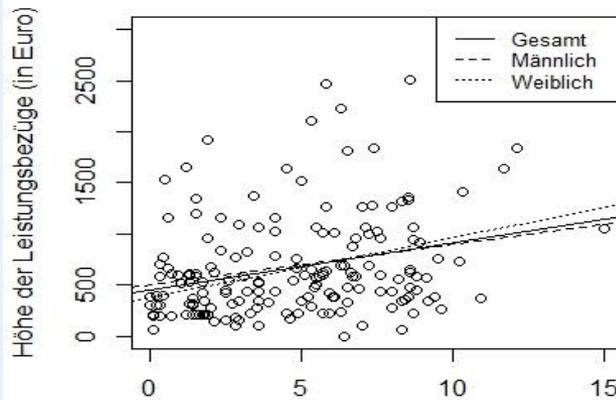
➤ Erfahrungsdauer seit Erstberufung in Deutschland und Höhe der Leistungsbezüge



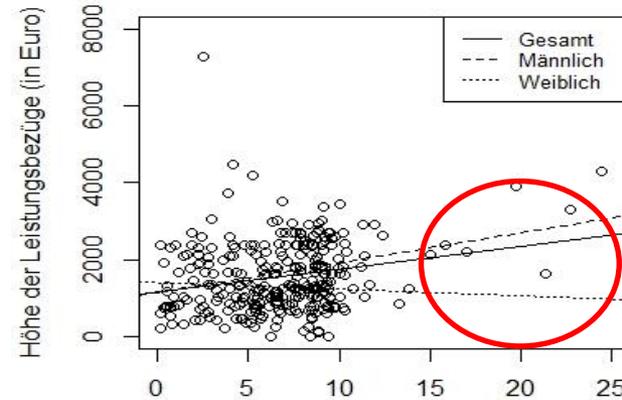
Erfahrungsdauer im Hochschulsystem (alle Hochschulen)



Erfahrungsdauer im Hochschulsystem (FH)



Erfahrungsdauer im Hochschulsystem (Uni W2)



Erfahrungsdauer im Hochschulsystem (Uni W3)



➤ Zusatzerhebung: 6 Hochschulen, Berufung 2006-2016

Hypothese

An der aktuellen Hochschule geführte Bleibeverhandlungen wirken sich positiv auf die Höhe der Leistungsbezüge aus. Männer gehen diesen Weg häufiger und profitieren stärker als Frauen.

Befund

- 11 % der Prof. haben Bleibeverhandlungen geführt. Frauen häufiger als Männer (13% vs. 10%). Jedoch hat kaum eine Frau mehr als eine Bleibeverhandlung geführt.
- Generell gilt, dass sich Bleibeverhandlungen in einer Erhöhung der Leistungsbezüge niederschlagen.
- Sowohl an Universitäten als auch an FH sowie bei W2- und W3-Prof. profitieren Männer im Durchschnitt erheblich stärker als Frauen.

Beispiel Universität W3-Prof.:

Männer pro Bleibeverhandlung Steigerung durchschnittlich 464 Euro,
Frauen 202 Euro.





Generell
Genderexpertise
einbinden

Aktive
Informationspolitik
der Hochschule

Rollenklischees und
Diskriminierung
bewusst machen
und abbauen

Möglichkeiten der Gegensteuerung

Überarbeitung
Richtlinien; Erweiterung
Leistungskatalog

Praxisnahe
Fördermaßnahmen
und Motivation von
Frauen im Vorfeld

Transparenz des
Verfahrens und der
Vergabe

Ausbau Forschung/
method. Weiterentw.

- landesweit
- hochschulspezifisch

Richtlinie für
Verfahrensgestaltung

Monitoring der
Vergabepraxis





Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf

Anke Burkhardt | Florian Harlandt
Jens-Heinrich Schäfer

„Wie auf einem Basar“
Berufungsverhandlungen und
Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen
an Hochschulen in Niedersachsen

Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für
Wissenschaft und Kultur

110

HoF-ARBEITSBERICHTE

