



LEUCOREA
Stiftung des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

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

Anke Burkhardt | Florian Harrlandt
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

Anke Burkhardt / Florian Harrlandt / Jens-Heinrich Schäfer unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner, Philipp Rediger: „**Wie auf einem Basar**“ **Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen** (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2019, 142 S. ISSN 1436-3550. ISBN 978-3-937573-70-0. On-line unter https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf

Gegenstand der Untersuchung im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) waren die Leistungsbezüge in der W-Besoldung der an staatlichen Hochschulen in Niedersachsen tätigen Professorinnen und Professoren. Auf Basis der von den Hochschulen bereitgestellten Daten für 2016 wurde ein flächendeckender Gender Pay Gap ermittelt, der sich mit wenigen Ausnahmen auf die verschiedenen Hochschularten, Fächergruppen, Besoldungsgruppen und Altersgruppen erstreckt. Besonders betroffen sind Universitäten. Der höchste Wert wurde mit 34,5 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften registriert. Außerdem erhalten Männer anteilig häufiger unbefristete/ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge. Eine vertiefende Analyse an ausgewählten Hochschulen ergab, dass Professoren von der Erfahrungsdauer, den erhaltenen Rufen und den geführten Bleibeverhandlungen gemessen am durchschnittlichen Anstieg der Leistungsbezüge deutlich stärker profitieren als Professorinnen. Neben der statistischen Analyse galt die besondere Aufmerksamkeit dem Wissensstand und dem Meinungsbild zu den Gründen für den Gender Pay Gap sowie den Möglichkeiten der Gegensteuerung. Dazu wurden Sondierungsgespräche mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten und leitfadengestützte Experteninterviews mit VertreterInnen der Hochschulleitungen geführt. Breiten Raum nahmen berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren ein. Sie lassen zum einen darauf schließen, dass Frauen und Männer dem Einkommen bei der Karriereplanung und in den Berufungsverhandlungen eine unterschiedliche Bedeutung beimessen. Zum anderen thematisieren Frauen in stärkerem Maße familiär bedingte Mobilitätseinschränkungen. Mehrheitlich wurde für eine erhöhte Transparenz der Vergabe von Leistungsbezügen plädiert.

The subject of the study commissioned by the Ministry of Science and Culture of Lower Saxony (MWK) was the performance bonuses of male and female professors working at higher educational state institutions in Lower Saxony. On the basis of the data provided by the higher educational institutions as for 2016, a comprehensive gender pay gap was determined. With a few exceptions the gender pay gap extends various types of higher educational institutions, subject groups, salary groups and age groups. Universities are particularly affected. The highest figure of 34,5 percent was achieved in the humanities. In addition, men are more likely to receive performance bonuses for an indefinite or pensionable period. An in-depth analysis at six higher education institutions showed that male professors benefit significantly more from length of experience, offered professorships and appointment negotiations measured against the average increase in benefit payments. In addition to statistical analysis, attention was paid to the level of knowledge and opinion on the reasons for gender pay gap and possibilities for counteracting. Exploratory talks were held with equal opportunities commissioners as well as guided expert interviews with representatives of the university management. A great deal of space was given to professional biographical interviews with female and male professors. On the one hand, they suggest that women and men attach different importance to income in career planning and appointment negotiations. On the other hand, women increasingly focus on family-related mobility restrictions. The majority pleaded for greater transparency in the awarding of benefits.



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
Kurzfassung	5
Niedersachsen im bundesweiten Vergleich unter gleichstellungspolitischer Perspektive (6). Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016 (7). Strukturmerkmale der Grundgesamtheit (7). Struktur und Umfang der Leistungsbezüge (8). Gender Pay Gap (8). Einfluss und Zusammenwirken ausgewählter Faktoren (10). Vergleich mit der Ersterhebung zum Gender Pay Gap 2013 (10). Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap 2016 an ausgewählten Hochschulen (10). Untersuchungs- design der qualitativen Untersuchung (12). Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen (13). Gründe für den Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen (14). Sondierungsgespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten (14). Experteninterviews mit Hochschulleitungen (15). Berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren (17). Meinungsbild zum Gender Pay Gap (17). Lösungsvorschläge und Handlungsoptionen (19). Resümee (22)	
1. Gleichstellungs- und hochschulpolitischer Kontext	25
2. Forschungsstand	30
3. Niedersachsen im bundesweiten Vergleich	35
3.1. Niedersachsen im Spiegel der Statistik.....	35
3.2. Niedersachsen im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	36
3.3. Beteiligung niedersächsischer Hochschulen am Professorinnenprogramm	37
4. Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen	39
Teil I: Quantitative Untersuchung	44
5. Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016 (Ko-Autorin: Judit Anacker)	44
5.1. Datenbasis	44
5.2. Analyse der Daten.....	46
5.2.1. Einbezogene Variablen.....	46
5.2.2. Struktur nach Hochschulart, Besoldungsgruppe, Altersgruppe und Geschlecht.....	48
5.2.3. Struktur und Höhe der Leistungsbezüge	51
5.2.4. Gender Pay Gap nach Hochschulart – Besoldungsgruppe, Altersgruppe und Fächergruppe	54
5.3. Vergleich mit der Ersterhebung zum Gender Pay Gap 2013	58
6. Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap 2016 an ausgewählten Hochschulen (Ko-Autor: Sven Preußner)	64
6.1. Datenbasis	64
6.2. Vergleich mit der Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016	65
6.3. Analyse der Daten.....	69
6.4. Hypothesentest	72

TEIL II: Qualitative Untersuchung	80
7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen (<i>Ko-Autor: Philipp Rediger</i>).....	82
7.1. Landesweite Regelungen	82
7.2. Regelungen der ausgewählten Hochschulen im Vergleich	83
7.2.1. Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen	84
7.2.2. Leistungsbezüge für besondere Leistungen.....	86
8. Anregungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	93
9. Stellungnahmen der Hochschulleitungen zum Gender Pay Gap	97
10. Leistungsbezüge und Gender Pay Gap aus Sicht von Professorinnen und Professoren	103
10.1. Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner.....	103
10.2. Soziodemografischer und berufsbiografischer Hintergrund	103
10.3. Teilnahmemotivation und Erwartungen.....	105
10.4. Vorbereitung auf Berufungsverhandlungen	106
10.5. Verhandlungsführung.....	108
10.6. Verhandlungsgegenstände und Prioritäten	111
10.7. Bleibeverhandlungen	114
10.8. Leistungsbezüge für besondere Leistungen	116
10.9. Transparenz des Vergabeverfahrens und der Leistungsbezüge	118
10.10. Gründe für Gender Pay Gap.....	121
10.11. Möglichkeiten der Gegensteuerung	128
Schlussbemerkung	131
Literaturverzeichnis.....	133
Verzeichnis der Übersichten.....	135
Anlagen	
Anlage I: Übersicht zu den Sondierungsgesprächen mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten (chronologisch).....	137
Anlage II: Übersicht zu den Interviews mit den Hochschulleitungen (chronologisch).....	137
Anlage III: Informationen zum Absender der schriftlichen Rückäußerungen (chronologisch)	138
Anlage IV: Übersicht zu den im Rahmen der Interviews von den Hochschulleitungen zur Verfügung gestellten Unterlagen	139
Anlage V: Interner Leitfaden für die Interviews mit Professorinnen und Professoren an ausgewählten Hochschulen	140

Abkürzungsverzeichnis

Agrar	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
BA	Bachelor	N	Anzahl der Personen
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz	NBesG	Niedersächsisches Besoldungsgesetz
befr.	Befristet	NHG	Niedersächsischen Hochschulgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	NHLeistBVO	Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete
D	Deutschland	NI	Niedersachsen
DLR	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt	nicht rgf.	nicht ruhegehaltstfähig
FH	Fachhochschule	Ostfalia	Ostfalia Wolfenbüttel/Wolfsburg/Salzgitter/Suderburg
GG	Grundgesamtheit	Pers.	Personen
HAWK	Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen	rgf.	Ruhegehaltstfähig
HBK	Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	RWS	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
HMTMH	Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	SPK	Sprach- und Kulturwissenschaften (neu: Geisteswissenschaften lt. Statistischem Bundesamt)
HoF	Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	TiHo	Tierärztliche Hochschule Hannover
HSEL	Hochschule Emden/Leer	TUBS	Technische Universität Braunschweig
HsH	Hochschule Hannover	TUCL	Technische Universität Clausthal
HSOS	Hochschule Osnabrück	TZ	Teilzeit
HSWOE	Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	UGÖ	Universität Göttingen (ohne UMG)
Ing.	Ingenieurwissenschaften	UHI	Universität Hildesheim
KH	Kunsthochschule	ULÜ	Universität Lüneburg
Kunst	Kunst, Kunstwissenschaften/Musik, Musikwissenschaften	UMG	Universitätsmedizin Göttingen
LB	Leistungsbezüge	unbefr.	Unbefristet
LHK	Landeshochschulkonferenz Niedersachsen	Uni ohne Med.	Universität ohne Universitätsmedizin (MHH&UMG)
LNHF	Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten	UOL	Universität Oldenburg
LUH	Universität Hannover	UOS	Universität Osnabrück
MA	Master	UVEC	Universität Vechta
Ma/Nat	Mathematik, Naturwissenschaften	Vetmed.	Veterinärmedizin
Med.	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	VZ	Vollzeit
Med.-HS	Medizinische Hochschulen		
MHH	Medizinische Hochschule Hannover		

Kurzfassung

Es ist statistisch vielfach belegt, dass in Deutschland ungeachtet langjähriger gleichstellungspolitischer Bemühungen nach wie vor Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) bestehen, die sich nicht allein aus Unterschieden in Bezug auf den Beschäftigungsumfang, die Dauer der Berufstätigkeit oder das Qualifikationsniveau erklären lassen. In Branchen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, fällt das Einkommensniveau im Durchschnitt geringer aus als in männlich dominierten Arbeitsmarktsegmenten. Hinzu kommen Benachteiligungen von Frauen durch berufsbiografische Brüche, familiär bedingte Einschränkungen der räumlichen und zeitlichen Verfügbarkeit, Vorurteile gegenüber der Führungsfähigkeit von Frauen und das Festhalten an Rollenklischees mit der Zuschreibung tradierter Fähigkeiten und Aufgaben.

Im Zusammenhang mit der Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes kommt die Bundesregierung aktuell zu dem Schluss, dass „die praktische Anwendung des Gebots, Frauen und Männern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist“ (BMFSJ 2019: 2): Die unbereinigte Entgeltlücke liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes noch immer bei 21 Prozent (Ost: 7 %/West: 22 %, basierend auf Erhebungen von 2018), die bereinigte Entgeltlücke bei sechs Prozent (basierend auf Erhebungen von 2014).

In wie weit der Gender Pay Gap (GPG) auch im öffentlichen Dienst in der höchstqualifizierten und leistungsmäßig hochselektiven Gruppe der Professorinnen und Professoren¹ eine Rolle spielt und welche Gründe dafür ausschlaggebend sind, war Gegenstand eines vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) beim Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) in Auftrag gegebenen Forschungsprojektes (Laufzeit 11/2017 bis 8/2019). Das Projekt wurde im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (MWK 2014) realisiert. Basierend auf dem 2013 abgeschlossenen Hochschulentwicklungsvertrag wurde 2014 die gemeinsam von den niedersächsischen Hochschulen, der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten und dem MWK getragene Initiative ins Leben gerufen. Sie konzentriert sich auf die drei Handlungsfelder „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“, „Geschlechtergerechte Führungskultur“ und „Geschlechtergerechte Beteiligungskultur“. Letzteres nimmt neben dem Themenkreis „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“ auch den Themenkreis „Gender Pay Gap“ in den Blick.

Niedersachsen ist das erste Bundesland, das eine landesweite Analyse zum Gender Pay Gap im Hochschulbereich an Hand einer flächendeckenden Erhebung der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren durchgeführt hat. Das Forschungskonzept der vorliegenden Studie setzt auf eine Kombination quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung.

Im Fokus der **statistischen Analyse** standen die Leistungsbezüge der an niedersächsischen Hochschulen tätigen verbeamteten Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W2 und W3.² Die Angaben wurden von den Hochschulen mit Stichtag 1.12.2016 bereitgestellt und vom MWK als anonymisierte Rohdaten an HoF Halle-Wittenberg weitergeleitet. Als Vorlage diente die vom MWK im Zusammenhang mit der Reform der Professorenbesoldung erstmals durchgeführte Analyse der Leistungsbezüge auf Basis von Angaben der Oberfinanzdirektion-Landesamt für Bezüge und Versorgung (OFD-LBV) Niedersachsen mit Stichtag 1.7.2013.

Vorgenommen wurde zum einen eine deskriptive Analyse zu Höhe und Struktur der Leistungsbezüge sowie zum Gender Pay Gap. Differenziert wurde nach Hochschulart (mit Konzentration auf

¹ Nachfolgend wird im Interesse der Lesbarkeit auch die Schreibweise ProfessorInnen verwendet, wenn Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen sind.

² In der vorliegenden Studie liegt der Schwerpunkt auf der vergleichenden Analyse von Frauen und Männern. Wir sind uns bewusst, dass die strikte binäre Trennung der Geschlechter die Lebensrealität vieler Menschen nicht gerecht wird. Wir bitten um Verständnis, dass die statistische und empirische Basis keine diesbezüglichen Aussagen zulässt.

Universitäten und Fachhochschulen), Besoldungsgruppe, Fächergruppe, Altersgruppe sowie Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie Leistungsbezügen für besondere Leistungen. Mittels bivariater Analysen und zweifaktorieller-sequenzieller Varianzanalyse wurde überprüft, ob der erfassten Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge haben und welche Effektstärke ihnen zuzuschreiben ist. Die Ergebnisse wurden im Mai 2018 auf einem vom MWK organisierten Workshop unter Teilnahme der Hochschulleitungen diskutiert. Im Anschluss wurden den Hochschulleitungen Einzelauswertungen mit den Ergebnissen für die jeweilige Hochschule zur Verfügung gestellt.

Ergänzend zu der landesweiten Erhebung wurden an sechs ausgewählten Hochschulen koordiniert durch das MWK Zusatzerhebungen zu denjenigen Professoren und Professorinnen durchgeführt, die zum o.g. Stichtag an der Hochschule beschäftigt waren und deren Berufung im Zeitraum 2006 bis 2016 stattgefunden hatte. Zusätzlich einbezogen wurden solche Angaben wie Alter bei Erstberufung, Alter bei Berufung an die derzeitige Hochschule, Anzahl der Rufe und Anzahl der geführten Bleibeverhandlungen.

Im Anschluss an die statistischen Analysen wurde die Vergabep Praxis einer **qualitativen Untersuchung** unterzogen. An den sechs ausgewählten Hochschulen wurden Sondierungsgespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten, leitfadengestützte Experteninterviews mit den Hochschulleitungen und berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren geführt. Das besondere Interesse galt dem Meinungsbild zu den Gründen für den festgestellten Gender Pay Gap und Vorschlägen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen.

Niedersachsen im bundesweiten Vergleich unter gleichstellungspolitischer Perspektive

Niedersachsen besetzte seit Jahren im bundesweiten Vergleich Spitzenpositionen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich. In vielen Positionen konnten spürbare Gleichstellungsfortschritte realisiert werden. Allerdings hat sich der Gleichstellungsvorsprung gegenüber dem Bundesdurchschnitt zum Teil verringert. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, dass andere Bundesländer aufgeholt haben. Zum anderen haben sich die Frauenanteile an niedersächsischen Hochschulen punktuell rückläufig entwickelt (z.B. bei MA-AbsolventInnen um knapp zwei Prozentpunkte im Vergleich 2010 und 2017) bzw. sind die prozentualen Steigerungen unterdurchschnittlich ausgefallen (z.B. bei JuniorprofessorInnen).

Die **Hochschulstatistik** macht deutlich, dass im Qualifizierungs- und Karriereverlauf auch in Niedersachsen weiterhin gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht. Der Frauenanteil liegt bei den StudienanfängerInnen und BA-AbsolventInnen 2017 zwar über und bei den Studierenden 2017/18 knapp unter 50 Prozent, jedoch in den sich anschließenden Qualifizierungs- und Karrierephasen zu meist deutlich darunter. Im Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt besitzt Niedersachsen in vielen Kategorien nach wie vor einen prozentualen Vorsprung (BA-AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen und W2-ProfessorInnen). In anderen Kategorien liegt die Frauenquote nur knapp über dem Bundesdurchschnitt (W3-ProfessorInnen). Auf Juniorprofessuren sind Frauen in Niedersachsen anteilig in geringerem Maße präsent als dies bundesweit der Fall ist, absolut ist jedoch bezogen auf Deutschland fast jede zehnte Juniorprofessorinnen an einer niedersächsischen Hochschule tätig (8,3 % 2017).

Dieser etwas widersprüchliche Eindruck verfestigt sich bei der Betrachtung des **Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten**. Niedersachsen befand sich von 2007 bis 2017 in keiner der Kategorien in einer Schlussgruppe, rutschte jedoch in der Gesamtwertung von 2013 bis 2017 aus der Spitzengruppe ins Mittelfeld ab. Ausschlaggebend dafür waren die Frauenanteile in den Indikatoren Steigerung des wissenschaftlichen Personals, Habilitationen und Studierende.

Als besonders positiv kann das bisherige Abschneiden im **Professorinnenprogramm** eingestuft werden. In der ersten Phase waren alle 20 niedersächsischen Hochschulen erfolgreich, in der zweiten Phase wurden die beteiligten 19 Hochschulen durchgängig positiv begutachtet. Eine Hochschule hatte auf die Antragstellung verzichtet. Im Vergleich mit den anderen Bundesländern schneidet Niedersachsen damit sehr gut ab. Das Professorinnenprogramm stößt bei den niedersächsischen Hochschulen weiterhin auf großes Interesse. An der dritten Phase des Professorinnen-

programms wurden im ersten Call sechs Hochschulen positiv begutachtet. Zum zweiten Call reichten 12 niedersächsische Hochschulen gleichstellungspolitische Dokumente ein. Die positiven Bewertungsergebnisse werden im Herbst 2019 veröffentlicht.

Die Wirkung des Professorinnenprogramms geht über die Berufung von Frauen hinaus. Die Hochschulen müssen Gleichstellungs- bzw. Gleichstellungszukunftskonzepte vorlegen und auch über deren Umsetzung berichten, um die Förderung zu erhalten. Das Programm trägt dazu bei, dass dem Thema Gleichstellung an den Hochschulen verstärkt und über die Förderperiode hinausgehend Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Aus den Sondierungsgesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Interviews mit den Hochschulleitungen geht hervor, dass die niedersächsischen Hochschulen vielfältige Anstrengungen unternehmen, um den Frauenanteil in den verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierephasen zu erhöhen. Gleichstellungspolitische Ziele haben Einzug in die zentralen Dokumente der Hochschulen gefunden (Leitbilder, Grundordnungen, Hochschulentwicklungspläne). In den Gleichstellungs(rahmen)plänen/-konzepten ist ein breites Spektrum an konkreten Vorhaben und Maßnahmen ausgewiesen. Nicht zuletzt stehen Gleichstellungsthemen regelmäßig auf der Tagesordnung von Hochschulleitungen und Entscheidungsgremien.

Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016

Die quantitative Analyse umfasste 1.900 der am Stichtag 1.12.2016 an staatlichen niedersächsischen Hochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) in Vollzeit tätigen und verbeamteten Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3 mit und ohne Leistungsbezüge. Letztere waren mit drei Prozent der Grundgesamtheit ohne nennenswerte Bedeutung. Der Datensatz wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) auf Basis der personalisierten Meldungen der Hochschulen anonymisiert zur Verfügung gestellt (GPG-Basiserhebung). In die Analyse wurden 70,7 Prozent der gesamten Professorenschaft (einschließlich der Besoldungsgruppen C3 und C4, Voll- und Teilzeit) einbezogen. Die Angaben stammen von 10 Universitäten ohne Medizin, zwei hochschulmedizinischen Einrichtungen, zwei Kunsthochschulen und sechs Fachhochschulen. Der Frauenanteil lag insgesamt bei 25,3 Prozent. Das Hauptaugenmerk galt der Situation an Universitäten ohne Medizin sowie Fachhochschulen, an denen 56,6 bzw. 37,2 Prozent der Grundgesamtheit beschäftigt waren.

Strukturmerkmale der Grundgesamtheit

Ermittelt wurde eine Reihe von geschlechtsspezifischen Strukturunterschieden, die neben der Hochschulart Einfluss auf die Höhe und die Art der Leistungsbezüge und damit auf den Gender Pay Gap haben. Das betrifft die Besoldungsgruppe, die Fächergruppe und die Altersgruppe.

Besoldungsgruppe

An Universitäten ohne Medizin verteilen sich die Frauen annähernd gleichgewichtig auf die Besoldungsgruppen W2 und W3. Von den Männern sind zwei Drittel auf W3-Professuren tätig.

Fächergruppe

An **Universitäten ohne Medizin** sind die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften bezogen auf die Anzahl der dort tätigen Professorinnen und Professoren am stärksten vertreten. Der Frauenanteil fällt in den Sprach- und Kulturwissenschaften am größten aus (40,7 %), gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (32,5 %) und Mathematik, Naturwissenschaften (19,1 %). Der geringste Anteil ist in den Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen (14,8 %).

An **Fachhochschulen** dominieren die beiden Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Auch hier unterscheiden sich die Frauenanteile deutlich. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stellen Frauen über ein Viertel (28,5 %), in den Ingenieurwissenschaften dagegen nur ein Zehntel der Professorenschaft (9,9 %).

Altersgruppe

Sieht man sich die Professorinnen und Professoren gesondert an, so fällt auf, dass an **Universitäten ohne Medizin** bei Frauen die Altersgruppe unter 50 Jahre stärker vertreten ist als die Altersgruppe über 50 Jahre (59,9 % vs. 40,1 %). In beiden Besoldungsgruppen gehören sie mehrheitlich der jüngeren Altersgruppe an. Bei Männern ist der Anteil der beiden Altersgruppen insgesamt ausgewogen (51,0 % vs. 49,0 %). Die über 50jährigen Professoren gehören mehrheitlich der Besoldungsgruppe W3 an.

An **Fachhochschulen** stimmen die Anteile der Altersgruppen bei Professorinnen und Professoren überein. Die Struktur ist relativ ausgeglichen (Frauen: 44,5 % unter 50 vs. 55,5 % über 50 Jahre; Männer: 45,3 % unter 50 vs. 54,7 % über 50 Jahre).

Struktur und Umfang der Leistungsbezüge

Untersucht wurden Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nach §3 und Leistungsbezüge für besondere Leistungen nach §4 der Niedersächsischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (NHLeistBVO). Funktionszulagen nach §5 blieben unberücksichtigt. Differenziert wurde nach befristeten und unbefristeten sowie ruhegehaltstfähigen und nicht-ruhegehaltstfähigen Leistungsbezügen.

An **Universitäten ohne Medizin** überwiegen in beiden Besoldungsgruppen die Leistungsbezüge aus Bleibe- und Berufungsverhandlungen (§3). Sie machen über drei Viertel der Leistungsbezüge insgesamt aus. Nur ein Viertel der Mittel wird für Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§4) aufgewendet. In der Besoldungsgruppe W2 sind in Bezug auf die Verteilung der Leistungsbezüge nach §3 und §4 keine gravierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellbar. In der Besoldungsgruppe W3 zeichnen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen ab: Leistungsbezüge aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3) spielen bei Frauen anteilig eine größere Rolle als bei Männern. Der Anteil der Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§4) fällt bei Professorinnen kleiner aus als bei Professoren.

An **Fachhochschulen stehen** die Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§4) im Vordergrund. Sie nehmen einen Anteil von fast zwei Dritteln der Leistungsbezüge ein. Professorinnen und Professoren weisen ähnliche Werte auf.

Bezogen auf die durchschnittliche **Höhe der Leistungsbezüge** stehen an Universitäten ohne Medizin unbefristete/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3) an erster Stelle. Gleichzeitig ist die Anzahl dieser Leistungsbezüge am größten. Männer weisen hier erheblich höhere Leistungsbezüge auf als Frauen (1.328,81 Euro vs. 888,96 Euro). Von Bedeutung sind des weiteren unbefristete/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§4). In diesem Fall sind Frauen gegenüber Männern etwas im Vorteil (1.065,79 Euro vs. 992,71 Euro).

An Fachhochschulen werden generell geringere Leistungsbezüge gewährt als an Universitäten. Die höchsten Beträge werden bei unbefristeten/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§4) erreicht. Das ist mit Abstand die häufigste Art der Leistungsbezüge. Frauen (610,18 Euro) und Männer (579,79 Euro) sind annähernd gleichgestellt. Von der Häufigkeit her folgen unbefristete/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nach §4. Hier sind Männer gegenüber Frauen im Vorteil (404,35 Euro vs. 304,61 Euro).

Fasst man die **unbefristeten/ruhegehaltstfähigen Leistungsbezüge** nach §3 und §4 zusammen, ergibt sich folgendes Bild: An Universitäten ohne Medizin erreicht der Anteil bei Professoren in beiden Besoldungsgruppen einen höheren Wert als bei Professorinnen. An Fachhochschulen nehmen diese Leistungsbezüge bei Frauen einen etwas größeren Anteil auf.

Gender Pay Gap

Mit **Gender Pay Gap** wird nachfolgend die Differenz der Höhe der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge im Vergleich von Professorinnen und Professoren bezeichnet. Die Differenz kann monetär in Euro oder anteilig in Prozent ausgedrückt werden. Da erstens Personengruppen gegen-

übergestellt werden, die sich in Bezug auf Qualifikationsniveau (Hochschulabschluss, i.d.R. Promotion), Berufsbereich (Hochschulen), Tätigkeitsprofil (Professur), Beschäftigtenstatus (Beamtenstatus) gleichen und zweitens nur Vollzeitbeschäftigte in die Analyse einbezogen wurden, handelt es sich um einen bereinigten Gender Pay Gap. Angesichts der fast durchgängigen Benachteiligung von Frauen findet der Begriff ausschließlich dann Anwendung, wenn eine Differenz zu Ungunsten von Frauen festgestellt wurde.

Der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen stellt ein generelles Phänomen dar, das sich auf den gesamten Hochschulbereich erstreckt. Es gibt jedoch erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Höhe des Gender Pay Gaps sowohl zwischen den Hochschularten als auch innerhalb der Hochschularten zwischen Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass Universitäten mit und ohne Medizin am stärksten betroffen sind und dabei vor allem W3-ProfessorInnen, die Altersgruppe über 50 Jahre und die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften.

An **Universitäten ohne Medizin** zeichnet sich ein flächendeckender Gender Pay Gap (27,0 % bzw. 423,09 Euro) ab, der sich mit wenigen Ausnahmen auf sämtliche Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen erstreckt. Unterschiede betreffen lediglich die Besoldungsgruppe W2. In der Besoldungsgruppe W3 sind Frauen fast durchgängig schlechter gestellt als Männer. Bei W3-ProfessorInnen (23,8 % bzw. 461,02 Euro) fällt der Gender Pay Gap im Durchschnitt zweieinhalbmal so hoch aus wie bei W2-ProfessorInnen (8,4 % bzw. 71,69 Euro).

In den Sprach- und Kulturwissenschaften beträgt der Gender Pay Gap 34,5 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften 27,4 Prozent, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 24,4 Prozent sowie in Mathematik, Naturwissenschaften 17,6 Prozent. Die Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen der Professorinnenanteil bezogen auf die Grundgesamtheit der GPG-Basiserhebung deutlich über dem Durchschnitt liegt (40,7 % vs. 27,6 %) und in denen die größte Gruppe der Professorinnen tätig ist (31,6 %), weist somit den höchsten prozentualen Gender Pay Gap im Vergleich der Fächergruppen auf.

Bezogen auf die Altersgruppen ist der Gender Pay Gap in der Altersgruppe über 50 Jahren und auf W3-Professuren am höchsten (30,2 %). In der Altersgruppe unter 50 Jahren beträgt er in dieser Besoldungsgruppe lediglich 8,7 Prozent. In der Besoldungsgruppe W2 wurde nur für die Altersgruppe unter 50 Jahre ein Gender Pay Gap festgestellt (14,8 %).

Für **Fachhochschulen** wurde zwar ein Gender Pay Gap berechnet, doch liegt er im unteren einstelligen Bereich (3,4 % bzw. 26,67 Euro). Für die Altersgruppe unter 50 Jahren wurden höhere Werte ermittelt als für die Altersgruppe über 50 Jahren (8,0 % vs. 1,5 %). Bezogen auf die Fächergruppen ergibt sich ein sehr heterogenes Bild. Es gibt Fächergruppen, in denen Frauen höhere Leistungsbezüge bekommen als Männer (z.B. Mathematik, Naturwissenschaften) und Fächergruppen mit einem überdurchschnittlichen Gender Pay Gap (z.B. Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften).

Bezogen auf die niedersächsische Hochschullandschaft ist davon auszugehen, dass sich der hochschulpolitische Handlungsbedarf auf die Universitäten ohne Medizin konzentrieren wird, da an ihnen über die Hälfte der einbezogenen Professorinnen und Professoren tätig ist (56,6 %) und der berechnete Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen erheblich höher ausfällt als an Fachhochschulen (27,0 % vs. 3,4 %).

Zusammenfassend lassen sich in Bezug auf den Zusammenhang von Strukturmerkmalen und Gender Pay Gap folgende begründete Aussagen treffen:

- Der Anteil von Frauen in der Besoldungsgruppe W3 fällt geringer aus als der vergleichbare Anteil bei Männern. Da die Leistungsbezüge in der Besoldungsgruppe W3 mehr als doppelt so hoch sind wie in der Besoldungsgruppe W2, stellt die unterschiedliche Struktur nach Besoldungsgruppen einen der Hauptgründe für die finanzielle Benachteiligung von Frauen dar.
- Frauen sind in den Fächergruppen überdurchschnittlich vertreten, in denen relativ geringe Leistungsbezüge gezahlt werden bzw. in den Fächergruppen mit besonders hohen Leistungsbezügen unterrepräsentiert. Bei Männern ergibt sich das umgekehrte Bild. Die fachliche Segregation qua Geschlecht ist mitentscheidend für den ermittelten Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen auf der Ebene der Hochschule.

- Frauen in der Altersgruppe über 50 Jahre sind in der Minderheit. Von den Männern gehört dagegen die Hälfte dieser Altersgruppe an. Da hier im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge gezahlt werden als in der Altersgruppe unter 50 Jahre, sind Frauen altersbedingt benachteiligt.

Einfluss und Zusammenwirken ausgewählter Faktoren

Ergänzend zur deskriptiven statistischen Analyse wurden für Universitäten ohne Medizin die Einflusskraft ausgewählter Faktoren auf die Höhe der Gesamtleistungsbezüge sowie deren Zusammenwirken untersucht. An Hand einer bivariaten Analyse wurde ermittelt, dass die Faktoren Geschlecht, Besoldungsgruppe und Altersgruppe jeweils einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge haben. Differenziert nach Geschlecht kann festgestellt werden, dass übereinstimmend die Besoldungsgruppe die stärksten Effekte auslöst, gefolgt von der Altersgruppe. Dabei ist in beiden Fällen der Effekt bei Männern größer als bei Frauen. Da das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge hat, jedoch nicht ausgeschlossen werden kann, dass weitere Faktoren diesen Einfluss bedingen, wurde eine zweifaktoriellen-sequenziellen Varianzanalyse durchgeführt. Mit dieser wurde untersucht, welche weiteren der o.g. Faktoren in Kombination mit dem Geschlecht einen Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge haben. Dabei konnte kein Interaktionseffekt festgestellt werden. Das Geschlecht übt somit unabhängig von den anderen untersuchten Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Gesamtleistungsbezüge aus.

Vergleich mit der Ersterhebung zum Gender Pay Gap 2013

2016 hat das MWK erstmals Ergebnisse einer Analyse des Gender Pay Gaps bei den Leistungsbezügen mit Stichtag 1.7.2013 (GPG-Ersterhebung) vorgelegt. Die GPG-Ersterhebung 2013 hat in wesentlichen Punkten als Vorlage für die Erhebung und Auswertung der Daten aus der GPG-Basiserhebung 2016 gedient. Unterschiede gibt es in Bezug auf den in die Berechnung des Gender Pay Gaps einbezogenen Personenkreis und die Gliederung nach Hochschularten. Angesichts der methodischen Besonderheiten sind die Befunde auf Basis dieser beiden Datensätze nicht direkt vergleichbar. Es scheint trotzdem gerechtfertigt, sie zur Gewinnung eines Eindrucks der Entwicklung heranzuziehen.

Die **Verteilung der Leistungsbezüge** nach §3 (Berufungs- und Bleibeverhandlungen) und §4 (besondere Leistungen) stimmt in beiden Erhebungen weitgehend überein. An Universitäten dominieren Leistungsbezüge nach §3. An Fachhochschulen überwiegen Leistungsbezüge nach §4.

Ähnlichkeiten zeigen sich auch in Bezug auf **Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge**. Unbefristete/ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge sind durchgehend (Hochschularten, Fächergruppen, Frauen und Männer betreffend) anteilig deutlich stärker vertreten als befristete/nicht-ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge. Eine Benachteiligung von Frauen in der Form, dass sie anteilig seltener unbefristete/ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge erhalten, zeigt sich am stärksten an Universitäten in der Besoldungsgruppe W3. Allerdings hat sich der Unterschied im Vergleich von 2013 und 2016 verringert.

Auch wenn ein direkter Vergleich auf Grund unterschiedlicher methodischer Vorgehensweisen nicht möglich ist, kann festgestellt werden, dass der Gender Pay Gap in beiden Untersuchungen Ähnlichkeiten in Bezug auf Höhe und Struktur aufweist.

Übereinstimmend geht aus beiden Erhebungen hervor, dass der Gender Pay Gap an Universitäten wesentlich höher ausfällt als an Fachhochschulen. An Universitäten ist die Besoldungsgruppe W3 besonders betroffen. Der höchste Gender Pay Gap wurde jeweils bei den W3-ProfessorInnen in der Altersgruppe über 50 Jahre ermittelt.

Durchgängig liegen die Werte der GPG-Ersterhebung 2013 etwas über denen der GPG-Basiserhebung 2016.

Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap 2016 an ausgewählten Hochschulen

Um weiteren Aufschluss über potentielle Gründe für den Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen zu erhalten, wurde ergänzend zur GPG-Basiserhebung an sechs ausgewählten Hochschulen (4 Universitäten ohne Medizin, 2 Fachhochschulen) eine Zusatzerhebung zu den dort tätigen W2- und

W3-Professorinnen und -Professoren durchgeführt (GPG-Zusatzerhebung). Im Interesse eines besseren Einblicks in die aktuelle Situation wurden nur die Berufungen berücksichtigt, die innerhalb des Zeitraums 1.12.2006–1.12.2016 an den Hochschulen erfolgt sind. Der Datensatz umfasst 614 Professorinnen und Professoren, darunter 482 Personen an Universitäten und 132 Personen an Fachhochschulen. Zu den zusätzlich erhobenen Merkmalen zählen das Alter bei Ersternennung, das Alter bei der Ernennung an der derzeitigen Hochschule, die Anzahl der Rufe seit der Ersternennung in Deutschland und die Anzahl der Bleibeverhandlungen seit Ernennung an der derzeitigen Hochschule.

Der **Gender Pay Gap** fällt in der GPG-Zusatzerhebung für Universitäten ohne Medizin sehr ähnlich aus wie in der GPG-Basiserhebung, und zwar sowohl W2- als auch W3-ProfessorInnen betreffend. Da in der Zusatzerhebung nur die Berufungen im Zeitraum von 2006 bis 2016 berücksichtigt wurden, widerlegt dieser Befund die Vermutung der Hochschulleitungen, dass „Relikte der Vergangenheit“ aus der Übergangsphase von der C- zur W-Besoldung maßgeblich für die festgestellte Höhe des Gender Pay Gaps für die Gesamtheit der ProfessorInnen mit W-Besoldung sind.

In Bezug auf das **Alter** differenziert nach Geschlecht zeichnet die GPG-Zusatzerhebung ein relativ einheitliches Bild: Männer sind zwar etwas jünger als Frauen sowohl bei der Ersternennung in Deutschland als auch bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule, jedoch ist der Unterschied relativ gering. Er beträgt nur wenige Monate. Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen und den Hochschularten sind nicht zu erkennen. Auch hier zeigt sich ein Widerspruch zwischen den statistischen Befunden und der in den Interviews angesprochenen Gründen für den Gender Pay Gap. Für die Vermutung, dass Frauen bei der Erstberufung familiär bedingt im Durchschnitt älter sind als Männer, ergab die GPG-Zusatzerhebung keinen statistischen Beleg.

Die Mehrzahl der 614 einbezogenen Professorinnen und Professoren haben neben der Ersternennung in Deutschland keine weiteren **Rufe** erhalten (502). Insgesamt 102 ProfessorInnen können einen weiteren Ruf, zehn ProfessorInnen zwei weitere Rufe vorweisen. Das entspricht 18,2 Prozent der Gesamtheit. Der Anteil liegt bei Frauen geringfügig höher als bei Männern (18,8 % vs. 18,0 %). Es sind allerdings vorwiegend Männer, die mehr als einen Ruf erhalten haben.

Gut zehn Prozent der Professorinnen und Professoren haben **Bleibeverhandlungen** an der aktuellen Hochschule geführt (10,9 %). Der Anteil ist bei Frauen etwas höher als bei Männern (13,4 % vs. 9,8 %). Am häufigsten waren Bleibeverhandlungen bei W3-ProfessorInnen an Universitäten. Fast zwei Drittel aller Bleibeverhandlungen sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern den ProfessorInnen dieser Besoldungsgruppe und Hochschulart zuzuordnen.

Zur **Prüfung der Zusammenhänge** wurden lineare Regressionsanalysen verwendet, welche die Abhängigkeit zwischen unabhängigen Variablen (Ursache) und abhängigen Variablen (Wirkung) untersuchen.

Die Höhe der Leistungsbezüge variiert stark in Abhängigkeit von der **Erfahrungsdauer**. Je länger die Erfahrungsdauer, desto höher sind die Leistungsbezüge. Dieser Effekt tritt weitgehend unabhängig von der Hochschulart, der Besoldungsgruppe und dem Geschlecht auf. Ermittelt wurde, dass mit jedem Erfahrungsjahr seit Ersternennung die Höhe der Leistungsbezüge durchschnittlich um 73,16 Euro steigt. Während sich aber für Professoren im Modell eine Erhöhung um durchschnittlich 83,43 Euro für jedes zusätzliche Erfahrungsjahr ergibt, erreicht der Anstieg bei Professorinnen lediglich durchschnittlich 37,44 Euro. Männer an Universitäten und in der Besoldungsgruppe W3 verzeichnen die höchsten Zuwächse. Hier zeigt sich auch der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern. An Fachhochschulen weisen Frauen und Männer ähnliche Steigerungsbeträge auf.

Begrenzt auf die Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule fällt der Anstieg kleiner aus; sowohl insgesamt als auch getrennt nach Geschlecht. Professoren erhalten pro Erfahrungsjahr an der aktuellen Hochschule durchschnittlich 74,01 Euro mehr, Frauen jedoch nur 15,40 Euro. Auffallend ist auch hier, dass der Unterschied in der Besoldungsgruppe W3 an Universitäten am größten ist, und dass W3-Professorinnen zudem von den Erfahrungsjahren nicht profitieren.

Der Anteil an unbefristeten und ruhegehaltstfähigen Leistungsbezügen steigt mit zunehmender Erfahrungsdauer. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern relativ gering. Jedoch scheint es, als ob an Professorinnen an Fachhochschulen stärker von ihrer Erfahrungsdauer profitieren, indem sie deutlich eher als Männer einen hundertprozentigen Anteil an unbefristeten

und ruhegehaltstfähigen Leistungsbezügen erreichen. Das gilt sowohl für die Erfahrungsdauer seit Ersternennung als auch für die Zeit seit der Ernennung an der aktuellen Hochschule.

Mit steigender **Anzahl der Rufe** seit Ersternennung in Deutschland erhöhen sich die Leistungsbezüge. Das gilt gleichermaßen für Frauen und Männer. Allerdings treten ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Das betrifft vor allem Fachhochschulen und die Besoldungsgruppe W2 an Universitäten. In beiden Fällen erhält ein Professor pro Ruf durchschnittlich das neun- bis siebenfache einer Professorin. Innerhalb der Besoldungsgruppe W3 ist die Differenz geringer, jedoch fällt auch hier bei Männern der durchschnittliche Betrag pro Ruf höher aus als bei Frauen.

Auch die Aufschlüsselung der Höhe der Leistungsbezüge in Bezug auf die **Anzahl von Bleibeverhandlungen** an der aktuellen Hochschule zeigt ein kohärentes Bild. Relativ unabhängig von Geschlecht, Hochschulart und Besoldungsgruppe steigt die Höhe der Leistungsbezüge mit der Anzahl der Bleibeverhandlungen. Männer schneiden insgesamt deutlich besser ab als Frauen. An Universitäten steigen ihre Leistungsbezüge um durchschnittlich weit über 400 Euro (450,70 Euro W2/464,00 Euro W3) pro Bleibeverhandlung. Das ist das Mehrfache gegenüber dem durchschnittlichen Anstieg bei Frauen (137,90 Euro W2/201,80 Euro W3).

Untersuchungsdesign der qualitativen Untersuchung

Die voranstehend geschilderten Erhebungen zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen liefern ein fundiertes und aussagekräftiges Datenmaterial, an das mit qualitativen Forschungsmethoden angeknüpft werden konnte. Die qualitative Untersuchung fand an den sechs ausgewählten Hochschulen statt, die bereits vertiefende statistische Daten für die GPG-Zusatzerhebung 2016 zur Verfügung gestellt hatten:

- Universität Göttingen (UGÖ)
- Universität Hannover (LUH)
- Universität Osnabrück (UOS)
- Universität Vechta (UVEC).
- Hochschule – Braunschweig/Wolfenbüttel (Ostfalia)
- Hochschule Hildesheim/Holzwinden/Göttingen (HAWK)

Den Auftakt bildeten **Sondierungsgespräche mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten**. Mit Hilfe dieser Gespräche sollte ein Eindruck vom Stand der Gleichstellungsarbeit und von der Wertigkeit gleichstellungsrelevanter Themen an der jeweiligen Hochschule gewonnen werden. Von Interesse waren darüber hinaus der Kenntnisstand in Bezug auf den Gender Pay Gap, gleichstellungspolitische Lösungsansätze und Hinweise auf den weiteren Forschungsbedarf. Die Entwicklung der Leitfäden für die nachfolgenden Interviews erfolgte gestützt auf die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Anschluss fanden **leitfadengestützte Experteninterviews mit VertreterInnen der Hochschulleitungen** (4 PräsidentInnen, 2 VizepräsidentInnen) statt. Der Fokus lag zum einen auf den institutionellen Rahmenbedingungen. Gefragt wurde nach formalen Festlegungen, Entscheidungskompetenzen und Verfahrensabläufen im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen und der Vergabe von Leistungsbezügen. Zum anderen interessierten das Meinungsbild zum Gender Pay Gap zwischen den Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren sowie bereits eingeleitete bzw. geplante Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gap. Ergänzend zu den Interviews wurden die **schriftlichen Rückäußerungen** von zehn Hochschulen zu den vorab vorgestellten Ergebnissen der statistischen Analyse der GPG-Basiserhebung 2016 auf Landes- und Hochschulebene einbezogen.

In einem dritten Schritt wurden relativ offen gestaltete **berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren** geführt. Das besondere Augenmerk galt den Erfahrungen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie bei der Beantragung und mit der Gewährung von Leistungsbezügen gewonnen wurden. Erbeten wurden Auskünfte zur Vorbereitung auf die Verhandlungen, zu Verhandlungsstrategien, zur Verhandlungsatmosphäre, zu den Verhandlungsgegenständen und der Prioritätensetzung sowie den der Vergabe zugrundeliegenden Leistungskriterien. Einen breiten Raum nahmen Fragen nach den Gründen für den Gender Pay Gap und nach Möglichkeiten der Gegensteuerung ein.

Parallel zu den Gesprächen und Interviews fand mit Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen eine **Dokumentenrecherche** statt, um zu klären, welche Relevanz gleichstellungspolitischen Fragen im institutionellen Kontext beigemessen wird und welche formalen Rahmenbedingungen für das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen gelten. Aus den Unterlagen geht hervor, dass die Gleichstellungsthematik durchgängig Einzug in zentrale Dokumente der Hochschulen – wie Leitbilder, Grundordnungen und Hochschulentwicklungspläne – gefunden hat. Gleichstellungsförderung wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die in unterschiedlicher Weise auf der Leitungsebene verankert ist. Für die gestiegene Akzeptanz des Nutzens gleichstellungspolitischer Fortschritte für die gesamte Hochschule spricht, dass Erfolge in der Gleichstellungsarbeit zunehmend in der Außendarstellung der Hochschulen Berücksichtigung finden. Ein guter Ruf der Hochschule in Sachen Frauen-/Gleichstellungsförderung und Vereinbarkeit verbessert nach Einschätzung der Hochschulleitungen die Aussichten, hochqualifizierte und leistungsstarke Frauen für die Besetzung von Professuren zu rekrutieren. Alle Hochschulen verfügen über Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen.

Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen

Die 2002 beschlossene Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (NHLeistBVO) dient den Hochschulen Niedersachsens als Grundlage für die Gewährungs- und Bemessungsverfahren sowie als Richtlinie für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 33 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) für beamtete Professorinnen und Professoren. Die Hochschulen haben eigene **hochschulinterne Leistungsbezügeverordnungen** erarbeitet, welche an die Vorgaben der NHLeistBVO anknüpfen, diese teilweise rezipieren und individuell um eigene Bestimmungen erweitern. Der Vergleich der Richtlinien der sechs ausgewählten niedersächsischen Hochschulen lässt Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Bestimmungen zur Vergabe von Leistungsbezügen erkennen. Übereinstimmend ist festgelegt, dass das **Präsidium als Entscheidungsträger für die Gewährung von Leistungsbezügen** zuständig ist. In Bezug auf die Vergabe von **Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen** finden sich unterschiedliche Regelungen im Hinblick auf

- die Dauer der Gewährung,
- die Höhe,
- die Ruhegehaltfähigkeit,
- die formalen Anforderungen an das Antrags- und Vergabeverfahren sowie
- die Möglichkeiten der gleichzeitigen Gewährung unterschiedlicher Leistungsbezüge.

Bei der Vergabe von **Leistungsbezügen für besondere Leistungen** berufen sich die ausgewählten Richtlinien jeweils auf einen universitätseigenen **Kriterienkatalog**, welcher für die Bewertung der erbrachten Leistungen herangezogen wird. An oberster Stelle dieser Kataloge wird bei den Fachhochschulen unter den ausgewählten Hochschulen der Leistungsbereich Lehre genannt. Bei den Universitäten wird an dieser Stelle der Leistungsbereich Forschung angegeben. Außerdem verfügen die Kriterienkataloge der Universitäten, im Gegensatz zu denen der Fachhochschulen, über einen Leistungsbereich, der sich explizit auf Leistungen in der Nachwuchsförderung bezieht.

Darüber hinaus haben alle Richtlinien gemeinsam, dass sie die Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen in **Stufen** vorsehen. Ihre Höhe wird entweder anhand eines Prozentsatzes am Grundgehalt bemessen oder ist als Absolutbetrag festgelegt. Die Regelungen zu der Vergabe unterscheiden sich insbesondere im Hinblick auf:

- das Verfahren der Antragsstellung,
- die im Verfahren einzuhaltenden Fristen,
- die Vergabekriterien,
- die Dauer der zu erbringenden Leistungen,
- den Zeitpunkt der erstmaligen Vergabe,
- die Anzahl und die Höhe der Vergabe-Stufen und
- die Befristung von Leistungsbezügen.

Bezüglich der Aufstellung hochschuleigener Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen macht die NHLeistBVO folgende Vorgabe: „Es (Anm. des Verfassers: Das Präsidium) berücksichtigt dabei den Gleichstellungsauftrag nach § 3 Abs. 3 NHG und gewährleistet so die Chancengleichheit von Frauen insbesondere bei der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen“. Vier der sechs Hochschulen sind dieser Festlegung gefolgt, indem sie **Leistungen mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung** in den Katalog der Kriterien für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge aufgenommen haben. Zwei der ausgewählten Hochschulen verweisen auf die beratende Funktion von **Gleichstellungsbeauftragten** im Prozess der Entscheidungsfindung bei der Vergabe von Leistungsbezügen.

Gründe für den Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen

Fragen nach möglichen Gründen für den Gender Gap nahmen während der Gespräche und Interviews einen breiten Raum. Nachfolgend werden die zentralen Aussagen zusammengefasst vorgestellt.

Im Vergleich von Gleichstellungsbeauftragten, Hochschulleitungen sowie Professorinnen und Professoren weist das Meinungsbild sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. Übereinstimmend wird den **Fachspezifika** besondere Bedeutung beigemessen. Die Hochschulen stünden in Konkurrenz zu Arbeitgebern in der Wirtschaft, die attraktive Beschäftigungsbedingungen böten. Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit bei der Personalrekrutierung müsse die Hochschule das Gehaltsniveau durch die Gewährung umfangreicher Leistungsbezüge im Rahmen von Berufungsverhandlungen anheben. Das betreffe vor allem Fächer mit überdurchschnittlichem Professorenanteil wie die Ingenieurwissenschaften. Frauen wären dagegen vor allem in Fächern bzw. Berufen mit deutlich geringerem Gehaltsniveau vertreten. Oft fehle es an ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen in der freien Wirtschaft. Dadurch wären sie in einer schlechteren Verhandlungsposition als Männer. Von Seiten der Hochschulleitungen wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass sich im Gender Pay Gap **„Relikte der Vergangenheit“** widerspiegeln würden. So wären Leistungsbezüge beim Übergang von der C- zur W-Besoldung zum finanziellen Ausgleich von Besoldungsunterschieden eingesetzt worden.

Während Hochschulleitungen den Fokus sehr stark auf die fachlich determinierten Gründe für den Gender Pay Gap legten und auf ihre nur bedingt mögliche Einflussnahme verwiesen, sprachen die Gleichstellungsbeauftragten ein breites Spektrum an relativ gleichgewichtigen Gründen für den Gender Pay Gap an, zu denen auch **Unterschiede in der Prioritätensetzung und familiär bedingte Einschränkungen** gehören. Professorinnen führten relativ häufig Mobilitätshemmnisse an. Aus Rücksicht auf die Familie würden sie von Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren an anderen Hochschulen Abstand nehmen und damit auf **Bleibeverhandlungen** verzichten. Professoren sind in stärkerem Maße bereit, Bleibeverhandlungen strategisch einzusetzen, selbst wenn kein ernsthaftes Interesse an einem Hochschulwechsel bestünde. Einig ist man sich darin, dass Frauen und Männer in **Verhandlungssituationen** verschieden agieren. Allerdings gehen die Meinungen über die Hintergründe dafür auseinander.

Unstrittig ist die familiär bedingte Benachteiligung von Frauen. Noch immer trügen sie die Hauptlast der Kinderbetreuung, was oft mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit und Teilzeitarbeit verbunden sei. Dadurch käme es zu Verzögerungen der beruflichen Karriere. Ausfallzeiten, geringere Berufserfahrung, höheres Alter bei der Erstberufung und kürzere Dienstzeit an der Hochschule wären die Folgen mit Langzeitwirkung auf die Höhe der Leistungsbezüge.

Sondierungsgespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten

Die Sondierungsgespräche mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten belegen überzeugend, dass sich Gleichstellungs(rahmen)pläne/-konzepte und die Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele in Hochschulentwicklungsplänen und Zielvereinbarungen zu einer Selbstverständlichkeit an niedersächsischen Hochschulen entwickelt haben. Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen periodisch Berichte über ihre Arbeit, den erzielten Gleichstellungsfortschritt und die geplanten Vorhaben. Gleichstellungsthemen stehen regelmäßig auf der Tagesordnung der Hochschulleitungen und der Gremien der akademischen Selbstverwaltung. In der Regel haben die Hochschulen eine (Senats-)Kommission für Gleichstellung. Neuerungen zeichnen sich im Hinblick auf das Verhältnis von

klassischer Frauenförderung, Diversity Management und Familienservice/Vereinbarkeit ab. Hier finden sich sowohl Modelle der Kooperation von drei relativ selbständigen Themensträngen als auch Integrationsmodelle, die die drei Themen unter einem gemeinsamen Dach zusammenführen. Ausgebaut wurde queere Gleichstellungsarbeit. Mehrfach wurde betont, dass sich die Beteiligung an dem von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Professorinnenprogramm positiv auf die Akzeptanz des Nutzens und der Leistungsrelevanz von Gleichstellungsaktivitäten für die gesamte Hochschule ausgewirkt habe.

Die **Forschung zum Gender Pay Gap** bei den Leistungsbezügen an niedersächsischen Hochschulen wurde durchgängig begrüßt. Die Befunde der statistischen Auswertung hätten maßgeblich dazu beigetragen, dass die Hochschulleitungen der Thematik stärkere Aufmerksamkeit widmen.

Die offizielle Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Besetzung von Professuren endet in der Regel mit dem Berufungsverfahren. In Berufungsverhandlungen sind sie nur im Ausnahmefall involviert. Trotzdem haben sich die Amtsinhaberinnen der sechs ausgewählten Hochschulen gestützt auf ihre gleichstellungspolitische Expertise, den zumeist langjährigen Erfahrungshorizont und die Kontakte zu Hochschulleitung und -verwaltung dezidiert zum Gender Pay Gap geäußert.

Aus ihrer Sicht steht die Benachteiligung von Frauen bei der Vergabe von Leistungsbezügen im Zusammenhang mit der **Fachrichtung bzw. dem Berufssegment und dem Arbeitsmarkt**. Die fachliche Segregation der Professorenschaft qua Geschlecht führe zu einem Gender Pay Gap im Hochschulmaßstab. Hinzu kämen **Informationsdefizite**, Unterschiede in der Prioritätensetzung, **familiär bedingte Einschränkungen** sowie Spezifika im Hinblick auf Motivation, Verhandlungssituation und -führung.

Insbesondere bei Erstberufungen wäre oft nicht ausreichend bekannt, was verhandelbar ist und welcher Verhandlungsspielraum zur Verfügung steht. Wissenslücken gäbe es zu Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen. Frauen könnten nicht im gleichen Maße wie Männer auf ein Netzwerk an Kontaktpersonen mit einschlägigen Erfahrungen zurückgreifen.

Nicht zuletzt auf Grund der Teilnahme an verschiedenen **Mentoring- und Coaching-Programmen** hätten es Frauen zunehmend gelernt, sich in Verhandlungssituationen zu behaupten. Status, der oft mit der Besoldungsgruppe und dem Einkommen assoziiert wird, spiele bei Frauen jedoch generell eine geringere Rolle. Häufig gelte ihr besonderes Interesse der personellen Ausstattung. Außerdem würden sie familiär bedingt mehr Wert als Männer auf ein flexibles Arbeitsregime legen. Um in diesen Punkten gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen, würden Abstriche bei den Leistungsbezügen in Kauf genommen.

Während Frauen in Berufungsverhandlungen inzwischen ähnlich erfolgreich agierten wie Männer, wären sie in punkto **Bleibeverhandlungen** nach wie vor zurückhaltender. Zum einen sähen sie sich als beruflich privilegiert an und fühlten sich den StudentInnen, DoktorandInnen und MitarbeiterInnen gegenüber verpflichtet. Zum anderen wären sie durch familiäre Rücksichtnahme standortgebundener als Männer. Die Folge wäre Verzicht auf Bleibeverhandlungen, obwohl diese die Chance böten, das Einkommen und die Ausstattung zu verbessern. Männer würden Bewerbungen an anderen Hochschulen dagegen strategisch nutzen, um Bleibeverhandlungen zu führen.

Experteninterviews mit Hochschulleitungen

Die Hochschulleitungen zeichneten im Grundsatz ein positives Bild vom erreichten Gleichstellungsniveau an ihrer Hochschule. Verwiesen wurde dabei in erster Linie auf den gestiegenen Professorinnenanteil. Insbesondere in den letzten Jahren hätte es einen spürbaren Gleichstellungsfortschritt gegeben. Trotzdem bliebe es eine wichtige Aufgabe, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und an der Hochschule zu halten. Das betreffe insbesondere die sogenannten MINT-Fächer. Als unbefriedigend wird der an den meisten Hochschulen relativ geringe Frauenanteil in Führungspositionen angesehen. Mehrfach wurde betont, dass die erfolgreiche Beteiligung an dem von Bund und Ländern geförderten Professorinnenprogramm von großer Bedeutung für die Hochschule war und ist. Nicht zuletzt in diesem Kontext wird der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten Anerkennung gezollt. Die hauptberufliche Ausübung des Amtes auf Hochschulebene

sichere eine stabile personelle Grundlage, erleichtere die Umsetzung längerfristiger Maßnahmen und wirke sich förderlich auf die Zusammenarbeit mit der Leitung und den zentralen Gremien aus.

Gefragt nach den Gründen für den Gender Pay Gap wurde am häufigsten die unterschiedliche **fachliche Struktur der Professorinnen und Professoren** als Erklärungsansatz herangezogen. Frauen wären in den Fächern unterrepräsentiert, in denen überdurchschnittliche Leistungsbezüge gewährt werden müssten (wie z.B. Ingenieurwissenschaften), um im Wettbewerb mit dem hochschulexternen Arbeitsmarkt oder Bundesländern mit höheren Besoldungsgrundgehältern bestehen zu können. Problemverstärkend käme hinzu, dass der Schwerpunkt der aktuellen Berufungen auf Fächern läge, in denen relativ hohe Leistungsbezüge der Regelfall wären. Es gäbe jedoch nicht genügend berufungsfähige Frauen bzw. Bewerberinnen in diesen Fächern.

Ein Blick auf die im Projekt gewonnenen statistischen Befunde zeigt, dass dieser Argumentation nur bedingt gefolgt werden kann. Richtig ist, dass die unterschiedliche Fächerstruktur der Professorinnen und Professoren mitentscheidend für den Gender Pay Gap auf der Hochschulebene ist. Sieht man sich jedoch die Fächergruppen einzeln an, wird sichtbar, dass es an Universitäten den größten Gender Pay Gap in den Sprach- und Kulturwissenschaften gibt (34,5 %), d.h. in der Fächergruppe mit dem höchsten Professorinnenanteil. Der Gender Pay Gap lässt sich also ursächlich nicht ausschließlich auf den unterdurchschnittlichen Anteil von Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften zurückführen.

Hingewiesen wurde mehrfach auf „**historisch gewachsene**“ **Unterschiede**. So wären Leistungsbezüge beim Übergang von der C- zur W-Besoldung zum finanziellen Ausgleich von Besoldungsunterschieden eingesetzt worden. Diese in der Regel unbefristeten Leistungsbezüge würden nachfolgend in die periodische Besoldungsanpassung einbezogen. Speziell in Ausbauphasen würden Leistungsbezüge gezielt eingesetzt, um Leistungsträger zu gewinnen. Oder es müssten überdurchschnittliche Leistungsbezüge zugesagt werden, um bei der Besetzung einer W2-Professur den Abstand zu einer W3-Professur zu reduzieren. Oft handele es sich in besonders nachgefragten Fächern nicht um Erstberufungen, so dass höhere Leistungsbezüge gewährt werden müssten. In der Regel würden vor allem Männer von derartigen „Ausgleichszahlungen“ profitieren.

Gegen das Argument des Einflusses weiter zurückliegender Entscheidungen über die Gewährung von Leistungsbezüge spricht, dass der Gender Pay Gap in der Gruppe der im Zeitraum 2006 bis 2016 berufenen Professorinnen und Professoren in der GPG-Zusatzerhebung ähnlich hoch ausfällt wie für die Gesamtheit der Professorinnen und Professoren in der GPG-Basiserhebung.

Frauen würden bei der Beantragung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen generell zurückhaltender agieren als Männer. Außerdem würden sie seltener in **Bleibeverhandlungen** eintreten. Ausschlaggebend hierfür könnten familiär bedingte Mobilitätshemmnisse und eine hohe Wertschätzung des Arbeitsumfelds sein. Männer wären eher bereit, sich auf „das Spiel“ einzulassen und würden Bleibeverhandlungen auch strategisch einsetzen. Außerdem gäbe es eine größere Anzahl an Stellenausschreibungen in Fächern, in denen Männer überrepräsentiert sind, so dass Frauen im Hinblick auf die Bewerbungsmöglichkeiten im Nachteil wären.

Berücksichtigt werden müsse, dass **das Berufungsalter und der Dauer der Zugehörigkeit zur Hochschule** Einfluss auf die Höhe der Besoldung haben. Frauen würden bedingt durch Schwangerschaft und Kinderbetreuungszeiten oft ein höheres Erstberufungsalter aufweisen als Männer, so dass die Zugehörigkeit zur Hochschule kürzer ausfiele, was sich restriktiv auf die Höhe der Leistungsbezüge auswirken würde. Dagegen spricht der Befund der GPG-Zusatzerhebung, dass der Altersunterschiede zwischen Frauen und Männern sowohl bei der Erstberufung als auch bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule nur wenige Monate beträgt.

Der Professorinnenanteil wäre erst im letzten Jahrzehnt spürbar gestiegen, so dass der Altersdurchschnitt von Professorinnen im Durchschnitt geringer ausfiele als bei Professoren. Da in den höheren Altersgruppen überdurchschnittliche Leistungsbezüge gezahlt würden, wären Professorinnen altersbedingt benachteiligt.

Aus der Hochschulstatistik geht jedoch hervor, dass sich der Anstieg des Professorinnenanteils in Niedersachsen seit vielen Jahren relativ kontinuierlich vollzieht. 2006 wurde erstmal die 20-Prozent-Marke übertroffen. In den Folgejahren erfolgte eine schrittweise Steigerung auf 25,8 Prozent im Jahr 2017.

Die Vermutung, dass Frauen schlechter verhandeln würden als Männer, wurde in den Interviews nicht bestätigt. Bis auf eine Ausnahme wurden Unterschiede in der **Verhandlungsweise** von Männern und Frauen verneint.

Die vom MWK initiierten **Untersuchungen zum Gender Pay Gap** bei den Leistungsbezügen haben nach Auskunft der PräsidentInnen und VizepräsidentInnen eine intensive Diskussion an den Hochschulen in Gang gesetzt. Sie fand bisher überwiegend auf der Leitungsebene statt, soll aber nach Vorlage der neuen Befunde in stärkerem Maße hochschulöffentlich geführt werden. Die hochschul- und gleichstellungspolitische Relevanz der Thematik wird inzwischen ebenso anerkannt wie die Tatsache, dass es im Bereich der Leistungsbezüge zu Benachteiligungen von Frauen kommt. Gegenüber Verallgemeinerungen ist man allerdings skeptisch, da der Gender Pay Gap im Vergleich der Fächergruppen, Altersgruppen und Besoldungsgruppen sehr unterschiedlich ausfällt. Strittig ist, welchen Anteil die Hochschule an der Situation hat und welche Einflussnahme von Seiten der Hochschule möglich ist. Einige Hochschulen haben in Reaktion auf die landesweiten Analysen bereits eigene hochschulinterne Untersuchungen vorgenommen und planen, diese zu wiederholen oder wollen nach Vorlage der HoF-Studie erstmals entsprechende Untersuchungen durchführen.

Berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren

Soziodemografischer und berufsbiografischer Hintergrund

Von den 24 InterviewpartnerInnen (12 Frauen, 12 Männer) waren 16 an Universitäten und acht an Fachhochschulen tätig. Die Besoldungsgruppen W2 und W3 waren gleichgewichtig vertreten. Im Hinblick auf die fachliche Struktur lag der Schwerpunkt auf der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, gefolgt von Mathematik, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften. Zum Stichtag 1.12.2016 gehörten drei Viertel der Altersgruppe unter 50 Jahre an und ein Viertel der Altersgruppe über 50 Jahre. Weniger als die Hälfte der InterviewpartnerInnen stammt aus einem akademischen Elternhaus. Besonders hoch lag der Anteil nichtakademischer Elternhäuser an Universitäten und bei Professoren. Eine Konzentration auf bestimmte Fächergruppen, wie Ingenieurwissenschaften, konnte dabei nicht festgestellt werden. Bis auf zwei Ausnahmen waren die InterviewpartnerInnen verheiratet oder in fester Partnerschaft. Drei Viertel haben Kind(er). Mehrheitlich waren diese zum Zeitpunkt der Berufung auf eine Lebenszeit-Professur an der derzeitigen Hochschule bereits geboren. Die sechs ProfessorInnen, die bisher kein Kind haben, waren ausschließlich an Universitäten tätig und zum Zeitpunkt des Interviews über 40 Jahre alt. In fünf Fällen handelt es sich um Frauen. Für 20 der 24 interviewten Professorinnen und Professoren fand die Erstberufung an der aktuellen Hochschule statt. Zwei waren vor der Berufung auf eine Lebenszeit-Professur bereits als JuniorprofessorIn an dieser Hochschule tätig. Ebenfalls zwei wurden an der derzeitigen Hochschule von einer W2- auf eine W3-Professur berufen. Frauen und Männer waren in beiden Fällen gleichgewichtig vertreten. Bis auf zwei Ausnahmen – je eine an einer Universität bzw. Fachhochschule – waren die InterviewpartnerInnen promoviert. Die beiden nicht promovierten ProfessorInnen waren im künstlerischen Bereich tätig, wo spezielle Berufungsvoraussetzungen üblich sind. Von den 16 UniversitätsprofessorInnen verfügen sieben über die Habilitation, fünf haben sich über eine Juniorprofessur qualifiziert. Die Kombination Habilitation/Juniorprofessur bzw. Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleitung war jeweils einmal vertreten. Die restlichen fünf ProfessorInnen hatten vor ihrer Erstberufung eine Post-doc-Stelle, eine Gastdozentur oder eine Vertretungsprofessur inne. Mehrheitlich war der berufliche Werdegang vor der Berufung im wissenschaftlichen Bereich angesiedelt. Bei den interviewten Fachhochschul-ProfessorInnen variierte die Dauer der beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs erheblich zwischen drei und 16 Jahren. Männer waren vor ihrer Berufung häufiger und im Durchschnitt länger in der Privatwirtschaft tätig als Frauen.

Meinungsbild zum Gender Pay Gap

Relativ oft äußerten die InterviewpartnerInnen eingangs Erstaunen darüber, dass es einen Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen gibt. Vielfach hatte erst die Interviewanfrage Anlass gegeben, sich näher mit der Thematik zu befassen. Es wird davon ausgegangen, dass die Gründe für den Gender Pay Gap breit gestreut sind. Von besonderer Relevanz sind nach Meinung der Professorinnen und Professoren:

- fachlich bedingte Unterschiede im Kontext des hochschulexternen Arbeitsmarktes,
- die Nutzung von Leistungsbezügen als Instrument der Hochschulsteuerung,
- die Größe des Fachs und eine damit in Verbindung stehende Ungleichverteilung der Chancen auf Bleibeverhandlungen,
- die unterschiedlich ausgeprägte Bereitschaft zum strategischen Einsatz von Bleibeverhandlungen,
- familiär bedingte Mobilitätshemmnisse,
- geschlechterdifferenzierte Verhandlungssituation und -führung,
- abweichende Prioritätensetzung im Vergleich von Frauen und Männern,
- stärkere Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen,
- Unterschiede in Bezug auf die berufliche Vorerfahrung und das Einkommensniveau.

Besonders oft wurden die Unterschiede zwischen den Fächern und der ebenfalls fachlich determinierte Einfluss des hochschulexternen Arbeitsmarktes angesprochen. Männer führten dieses Argument deutlich häufiger an als Frauen und stellten es stärker in den Vordergrund. Gleichzeitig wurde speziell von Professoren betont, dass es sich dabei nicht um eine von der Hochschule zu verantwortende Ungleichbehandlung der Geschlechter handelt.

An Fachhochschulen spiele das Einkommensniveau der bisherigen beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft eine entscheidende Rolle. Frauen kämen zu meist aus Berufsfeldern mit vergleichsweise geringem Einkommensniveau, so dass die W-Besoldung auch ohne umfängliche Leistungsbezüge als attraktiv angesehen würde. Männer wären deutlich häufiger in den ingenieurwissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen tätig. Sie verfügten im Durchschnitt über ein vergleichsweise hohes Einkommen und in der Regel auch über Verhandlungserfahrung. Das wirke sich positiv auf die Höhe der Leistungsbezüge aus.

Bedeutung wird außerdem der Größe des Fachs beigemessen, da von ihr abhängt, wie viele Professuren bundesweit neu zu besetzen sind. Daraus resultiere, dass die Chancen, sich zu bewerben und im Erfolgsfall Bleibeverhandlungen führen zu können, im Vergleich der Fächer ungleich verteilt seien. Es wird vermutet, dass Frauen in kleinen oder hochspezialisierten Fächern stärker präsent und dadurch in ihren Bewerbungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.

Hochschulleitungen würden Leistungsbezüge als Steuerungsinstrument zur Forcierung fachlicher Profilierung einsetzen. Es wird eine Besserstellung in solchen Fächern vermutet, die leistungsmäßig von besonderem Nutzen für die Hochschule sind – sei es durch umfängliche Drittmittelinwerbung oder eine hohe Absolventenquote. Männer, die in diesen Fächern überproportional vertreten sind, hätten dadurch einen Verhandlungsvorteil im Vergleich zu Frauen.

Frauen setzen in den Verhandlungen offensichtlich andere Prioritäten als Männer. Sie messen finanziellen Aspekten eine geringere Bedeutung bei, stellen diese zu Gunsten der personellen Ausstattung zurück, wobei auch die Laufzeit der Verträge und die Vergütungsgruppe der MitarbeiterInnen eine Rolle spielen. Wiederholt wurde von den Professorinnen betont, dass ihnen das Einkommen zwar nicht unwichtig sei, aber im Vergleich zum Tätigkeitsspektrum und zum Arbeitsregime an der Hochschule eher von nachrangiger Bedeutung. Sie wünschen sich familiär bedingt häufiger als Männer zeitliche und örtliche Flexibilität sowie Entlastung von bestimmten Aufgaben. Generell erfährt die Möglichkeit der beruflichen Selbstverwirklichung in Forschung und Lehre hohe Wertschätzung. Frauen wie Männer äußerten sich positiv über die an Hochschulen gegebene Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere im Vergleich zur Wirtschaft.

Im Zusammenhang mit Bleibeverhandlungen sprachen Frauen relativ oft Mobilitätshemmnisse an, die einem Hochschulwechsel entgegenstünden. Zahlreiche Professorinnen gaben an, aus Rücksicht auf die Familie – im Hinblick auf Kinderbetreuung, Schule, Arbeitsort des Partners, gemeinsames Wohnen – von Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren an anderen Hochschulen Abstand zu nehmen bzw. entsprechende Entscheidungen sehr gründlich zu überdenken.

Weitere Gründe für den Verzicht auf Bewerbungen an anderen Hochschulen und damit auf die Chance, Bleibeverhandlungen führen zu können, liegen in der ausgeprägten Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation, dem Verantwortungsgefühl den Studierenden und Promovierenden

gegenüber sowie der Verbundenheit mit der Hochschule und dem Kollegenkreis. Es waren überwiegend Frauen, die moralische Vorbehalte gegenüber einer taktischen Bewerbung zwecks Bleibeverhandlung anführten.

Frauen und Männer stimmten mehrheitlich dahingehend überein, dass Unterschiede in der Verhandlungsführung mitentscheidend für die Höhe der Leistungsbezüge sein könnten. Die Meinungen, warum es diese Unterschiede gibt, gehen allerdings weit auseinander. Von Professoren kam mehrfach der Hinweis auf biologisch bedingte Verhaltensunterschiede. Männer würden „testosterongesteuert“ aggressiver verhandeln. Sie wären wettbewerbsorientierter, würden mehr Wert auf Status und Einkommen legen, ihre Leistungen stärker in den Vordergrund rücken als Frauen und den festen Willen haben, ihre Forderungen durchzusetzen. Frauen wurde eher Zurückhaltung in den Verhandlungen, zögerliche Präsentation der eigenen Leistungen, eine andere, nicht auf finanzielle Aspekte zielende Prioritätensetzung sowie familiäre Rücksichtnahme zugeschrieben. Frauen thematisierten dagegen vor allem ihre spezifische Verhandlungssituation und die geschlechterdifferenzierten Verhaltensmuster der hochschulischen Verhandlungsführenden. Insbesondere in den Berufungsverhandlungen kämen die vorherrschenden Machtstrukturen zum Tragen. Männern könnten generell mit mehr Verständnis rechnen. Da ihnen von den zu meist älteren männlichen Verhandlungsführern nach wie vor die tradierte Rolle als „Ernährer“ der Familie zugeschrieben würde, träfen ihre Forderungen eher auf Akzeptanz als dies bei Frauen der Fall wäre. Diese stünden unter Erklärungsdruck, wie sie den beruflichen Anforderungen trotz familiärer Belastung gerecht werden können.

Einigkeit bestand dahingehend, dass Frauen familiär bedingt benachteiligt sind. Noch immer trügen sie die Hauptlast der Kinderbetreuung, was oft mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit und Teilzeitarbeit verbunden sei. Dadurch käme es zu Verzögerungen der beruflichen Karriere. Ausfallzeiten und geringere Berufserfahrung hätten längerfristige Auswirkungen. Der Nachteil ließe sich im weiteren Berufsverlauf nur schwer ausgleichen. Besonders betroffen scheinen Professorinnen an Fachhochschulen zu sein. Hier ist die Berufungsfähigkeit an mehrjährige Praxiserfahrung außerhalb der Hochschule gebunden. Männer verbleiben offensichtlich länger in der Wirtschaft und nutzen die Zeit für einen beruflichen Aufstieg, der mit einem Verdienstzuwachs verbunden ist. Bei Frauen würden sich Praxisphase und Familiengründung oft zeitlich überschneiden. Dadurch bliebe der berufliche Aufstieg in den Unternehmen weitgehend versagt. Letztlich wären Männer dank der längeren Berufserfahrung und des höheren Einkommensniveau in einer besseren Verhandlungsposition an der Hochschule als Frauen.

Lösungsvorschläge und Handlungsoptionen

Themenübergreifende Anregungen

Im Rahmen der Interviews wurden sowohl von den Hochschulleitungen als auch von den Professorinnen und Professoren zum Teil Anregungen formuliert, die über die unmittelbare Fragestellung hinausgehen bzw. deren Umsetzung eines längerfristigen Zeithorizonts bedarf.

Nach Auffassung der Hochschulleitungen stellt der zu geringe Professorinnenanteil in Fächern mit überdurchschnittlichen Leistungsbezügen das Hauptproblem da. Es fehle in diesen Fächern an Bewerberinnen auf ausgeschriebene Professuren, so dass sich die Situation nur in kleinen Schritten verbessern lasse. Die Gleichstellungsbeauftragten teilen diese Auffassung, betonen dabei aber, dass die Hochschulen in der Pflicht stünden, sich selbst verstärkt für die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern einzusetzen. Um eine ausreichende Anzahl von berufungsfähigen Frauen zu gewährleisten, müsse bereits beim Hochschulzugang und im Studium angesetzt werden. Von den Professorinnen und Professoren wird in diesem Zusammenhang ergänzt, dass die Qualifizierungs- und Beschäftigungsbedingungen so gestaltet werden müssen, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben ist. Dadurch könnten Frauen motiviert werden, sich für eine wissenschaftliche Karriere und den Verbleib an der Hochschule zu entscheiden. Durch die Erhöhung des Professorinnenanteils würde sich die Chance verbessern, Hochschulleitungspositionen mit Frauen zu besetzen. Es könnte zu einer ausgewogeneren Verhandlungssituation beitragen, wenn die Hochschule durch eine Präsidentin oder eine Vizepräsidentin vertreten wäre.

Einige Vorschläge der Hochschulleitungen richten sich an die staatliche Seite. Das betrifft den Ausbau der Autonomie der Hochschulen im Hinblick auf Anzahl und Besoldungsgruppe von Professuren. Thematisiert wurde auch das für Leistungsbezüge zur Verfügung stehende Budget. Durch die vorgeschriebene Deckelung sähen sich die Hochschulen zu einer Ungleichbehandlung bei der Vergabe der Leistungsbezüge im Vergleich der Fächer genötigt, um gegenüber dem hochschulexternen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Diese wiederholt getroffene Aussage sollte allerdings kritisch hinterfragt werden. Aus den Aussagen der Professorinnen und Professoren geht hervor, dass finanzielle Aspekte bei der Entscheidung für die Bewerbung auf eine Professur eher von nachrangiger Bedeutung waren. Als ausschlaggebend wurden vielmehr die Arbeitsbedingungen und -inhalte an Hochschulen betrachtet. Für die selbstbestimmte Tätigkeit in Forschung und Lehre ist man bereit, finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen. In eine ähnliche Richtung weisen die Aussagen zu der Prioritätensetzung im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Neben den Leistungsbezügen stellt die Ausstattung mit Personal, Technik, Räumen und Budget einen wichtigen, oft sogar bedeutsameren Verhandlungsgegenstand dar.

Von Seiten der Professorinnen und Professoren wurde mehrfach Kritik am System der W-Besoldung geäußert. Die Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, für deren Arbeit eine intrinsische Motivation von herausragender Bedeutung sei, über finanzielle Anreize steuern zu wollen, wäre schon vom Ansatz her verfehlt. Bleibeverhandlungen hätten sich zu einer Art Spiel im gegenseitigen Einverständnis von ProfessorInnen und Hochschulleitungen entwickelt. Wer sich dem Spiel verweigere, müsse finanzielle Nachteile in Kauf nehmen.

Informationsbereitstellung

Direkt bezogen auf den Themenkomplex Leistungsbezüge und Gender Pay Gap hat sich die Informationsbereitstellung als ein zentrales Handlungsfeld herauskristallisiert. Die Professorinnen und Professoren fühlten sich zwar relativ gut vorbereitet auf die Berufungsverhandlungen, wobei vor allem auf den DHV, den Rat von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen oder von Doktorvater- bzw. -mutter sowie eigene Recherchen zurückgegriffen wurde. Rückblickend hätten sie sich jedoch mehr Unterstützung von Seiten der Hochschule gewünscht. Im Einzelfall gab es Vorgespräche zum Verhandlungsablauf und zu den Verhandlungsgegenständen auf Fakultäts- oder Institutsebene, die als sehr positiv hervorgehoben wurden. Deutliche Informationsdefizite zeigten sich in Bezug auf die Vergabe der Leistungsbezüge für besondere Leistungen. Die Gewährung ist an ein Antragsverfahren gebunden, das im Vergleich der Hochschulen sehr unterschiedlich ausfällt. Periodizität, Umfang und Vergabekriterien weisen eine große Variationsbreite auf. Insbesondere bei erst kürzlich berufenen Professorinnen und Professoren war wenig darüber bekannt.

Fazit: Im Vorfeld der Berufungsverhandlungen sollte den Verhandlungspartnerinnen und -partnern Informationen über den formalen Ablauf der Verhandlungen sowie die dafür geltenden Verordnungen und Richtlinien zur Verfügung gestellt werden. Es sollte bekannt gemacht werden, wer die Verhandlungsführenden von Seiten der Hochschulleitung sind und welche Rolle die Fakultäten/Fachbereiche in den Verhandlungen spielen. Außerdem könnten Frauen über eine aktive Ansprache durch die Leitung und die Bereitstellung der Antragsunterlagen motiviert werden, im selben Maße wie Männer Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen.

Transparenz über die Vergabe von Leistungsbezügen

Besondere Bedeutung kommt dem Thema Transparenz zu. Das betrifft sowohl die Grundlagen der Vergabe als auch die Höhe der gewährten Leistungsbezüge und die Leistungskriterien. Es gab erkennbar ein großes Interesse der Professorinnen und Professoren an den im Verlauf des Projektes ermittelten Befunden, speziell an der hochschulspezifischen Analyse, die es ermöglicht, die eigenen Leistungsbezüge in Relation zu den einrichtungsweiten Durchschnittswerten in der entsprechenden Besoldungs- und Altersgruppe zu setzen. Auch der Vergleich mit KollegInnen an anderen Hochschulen mit ähnlicher fachlicher Ausrichtung wurde als wünschenswert angesprochen. Insbesondere Frauen verbinden Transparenz mit einer Verbesserung ihrer Verhandlungsposition. Die Kenntnis über die übliche Höhe und die Spannbreite der gezahlten Leistungsbezüge würde es ihnen nach eigener Aussage argumentativ erleichtern, entsprechende Forderungen zu artikulieren und im Verhandlungsverlauf offensiv zu vertreten.

Während die periodische Offenlegung von Daten zu den Leistungsbezügen auf Einrichtungs- und Fachbereichsebene weitgehend Zustimmung fand, gab es Vorbehalte gegenüber der Bekanntgabe personenbezogener Angaben. Zu erwarten wäre eine „Neiddebatte“ mit negativen Folgen für Arbeitsatmosphäre und Kollegialität.

Fazit: Vorzuschlagen ist die Etablierung eines geschlechterdifferenzierten Monitorings, welches die Ergebnisse von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen erfasst und damit aktuelle Aussagen zum Gender Pay Gap ermöglicht. Die Daten sollten zentral erhoben und jährlich ausgewertet werden. Neben der Thematisierung der Befunde in den Leitungsgremien sollte eine hochschulöffentliche Diskussion in Gang gesetzt werden.

Erweiterung des Leistungskatalogs

Mehrfach und nachdrücklich wurde angemerkt, dass es unverzichtbar wäre, Angaben zur Höhe der Leistungsbezüge mit Informationen zu den konkret dahinterstehenden Leistungen zu verbinden. Dabei wird es als problematisch empfunden, verschiedene, nicht unmittelbar miteinander vergleichbare Leistungen gegeneinander abzuwägen. Das betraf zum einen die Unterschiede zwischen den Leistungsbereichen Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Wissenschaftsmanagement und Wissenstransfer. Zum anderen wurde auf die Verschiedenartigkeit des Leistungsspektrums der Fächer verwiesen.

Die Verständigung darüber, was unter Leistung zu verstehen ist, welche Leistungsaspekte in die Bewertung einbezogen werden und wie diese zu honorieren sind, sollte unter Einbindung der Professorinnen und Professoren sowie der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Fazit: Speziell die Leistungsbezüge für besondere Leistungen betreffend ist eine Überprüfung des hochschulspezifischen Kriterienkatalogs und der Wertigkeit der Leistungskriterien anzuregen. Bisher werden nur im Einzelfall Gleichstellungsbelange und -aktivitäten in den Verfahrens- und Vergaberichtlinien der Hochschulen ausgewiesen. Die Berücksichtigung von Gleichstellungsarbeit, Kompetenzerwerb in den Bereichen Diversity Management oder Gender Mainstreaming, gezielter Förderung von Doktorandinnen, Engagement in der Frauen- und Geschlechterforschung, Transfer von Erkenntnissen der Genderforschung in die Lehre sollte zukünftig zum Standard gehören.

Praxisnahe Fördermaßnahmen zur Vorbereitung und Motivation von Frauen

Professorinnen, die im Vorfeld von Angeboten an der Hochschule zur Unterstützung der wissenschaftlichen Laufbahn und der Bewerbung auf eine Professur im Rahmen der Gleichstellungsförderung Gebrauch gemacht hatten, empfanden diese als sehr hilfreich für die Berufungsverhandlung. Positiv hervorgehoben wurde der Austausch untereinander über konkrete Probleme und zu Handlungsstrategien in Netzwerken.

Fazit: Solche Fördermaßnahmen wie Mentoring, Coaching und Networking sollten verstärkt darauf ausgerichtet werden, Frauen möglichst praxisnah auf Berufungsverhandlungen vorzubereiten und in die Lage zu versetzen, den Verhandlungsrahmen zu erkennen und auszuschöpfen. Außerdem sollten Frauen motiviert werden, Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen, sich auf ausgeschriebene Professuren zu bewerben und Bleibeverhandlungen zu führen. Sinnvoll könnte es sein, kürzlich berufene Professorinnen und Expertinnen mit Verhandlungserfahrung als Gesprächspartner zu gewinnen.

Ausbau der Forschung

Die vom MWK initiierten Untersuchungen zum Gender Pay Gap wurden durchgängig begrüßt. Eine Fortschreibung der landesweiten Analysen trifft im Prinzip auf Zustimmung. Es gab jedoch zahlreiche Anregungen zur methodischen und inhaltlichen Weiterentwicklung.

Vorgeschlagen wurde eine stärkere Berücksichtigung der Fach- und Hochschulspezifika, des Alters, des Erfahrungshorizonts und der geführten Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie die zusätzliche Einbeziehung von Variablen, die einen direkten Bezug zu den Leistungen in Forschung und Lehre aufweisen. Von Interesse wären außerdem Angaben zur Qualifikation, zu den Qualifizierungswegen und zum beruflichen Werdegang der Professorinnen und Professoren. Die besondere

Aufmerksamkeit sollte – wie in der GPG-Zusatzerhebung – den in den letzten zehn Jahren erfolgten Berufungen gelten. Die Konzentration auf die aktuelle Situation würde es erleichtern, zielführende Handlungsoptionen abzuleiten. Derartige Untersuchungen sollten nicht auf die Gruppe der Professorinnen und Professoren beschränkt bleiben, sondern auch für andere Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals durchgeführt werden.

Fazit: Vergleichbar den Untersuchungen zu Leistungsbezügen und Gender Pay Gap sollte die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen vereinbarte Ausstattung analysiert werden. Derzeit stehen hierfür weder statistische Daten noch Forschungsbefunde zur Verfügung. Der im Projektverlauf gewonnene Eindruck lässt auf große Unterschiede zwischen den Fächern schließen. Es ist zu vermuten, dass die Fächer, in denen die Zahlung überdurchschnittliche Leistungsbezügen üblich ist, auch ausstattungsmäßig privilegiert sind, so dass Frauen zweifach benachteiligt wären.

Die vorliegenden statistischen Analysen auf Basis einer Stichtagserhebung stellen eine Momentaufnahme dar. Schlussfolgerungen zur Entwicklung im Zeit- und Karriereverlauf tragen somit den Charakter von Vermutungen. Verlaufsstudien würden einer längerfristige Erkenntnisperspektive in Bezug auf das Einkommensniveau eröffnen.

Erkennbar sind Forschungslücken im Hinblick auf den Einfluss familiärer Aspekte. Die Interviews mit den Professorinnen und Professoren geben Anlass zu der Vermutung, dass sich Unterbrechungszeiten auf Grund von Kinderbetreuung, diskontinuierliche Karrieren, Mobilitätseinschränkungen, kürzere Praxiserfahrung u.ä. restriktiv auf die Höhe der Leistungsbezüge auswirken. Anzunehmen ist, dass sich die aus familiär bedingten Verzögerungen und Unterbrechungen erwachsenden Nachteile im weiteren Berufsverlauf nur schwer ausgleichen lassen. Hier wäre eine Untersetzung mit repräsentativen und belastbaren empirischen Befunden wünschenswert.

Die Hochschulen sollten darin bestärkt werden, hochschulinterne Studien zum Gender Pay Gap durchzuführen. Anreize könnten über entsprechende Festlegungen in den Zielvereinbarungen gesetzt werden.

Verstärkte Kooperation

Die Gleichstellungsbeauftragten sehen in der Verbesserung des Informationsstandes über die Vergabep Praxis, die Höhe der Leistungsbezüge und die der Bemessung zugrundeliegenden Leistungskriterien eine Möglichkeit, dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken. Sie befürworten regelmäßige statistische Analysen und weiterführende Forschung auf Hochschul- und Landesebene. Vereinzelt wurde es als hilfreich erachtet, wenn die zentralen Gleichstellungsbeauftragten vergleichbar den Personalabteilungen vertraulich Zugang zu personenbezogenen Angaben über die Leistungsbezüge hätten.

Fazit: Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten sollte von der Hochschulleitung bei der Entwicklung einer Strategie zum Abbau von Gender Pay Gap verstärkt berücksichtigt werden. Gleichstellungsbeauftragte sollten die Möglichkeit erhalten, in Gremien und Kommissionen mitzuwirken, die sich mit der Gestaltung von Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen beschäftigen. Außerdem ist eine regelmäßige Bereitstellung von Übersichten zum Stand der Vergabep Praxis differenziert nach Geschlecht durch die Hochschulleitung zu empfehlen. Welche Informationen konkret benötigt werden, sollten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam klären.

Bei landesweiten Erhebungen und Forschungsprojekten zu gleichstellungspolitisch relevanten Themen sollte das MWK weiterhin auf eine enge Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) Wert legen und diese zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in den Entscheidungsprozess und die Konzeptionsphase einbinden.

Resümee

Analysiert wurden die Leistungsbezüge der an staatlichen niedersächsischen Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3. Einbezogen wurden Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3 NHLeistBVO) und Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§4 NHLeistBVO). Außerdem wurde nach unbefristeten und befristeten sowie ruhegehaltsfähigen oder nicht-ruhegehaltsfähig Leistungsbezügen differenziert. An

Universitäten³ dominieren in beiden Besoldungsgruppen die Leistungsbezüge nach §3 dominieren. Sie machen über drei Viertel der Leistungsbezüge insgesamt (nach §3 und §4) aus. An Fachhochschulen stehen Leistungsbezüge nach §4 mit einem Anteil von fast zwei Dritteln im Vordergrund.

Mit der **quantitativen Untersuchung** konnte anhand der landesweiten Erhebung mit Stichtag 1.12.2016 nachgewiesen werden, dass es einen flächendeckenden Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren gibt, der sich auf alle Hochschularten, Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen erstreckt.

Der Gender Pay Gap ist prozentual

- an Universitäten höher als an Fachhochschulen (27,0 % vs. 3,4 %),
- in der Besoldungsgruppe W3 höher als in der Besoldungsgruppe W2,
- in der Altersgruppe über 50 Jahre höher als in der Altersgruppe unter 50 Jahre,
- in der Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften höher als in den Ingenieurwissenschaften (W3 33,7 % zu 10,9 %).

Bezogen auf die Besoldungsgruppe, die Altersgruppe und die Fächergruppe sind Frauen im Vergleich zu Männern jeweils dort unterrepräsentiert, wo überdurchschnittliche Leistungsbezüge gezahlt werden.

Im einzelnen:

- Bei W3-ProfessorInnen an Universitäten (über 50 Jahre) beträgt der Gender Pay Gap 30,2 Prozent, d.h. durchschnittlich 691,21 Euro.
- An Universitäten beträgt der Gender Pay Gap durchschnittlich 423,09 Euro, an Fachhochschulen 26,67 Euro.
- In der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften an Universitäten (durchschnittliche Leistungsbezüge Frauen 889,24 Euro, Männer 1.357,17 Euro) ist ein Gender Pay Gap von 467,93 Euro (34,5 %) festzustellen, in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften an Universitäten (durchschnittliche Leistungsbezüge Frauen 1.473,52 Euro, Männer 2.028,96 Euro) ein Gender Pay Gap von 555,44 Euro (27,4 %).
- Professorinnen an Universitäten erhalten einen geringeren Anteil unbefristeter und ruhegehaltstfähiger Leistungsbezüge als Professoren.

Die Befunde der 2015 vom MWK vorgelegten Analyse zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen mit Stichtag 1.7.2013 wurden ungeachtet einiger methodischer Unterschiede durch die aktuelle Studie in allen wesentlichen Punkten bestätigt.

Die Zusatzerhebung an sechs ausgewählten Hochschulen (4 Universitäten ohne Medizin, 2 Fachhochschulen) ergab:

- Bei den Leistungsbezügen der innerhalb der letzten zehn Jahre (1.12.2006 bis 1.12.2016) berufenen Professorinnen und Professoren fällt der Gender Pay Gap ähnlich aus wie bei der Gesamtheit der Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3 in der GPG-Basiserhebung 2016.
- Frauen sind bei der Erstberufung nur wenige Monate älter als Männer.
- Mit jedem Erfahrungsjahr steigt die Höhe der Leistungsbezüge durchschnittlich um etwa 73,16 Euro; bei Männern 83,43 Euro vs. 37,44 Euro bei Frauen. Am deutlichsten tritt der Unterschied zu Ungunsten von Frauen an Universitäten in der Besoldungsgruppe W3 zu Tage.
- Auch der Zusammenhang zwischen den erhaltenen Rufen bzw. den geführten Bleibeverhandlungen einerseits und der Höhe und Struktur der Leistungsbezüge andererseits weist deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf. An Universitäten beträgt der absolute Anstieg pro Ruf bei W2-Professoren etwa das Siebenfache des Anstiegs bei W2-Professorinnen, an Fachhochschulen annähernd das Neunfache. Innerhalb der Besoldungsgruppe W3 sind die Unterschiede geringer, jedoch haben auch hier Männer durchschnittlich einen höheren Anstieg zu verzeichnen als Frauen.

³ Die Angaben beziehen sich auf Universitäten ohne Medizin.

Die statistischen Befunde aus der quantitativen Untersuchung widerlegen bei zentralen Themen zum Teil die im Verlauf der **qualitativen Untersuchung** von den Gesprächs- und InterviewpartnerInnen geäußerten Annahmen zu den Gründen für den Gender Pay Gap.

- Der Erklärungsansatz, dass der GPG überwiegend auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Fächern mit überdurchschnittlichen Leistungsbezügen zurückzuführen ist, wird widerlegt durch die Tatsache, dass in den Sprach- und Kulturwissenschaften, d.h. in einer Fächergruppe mit einem überdurchschnittlichen Professorinnenanteil (lt. GPG-Basiserhebung 2016 40,7 % an Universitäten) der Gender Pay Gap prozentual den mit Abstand höchsten Wert erreicht (34,5 %).
- Dass ein Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen für die Gruppe der im Zeitraum 2006 bis 2016 berufenen Professorinnen und Professoren nachgewiesen wurde, entkräftet die leitungseitig vertretene Auffassung, dass „Relikte der Vergangenheit“ aus der Übergangsphase von der C- zur W-Besoldung maßgeblich für die festgestellte Höhe des Gender Pay Gaps sind.
- Auch die Vermutung, dass Frauen bei der Erstberufung familiär bedingt im Durchschnitt älter sind als Männer und deshalb über eine geringere Erfahrungsdauer auf einer Professur verfügen, lässt sich nicht durch die statischen Daten belegen, da Frauen und Männer bei der Erstberufung als auch bei der Ersternennung an der aktuellen Hochschule fast gleich alt sind.
- Gegen die Annahme, dass sich im Gender Pay Gap die – gerade im letzten Jahrzehnten zunehmende Berufung von Frauen – noch unterschiedliche Altersstruktur von Professorinnen und Professoren widerspiegelt, spricht, dass sich der Anstieg des Professorinnenanteils in Niedersachsen seit den 1990er Jahren relativ kontinuierlich vollzogen hat. Bereits 2006 wurde die 20-Prozent-Marke übertroffen; 2017 lag der Anteil bei 25,8 Prozent. (vgl. Übersicht 3)

1. Gleichstellungs- und hochschulpolitischer Kontext

Niedersachsen gilt im Bundesmaßstab seit vielen Jahren als Vorreiter in punkto Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich. Ein Beleg für die Erfolge der Gleichstellungsbemühungen liefert der Professorinnenanteil, der sich seit dem Jahr 2000 verdoppelt hat: von 12,7 auf 25,8 Prozent. 2017 erreichte der Vorsprung Niedersachsens gegenüber dem Bundesdurchschnitt damit knapp zwei Prozentpunkte. Auch bezogen auf die höchsten Besoldungsgruppen (W3/C4) hat Niedersachsen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil im Bundesvergleich zu verzeichnen. (vgl. Übersicht 1 und 2).

Hervorhebenswert ist das gute Abschneiden des Landes im Rahmen des gemeinsam von Bund und Ländern geförderten Professorinnenprogramms (PP). Das betrifft zum einen die hohe Beteiligungsquote. Mit einer Ausnahme haben sich alle staatlichen niedersächsischen Hochschulen in den Professorinnenprogrammen I (Laufzeit 2007–2015) und II (Laufzeit 2013–2020) beteiligt. Zum anderen wurden die eingereichten Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen der Konzeptumsetzung durchgängig positiv beurteilt. Im PP II waren drei niedersächsische Hochschulen unter den bundesweit 10 Hochschulen, deren Dokumentationen als „besonders wertvoll“ ausgezeichnet wurden. Im PP III (1. Call) sind zwei Universitäten des Landes unter den bundesweit zehn Hochschulen, denen das Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet“ für ihre Konzepte der Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur verliehen wurde. Knapp ein Fünftel der über PP I und II finanzierten Professorinnen wurden im MINT-Bereich berufen, in dem Professorinnen nach wie vor in besonders starkem Maße unterrepräsentiert sind.⁴

Der hochschulpolitische Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten wird im wesentlichen durch das Landeshochschulgesetz und die in staatlicher Verantwortung liegende Hochschulentwicklungsplanung abgesteckt. Leitvorstellung der Gleichstellungspolitik ist die Weiterentwicklung der klassischen Frauenförderung hin zur Herstellung struktureller Chancengleichheit, indem Gleichstellungsaspekte in allen Hochschulreformprozessen berücksichtigt werden mit dem Ziel, das Qualifikations- und Innovationspotential für die Entwicklung der Hochschulen zu erschließen.

Niedersächsisches Hochschulgesetz

Im Niedersächsischen Hochschulgesetz⁵ ist die Durchsetzung der Chancengleichheit als eine Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“ (§3,3).

Die Art und Weise der Aufgabenerfüllung nach §3 ist als ein Gegenstand der in der Regel mehrjährigen Zielvereinbarungen aufgeführt. (§1,3) Ferner sind Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Kriterium der staatlichen Finanzierung definiert. (§1,2)

Niedersachsen ist eines der wenigen Bundesländer, in denen die Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich zu beschäftigen ist (§42,1), was einen hohen Professionalisierungsgrad zur Folge hat. Sie hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht, kann mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen teilnehmen und ist an Berufungsverfahren zu beteiligen. (§42,3; § 26,2)

⁴ vgl. 3.1 Niedersachsen im Spiegel der Statistik

⁵ Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 18.12.2018 (Nds. GVBl. S. 317)

Hochschulentwicklungsvertrag und Zielvereinbarungen

Dem gesetzlich formulierten Erfordernis einer Landeshochschulplanung kommt das Land in Form eines landesweiten Hochschulentwicklungsvertrags nach, in dem Leitlinien für die künftige Gestaltung der Hochschullandschaft formuliert werden. „Angesichts der von der Landesregierung gewünschten Autonomie der Hochschulen sind diese Leitlinien sehr bewusst nicht als detaillierter Landeshochschulplan, sondern als Position des Landes zu den im Hochschulentwicklungsvertrag bereits gemeinsam mit den Hochschulen benannten Feldern ausgestaltet. [...] Es handelt sich bei den Leitlinien somit um die Verhandlungsposition des Landes, die in die ausführlichen und dialogisch gestalteten Gespräche mit jeder Hochschule zum Abschluss der strategischen Zielvereinbarungen eingebracht werden.“⁶

Der für den Zeitraum 2014 bis 2018 in Niedersachsen geltende **Hochschulentwicklungsvertrag**⁷ benannte 12 Schwerpunktthemen. Der Forderung „Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren“ wurde dabei eine zentrale Position zwischen den Themenfeldern Forschung und Innovation sowie Internationalisierung zugewiesen. Neben der expliziten Ausformung des Themenfeldes „Geschlechtergerechtigkeit“ wurden Gleichstellungsaspekte auch in die anderen Themenfelder integriert. Land und Hochschulen haben sich mit dem Hochschulentwicklungsvertrag verpflichtet, bei der Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen. Die Beteiligten haben sich verpflichtet, gemeinsam mit der Landeskongress der Hochschulfrauenbeauftragten eine Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ ins Leben zu rufen. Außerdem wurde die Anwendung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und die Festlegung von Zielzahlen für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz vereinbart. Erwartet wurde die Gewährleistung transparenter und formalisierter Rekrutierungsverfahren sowie das Vorgehen gegen die strukturelle Benachteiligung von Frauen beim Ergreifen einer wissenschaftlichen Karriere.⁸

Niederschlag fanden die in den Leitlinien formulierten hochschulpolitischen Positionen in den zwischen MWK und den einzelnen staatlichen Hochschulen des Landes abgeschlossenen **Zielvereinbarungen 2014–2018**. Unter der Überschrift „Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren“ sicherten die Hochschulen ihre aktive Beteiligung an der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschule“ zu.

2018 hat das MWK in Vorbereitung der neuen Zielvereinbarungen **„Zielsetzungen und Erwartungen des Landes zur Hochschulentwicklung in Niedersachsen“** vorgelegt.⁹ Darin wird erneut das Thema Geschlechtergerechtigkeit aufgegriffen, wenn auch an weniger prominenter Stelle als dies im Hochschulentwicklungsvertrag von 2013 der Fall war.

„Geschlechtergerechtigkeit ist ein gesellschaftlicher Wert und gleichermaßen eine Verpflichtung. Geschlechtergerechtigkeit herzustellen ist Führungsaufgabe und Führungsverantwortung, die neben der Hochschulleitung auch und gerade den Professorinnen und Professoren als für die Nachwuchsförderung unmittelbar Verantwortlichen obliegt. Um Strukturen und Prozesse in Hochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, bedarf es der nachhaltigen Weiterentwicklung der Organisations- und Führungskultur. Gleichstellungsbeauftragte unterstützen diese Transformationsprozesse.“¹⁰

⁶ Antwort der Landesregierung auf die Mündliche Anfrage Nr. 23 <https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/service/presseinformationen/antwort-der-landesregierung-auf-die-muendliche-anfrage-nr-23-125819.html> (12.8.2019)

⁷ Hochschulentwicklungsvertrag. Vertrag zwischen dem Land Niedersachsen, vertreten durch den Ministerpräsidenten, den stellvertretenden Ministerpräsidenten, die Ministerin für Wissenschaft und Kultur und den Finanzminister und den Niedersächsischen Hochschulen, vertreten durch die Präsidentinnen und Präsidenten, Hannover, 2013; Vertrag zur Fortschreibung des Hochschulentwicklungsvertrages bis zum 31.12.2021 zwischen dem Land Niedersachsen, vertreten durch den Ministerpräsidenten, den stellvertretenden Ministerpräsidenten, die Ministerin für Wissenschaft und Kultur und den Finanzminister und den Niedersächsischen Hochschulen, vertreten durch die Präsidentinnen und Präsidenten, Hannover, 2017

⁸ Vgl. ebd. S. 8. Der 2017 abgeschlossene Vertrag zur Fortschreibung des Hochschulentwicklungsvertrags bis zum 31.12.2021 enthält keine expliziten Aussagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit.

⁹ Zielsetzungen und Erwartungen des Landes zur Hochschulentwicklung in Niedersachsen gemäß § 1 Abs. 3 NHG für die Erarbeitung von Zielvereinbarungen 2019–2021 mit den Niedersächsischen Hochschulen. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hannover, 11.7.2018

¹⁰ ebd., S. 24

Von den Hochschulen werden „zugleich realisierbare als auch ambitionierte Zielsetzungen“ erwartet. Hierzu werden keine Vorgaben im Detail gemacht. Stattdessen wird das gleichstellungspolitische Anliegen des Landes an Hand von Beispielen verdeutlicht. Dazu zählt die Gewährleistung einer geschlechtergerechten Teilhabe an den Ressourcen. Die Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ soll als bewährte Diskussionsplattform fortgeschrieben werden, um „mögliche strukturelle Barrieren für Frauen frühzeitig zu identifizieren und abzubauen.“¹¹

Zu Beginn des Jahres 2019 wurden die neuen **Zielvereinbarungen 2019–2021** mit den Hochschulen abgeschlossen. Entsprechend der vom MWK formulierten Leitlinien ist jeweils ein Abschnitt zum Thema Geschlechtergerechtigkeit enthalten. Im Vergleich zu den vorangegangenen Zielvereinbarungen hat sich der einrichtungsspezifische Charakter der vereinbarten Ziele und Maßnahmen ausgeprägt. Die Vorhaben reichen von Projekten im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbands (UGÖ) über die Etablierung von Weiterbildungsangeboten zur Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten im Personalbereich (HsH) bis hin zu einer systematischen Befragung von berufenen und nicht berufenen Kandidatinnen aus Berufungsverfahren zu Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Attraktivität der Hochschule (TUBS). Generell gilt die besondere Aufmerksamkeit der Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren.

Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

Basierend auf dem 2013 abgeschlossenen Hochschulentwicklungsvertrag wurde 2014 in einer Gemeinschaftsinitiative von Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK), Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) und MWK die Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ begründet.

Damit wurde an die 2007 begonnene „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ angeschlossen, die ebenfalls durch LHK, LNHF und MWK getragen wurde. Ziel dieser ersten Dialoginitiative war es, „verstärkt Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zu ergreifen, um langfristig die Qualität von Wissenschaft und Forschung in Deutschland sicherzustellen.“ (MWK o.A.) Die im Vorfeld verabschiedete gemeinsame Erklärung sah die Aufnahme von gleichstellungspolitischen Zielen und Leistungen in die kommenden Zielvereinbarungen mit den Hochschulen vor. (MWK/LNHF/LHK 2007: 3) Im Vordergrund der Arbeit des als Lenkungsorgans gegründeten Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement standen folgende Themenschwerpunkte:

- Qualitätsmanagement bei der Gewinnung wissenschaftlichen Personals,
- Integration von Gender-Aspekten in die Lehre,
- Integration von Gender-Aspekten in die Forschung,
- Institutionalisierung der Geschlechterforschung und
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. (Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen 2013: 1)

Mit der neuen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ wurde die Tradition der intensiven Zusammenarbeit in der Gleichstellungspolitik fortgesetzt. Die Hauptintention galt dem Abbau struktureller und habitueller Barrieren für eine ausgewogene Beteiligung und Teilhabe von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und Management. (Vgl. MWK 2014)

Mit der Dialoginitiative steht eine Plattform für den intensiven Erfahrungsaustausch von hochschulischen Akteurinnen und Akteuren, den Ausbau der Informationsbasis, die Einbindung von Genderexpertise sowie die Verständigung über gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen zur Verfügung. Der Blick sollte auf die Hochschulen insgesamt, d.h. sowohl auf die gewachsenen Strukturen wie auch die gelebte Kultur gelenkt werden. Im Kern ging es darum, zu ermitteln, wie bereits bekannte Defizite erfolgreich abgebaut werden können.

Folgende drei Handlungsfelder wurden als besonders relevant identifiziert und im Rahmen von Workshops thematisiert:

¹¹ ebd.

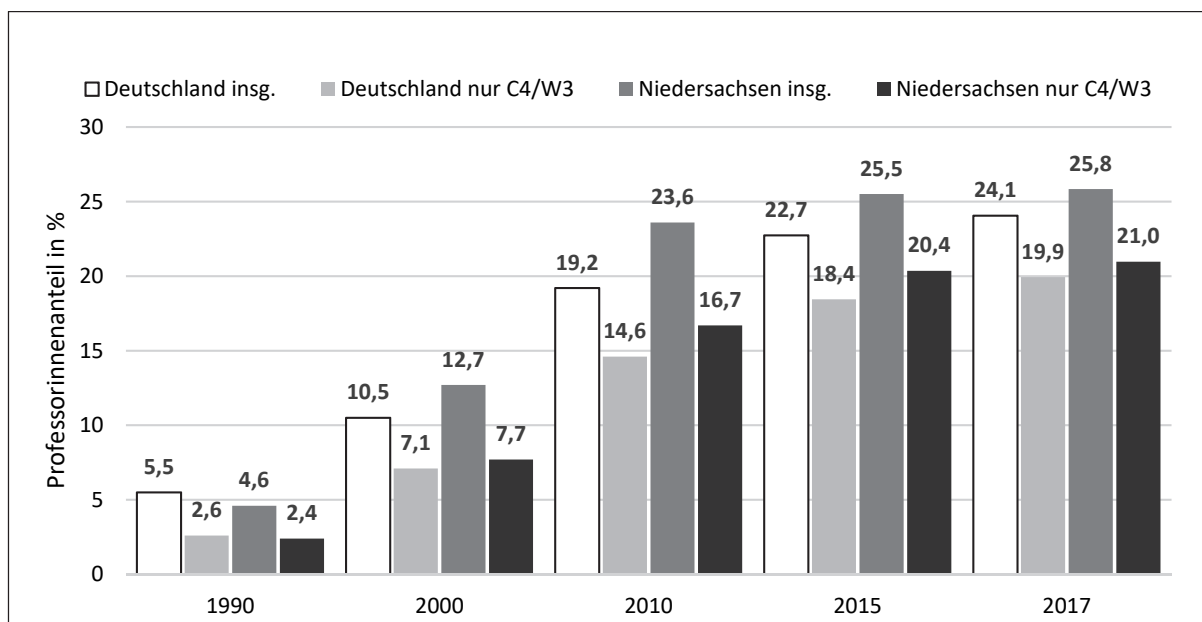
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung Oktober 2015 in Osnabrück,
- Geschlechtergerechte Führungskultur Juli 2015 in Göttingen und
- Geschlechtergerechte Beteiligungskultur Mai 2015 in Hannover.

Das Handlungsfeld „Geschlechtergerechte Beteiligungskultur“ nimmt neben dem Themenkreis „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“ auch den Themenkreis „Gender Pay Gap“ in den Blick. Konkreten Anlass dafür gab eine Datenanalyse des MWK mit Stand 2013, aus der hervorging, dass es an niedersächsischen Hochschulen bei der Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung zu deutlichen Unterschieden zwischen Frauen und Männern kommt und dass Frauen insbesondere auf W3-Professuren gegenüber ihren Kollegen benachteiligt sind. (MWK/LNHF/LHK 2016: 7)

2016 haben LHK, LNHF und MWK eine Erklärung unterzeichnet, mit der sie sich zur Umsetzung der gemeinsam erarbeiteten Handlungsempfehlungen verpflichten. Einig war man sich darin, das Forum Dialoginitiative weiterhin für den gemeinsamen Austausch zu nutzen, um Geschlechtergerechtigkeit an den niedersächsischen Hochschulen nachhaltig zu gewährleisten.“ (Ebd.: 7)

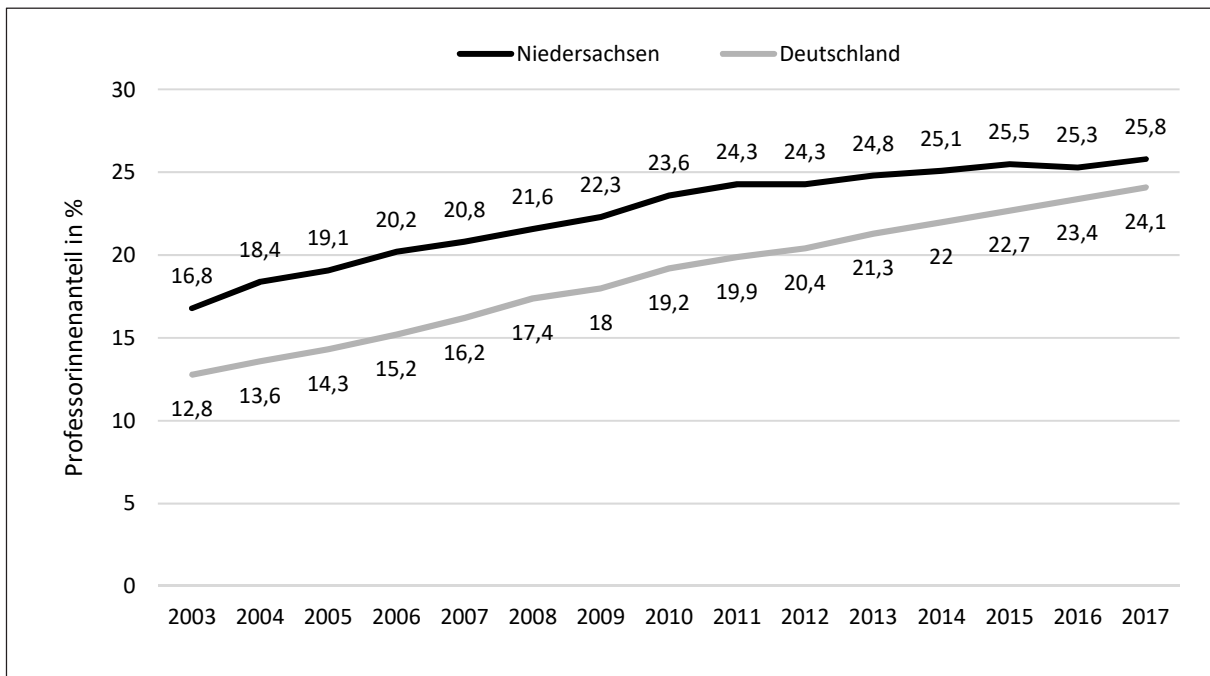
Das vorliegende Projekt wurde im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ realisiert. Niedersachsen ist das erste Bundesland, das flächendeckende Erhebungen zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren im Hochschulbereich durchgeführt und die Ergebnisse der statistischen Analyse mit umfangreichen qualitativen Untersuchungen untersetzt hat. Als zweites Bundesland hat sich Nordrhein-Westfalen des Themas angenommen. Für Ende 2019 ist eine Studie zu genderspezifischen Entgeltunterschieden an den Hochschulen des Landes angekündigt, die im Rahmen des jährlich erscheinenden Gender-Reports herausgegeben vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt wird. Damit werden aus zwei Bundesländern, die auf Grund ihrer Größe als prägend für die bundesweite Hochschullandschaft gelten können, wissenschaftlich abgesicherte und aussagekräftige Befunde zum Gender Pay Gap in der Wissenschaft vorliegen. In Kombination mit den Aussagen von Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und HochschullehrerInnen zu den Gründen für die finanzielle Benachteiligung von Professorinnen und unter Berücksichtigung der vielfältigen Vorschläge, wie die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern überwunden werden könnte, lassen sich neue Ansätze für die hochschulpolitischen Steuerung im Interesse der Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulbereich ableiten.

Übersicht 1: Professorinnenanteil in Deutschland und Niedersachsen nach Besoldungsgruppen 1990–2017 (in %)



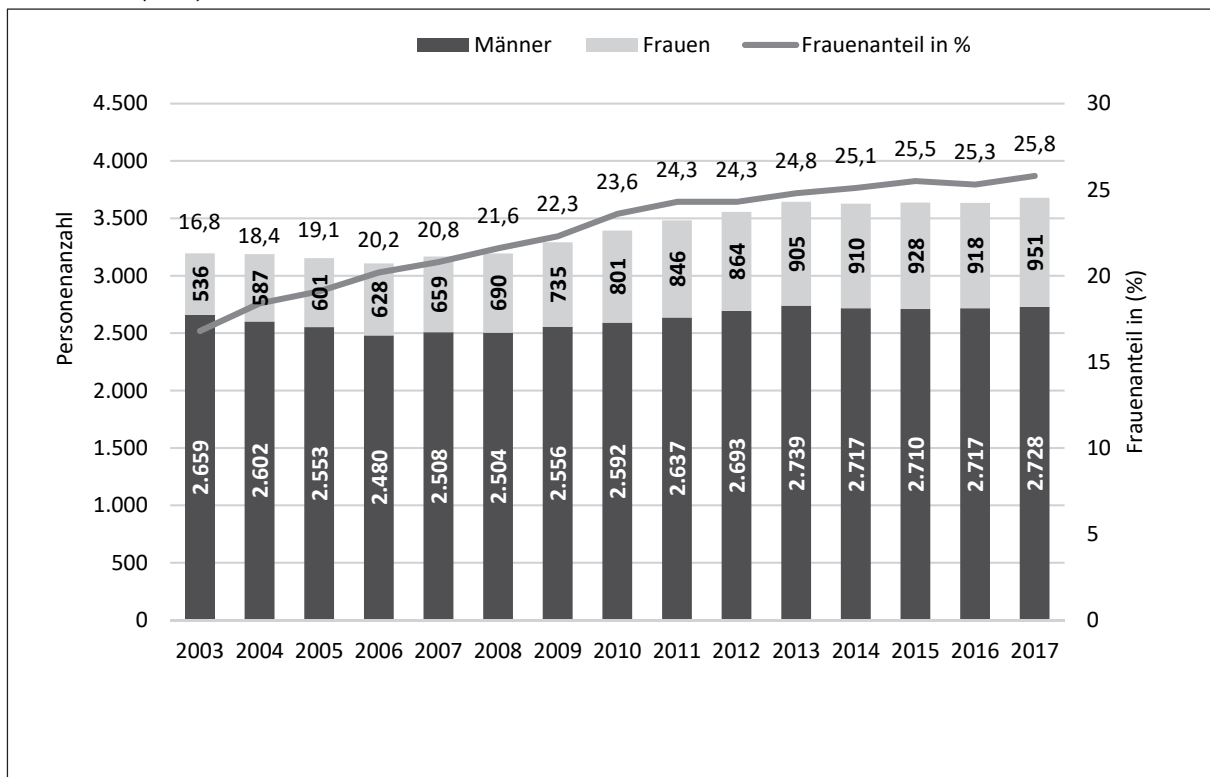
Quelle: MWK

Übersicht 2: Professorinnenanteil an Hochschulen in Deutschland und Niedersachsen 1992–2017 (in %)



Quelle: MWK

Übersicht 3: Professorinnen und Professoren an niedersächsischen Hochschulen (in Pers.) und Frauenanteil 2003–2017 (in %)



Quelle: MWK

2. Forschungsstand

Definition und Datenlage

Bei der Beschreibung des Gender Pay Gap, auch als geschlechterbedingte Lohn- bzw. Verdienstlücke bezeichnet, ist zunächst zwischen zwei Arten zu unterscheiden: dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap. So bemisst sich der unbereinigte Gender Pay Gap aus „dem prozentualen Abstand zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Arbeitnehmer.“ (Boll/Leppin 2015: 250). Werden aus dem unbereinigten Gender Pay Gap lohnrelevante Merkmalsunterschiede, auch Ausstattung genannt, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herausgerechnet, wird von einer Bereinigung der Lohnlücke bzw. dem bereinigten Gender Pay Gap gesprochen. (vgl. Boll/Leppin 2015: 250). Der ausgeübte Beruf, der Beschäftigungsumfang, der Bildungsstand, die Berufserfahrung oder auch ein geringerer Anteil von Frauen in Führungspositionen stellen solche strukturellen Merkmalsunterschiede dar, die Teile der unbereinigten Verdienstunterschiede erklären können. (vgl. Statistisches Bundesamt 2019a: o.A.).

Unter Berücksichtigung von Merkmalsunterschieden lässt sich der unbereinigte Gender Pay Gap somit in zwei Bestandteile zerlegen: Lohnunterschiede, die sich durch geschlechtsspezifische Unterschiede erklären lassen – ein Effekt, der auch als Ausstattungs- oder Merkmalseffekt bezeichnet wird – und solche Verdienstlücken zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht durch derartige Merkmalsunterschiede erklärt werden können.¹² Hiermit im Zusammenhang stehende Faktoren werden auch *unexplained factors* genannt. (vgl. Finke/Dumpert/Beck 2017: 44 f.).

Der bereinigte Gender Pay Gap misst somit die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, die trotz vergleichbarer Ausstattung festgestellt werden kann. Der unbereinigte Gender Pay Gap enthält darüber hinaus auch Verdienstunterschiede, die durch schlechtere Zugangschancen zu einzelnen Berufsgruppen und Karrierestufen von Frauen bedingt sind. Nicht ausgeschlossen werden kann, dass hierbei eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in Deutschland zugrunde liegt. (vgl. Statistisches Bundesamt 2019b).

Im jährlich vorgelegten Global Gender Gap Report des World Economic Forum wird der aktuelle Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in weltweit 149 Staaten gemessen. Im Report aus dem Jahr 2018 belegt die Bundesrepublik Deutschland über die vier Hauptkategorien Bildung, Gesundheit, Politik und Wirtschaft hinweg Platz 12 von 149 untersuchten Staaten. Ausdifferenziert wird die jeweilige Platzierung durch eine Vielzahl von Indikatoren, die thematisch den Hauptkategorien entsprechen. Bezogen auf den Indikator *Wage equality for similar work* belegt Deutschland Platz 33 vom 149. (vgl. World Economic Forum 2018: 107).

Über alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union hinweg, beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap im Mittel 20 Prozent zu Ungunsten von Frauen. National variiert die geschlechterbedingte Lohnlücke jedoch stark. Zwischen 2005 und 2015 stellte das European Institute for Gender Equality fest, dass die Lohnlücke im Zeitverlauf in nahezu allen EU-Mitgliedsstaaten kleiner wurde. Ausnahmen in diesem Trend bildete neben Griechenland nur Deutschland. In der Zehnjahresbetrachtung konnte keine Verbesserung bzgl. der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland festgestellt werden. Bei der Betrachtung von in Deutschland lebenden Männern und Frauen mit Migrationshintergrund fällt der Unterschied jedoch deutlich höher aus – so verdienen Männer in dieser Gruppe etwa doppelt so viel im Monat wie Frauen. (vgl. European Institute for Gender Equality 2019: o.A.).

¹² Als Methode zur Ermittlung von Verdienstunterschieden wird häufig, so auch in den Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes, die Oaxaca-Blinder-Dekomposition verwendet. Vgl. hierzu etwa Blinder (1973): *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, in: *The Journal of Human Resources*, 8. Jg., H.4, S. 436–455 sowie (Finke/Dumpert/Beck 2017).

Nach Angaben von Eurostat. lag der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2016 in den Mitgliedsstaaten der europäischen Union etwas geringer bei durchschnittlich 16 Prozent. Deutschland belegte im EU-Vergleich jedoch einen der hintersten Plätze. Nur in der Tschechischen Republik und in Estland wurden größere Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt. (vgl. Eurostat. 2019: o.A.).

Das Statistische Bundesamt weist für die Bundesrepublik Deutschland für 2018 eine unbereinigte geschlechterbedingte Verdienstlücke von 21 Prozent zu Ungunsten von Frauen aus. Der Bruttostundenverdienst von Frauen lag im Durchschnitt bei 17,09 Euro, Männer verdienten hingegen 21,60 Euro. Im früheren Bundesgebiet liegt der unbereinigte Gender Pay Gap noch etwas höher, bei im Mittel 22 Prozent. In den neuen Bundesländern ist die verdienstbezogene Ungleichheit zwischen Frauen und Männern jedoch deutlich geringer, so weist das Statistische Bundesamt nur einem unbereinigten Gender Pay Gap von sieben Prozent aus. (vgl. Statistisches Bundesamt 2019b).

Der bereinigte Gender Pay Gap wird in Deutschland vom Statistischen Bundesamt alle vier Jahre, zuletzt im Jahr 2014, erhoben. Demnach ließen sich rund 74 Prozent der festgestellten Verdienstunterschiede Ausstattungs- bzw. Merkmalsunterschiede zurückführen. Rund sechs Prozent des festgestellten Verdienstunterschiedes können jedoch nicht durch Unterschiede in betrachteter Merkmale wie etwa dem ausgeübten Beruf oder dem Umfang der Beschäftigungsverhältnisse erklärt werden – d.h., dass 2014 Frauen auch unter der Bedingung vergleichbarer Ausstattung weniger verdienten als Männer. (vgl. Finke/Dumpert/Beck 2017: 52).

Angesichts anhaltender Entgeltungleichheit in der Arbeitswelt wurde in Deutschland 2017 das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) in Kraft gesetzt. Es zielt auf die Verbesserung des Rechtsrahmens für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zwischen Frauen und Männern in der Praxis. Beschäftigte privater und öffentlicher Arbeitgeber erhalten durch das Gesetz – soweit in den Betrieben bzw. Dienststellen mehr als 200 Beschäftigte arbeiten – einen individuellen Auskunftsanspruch. Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen und über die Ergebnisse zu berichten. Im Zusammenhang mit der Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes kommt die Bundesregierung aktuell zu dem Schluss, dass „die praktische Anwendung des Gebots, Frauen und Männern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist.“ (BMFSJ 2019: 2)

Ausgewählte Erklärungsansätze

Untersuchungen zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern liegt häufig eine Betrachtung des gesamten Arbeitsmarktes zugrunde. Für größere Wirtschaftszweige werden mitunter auch branchenspezifische Daten zu geschlechterbedingter Lohnungleichheit erhoben. Im Fokus arbeitsmarkttheoretischer Forschung stehen ausstattungsbezogene Erklärungsansätze des Gender Pay Gap wie

- Bildungsweg und Qualifikationsniveau,
- Beschäftigungsumfang,
- Branchenzugehörigkeit,
- berufsbiographische Aspekte,
- organisationaler Kontext oder auch
- räumliche bzw. zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitsleistung. (Vgl. Boll/Leppin 2013: 10–15; Lueze/Strauß 2009: 262–267).

So kann etwa in Bezug auf den Einfluss der Branchenzugehörigkeit festgestellt werden, dass Beschäftigte in frauendominierten Berufen und mit Abschlüssen in den Studienfächern Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften eine geringere Bruttomonatsvergütung erhielten, als Beschäftigte in eher männerbesetzten Berufen aus den Branchen Rechts-, Wirtschafts- oder Ingenieurwesen (vgl. Leuz/Strauß 2009: 271). In Kombination aus Studienfach und Branche der beruflichen Tätigkeit können teils erhebliche Verdienstunterschiede nachgewiesen werden. So stellen Leuz und Strauß in einer im Jahr 2009 veröffentlichten Studie fest: „Zusammengenommen führen ein weib-

lich dominiertes Studienfach sowie ein von Frauen dominierter Beruf im Vergleich zu einem männlich dominierten Fach und Beruf zu einem Gehaltsunterschied von 42 Prozent.“ (Leuz/Strauß 2009: 272).

Vergleicht man Zahlen des Mikrozensus der Jahre 2011 bis 2013, kann festgestellt werden, dass sowohl Frauen als auch Männer finanziell von höheren Bildungsabschlüssen über das gesamte Erwerbsleben hinweg profitieren. Bildungsrenditen fallen jedoch geschlechtsbedingt unterschiedlich hoch aus. Verglichen mit einem Abschluss in einem Lehrberuf profitieren Männer im Betrachtungszeitraum mit Fachhochschulabschluss durch ein Einkommensplus i. H. v. 320.000 Euro über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Frauen verdienen jedoch nur 160.000 Euro mehr durch einen Fachhochschulabschluss. Noch deutlicher waren die Unterschiede zwischen Lehrberufen und Universitätsabschluss sowie bezogen auf die Bildungsrenditen der Geschlechter. Mit Universitätsabschluss verdienen Frauen 280.000 Euro mehr als mit Lehrabschluss, Männer erreichten im Durchschnitt sogar ein um 487.000 Euro höheres Erwerbseinkommen über die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit. (vgl. Piopiunik/Kugler/Wößmann 2017: 24f.).

Höhere Bildungsrenditen für Männer sind jedoch nicht nur durch den Bildungsabschluss bedingt, auch regionale Unterschiede benachteiligen Frauen finanziell. Etwa aufgrund größerer Anteile von Frauen in Teilzeitbeschäftigung sowie einem geringeren Lohnniveau in Frauenberufen, fallen Bildungszuwächse von Frauen regional geringer aus als von Männern. „Die größten Geschlechterunterschiede finden sich im Norden, in Baden-Württemberg und in Sachsen-Anhalt.“ (Piopiunik/Kugler/Wößmann 2017: 24). Trotz geringer werdender geschlechterbedingter Verdienstunterschiede zwischen Akademikerinnen und Akademikern, lassen sich Ausstattungseffekte aufzeigen, die zu geringeren Verdienstmöglichkeiten beitragen und dabei häufiger bei Frauen auftreten. Hierbei sind unter anderem zu nennen: weniger Erwerbserfahrung, häufigere Beschäftigung in Kleinbetrieben mit weniger als 200 Mitarbeitenden oder die Reduktion der tatsächlichen Erwerbsarbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung). (vgl. Brandt 2016: 54f; Boll/Leppin 2012: 97).

Die Auswirkungen des organisationalen Kontextes, in dem Erwerbsarbeit stattfindet, auf den Gender Pay Gap wird zunehmend in der sozialwissenschaftlichen Forschung untersucht. So bieten größere Unternehmen häufig bessere Verdienstmöglichkeiten als kleine und mittelständische Betriebe. Frauen sind jedoch in Deutschland häufiger in kleineren Betrieben mit weniger guten Verdienstmöglichkeiten beschäftigt. (Vgl. Busch/Holst 2013: 322)¹³

Vergleicht man den Verdienstabstand verschiedener Wirtschaftszweige wird sichtbar, dass der Gender Pay Gap im privatwirtschaftlichen Sektor deutlich höher ausfällt als im öffentlichen Sektor. So betrug er 2016 im verarbeitenden Gewerbe 21,1 Prozent, im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung dagegen nur 7,2 Prozent (vgl. WSI GenderDatenPortal 2018a: o.A.). Auch in den meisten anderen europäischen Staaten liegt der Gender Pay Gap im öffentlichen Sektor unter dem in der Privatwirtschaft (vgl. Eurostat. 2019: o.A.). Als eine wesentliche Begründung hierfür kann die stärkere Formalisierung der Verdienststruktur im öffentlichen Dienst angenommen werden. Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden häufiger tarifgebunden entlohnt als Beschäftigte in der Privatwirtschaft. (vgl. BMFSFJ 2009: 17). Für Männer kann sich eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst jedoch nachteilig auf das Einkommen auswirken. Als eine mögliche Ursache hierfür können bessere Verhandlungsrenditen aus Gehaltsverhandlungen in der Privatwirtschaft angenommen werden. (vgl. Leuz/Strauß 2009: 274).

Aus dem von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Evaluationsgutachten zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes geht hervor, dass das Thema Entgeltgleichheit in Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten eine eher untergeordnete Rolle spielt. „Vielfach wird diese fehlende Relevanz pauschal damit begründet, dass keine Entgeltungleichheit existiere bzw. ein Tarifvertrag angewandt werde. Lediglich für die Beschäftigten in dieser Gruppe ist Entgeltgleichheit ein bedeutendes Thema.“

Neben arbeitsmarkttheoretischen und sozialwissenschaftlichen Betrachtungen, trägt auch die Hochschulforschung mit einzelnen Beiträgen zum wissenschaftlichen Diskussionsstand des Themas

¹³ Für weiterführende Informationen vgl. auch Lengfeld, Holger (2010): Klasse – Organisation – soziale Organisation. Wie Unternehmensstrukturen berufliche Lebenschancen beeinflussen, Wiesbaden sowie Holst et al. (2009): Führungskräftemonitor 2001–2006, Baden-Baden.

bei. Der hochschulspezifische Blick ist dabei jedoch zumeist auf die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals gerichtet – im Fokus der Untersuchungen steht dabei etwa der sukzessiv abnehmende Anteil von Frauen in höheren Führungspositionen. (vgl. Kreckel 2005: 2ff.). So lag der Anteil an weiblich besetzten Juniorprofessuren im Jahr 2013 bei rund 40 Prozent, in der Gruppe der C4/W3-Besoldungen machten sie hingegen nur einen Anteil von rund 17 Prozent aus. (vgl. GWK 2015: 31).

Amtliche Statistiken zu geschlechterbedingten Gehaltsunterschieden zwischen Professorinnen und Professoren liegen jedoch nur hochaggregiert auf Bundes- bzw. Länderebene vor. Der Deutsche Hochschullehrerverband (DHV) weißt im aktuellen Besoldungsranking¹⁴ einen Verdienstunterschied zwischen Professorinnen und Professoren in der W3-Besoldung von durchschnittlich 650 Euro brutto (– 7,8 %) aus. Frauen auf mit W2 besetzten Stellen verdienen im Schnitt noch 320 Euro (– 4,8 %) weniger, in der W1-Besoldung beträgt der Unterschied 200 Euro brutto (– 4,2 %) zu Ungunsten von Frauen. Auch hierbei zeigen sich regionale Unterschiede. (vgl. Detmer 2018: 1064 und Forschung & Lehre 2018: o.A.).

Auf Ebene der Leistungszulagen in der W-Besoldung stellt Hellemacher fest, dass die Häufigkeit von Zulagen gleichverteilt auf beide Geschlechter ist. Signifikante Unterschiede zeigen sich jedoch bzgl. der Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungszulagen zwischen Professorinnen und Professoren. Zwischen 2005 und 2008 erhielten Professorinnen demnach zwischen 10–17 Prozent Leistungszulagen aus Berufungsverhandlungen, die ruhegehaltsfähig waren. Professoren erhielten im gleichen Zeitraum hingegen zwischen 19–25 Prozent ruhegehaltsfähige Leistungszulagen. Durchschnittlich waren somit 14 Prozent der Leistungszulagen von Professorinnen und 23 Prozent der Zulagen von Professoren ruhegehaltsfähig. (vgl. Hellemacher 2011: 122ff.). Als mögliche Ursache können, neben Aspekten wie den finanziellen Möglichkeiten von Hochschulen oder Besonderheiten der Fachbereiche, auch berufsbiographische Unterschiede von Bedeutung für die genannten Unterschiede in der Struktur der Leistungszulagen zwischen Frauen und Männern sein. Dazu zählen etwa familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, eine Präferenz von Arbeitsinhalten (statt beruflichem Aufstieg) oder auch eine defensivere Selbstdarstellung von Frauen im Vergleich zu männlichen Kollegen. Nicht zuletzt schließt Hellemacher auch den Einfluss von nicht-strukturellen, sogenannten unexplained factors wie

- Unterschiede in der Motivlage zwischen Frauen und Männern (Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vergleich zu beruflicher Anerkennung),
- das Vorhandensein von Vorurteilen und Rollenklischees (Resistenz gegenüber der Integration von Frauen in die Wissenschaft) und
- die „ökonomische Hochschule“ (Signale zur Kosteneinsparung etwa in Verhandlungssituationen werden zunehmend ausgenutzt) nicht aus. (vgl. Hellemacher 2011: 124f).

Dem Fazit vom Boll und Leppin zu einer Untersuchung von geschlechtsspezifischen Verdienstlücken in Deutschland folgend, ist zu berücksichtigen, dass – trotz hoher statistischer Erklärbarkeit von geschlechterbedingten Verdienstlücken – eine besondere Aufmerksamkeit der Interpretation von Untersuchungsergebnissen gewidmet werden muss. (vgl. Boll/Leppin 2015: 252ff.) „Nicht alles, was erklärt wird, ist frei von potentieller Diskriminierung. [...] Ungleichheit ist nicht gleich ungerecht. Aber ebenso wenig ist von statistischer Merkmalsgleichheit auf Chancengleichheit und mithin Gerechtigkeit zu schließen.“ (Boll/Leppin 2015: 254)

Neben unterschiedlichen Zugangschancen zu vergütungsrelevanten Jobaspekten von Frauen und Männern ist davon auszugehen, dass durch statistische Untersuchungen nicht alle Sachverhalte abgebildet werden können, die für Verdienstlücken ausschlaggebend sein können. Unterschiedliche Verhaltensweisen von Frauen und Männern in Verhandlungssituationen und nichteinheitliche Verfahren der Bewertung von Arbeitsleistung- bzw. Ergebnissen sind nur zwei in diesem Zusammenhang zu nennende Einflussfaktoren. (vgl. Boll/Leppin 2015: 254). Die verhaltensökonomische Forschung lässt darauf schließen, dass auch Geschlechterunterschiede im Wettbewerbsverhalten als Ursache für mangelnde Chancengleichheit von Bedeutung sind. „Frauen meiden Wettbewerb

¹⁴ Daten basieren auf Erhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die Erhebung fand im Juni 2017 statt. Hierbei wurden neben Grundgehältern Familienzuschläge, Leistungsbezüge und Sonderzahlungen berücksichtigt. Vgl. hierzu Forschung & Lehre (2018; o.A.).

deutlich stärker als Männer. Das kommt nicht zuletzt daher, dass sich auf der einen Seite Männer tendenziell häufiger überschätzen und auf der anderen Seite Frauen weniger gewillt sind, die Risiken der Wettbewerbssituationen zu akzeptieren.“ (Sutter 2019: 26)

3. Niedersachsen im bundesweiten Vergleich

3.1. Niedersachsen im Spiegel der Statistik

In Bezug auf die Frauenanteile nach Qualifizierungs- und Karrierestufen an Hochschulen liegt Niedersachsen in den letzten Jahren in fast allen Positionen stets knapp über dem bundesdeutschen Durchschnitt (vgl. Übersicht 4).

Im Vergleich 2017 bzw. dem Wintersemester 2017/2018 zu 2010 bzw. dem Wintersemester 2010/2011 verbesserten sich die Frauenanteile in Deutschland in allen Kategorien bis auf die der BA-Absolventinnen und Absolventen sowie MA-Absolventinnen und -Absolventen. Am deutlichsten fällt der Anstieg bei den Habilitationen (ca. 4 %-Punkte) und Juniorprofessuren (ca. 7,5 %-Punkte) aus.

In Niedersachsen ist ein ähnlicher Trend erkennbar. Die Frauenanteile liegen zwar aktuell weiterhin mehrheitlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt, es zeigen sich jedoch Parallelen zur Entwicklung im Bundesmaßstab. Der Frauenanteil bei den BA-, MA-AbsolventInnen und den W2-ProfessorInnen sank im Zeitverlauf von 2010 bis 2017. In der Kategorie der BA-Absolventinnen und -Absolventen verringerte sich die Frauenquote sogar um ganze vier Prozentpunkte. 2010 lag Niedersachsen bei den Promotionen noch etwas unter Bundesniveau. 2017 wurde der Bundesdurchschnitt um mehr als zwei Prozentpunkte übertroffen. Dafür befinden sich nun die beiden Gruppen der MA-AbsolventInnen und JuniorprofessorInnen unter dem bundesweiten Durchschnitt. Bezogen auf MA-Absolventinnen sank der Anteil um zwei Prozentpunkte, bezogen auf Juniorprofessorinnen um drei Prozentpunkte.

Übersicht 4: Frauenanteile nach Qualifizierungs- und Karrierestufen an Hochschulen 2010 und 2017 Deutschland und Niedersachsen im Vergleich

Qualifizierungs- und Karrierestufe	Deutschland Frauenanteil (in %)		Niedersachsen					
	2010	2017	2010			2017		
			Insges.	dar. Frauen	Frauen- anteil (in %)	Insges.	dar. Frauen	Frauen- anteil (in %)
StudienanfängerInnen	49,5	50,8	31.094	15.433	49,6	37.277	19.012	51,0
Studierende ¹⁵	47,8	48,5	149.899	72.464	48,3	209.001	101.663	48,6
BA-AbsolventInnen	51,1	50,4	11.261	6.378	56,6	20.635	10.859	52,6
MA-AbsolventInnen	45,7	44,9	1.945	900	46,3	9.191	4.078	44,4
Promotionen	44,1	44,8	2.085	917	44,0	2.250	1.042	46,3
Habilitationen	24,9	29,3	124	34	27,4	105	33	31,4
Juniorprof.	37,8	44,4	144	56	38,9	143	59	41,3
W2-Prof.	25,0	27,2	1.065	329	30,9	1.617	488	30,2
W3-Prof.	19,0	22,8	551	110	20,0	810	186	23,0
Prof. insges. (ohne Juniorprof.)	18,6	23,3	3.249	745	22,9	3.536	892	25,2

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11

Zusammenfassend erreicht Niedersachsen in den Kategorien der BA-AbsolventInnen, Promotionen, Habilitationen und W2-ProfessorInnen einen deutlichen Vorsprung von einem bis mehreren Prozentpunkten im Vergleich zur Bundesrepublik. In den anderen Kategorien fällt der Unterschied

¹⁵ Wintersemester 2010/11 bzw. 2017/2018

nur sehr knapp aus und die Frauenquote liegt sogar teilweise unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.

3.2. Niedersachsen im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Das CEWS-Hochschulranking positioniert seit dem ersten Erscheinen 2003 Bundesländer und Hochschulen anhand von Gleichstellungsaspekten in einem Ranking. Der aller zwei Jahre erscheinende Bericht ordnet die Bundesländer oder Hochschulen anhand von verschiedenen Indikatoren in die drei Ranggruppen Spitzen-, Mittel- und Schlussgruppe. Im Folgenden sind die Indikatoren einzeln nach Bedeutung und Berechnung aus dem letzt erschienenen Bericht von 2017 kurz aufgeschlüsselt:

- **Studierende:** Frauenanteil an den Studierenden nach Fächern im Verhältnis zum bundesweiten Studentinnenanteil
- **Promotion:** Frauenanteil an den Promotionen von 2013–2015 im Verhältnis zum Studentinnenanteil 2015 (Aufgrund der strukturellen Veränderung in der wissenschaftlichen Phase nach der Promotion wurden Juniorprofessuren seit 2015 in der PostDoc-Kategorie mitberücksichtigt).
- **PostDoc:** Frauenanteil an den Habilitationen von 2013–2015 und an den Juniorprofessuren 2015 im Verhältnis zum Frauenanteil an den Promotionen 2015
- **Wiss. Personal:** Frauenanteil an der Personalgruppe wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie den Juniorprofessuren, bei den Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen außerdem die Lehrbeauftragten, im Verhältnis zum Studentinnenanteil
- **Professuren:** Frauenanteil an den Professuren (ohne W1) im Verhältnis zum Frauenanteil an den Promotionen (bei den künstlerischen Hochschulen im Verhältnis zum Studentinnenanteil)
- **Steigerung wiss.Personal:** Differenz zwischen dem Frauenanteil 2010 und dem Frauenanteil 2015 beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur
- **Steigerung Professuren:** Differenz zwischen dem Frauenanteil 2010 und dem Frauenanteil 2015 bei den Professuren

Niedersachsen gehörte von 2007 bis 2011 zur Spitzengruppe, ab 2013 befand es sich im oberen Mittelfeld und seit 2015 im Mittelfeld.

Aufgeschlüsselt nach einzelnen Indikatoren bleibt Niedersachsen lediglich in der Gruppe der Professuren durchgängig in der Spitzengruppe. Hervorhebenswert ist ebenfalls, dass sich das Bundesland in keiner einzigen Kategorie in der Schlussgruppe befindet. Bei den Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal nimmt Niedersachsen stets einen Platz in der Mittelgruppe ein. Verantwortlich für den Abstieg im Gesamtranking sind die Indikatoren Studierende, Habilitationen, Steigerung wissenschaftliches Personal und Steigerung Professuren, wo Niedersachsen jeweils von der Spitzengruppe in die Mittelgruppe wechselte.

In der Gruppe der Universitäten schneiden die Universitäten Osnabrück und Lüneburg im bundesdeutschen Vergleich am besten ab. Sie befinden sich in der Ranggruppe 5. Neben der Universität Vechta sind diese auch die einzigen, welche sich in keinem Punkt in einer Schlussgruppe befinden. Hervorhebenswert ist, dass sieben von zehn niedersächsischen Universitäten beim Indikator Steigerung wissenschaftliches Personal in der Spitzengruppe zu finden sind. Insgesamt stehen Niedersachsens Universitäten eher im Mittelfeld.

Bei den Kunst- und Fach-/Verwaltungshochschulen findet sich die Mehrheit der niedersächsischen Einrichtungen in den oberen Ranggruppen wieder, wovon die Hochschule Hildesheim/Holzmin-den/Göttingen mit Ranggruppe 3 am besten abschneidet. Im Indikator Steigerung wissenschaftliches Personal befindet sich ähnlich wie bei den Universitäten die Hälfte der niedersächsischen Hochschulen in der Spitzengruppe. Insgesamt nehmen die niedersächsischen Kunst- und Fach-/Verwaltungshochschulen anteilig seltener einen Platz in den Schlussgruppen ein, als dies bei den Universitäten der Fall ist, was sich in höheren Ranggruppen widerspiegelt.

3.3. Beteiligung niedersächsischer Hochschulen am Professorinnenprogramm

Das vom Bund und den Ländern im Jahr 2007 gemeinsam aufgelegte „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ verfolgt das Ziel „die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern.“ Dazu wird auf Basis einer „Anschubfinanzierung“ die „Erstberufung von Frauen auf Professuren“ gefördert. (Bekanntmachung 2007) Zulässig sind sowohl Berufungen auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) als auch Berufungen im Vorgriff auf zukünftig frei werdende Stellen (vorgezogene Berufung).

Insgesamt beteiligten sich 152 Hochschulen im ersten Vereinbarungszeitraum (PP I, 1.1.2008–31.12.2012) durch Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes am Professorinnenprogramm. Davon wurden 124 positiv bewertet (Zimmermann 2012: 20). Im zweiten Vereinbarungszeitraum (PP II, 1.1.2013–31.12.2017) fiel die Beteiligung noch höher aus. Mit 184 Hochschulen beteiligten sich zwei Drittel der Hochschulen, die Mitglieder in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) waren, am Professorinnenprogramm II. Die Erfolgsquote lag bei 80 Prozent, 147 der 184 teilnehmenden Hochschulen wurden positiv bewertet (Gesis 2017: 3). Die zweite Verlängerung des Professorinnenprogramms (PP III) wurde 2017 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) verabschiedet. Der Vereinbarungszeitraum begann am 1.1.2018 und endet am 31.12.2022. Hochschulen konnten sich mit Gleichstellungskonzepten zum 29.5.2018 oder zum 29.5.2019 beteiligen. (BMBF 2018) Voraussetzung der Förderung ist die positive Begutachtung durch externe ExpertInnen.

In der ersten Einreichungsphase des Professorinnenprogramm III bewarben sich 111 Hochschulen mit ihren Gleichstellungszukunftskonzepten, davon wurden 86 Hochschulen für eine Förderung ausgewählt. (BMBF 2018) Für die zweite Einreichungsphase liegen bisher keine Daten vor,¹⁶ deswegen kann noch keine abschließende Aussage zur Anzahl der antragstellenden Hochschulen und zur Bewilligungsquote getroffen werden.

Übersicht 5: Beteiligung am Professorinnenprogramm – Deutschland (D) und Niedersachsen (NI) im Vergleich

	PP I		PP II		PP III (vorläufig) 1. Call	
	D	NI	D	NI	D	NI
Beteiligung Hochschulen am Professorinnenprogramm	152	19	184	19	111	8
Beteiligungsquote HS (in %)	56,7	100	67,3	95		
Positiv bewertetes Gleichstellungskonzept/ Dokumentation/Gleichstellungszukunftskonzept	124	19	147	19	86	6
Erfolgsquote Hochschulen (in %)	81,6	100	79,9	100		
Geförderte Professuren	274	36	250	34		
Förderquote Prof. (in %)		13,1		13,6		

Quelle: MWK

Auch für Niedersachsen ist eine positive Entwicklung zu konstatieren sowohl in Bezug auf die Beteiligung als auch im Hinblick auf die Erfolgsquote der gleichstellungspolitischen Konzepte. Am Professorinnenprogramm I beteiligten sich alle 19 Hochschulen, alle Konzepte waren erfolgreich, was einer Erfolgsquote von 100,0 Prozent entspricht. Diese hohe Erfolgsquote konnten die niedersächsischen Hochschulen in den Bewilligungsphasen des Professorinnenprogramm II halten. Dort beteiligten sich 95,0 Prozent der Hochschulen Niedersachsens. (MWK 2017) Übersicht 6 zeigt, dass sich wiederum alle niedersächsischen Hochschulen mit Dokumentationen über die Umsetzung des

¹⁶ Stand 9.7.2019

Gleichstellungskonzepts erfolgreich platzieren konnten.¹⁷ Nur die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig beteiligte sich nicht am Professorinnenprogramm II. (Zimmermann 2012: 20) Niedersachsen nimmt mit dieser Fülle an erfolgreichen Hochschulen einen Spitzenplatz im Vergleich der Bundesländer ein. Am ersten Call des Professorinnenprogramm III beteiligten sich acht niedersächsische Hochschulen von denen sechs Gleichstellungszukunftskonzepte erfolgreich waren. Die Universitäten Lüneburg und Osnabrück sind unter den bundesweit zehn Hochschulen, denen das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet“ für ihre Konzepte der Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur verliehen wurde (Pressemitteilung GWK 2018).

Übersicht 6: Beteiligung niedersächsischer Hochschulen am Professorinnenprogramm (PP)

Hochschule	PP I	PP II	PP III	
Universitäten	TUBS	erfolgreich	erfolgreich	erfolgreich
	TUCL	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	UGÖ	erfolgreich	erfolgreich*	<i>eingereicht</i>
	UMG	erfolgreich	erfolgreich	erfolgreich
	MHH	erfolgreich	erfolgreich	erfolgreich
	TiHo	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	LUH	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	UHI	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	ULÜ	erfolgreich	erfolgreich	erfolgreich**
	UOL	erfolgreich	erfolgreich	erfolgreich
	UOS	erfolgreich	erfolgreich	erfolgreich**
UVEC	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>	
Kunsthochschulen	HBK	erfolgreich	keine Teilnahme	keine Teilnahme
	HMTMH	erfolgreich	erfolgreich*	<i>eingereicht</i>
Fachhochschulen	Ostfalia	erfolgreich	erfolgreich	keine Teilnahme
	HSEL	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	HSH	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	HAWK	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	HSOS	erfolgreich	erfolgreich	<i>eingereicht</i>
	HSWOE	erfolgreich	erfolgreich*	<i>eingereicht</i>

für PP II * Prädikat „besonders wertvoll“: 10 von 147 bundesweit

für PP III ** Prädikat "Gleichstellung: „ausgezeichnet“: 10 von 86 bundesweit (1. Call)

¹⁷ Die Universität Göttingen und die Universitätsmedizin Göttingen reichten jeweils einen eigenen Antrag ein. Deswegen gab es 19 Anträge bei einer Gesamtanzahl von 19 Hochschulen, obwohl die HBK nicht am Professorinnenprogramm II teilgenommen hat.

4. Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Das vom MWK in Auftrag gegebene Forschungsprojekt erstreckte sich mit einer Laufzeit von November 2017 bis August 2019 über 22 Monate. Konzeptionell stand die Kombination quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung im Vordergrund, die in zwei aufeinander aufbauenden Untersuchungsabschnitten zur Anwendung kamen.

Teil I: Quantitative Untersuchung

Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016

Im Fokus der statistischen Analyse standen die Leistungsbezüge in der W-Besoldung der an niedersächsischen Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren. Die Angaben wurden von den Hochschulen mit Stichtag 1.12.2016 bereitgestellt und vom MWK als anonymisierte Rohdaten an HoF Halle-Wittenberg weitergeleitet. Als Vorlage diente die vom MWK im Zusammenhang mit der Reform der Professorenbesoldung erstmals durchgeführte Analyse der Leistungsbezüge auf Basis von Angaben der Oberfinanzdirektion-Landesamt für Bezüge und Versorgung (OFD-LBV) Niedersachsen mit Stichtag 1.7.2013.

Vorgenommen wurde zum einen eine deskriptive Analyse zu Höhe und Struktur der Leistungsbezüge sowie zum Gender Pay Gap. Differenziert wurde nach Hochschulart (mit Konzentration auf Universitäten und Fachhochschulen), Besoldungsgruppe, Fächergruppe, Altersgruppe sowie Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen und Leistungsbezügen für besondere Leistungen.

Mittels bivariater Analysen und zweifaktorieller-sequenzieller Varianzanalyse wurde überprüft, welche der erfassten Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge haben und in welchem Zusammenhang diese zueinander stehen.

Um Aussagen zur Entwicklung im Zeitverlauf treffen zu können, wurde ein Vergleich mit den zentralen Befunden der vom MWK mit Stichtag 1.7.2013 durchgeführten Untersuchung zu den Leistungsbezügen und zum Gender Pay Gap vorgenommen.

Die landesweiten Befunde wurden in einem Vorab-Bericht zusammengefasst und den Hochschulleitungen Anfang Mai 2018 zur Verfügung gestellt. Sie waren Gegenstand der Diskussion auf einem vom MWK organisierten Workshop in Hannover unter Teilnahme der Hochschulen am 23.5.2018, wo auch die weitere Vorgehensweise beraten wurde.

Im August 2018 wurden den Hochschulleitungen schriftliche Einzelauswertungen zur eigenverantwortlichen Weiterverwendung übersandt.

Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap 2016

Die Diskussion der Befunde aus der GPG-Basiserhebung 2016 mit den Hochschulen auf dem o.g. Workshop hatte ein allgemeines Interesse an einer vertiefenden statistischen Analyse deutlich werden lassen. Ergänzend zu der landesweiten Erhebung wurden deshalb koordiniert durch das MWK und in Kooperation mit der Landeshochschulrektorenkonferenz sechs Hochschulen angefragt, ob sie sowohl für eine Zusatzerhebung als auch für die sich anschließende qualitative Untersuchung zur Verfügung stehen würden.

Bei der Auswahl wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Hochschulart (Universitäten, Fachhochschulen),
- fachliches Profil (Volluniversitäten, Universität mit ingenieurwissenschaftlichem/ mathematisch-naturwissenschaftlichem Schwerpunkt, Fachhochschulen mit ingenieurwissenschaftlichem bzw. sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt),

- Standort (Stadt, Flächenlage),
- Größe (Studierende, Personal),
- Gender Pay Gap (über-/unterdurchschnittlich).

Daneben spielte die Bereitschaft der Hochschule zur Mitwirkung eine entscheidende Rolle. Die Wahl fiel auf folgende vier Universitäten und zwei Fachhochschulen:

- Universität Göttingen (UGÖ)
- Universität Hannover (LUH)
- Universität Osnabrück (UOS)
- Universität Vechta (UVEC).
- Ostfalia - Wolfenbüttel/Wolfsburg/Salzgitter/Suderburg (Ostfalia)
- Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK)

Erbeten wurden Angaben zu den Professoren und Professorinnen, die zum Stichtag 1.12.2016 an der Hochschule beschäftigt waren und deren Berufung im Zeitraum 1.12.2006 bis 30.11.2016 stattgefunden hatte. Die Begrenzung des Berufungszeitraums sollte es ermöglichen, die aktuelle Situation besser beurteilen zu können, da die Anfangsphase nach der Einführung der W-Besoldung ausgeklammert wurde. Die Datensätze der GPG-Basiserhebung und der GPG-Zusatzerhebung wurden miteinander verknüpft, so dass Aussagen zur Struktur und Höhe der Leistungsbezüge und zum Gender Pay Gap für den ausgewählten Personenkreis nach den bisherigen Differenzierungskriterien (Hochschulart, Besoldungsgruppe, Fächergruppe, Altersgruppe, Geschlecht) getroffen werden konnten. Um den Erhebungsaufwand vertretbar zu halten, war vereinbart worden, die Anzahl der zusätzlichen Angaben auf fünf zu begrenzen. Die Entscheidung fiel zu Gunsten folgender Variablen:

- Alter bei Ersternennung,
- Anzahl der Rufe seit der Ersternennung in Deutschland,
- Alter bei Ernennung an der aktuellen Hochschule,
- Anzahl der Bleibeverhandlungen seit Ernennung an der aktuellen Hochschule und
- Ernennung im Rahmen von Bund-Länder-Programmen.

Neben einer ausführlichen deskriptiven Analyse nach dem Muster der GPG-Basiserhebung 2016 wurde mittels (lineare) Regressionsanalysen überprüft, welche Zusammenhänge sich zwischen unabhängigen Variablen (Ursache) und abhängigen Variablen (Wirkung) feststellen lassen. Als unabhängige Variable wurden die Erfahrungsdauer (seit Ersternennung, seit Ernennung an der aktuellen Hochschule), die Anzahl der Rufe und die Anzahl der Bleibeverhandlungen verwendet, als abhängige Variablen die Höhe und die Struktur der Leistungsbezüge. Zudem wurden Subgruppen gebildet, um Zusammenhänge zwischen Variablenkombinationen zu identifizieren. Insbesondere wurden diese Subgruppen aus den Kombinationen der Variablen Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht berechnet. Um die sich ergebenden geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich zu machen, wurden die Analysen getrennt für Professoren und Professorinnen vorgenommen, und zwar immer in Bezug auf die Hochschulart und die Besoldungsgruppe.

Teil II: Qualitative Untersuchung

Basis- und Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap 2016 lieferten ein fundiertes und aussagekräftiges Datenmaterial, an das mit qualitativen Forschungsmethoden angeknüpft werden konnte. Die sechs Hochschulen, die sich bereit erklärt hatten, Daten für die GPG-Zusatzerhebung zur Verfügung zu stellen und an der qualitativen Untersuchung teilzunehmen, im Zentrum der qualitativen Untersuchung an den sechs ausgewählten Hochschulen standen drei aufeinander aufbauende Arbeitspakete:

- Sondierungsgespräche mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten,
- schriftliche Rückäußerungen und leitfadengestützte Interviews mit Hochschulleitungen sowie
- berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren.

Über eine Dokumentenrecherche wurden Informationen zu gleichstellungsrelevanten institutionellen Weichenstellungen und zu den formalen Rahmenbedingungen der Vergabe von Leistungsbezügen hinzugezogen.

Dokumentenrecherche und vergleichende Analyse

Parallel zu den Gesprächen und Interviews fand mit Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen eine Dokumentenrecherche statt, um zu klären, welche Relevanz gleichstellungspolitischen Fragen im institutionellen Kontext beigemessen wird und welche Regelungen dem Verfahren und der Vergabe von Leistungsbezügen an den Hochschulen zu Grunde liegen. Dazu wurde zum einen Einblick in Leitbilder, Grundordnungen, Hochschulentwicklungspläne und Gleichstellungspläne/-konzepte genommen. Zum anderen wurden die einschlägigen Richtlinien einer vergleichenden Analyse unterzogen, wobei der Schwerpunkt auf Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen und Leistungsbezügen für besondere Leistungen lag.

Sondierungsgespräche mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Zu Beginn der qualitativen Untersuchung wurden Sondierungsgespräche mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der ausgewählten Hochschulen geführt und protokolliert. Die Gespräche wurden zum Zweck des Nachhörens mitgeschnitten. Auf eine Transkription wurde verzichtet. Die Treffen fanden im Zeitraum 20.8.2019 bis 11.9.2019 am jeweiligen Hochschulstandort statt. Die Dauer variierte zwischen einer und drei Stunden. Vorab war den Gesprächspartnerinnen eine detaillierte Themenliste zugegangen. Ziel war es, einen Eindruck vom Stand der Gleichstellungsarbeit und von der Wertigkeit gleichstellungsrelevanter Themen an der jeweiligen Hochschule zu gewinnen. Erbeten wurden Informationen zur Verankerung der Gleichstellungsthematik in zentralen Dokumenten, zu Gleichstellungsplänen/-konzepten und zur Beteiligung am Professorinnenprogramm. Von Interesse waren darüber hinaus der Kenntnisstand in Bezug auf den Gender Pay Gap sowie Hinweise auf den weiteren Forschungsbedarf und Anregungen für gleichstellungspolitische Einflussnahme. Explizit thematisiert wurde, welche Fragen an Hochschulleitungen und ProfessorInnen im Rahmen der Interviews gestellt werden sollten. Diesbezügliche Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten wurden bei der Erarbeitung der Interviewleitfäden berücksichtigt.

Schriftliche Rückäußerungen und leitfadengestützte Interviews mit Hochschulleitungen

Die Ermittlung des Meinungsbildes der Hochschulleitungen rund um das Thema Gender Pay Gap erfolgte auf zwei Wegen. Erstens wurde alle Hochschulleitungen im Nachgang zur Präsentation der landesweiten statistischen Befunde während des Workshops im Mai 2018 und zur Übersendung der Einzelauswertung für die Hochschule im August 2018 die Möglichkeit zur schriftlichen Rückäußerung geboten. Zur inhaltlichen Orientierung wurde ein Fragenkatalog übermittelt. Das Hauptaugenmerk galt Informationen zum Ablauf von Berufungsverhandlungen, zum Vergabeverfahren, zu Entscheidungsprozessen, zu den Gründen für den Gender Pay Gap sowie zu laufenden und geplanten Maßnahmen der Gegensteuerung. Zehn Einrichtungen machten von der Möglichkeit auf Rückäußerung Gebrauch – fünf Universitäten, eine Einrichtung der Universitätsmedizin, zwei Kunsthochschulen und zwei Fachhochschulen.

Zweitens wurden leitfadengestützte Interviews mit VertreterInnen der Leitungen der sechs ausgewählten Hochschulen durchgeführt. Vier PräsidentInnen und zwei VizepräsidentInnen standen im Zeitraum 21.9.2019 bis 29.10.2019 für ein Interview zur Verfügung. Die Interviews fanden an der jeweiligen Hochschule statt und dauerten zwischen einer und anderthalb Stunden. Den Hochschulleitungen wurde vorab ein Interviewleitfaden übersandt. Er war unter Einbindung der Expertise der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt worden. Die wesentlichen Aussagen wurden in einem Protokoll festgehalten. Zur Sicherheit erfolgte mit Zustimmung der InterviewpartnerInnen ein Mitschnitt für den internen Gebrauch.

Der Fokus lag zum einen auf formalen Vorgaben, Entscheidungskompetenzen und Verfahrensabläufen im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen und der Vergabe von Leistungsbezügen. Zum anderen interessierte das Meinungsbild zum Gender Pay Gap. Das betraf sowohl die Einschätzung der aktuellen Situation an der Hochschule als auch mögliche Gründe für die festgestellten Unterschiede zwischen den Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren sowie bereits eingeleitete bzw. geplante Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gap. Gefragt wurde, aus welchen Gründen sich die Hochschule bereit erklärt hatte, an der vertiefenden statistischen Analyse und der qualitativen Untersuchung teilzunehmen und welche Erwartungen mit der Studie verknüpft werden. Außerdem wurden methodische und inhaltliche Hinweise für die Fortsetzung landesweiter Untersuchungen zum Gender Pay Gap gebeten.

Berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren

Zeitlich wie inhaltlich nahmen die im Anschluss geführten berufsbiografischen Interviews mit Professorinnen und Professoren einen breiten Raum ein. Die sechs ausgewählten Hochschulen wurden gebeten, zehn an ihrer Einrichtung tätige Professorinnen und Professoren, die im Zeitraum 1.12.2006 bis 30.11.2016 berufen worden waren, als Ansprechpartner zu benennen. Es gingen insgesamt 56 Vorschläge ein, aus denen eine Auswahl getroffen werden konnte. Das Untersuchungskonzept sah vor, insgesamt 24 Interviews zu führen, so dass je Hochschule vier der gemeldeten Professorinnen und Professoren einzubeziehen waren.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde auf Geschlechterparität geachtet (12 Frauen, 12 Männer). Auf Grund der höheren Brisanz der Gender-Pay-Gap-Thematik an Universitäten galt dieser Hochschulart die besondere Aufmerksamkeit. Es wurden 16 Professorinnen und Professoren an Universitäten interviewt und acht an Fachhochschulen. Die Besoldungsgruppen W2 und W3 waren gleichgewichtig vertreten (12 W3-ProfessorInnen an Universitäten, 4 W2-ProfessorInnen an Universitäten, 8 W2-ProfessorInnen an Fachhochschulen).

Im Hinblick auf die fachliche Struktur lag der Schwerpunkt auf der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (9), gefolgt von Mathematik, Naturwissenschaften (7), Ingenieurwissenschaften (3) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften (3). Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaften waren mit je einer Professur vertreten.

Bei der Auswahl wurden des Weiteren darauf geachtet, dass sowohl die Altersgruppe unter 50 Jahre als auch die Altersgruppe über 50 Jahre einbezogen wurde. Bedingt durch den vorgegebenen Berufszeitraum dominierten jüngere ProfessorInnen. Zum Stichtag 1.12.2016 waren drei Viertel der Interviewten (18) unter und ein Viertel (6) über 50 Jahre alt. Außerdem galt das spezielle Interesse ProfessorInnen, die bereits über Erfahrungen mit Bleibeverhandlungen verfügten und/oder Leistungsbezüge für besondere Leistungen beantragt hatten.

Die Interviews fanden im Zeitraum 8.1.2019 bis 20.3.2019 statt. Bis auf eine Ausnahme wurden sie vor Ort an der jeweiligen Hochschule geführt. In einem Fall musste auf Grund krankheitsbedingter Probleme mit der Terminvereinbarung auf ein Telefoninterview zurückgegriffen werden. Vorab war – unter Zusicherung von anonymisierter Verwendung von Zitaten, Vertraulichkeit und zeitnaher Löschung der Dateien – um Mitschnitterlaubnis gebeten. Die Erlaubnis wurde durchgängig erteilt. Die Mitschnitte wurden durch die Firma „Transkribisch.de“ im Rahmen einer Auftragsvergabe transkribiert.

Die Interviews dauerten bis zu zwei Stunden, im Regelfall ca. eine Stunde. Intern fand ein Interviewleitfaden Verwendung (vgl. Anlage IV), der in Auswertung der vorangegangenen Sondierungsgespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten und der Interviews mit den Hochschulleitungen erstellt worden war. Den InterviewpartnerInnen war im Zusammenhang mit der Terminvereinbarung lediglich eine Liste besonders interessierender Themen übersandt worden. Um die Vielfalt der Erfahrungen und Meinungen der Professorinnen und Professoren zu erfassen, sollten möglichst offene Interviews geführt werden. Aus diesem Grund wurde auf die Übersendung des Interviewleitfadens verzichtet.

Eingangs wurde eine Reihe von Angaben zum soziodemografischen Hintergrund (soziale Herkunft, Familienstand und Partnerschaft, Kinder, Wohnort und Mobilitätsanfordernisse), zu Qualifizie-

rungswegen und Qualifikationsniveau (z.B. Promotion, Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung) sowie zu berufsrelevanter beruflicher Praxis (z.B. Lehrerfahrung, Projektmanagement, hochschulexterne berufliche Tätigkeit) abgefragt. Im Anschluss standen Erfahrungen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie bei der Beantragung und mit der Gewährung von Leistungsbezügen gewonnen wurden, im Vordergrund. Erbeten wurden Auskünfte zur Vorbereitung auf die Verhandlungen, zu Verhandlungsstrategien, zur Verhandlungsführung von Seiten der Hochschule, zur Verhandlungsatmosphäre, zu den Verhandlungsgegenständen und der Prioritätensetzung sowie den der Vergabe zugrundeliegenden Leistungskriterien. Einen breiten Raum nahmen Fragen nach den vermuteten Gründen für den Gender Pay Gap und nach Möglichkeiten der Gegensteuerung ein.

Teil I: Quantitative Untersuchung

5. Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016¹⁸

5.1. Datenbasis

Für die von HoF vorgenommene quantitative Analyse wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) ein anonymisierter Datensatz zur Verfügung gestellt (nachfolgend GPG-Basiserhebung genannt). Er beinhaltet die Meldungen der staatlichen Hochschulen zu den am Stichtag 1.12.2016 an der Hochschule hauptamtlich tätigen, verbeamteten Professorinnen und Professoren mit W2- und W3-Besoldung. Da in der Besoldungsgruppe W1 keine Leistungsbezüge vorgesehen sind, wurde diese aus der Untersuchung ausgeklammert. Die Hochschulen waren vom MWK gebeten worden, Sonderfälle wie gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht mit aufzunehmen, weil Sonderkonditionen die Verallgemeinerungsfähigkeit der Analyseergebnisse einschränken würden.

Der Datensatz umfasst 1.931 Personen. Das entspricht 71,9 Prozent des Gesamtbestandes an Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C3, C4, W2 und W3 (2.685 Personen), der über eine gesonderte Bestandserhebung zum Stichtag 1.12.2016 ermittelt wurde. Der Anteil liegt bei Professorinnen mit 78,2 Prozent höher als bei Professoren mit 69,9 Prozent. Ausschlaggebend hierfür ist, dass Professoren häufiger eine C-Besoldung aufweisen. Bei Frauen fällt der Prozentsatz der in die Untersuchung einbezogenen W-Professuren höher aus. (vgl. Übersicht 7)

Der Teilzeitanteil (TZ) der GPG-Basiserhebung lag bei 1,6 Prozent, wobei Frauen einen höheren Anteil aufwiesen als Männer (3,8 % vs. 0,8 %). Der Anteil der Professorinnen und Professoren ohne Leistungsbezüge betrug 3,1 Prozent. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern fiel gering aus (3,5 % vs. 3,0 %). (vgl. Übersicht 9 und 10)

Die Analyse zur Höhe und zur Struktur der Leistungsbezüge sowie zum Gender Pay Gaps bezieht sich ausschließlich auf die in Vollzeit (VZ) tätigen ProfessorInnen, um Verzerrungen durch geschlechtsspezifische Unterschiede im Beschäftigungsumfang auszuschließen.

Übersicht 7: Professorinnen und Professoren insgesamt der Bestandserhebung (VZ/TZ) und Professorinnen und Professoren der Basiserhebung (W2/W3; VZ/TZ) nach Hochschulart und Geschlecht

Hochschulart	Bestandserhebung					GPG-Basiserhebung					
	C3/C4 + W2/W3 (VZ/TZ)					W2/W3 (VZ/TZ)					
	Frauen		Männer		Insges.	Frauen		Männer		Insges.	
		(in %)		(in %)			Anteil an Bestandsdaten (in %)		Anteil an Bestandsdaten (in %)		Anteil an Bestandsdaten (in %)
Uni ohne Med.	388	25,7	1.123	74,3	1.511	783	78,1	1.086	69,7	303	71,9
Uni nur Med.	24	24,7	73	75,3	97	50	75,0	68	68,5	18	70,1
KH	26	28,9	64	71,1	90	31	76,9	51	48,4	20	56,7
FH	201	20,4	786	79,6	987	567	79,1	726	72,1	159	73,6
Insges.	639	23,8	2.046	76,2	2.685	1.431	78,2	1.931	69,9	500	71,9

Quelle: Bestandserhebung und GPG-Basiserhebung

¹⁸ Ko-Autorin: **Judit Anacker**

Übersicht 8: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ/TZ) nach Hochschulart und Fächergruppe 2016

Fächergruppe	Uni	KH	FH	Insges.
Sprach- und Kulturwissenschaften	233	0	9	242
Sport	11	0	0	11
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	287	3	260	550
Mathematik, Naturwissenschaften	312	0	30	342
Medizin	79	0	17	96
Veterinärmedizin	22	0	0	22
Agrarwissenschaften	32	0	46	78
Ingenieurwissenschaften	155	0	308	463
Kunst	23	48	52	123
Zentrale Einrichtungen	0	0	4	4
Insges.	1.154	51	726	1.931

Quelle: GPG- Basiserhebung

Übersicht 9: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ/TZ) nach Hochschulart, Besoldungsgruppe, Beschäftigungsumfang und Geschlecht 2016

		VZ-Beschäftigung	TZ-Beschäftigung	Insges.	TZ-Anteil (in %)
Geschlecht					
Frauen		481	19	500	3,8
Männer		1.419	12	1.431	0,8
Hochschulart/Besoldungsgruppe					
Uni ohne Med.	W2	411	6	417	1,4
	W3	665	4	669	0,6
Uni nur Med.	W2	33	0	33	0,0
	W3	35	0	35	0,0
KH	W2	28	0	28	0,0
	W3	21	2	23	8,7
FH	W2	707	19	726	2,6
Insges.		1.900	31	1.931	1,6

^a Die Ergänzungen „ohne Medizin“ bzw. „mit Medizin“ beziehen sich nicht auf die Fächergruppe, sondern auf die MHH und die UMG

Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 10: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ/TZ) mit und ohne Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht 2016

		mit Leistungsbezügen	ohne Leistungsbezüge	Insges.	Anteil der Prof. ohne Leistungsbezüge (in %)	Anteil der Prof. ohne Leistungsbezüge an VZ-Beschäftigten (in %)
Geschlecht						
Frauen		483	17	500	3,5	3,5
Männer		1.389	42	1.431	3,0	2,8
Hochschulart/Besoldungsgruppe						
Uni ohne Med.	W2	402	15	417	3,7	3,7
	W3	661	8	669	1,2	1,2
Uni nur Med.	W2	29	4	33	13,8	13,8
	W3	32	3	35	9,4	9,4
KH	W2	21	7	28	33,3	33,3
	W3	18	5	23	27,8	27,8
FH	W2	707	19	726	2,7	2,3
Insges.		1.872	59	1.931	3,1	3,0

Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 11: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach Hochschulart, Altersgruppe und Geschlecht 2016

Hochschulart	Altersgruppe	Frauen	Männer	Insges.	Frauenanteil (in %)
Uni ohne Medizin	unter 50 Jahre	178	397	575	31,0
	über 50 Jahre	119	382	501	23,8
Uni nur Medizin ^a	unter 50 Jahre	3	10	13	23,1
	über 50 Jahre	6	11	17	35,3
KH	unter 50 Jahr	9	17	26	34,6
	über 50 Jahre	11	12	23	47,8
FH	unter 50 Jahre	65	254	319	20,4
	über 50 Jahre	81	307	388	20,9
Insges.		472	1.390	1.862	25,3

^a In dieser Gruppe fehlen die Professorinnen und Professoren der UMG, da keine Altersangaben mitgeliefert wurden.

Quelle: GPG-Basiserhebung

5.2. Analyse der Daten

5.2.1. Einbezogene Variablen

Anhand des durch das MWK zur Verfügung gestellten Datensets der GPG-Zweiterhebung konnten folgende Variablen in die bisher durchgeführte statistische Untersuchung einbezogen werden:

- Hochschulart
- Hochschule
- Fächergruppe
- Geburtsdatum
- Geschlecht
- Besoldungsgruppe
- Beschäftigungsumfang
- Leistungsbezüge.

Die betrachteten Variablen treten in den nachfolgend dargestellten Ausprägungen auf:

Hochschulart:¹⁹

- Universität ohne Hochschulmedizin (Uni ohne Med.)²⁰
 - Hier sind die klinischen Hochschulen MHH und UMG nicht mitinbegriffen.
- Medizinische Hochschule (Uni nur Med.)
 - Beinhaltet nur die Hochschulen MHH und UMG.
- Kunsthochschule (KH)
- Fachhochschule (FH)

¹⁹ Neu definierte Variable (gruppiert nach den Hochschulen).

²⁰ Nicht enthalten sind die Medizinische Hochschule Hannover und die Universitätsmedizin Göttingen, die über klinische Bereiche verfügen. Die übrigen ProfessorInnen der Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind in den Angaben für Universitäten ohne Medizin bzw. Fachschulen enthalten.

Hochschule²¹:

- Technische Universität Braunschweig (TUBS)
- Technische Universität Clausthal (TUCL)
- Universität Göttingen (ohne UMG) (UGÖ)
- Universitätsmedizin Göttingen (UMG)
- Medizinische Hochschule Hannover (MHH)
- Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo)
- Universität Hannover (LUH)
- Universität Hildesheim (UHI)
- Universität Lüneburg (ULÜ)
- Universität Oldenburg (UOL)
- Universität Osnabrück (UOS)
- Universität Vechta (UVEC)
- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK)
- Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH)
- Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel (Ostfalia)
- Hochschule Emden/Leer (HSEL)
- Hochschule Hannover (HsH)
- Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK)
- Hochschule Osnabrück (HSOS)
- Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth (HSWOE)

Fächergruppe:

- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst, Kunstwissenschaften/Musik, Musikwissenschaften

Alter:²²:

- unter 50 Lebensjahre
- über 50 Lebensjahre

Geschlecht:

- Frauen
- Männer

Besoldungsgruppe:

- W2-Professur

²¹ Reihenfolge und Bezeichnungen wurden dem Landeshochschulgesetz entnommen (vgl. § 2 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 24. Juni 2002 in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Februar 2007, unter: <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ND+%C2%A7+2&psml=bsvorisprod.psml&max=true>)

Nicht enthalten sind alle privaten Hochschulen sowie Verwaltungshochschulen. Dazu zählen: Hochschule 21, Buxtehude; PFH-Private Hochschule Göttingen; Hochschule Weserbergland, Hameln; Leibniz-Fachhochschule Hannover, Private Fachhochschule der Wirtschaft Hannover, Hochschule für interkulturelle Theologie, Hermannsburg; HKS – Ottersberg; Private Hochschule für Wirtschaft und Technik – Vechta/Diepholz/Oldenburg; Kommunale Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen, Hannover; Norddeutsche Hochschule für Rechtspflege, Hildesheim.

²² Aus den vom MWK gelieferten Bestandsdaten zu den Geburtsjahren wurden für die statistische Berechnung Altersgruppen gebildet.

- W3-Professur

Beschäftigungsumfang:

- Teilzeitbeschäftigung (TZ)
- Vollzeitbeschäftigung (VZ)

Leistungsbezüge²³:

Leistungsbezüge §3 NHLeistBVO aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

- Leistungsbezüge nach § 3A (unbefr./rgf.)
- Leistungsbezüge nach § 3B (befr./rgf.)
- Leistungsbezüge nach § 3C (befr./nicht rgf.)

Leistungsbezüge §4 NHLeistBVO für besondere Leistungen

- Leistungsbezüge nach § 4A (unbefr./rgf.)
- Leistungsbezüge nach § 4B (befr./rgf.)
- Leistungsbezüge nach § 4C (befr./nicht rgf.)

ohne Leistungsbezüge

Mit **Gender Pay Gap** wird im Folgenden die Differenz der Höhe der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge im Vergleich von Professorinnen und Professoren (W2/W3) bezeichnet. Die Differenz kann monetär in Euro oder anteilig in Prozent ausgedrückt werden. Da erstens Personengruppen gegenübergestellt werden, die sich in Bezug auf Qualifikationsniveau (Hochschulabschluss, i.d.R. Promotion), Berufsbereich (Hochschulen), Tätigkeitsprofil (Professur), Beschäftigtenstatus (Beamtenstatus) gleichen und zweitens nur Vollzeitbeschäftigte in die Analyse einbezogen wurden, handelt es sich um einen bereinigten Gender Pay Gap. Angesichts der fast durchgängigen Benachteiligung von Frauen findet der Begriff Gender Pay Gap ausschließlich dann Anwendung, wenn eine Differenz zu Ungunsten von Frauen festgestellt wurde. In den Tabellen und Grafiken indizieren negative Werte einen Gender Pay Gap.

5.2.2. Struktur nach Hochschulart, Besoldungsgruppe, Altersgruppe und Geschlecht

Die Struktur- und Eckdaten werden differenziert nach Hochschularten ausgewiesen. Die vertiefende Analyse konzentriert sich jedoch auf die beiden großen Gruppen: Universitäten ohne Medizin und Fachhochschulen. Berücksichtigt werden ausschließlich Vollzeitbeschäftigte.

Bezogen auf die ProfessorInnen in Vollzeit sind an Universitäten ohne Medizin über die Hälfte (56,7 %) und an Fachhochschulen über ein Drittel (37,2 %) der W2- und W3-Professorinnen und -Professoren beschäftigt. (vgl. Übersicht 12) Die medizinischen Einrichtungen (Medizinische Hochschule Hannover und Universitätsmedizin Göttingen, 3,6 %) und die zwei Kunsthochschulen (2,6 %) sind auf Grund ihres speziellen fachlichen Profils nur bedingt mit anderen Hochschulen vergleichbar.

Übersicht 12: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach Hochschulart und Geschlecht 2016

Hochschulart	Frauen	Männer	Insges.	Frauenanteil (in %)	Anteil an der Grundgesamtheit von 1.900 Prof. (in %)
Uni ohne Med.	297	779	1.076	27,6	56,7
Uni nur Med.	18	50	68	26,5	3,6
KH	20	29	49	40,8	2,6
FH	146	561	707	20,7	37,2
Insges.	481	1.419	1.900	25,3	100,0

Quelle: GPG-Basiserhebung

²³ vgl. Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul- und Leistungsbezüge – NHLeistBVO –) vom 16. Dezember 2020

Von einer Kunsthochschule wurden abweichend von den anderen Hochschulen die ProfessorInnen ohne Leistungsbezüge nicht für die Basiserhebung gemeldet (10 Pers.). Für die Universitätsmedizin Göttingen stehen keine Altersangaben zur Verfügung. Das muss bei Aussagen für diese Hochschularten und damit auch für Hochschulen insgesamt berücksichtigt werden.

Besoldungsgruppen

W2-ProfessorInnen stellen knapp zwei Drittel der ProfessorInnen in Vollzeit, W3-ProfessorInnen ein gutes Drittel. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 25 Prozent. Er ist auf W2-Professuren höher als auf W3-Professuren (26,7 % vs. 23,0 %). (vgl. Übersicht 13)

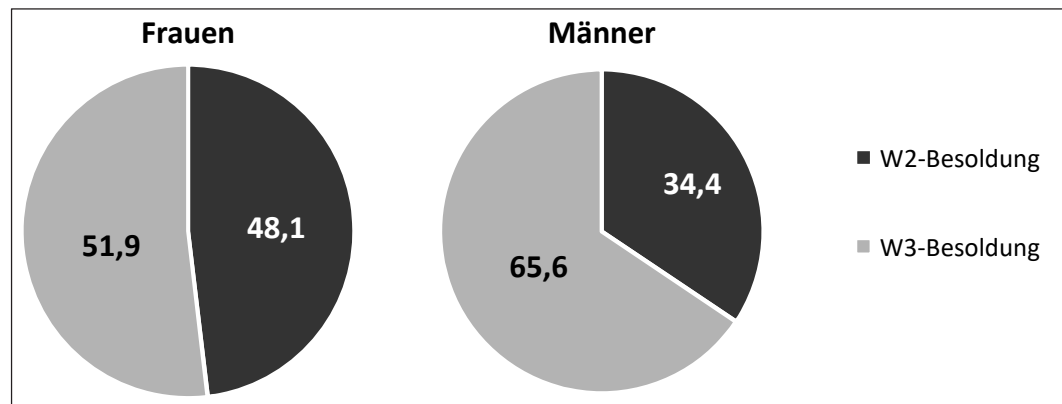
Übersicht 13: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht 2016

Hochschulart	Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Insges.	Frauenanteil (in %)	Anteil an der Grundgesamtheit von 1.900 Prof. (in %)
Uni ohne Med.	W2	143	268	411	34,8	21,6
	W3	154	511	665	23,2	35,0
Uni nur Med.	W2	11	22	33	33,3	1,7
	W3	7	28	35	20,0	1,8
KH	W2	15	13	28	53,6	1,5
	W3	5	16	21	23,8	1,1
FH	W2	146	561	707	20,7	37,2
Insges.	W2	315	864	1.179	26,7	62,1
	W3	166	555	721	23,0	37,9
	W2/W3	481	1.419	1.900	25,3	100,0

Quelle: GPG-Basiserhebung

An **Universitäten ohne Medizin** verteilen sich die Frauen annähernd gleichgewichtig auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 (48,1 % W2, 51,9 % W3). Bei Männern überwiegt der Anteil der W3-Professoren spürbar (34,4 % W2, 65,6 % W3). (vgl. Übersicht 14)

Übersicht 14: Struktur der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Besoldungsgruppe und Geschlecht 2016 (in %)



Quelle: GPG-Basiserhebung

Fächergruppen

An **Universitäten ohne Medizin** stellen ProfessorInnen der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften die größte Gruppe (28,7 %), gefolgt von Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (26,3 %), Sprach- und Kulturwissenschaften (21,5 %) sowie Ingenieurwissenschaften (14,4 %). Neun von zehn ProfessorInnen sind einer dieser vier Fächergruppen tätig. Der Frauenanteil schwankt zwischen 14,8 Prozent in den Ingenieurwissenschaften und 40,7 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften. (vgl. Übersicht 15)

Übersicht 15: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Fächergruppe und Geschlecht 2016

Fächergruppe	Frauen	Männer	Insges.	Frauenanteil (in %)
Sprach- und Kulturwissenschaften	94	137	231	40,7
Sport	2	9	11	18,2
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	92	191	283	32,5
Mathematik, Naturwissenschaften	59	250	309	19,1
Medizin ^a	4	7	11	36,4
Veterinärmedizin	8	14	22	36,4
Agrarwissenschaften	5	26	31	16,1
Ingenieurwissenschaften	23	132	155	14,8
Kunst	10	13	23	43,5
Insgesamt	297	779	1.076	27,6

^a ohne MHH und UMG

Quelle: GPG-Basiserhebung

An **Fachhochschulen** dominieren die Ingenieurwissenschaften (42,8 %) und die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (35,8 %). Auch hier fällt die Präsenz von Frauen sehr unterschiedlich aus. In den Ingenieurwissenschaften stellen Frauen ein Zehntel der ProfessorInnen (9,9 %), in der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften knapp Drittel (28,5 %). (vgl. Übersicht 16)

Übersicht 16: Professorinnen und Professoren (W2; VZ) an Fachhochschulen nach Fächergruppe und Geschlecht 2016

Fächergruppe	Frauen	Männer	Insges.	Frauenanteil (in %)
Sprach- und Kulturwissenschaften	5	4	9	55,6
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	72	181	253	28,5
Mathematik, Naturwissenschaften	7	23	30	23,3
Medizin	10	6	16	62,5
Veterinärmedizin	6	40	46	13,0
Agrarwissenschaften	16	34	50	32,0
Ingenieurwissenschaften	30	273	303	9,9
Insgesamt	146	561	707	20,7

Quelle: GPG-Basiserhebung

Altersgruppen

An **Universitäten ohne Medizin** fällt der Frauenanteil in Kombination von Besoldungsgruppe W2 und Altersgruppe unter 50 Jahre am größten aus (35,8 %), am niedrigsten bei den über 50 jährigen in der Besoldungsgruppe W3 (19,7 %). (vgl. Übersicht 17)

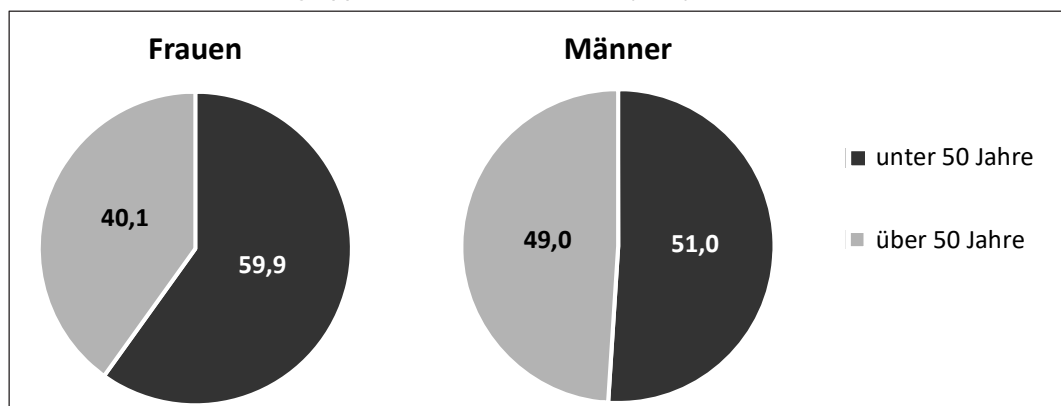
Sieht man sich die Gruppe der Frauen und die Gruppe der Männer gesondert an, so fällt auf, dass bei Frauen die unter 50jährigen stärker vertreten sind, als die über 50 jährigen (59,9 % unter 50 Jahre vs. 40,1 % über 50 Jahre). Bei Männern sind dagegen die Anteile der beiden Altersgruppen fast ausgewogen (51,0 % unter 50 Jahre, 49,0 % über 50 Jahre). (vgl. Übersicht 18) Im Vergleich der Besoldungsgruppen zeigen sich Unterschiede im Hinblick auf die Altersstruktur nach Geschlecht. Bei den Professorinnen überwiegt in beiden Besoldungsgruppen der Anteil der unter 50jährigen. Bei Professoren ist dies nur in der Besoldungsgruppe W2 der Fall. In der Besoldungsgruppe W3 sind Männer mehrheitlich über 50 Jahre alt.

Übersicht 17: Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe

Hochschulart	Besoldungsgruppe	unter 50 Jahre			über 50 Jahre			Insges.		
		Frauen	Männer	Frauenanteil (in %)	Frauen	Männer	Frauenanteil (in %)	Frauen	Männer	Frauenanteil (in %)
Uni ohne Med.	W2	93	167	35,8	50	101	33,1	143	268	34,8
	W3	85	230	27,0	69	281	19,7	154	511	23,2
	Insges.	178	397	31,0	119	382	23,8	297	779	27,6
FH	W2	65	254	20,4	81	307	20,9	146	561	20,7

Quelle: GPG-Basiserhebung

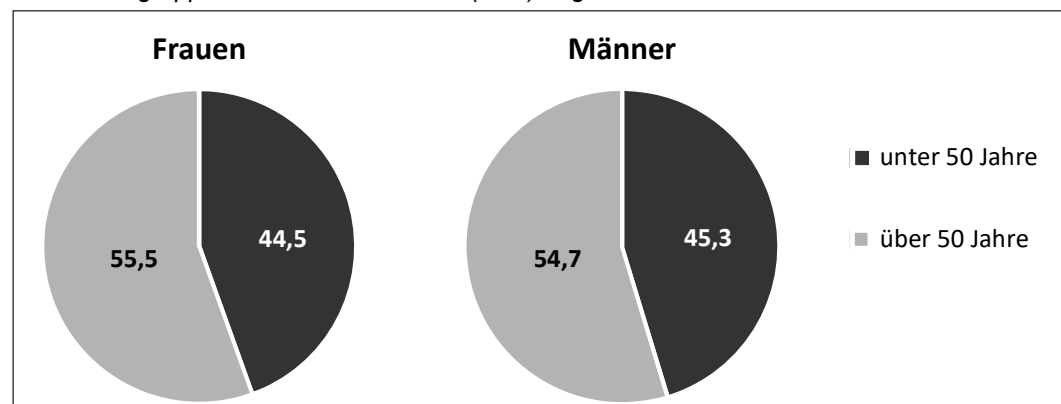
Übersicht 18: Struktur der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Altersgruppe und Geschlecht 2016 (in %)



Quelle: GPG-Basiserhebung

An **Fachhochschulen** stellen Frauen in beiden Altersgruppen etwa ein Fünftel der ProfessorInnen. Frauen und Männer weisen dieselbe Altersstruktur auf. Die Anteile der Altersgruppen unter und über 50 Jahre bewegen sich unabhängig vom Geschlecht in einer ähnlichen Größenordnung (45,0 % unter 50 vs. 55,0 % über 50 Jahre). (vgl. Übersicht 19).

Übersicht 19: Struktur der Professorinnen und Professoren (W2; VZ) an Fachhochschulen nach Altersgruppe und Geschlecht 2016 (in %) angleichen



Quelle: GPG-Basiserhebung

5.2.3. Struktur und Höhe der Leistungsbezüge

Die nachfolgende Analyse der Struktur und Höhe der Leistungsbezüge konzentriert sich auf die Auswertung für die beiden großen Hochschularten Universitäten ohne Medizin und Fachhochschulen, an denen 94 Prozent der einbezogenen W2/W3-ProfessorInnen tätig sind.

Zu unterscheiden ist zwischen Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3 NHLeistBVO) und Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§4 NHLeistBVO). Außerdem können die Leistungsbezüge befristet oder unbefristet sowie ruhegehaltstfähig oder nicht-ruhegehaltstfähig gewährt werden.²⁴

Struktur der Leistungsbezüge nach Anlass

An **Universitäten ohne Medizin** überwiegen in beiden Besoldungsgruppen die Leistungsbezüge aus Bleibe- und Berufungsverhandlungen (§3). Sie machen über drei Viertel der Leistungsbezüge insgesamt aus (W2 76,6 %, W3 76,9 %). Nur ein Viertel der Mittel wird für besondere Leistungen (§4) aufgewendet (W2 23,4 %, W3 23,1 %). In der Besoldungsgruppe W2 sind keine gravierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellbar. In der Besoldungsgruppe W3 fällt der Anteil der Leistungsbezüge nach §3 bei Frauen höher als bei Männern (81,7 % vs. 75,5 %) bzw. der Anteil nach §4 geringer (18,3 % vs. 24,5 %).

Im Unterschied zu den Universitäten stehen an **Fachhochschulen** die Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§4) im Vordergrund. Sie machen fast zwei Drittel der Leistungsbezüge aus. (63,2 % §4, 36,8 % §3). Professorinnen und Professoren weisen ähnliche Werte auf. (vgl. Übersicht 32)

Höhe der Leistungsbezüge

Bezogen auf die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge stehen an **Universitäten ohne Medizin** (W2/W3) unbefristete/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nach § 3 an erster Stelle. Gleichzeitig ist die Anzahl dieser Leistungsbezüge am größten. Männer weisen hier erheblich höhere Leistungsbezüge auf als Frauen (1.328,81 Euro vs. 888,96 Euro). Von Bedeutung sind des Weiteren unbefristete/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nach §4. In diesem Fall sind Frauen gegenüber Männern etwas im Vorteil (1.065,79 Euro vs. 992,71 Euro).

An **Fachhochschulen** werden generell geringere Leistungsbezüge gewährt als an Universitäten. Die höchsten Beträge werden bei unbefristeten/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nach §4 erreicht. Das ist mit Abstand die häufigste Art der Leistungsbezüge. Frauen (610,18 Euro) und Männer (579,79 Euro) sind annähernd gleichgestellt. Von der Häufigkeit her folgen unbefristete/ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge nach §4. Hier sind Männer gegenüber Frauen im Vorteil (404,35 Euro vs. 304,61 Euro). (vgl. Übersicht 20–23)

Übersicht 20: Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Paragraph und Geschlecht 2016 (Mittelwerte)

Hochschulart	Geschlecht	§3				§4			
		A unbefr./rgf.	B befr./rgf.	C befr./nicht rgf.	Insges.	A unbefr./rgf.	B befr./rgf.	C befr./nicht rgf.	Insges.
Uni ohne Med.	Frauen	888,96	604,26	379,21	984,00	992,71	156,83	430,10	829,00
	Männer	1.328,81	345,15	443,83	1374,94	1.065,79	664,53	498,45	996,81
FH	Frauen	304,61	327,17	202,42	335,71	610,18	246,56	430,03	711,73
	Männer	404,35	294,04	236,22	398,45	579,79	301,63	383,67	669,40

Quelle: GPG-Basiserhebung

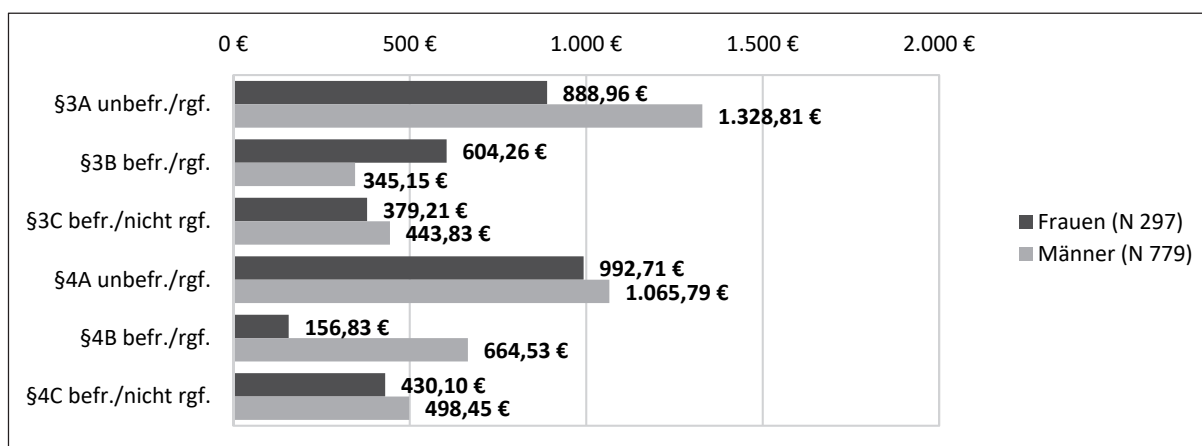
²⁴ vgl. Kapitel 7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen

Übersicht 21: Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Paragraph und Geschlecht 2016

Hochschulart	Geschlecht	§3				§4			
		A unbefr./rgf.	B befr./rgf.	C befr./nicht rgf.	Insges.	A unbefr./rgf.	B befr./rgf.	C befr./nicht rgf.	Insges.
Uni ohne Med.	Frauen	270	2	93	365	40	1	53	94
	Männer	684	4	195	883	142	4	137	283
	Insges.	954	6	288	1.248	182	5	190	377
	Frauenanteil (in %)	28,3	33,3	32,2	29,2	22,0	20,0	27,9	24,9
FH	Frauen	53	14	22	89	97	18	49	164
	Männer	224	55	98	377	352	80	206	638
	Insges.	277	69	120	466	449	98	255	802
	Frauenanteil (in %)	19,1	20,3	18,3	19,1	21,6	18,3	19,2	20,4

Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 22: Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Paragraph und Geschlecht 2016 (Mittelwerte)



Quelle: GPG-Basiserhebung

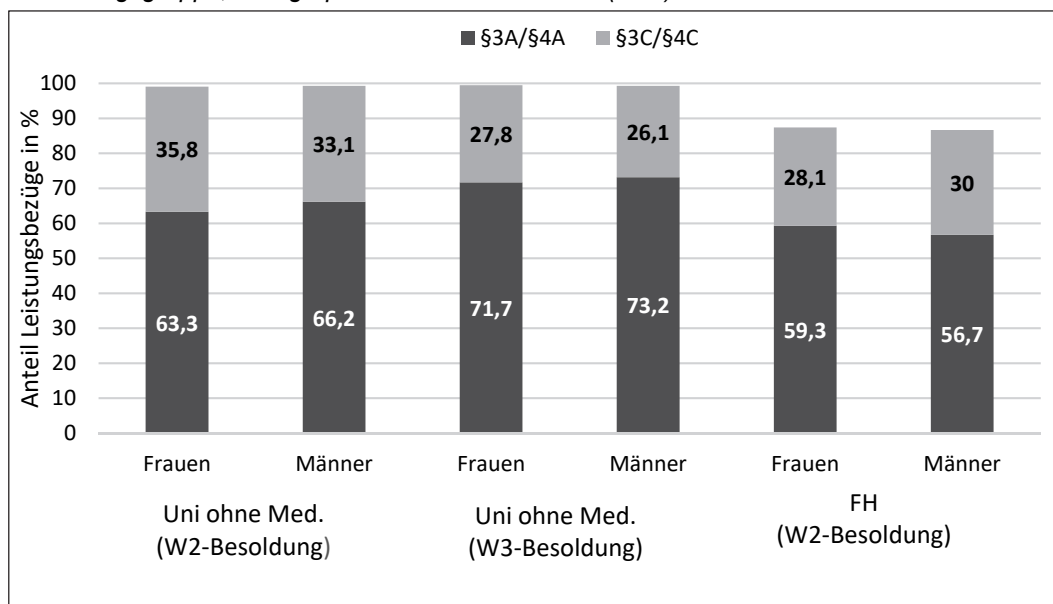
Übersicht 23: Anzahl der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe, Paragraph und Geschlecht 2016

Hochschulart	Geschlecht	Leistungsbezüge			Insges.
		unbefr./rgf. (§3A/§4A)	befr./nicht rgf. (§3C/§4C)	befr./rgf. (§3B/§4B)	
Uni ohne Med. W2	Frauen	145	82	2	229
	Männer	262	131	3	396
	Insges.	407	213	5	625
Uni ohne Med. W3	Frauen	165	64	1	230
	Männer	564	201	5	770
	Insges.	729	265	6	1.000
Uni ohne Med. insges.	Frauen	310	146	3	459
	Männer	826	332	8	1.166
	Insges.	1.136	478	11	1.625
FH	Frauen	150	71	32	253
	Männer	576	304	135	1.015
	Insges.	726	375	167	1.268
Insges.	Frauen	770	363	38	1.171
	Männer	2.228	968	151	3.347
	Insges.	2.998	1.331	189	4.518

Quelle: GPG-Basiserhebung

Fasst man die unbefristeten/ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge nach §3 und §4 zusammen, ergibt sich folgendes Bild (vgl. Übersicht 24): An Universitäten ohne Medizin erreicht der Anteil in beiden Besoldungsgruppen bei Professoren einen höheren Wert als bei Professorinnen (W2: 66,2 % vs. 63,3 %; W3: 73,2 % vs. 71,7 %). An Fachhochschulen weisen Frauen einen größeren Anteil auf (59,3 % vs. 56,7 %).

Übersicht 24: Anteil der Leistungsbezüge nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe, Paragraph und Geschlecht 2016 (in %)



Quelle: GPG-Basiserhebung

5.2.4. Gender Pay Gap nach Hochschulart – Besoldungsgruppe, Altersgruppe und Fächergruppe

Der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen stellt ein generelles Phänomen dar, das sich auf den gesamten Hochschulbereich erstreckt.²⁵ Es gibt jedoch erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Höhe des Gender Pay Gaps sowohl zwischen den Hochschularten als auch innerhalb der Hochschularten zwischen Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen. (vgl. Übersichten 25–29) Zusammenfassend ist zu festzustellen, dass Universitäten ohne Medizin am stärksten betroffen sind und dabei vor allem W3-ProfessorInnen, die Altersgruppe über 50 Jahre und die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften.

An **Universitäten ohne Medizin** zeichnet sich ein flächendeckender Gender Pay Gap (27,0 % bzw. 423,09 Euro) ab, der sich mit wenigen Ausnahmen auf sämtliche Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen erstreckt. Während sich in der Besoldungsgruppe W2 zum Teil Unterschiede zwischen Altersgruppen und Fächergruppen abzeichnen, sind Frauen in der Besoldungsgruppe W3 fast durchgängig schlechter gestellt.

Bei W3-ProfessorInnen (23,8 % bzw. 461,02 Euro) fällt der Gender Pay Gap prozentual im Durchschnitt dreimal so hoch aus wie bei W2-ProfessorInnen (8,4 % bzw. 71,69 Euro). Dieser Unterschied

²⁵ An **Kunsthochschulen**, auf die im Folgenden nicht näher eingegangen wird, konnte auf der Ebene der Hochschulart kein Gender Pay Gap festgestellt werden. In der Besoldungsgruppe W3 sind die Leistungsbezüge von Frauen und Männern annähernd gleich hoch, in der Besoldungsgruppe W2 sind Frauen sogar im Vorteil. Frauen unter 50 Jahren sind jedoch gegenüber Männern dieser Altersgruppe benachteiligt. Das betrifft die Besoldungsgruppe W2 stärker als die Besoldungsgruppe W3. Dagegen sind in der Altersgruppe über 50 Jahre sowohl W2-Professorinnen als auch W3-Professorinnen in Bezug auf die Höhe der Leistungsbezüge bessergestellt als Professoren. Mit Abstand am höchsten fällt der Gender Pay Gap in der **Universitätsmedizin** (34,7 % bzw. 608,28 Euro) aus, wobei hier die Besoldungsgruppe W3 ausschlaggebend ist. In der Besoldungsgruppe W2 sind Frauen in deutlich geringerem Maß benachteiligt. Dabei ist zu beachten, dass in die Berechnung nur die verbeamteten ProfessorInnen einbezogen wurden. In der Hochschulmedizin überwiegen jedoch außertarifliche Angestelltenverhältnisse.

tritt in den Sprach- und Kulturwissenschaften am deutlichsten zutage (33,7 % bei W3 vs. 2,5% bei W2). In den Ingenieurwissenschaften ist die Situation umgekehrt (10,9 % bei W3 vs. 36,3 % bei W2). In Mathematik, Naturwissenschaften bewegt sich der Gender Pay Gap bei W2- und W3-ProfessorInnen auf relativ ähnlichem Niveau (13,1 % W3 vs. 17,4 % bei W2).

Im Vergleich der vier größten Fächergruppen erreicht der Gender Pay Gap prozentual in den Sprach- und Kulturwissenschaften den höchsten Wert (34,5 %), gefolgt von den Ingenieurwissenschaften (27,4 %), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (24,4 %) und Mathematik, Naturwissenschaften (17,6 %).

Bezogen auf die Altersgruppen ist der Gender Pay Gap in der Altersgruppe über 50 Jahren und auf W3-Professuren am höchsten (30,2 %). In der Altersgruppe unter 50 Jahren beträgt er in dieser Besoldungsgruppe lediglich 8,7 Prozent. In der Besoldungsgruppe W2 wurde nur für die Altersgruppe unter 50 Jahre ein Gender Pay Gap festgestellt.

Auch für **Fachhochschulen** wurde ein Gender Pay Gap berechnet. Er liegt jedoch im unteren einstelligen Bereich (3,4 % bzw. 26,67 Euro). Für die Altersgruppe unter 50 Jahren wurden höhere Werte ermittelt als für die Altersgruppe über 50 Jahren (8,0 % vs. 1,5 %). Bezogen auf die Fächergruppen ergibt sich ein sehr heterogenes Bild. Es gibt Fächergruppen, in denen Frauen höhere Leistungsbezüge bekommen als Männer (z.B. Mathematik, Naturwissenschaften) und Fächergruppen mit einem überdurchschnittlichen Gender Pay Gap (z.B. Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften). In der relativ großen Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beschränkt sich der Gender Pay Gap auf die Altersgruppe unter 50 Jahre. In den Ingenieurwissenschaften weist die Altersgruppe über 50 Jahre einen höheren Gender Pay Gap auf als die Altersgruppe unter 50 Jahre. Letztlich resultiert der insgesamt niedrige Gender Pay Gap an Fachhochschulen daraus, dass sich der hohe Gender Pay Gap in den Ingenieurwissenschaften und der geringe Gender Pay Gap in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gegenseitig ausgleichen.

Übersicht 25: Durchschnittliche Leistungsbezüge und GPG der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe 2016 (in Euro)

Hochschulart	Besoldungsgruppe	unter 50 Jahre		über 50 Jahre		Insges.	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Uni ohne Med.	W2	607,72	712,87	1.099,73	712,87	779,75	851,44
	GPG	-105,16		+19,18		-71,69	
	W3	1.381,68	1.512,70	1.597,22	1.512,70	1.478,25	1.939,28
	GPG	-131,02		-691,21		-461,02	
	Insges.	977,31	1.176,25	1.388,19	1.176,25	1.141,94	1.565,03
	GPG	-198,95		-580,88		-423,09	
FH	W2	555,97	604,56	910,33	604,56	752,56	779,23
	GPG	-48,59		-13,43		-26,67	

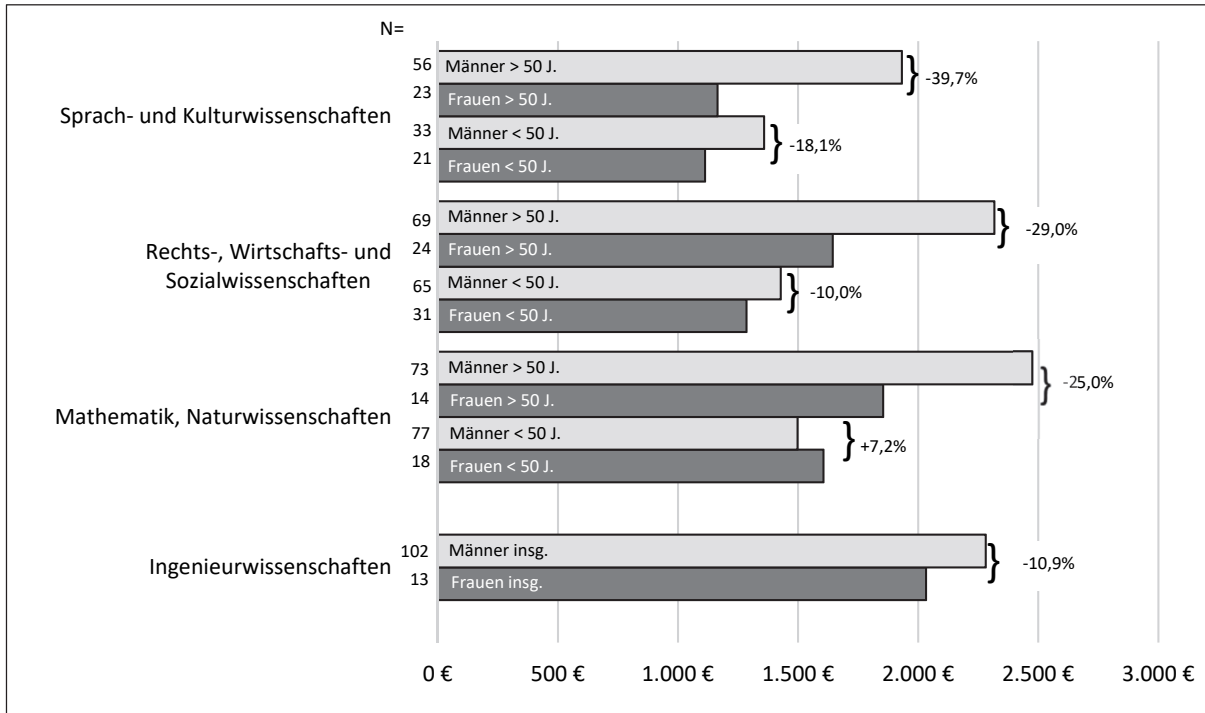
Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 26: GPG der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe 2016 (in %)

Altersgruppe	Uni ohne Med.		FH
	W2	W3	W2
unter 50 Jahre	- 14,8	- 8,7	- 8,0
über 50 Jahre	+ 1,8	- 30,2	- 1,5
gesamt	- 8,4	- 23,8	
Insgesamt	- 27,0		- 3,4

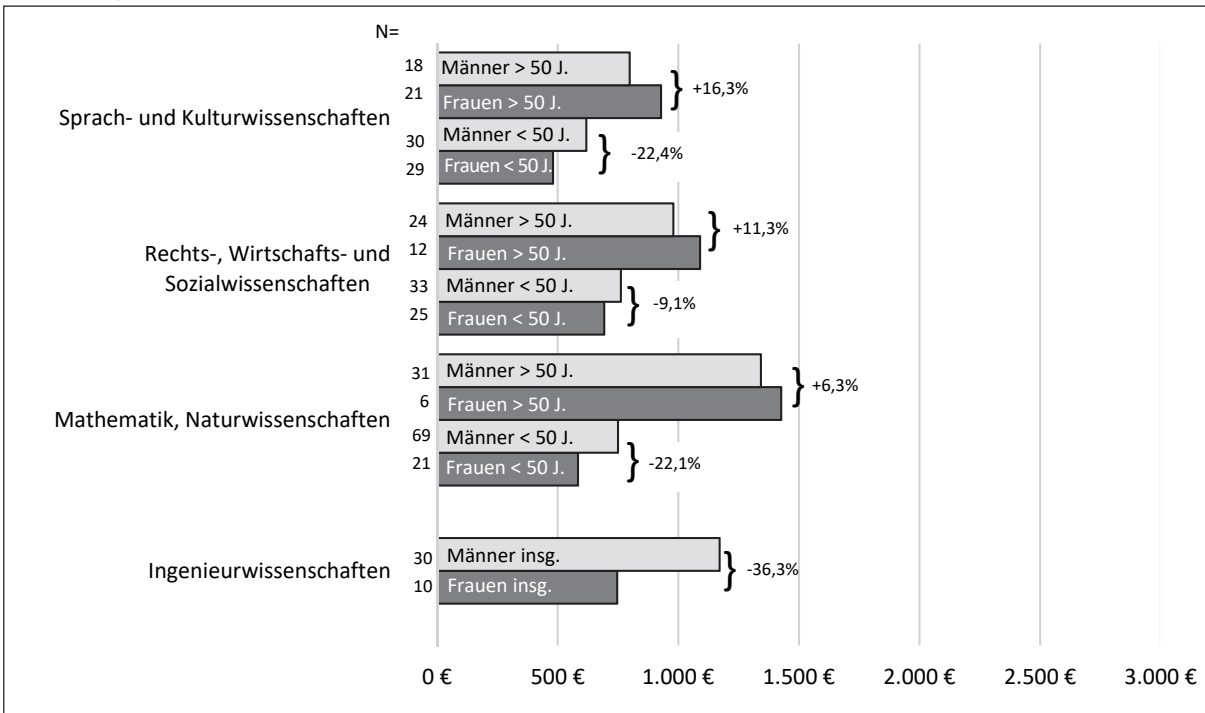
Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 27: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten ohne Medizin (W3; VZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe 2016 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)



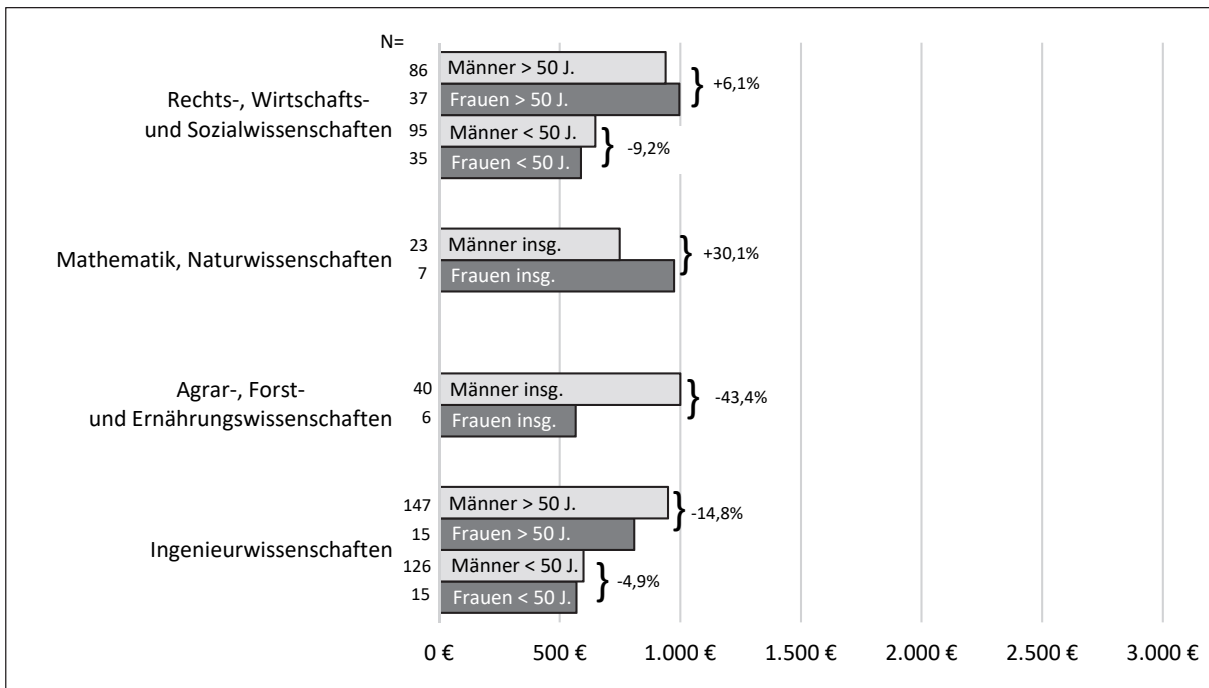
Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 28: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten ohne Medizin (W2; VZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe 2016 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)



Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 29: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen (W2; VZ) ausgewählter Fächergruppen und Altersgruppe 2016 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)



Quelle: GPG-Basiserhebung

Signifikanz und Effektstärke ausgewählter Einflussfaktoren

Ergänzend zur deskriptiven statistischen Analyse von Umfang und Struktur der Leistungsbezüge sowie des Gender Pay Gaps wurde die Einflusskraft ausgewählter Faktoren auf die Höhe der Gesamtleistungsbezüge²⁶ sowie deren Zusammenwirken mittels verschiedener statistischer Verfahren näher untersucht. Das Ergebnis wurde den Hochschulen im Vorfeld der Interviews mit den Hochschulleitungen schriftlich zur Verfügung gestellt.

Die Berechnungen konzentrierten sich auf die Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin, da der Gender Pay Gap hier im Vergleich zu Fachhochschulen ein größeres Problem darstellt.

Zu Beginn wurde in einer bivariaten Analyse (durch Mittelwertvergleich und Signifikanztest) überprüft, ob folgende Faktoren

- Geschlecht (Frauen, Männer),
- Altersgruppe (unter 50 Jahre, über 50 Jahre) und
- Besoldungsgruppe (W2, W3)

jeweils einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge haben. Im Anschluss wurde mittels einer zweifaktoriellen-sequenziellen Varianzanalyse das Zusammenwirken der Faktoren untersucht. Da die Effektgröße nur zwei Gruppen vergleicht, wurde für die neun Fächergruppe nach der Signifikanzprüfung ein Post-hoc-Test durchgeführt. Dadurch lässt sich abbilden, wo es im Vergleich von Fächergruppen bezogen auf die Gesamtleistungsbezüge zu signifikanten Unterschieden kommt.

²⁶ Der Gender Pay Gap wurde auf Grundlage der Variable Gesamtleistungsbezüge (Summe §3 und §4) berechnet. Um Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap herauszufinden, wurden die Gesamtleistungsbezüge als abhängige Variable herangezogen.

Für die genannten unabhängigen Variablen kann bestätigt werden, dass sie einen hochsignifikanten Einfluss ausüben, jedoch mit unterschiedlicher Effektstärke. Die Besoldungsgruppe weist den größten Effekt auf, gefolgt von der Altersgruppe und dem Geschlecht.

Differenziert nach Geschlecht lässt sich festgestellt, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Besoldungsgruppe die stärksten Effekte auslöst, gefolgt von der Altersgruppe. Dabei ist in beiden Fällen der Effekt bei Männern größer als bei Frauen

Da das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtleistungsbezüge hat, jedoch nicht ausgeschlossen werden kann, dass weitere Faktoren diesen Einfluss bedingen, wurde eine zweifaktoriellen-sequenziellen Varianzanalyse durchgeführt. Mit dieser wurde untersucht, welche weiteren Faktoren in Kombination mit dem Geschlecht einen Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge ausüben. Es wurde geprüft, ob sich die Mittelwerte der abhängigen intervallskalierten Variable Gesamtleistungsbezüge zwischen mehreren Gruppen unterscheiden. Dieses multivariate Analyseverfahren hat ergeben, dass es in keiner der Kombinationen zu signifikanten Differenzen kommt. Es wurde kein Interaktionseffekt ermittelt. Das Geschlecht übt somit als eigenständiger Faktor Einfluss auf die Höhe der Gesamtleistungsbezüge aus.

Übersicht 30: Durchschnittliche Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an niedersächsischen Universitäten ohne Medizin jeweils nach Besoldungsgruppe, Altersgruppe, Geschlecht und Fächergruppe (Angabe der Mittelwerte, Signifikanzen und Effekts)

Einflussfaktoren		Leistungsbezüge in Euro	Signifikanz	Effektstärke ^a
Besoldungsgruppe	W2-Besoldung	826,50	***	1.017
	W3-Besoldung	1.832,51		
Altersgruppe	über 50 Jahre	1.831,10	***	.678
	unter 50 Jahre	1.114,66		
Geschlecht	Frauen	1.141,94	***	.389
	Männer	1.565,03		

^a Die Effektstärke wurde nach Cohen's d (d_{Cohen}) für verschieden große Gruppen berechnet. Die Effektstärke sagt etwas über die Bedeutsamkeit der statistisch signifikanten Ergebnisse aus.

*** $p \leq 0,001$ (Mann-Whitney-U-Test bzw. Kruskal-Wallis-Test bei unabhängigen Variablen mit einer Gruppengröße > 2.)

5.3. Vergleich mit der Ersterhebung zum Gender Pay Gap 2013

2016 hat das MWK erstmals die Ergebnisse einer Analyse des Gender Pay Gaps bei den Leistungsbezügen vorgelegt, die im Zusammenhang mit der Reform der Professorenbesoldung mit Stichtag 1.7.2013 durchgeführt wurde. Im Unterschied zur GPG-Basiserhebung wurden die Daten nicht von den Hochschulen bereitgestellt, sondern vom MWK auf Basis einer zweimaligen Abfrage (vor und nach der Reform) bei der Oberfinanzdirektion-Landesamt für Bezüge und Versorgung (OFD-LBV) Niedersachsen zusammengestellt.

In wesentlichen Punkten hat der GPG-Ersterhebung 2013 als Vorlage für die Erhebung und Auswertung der Daten von 2016 gedient. Das betrifft die Differenzierung nach Hochschulart (mit Konzentration auf Universitäten und Fachhochschulen), Besoldungsgruppe W2 und W3, Fächergruppe und die Beschränkung auf Leistungszulagen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie für besondere Leistungen (unter Ausklammerung von Funktionsleistungsbezügen) und die Unterscheidung zwischen den beiden Altersgruppen unter bzw. über 50 Jahre.

Unterschiede gibt es in Bezug auf den in die Berechnung des Gender Pay Gaps einbezogenen Personenkreis und die Gliederung nach Hochschularten:

- In der GPG-Ersterhebung durch das MWK haben die W2- und W3-ProfessorInnen ohne Leistungsbezüge keine Berücksichtigung gefunden. In der GPG-Basiserhebung durch das HoF wurden dagegen die ProfessorInnen mit und ohne Leistungsbezüge in die Berechnung einbezogen.

- In der Auswertung der GPG-Ersterhebung wurden ProfessorInnen in Vollzeit und Teilzeit berücksichtigt. Dagegen beschränkt sich die Auswertung der GPG-Basiserhebung auf ProfessorInnen in Vollzeit.
- Die Gruppe der Universitäten umfasst in der GPG-Ersterhebung die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) und die Universitätsmedizin Göttingen (UMG). In der Auswertung der GPG-Basiserhebung wurde zwischen Universitäten ohne Medizin und Universitäten nur Medizin (MHH, UMG) unterschieden.
- In der GPG-Basiserhebung standen keine Altersangaben für die Universitätsmedizin Göttingen zur Verfügung.

Diese Unterschiede führen dazu, dass die Befunde aus beiden Erhebungen nicht im Detail vergleichbar sind. Da es sich jedoch in allen drei Fällen um quantitativ weniger bedeutsame Faktoren handelt, ist eine Gegenüberstellung der zentralen Analyseergebnisse vertretbar. In wesentlichen Punkten weisen die Befunde in eine ähnliche Richtung.

Struktur der Leistungsbezüge nach Anlass

Die Verteilung der Leistungsbezüge nach §3 (Berufungs- und Bleibeverhandlungen) und §4 (besondere Leistungen) stimmt in beiden Erhebungen weitgehend überein. An Universitäten (mit, ohne, nur Med.) dominieren Leistungsbezüge aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Sie machen über drei Viertel der Leistungsbezüge aus. Leistungsbezüge für besondere Leistungen scheinen etwas an Bedeutung gewonnen zu haben. Zwischen Professorinnen und Professoren der beiden Erhebungen gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Fachhochschulen weisen in beiden Erhebungen ebenfalls ähnliche Werte auf. Hier überwiegen Leistungsbezüge für besondere Leistungen (knapp zwei Drittel). Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern haben sich von 2013 zu 2016 abgeschwächt. (vgl. Übersicht 31).

Übersicht 31: Verteilung der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe, Paragraph und Geschlecht (in %) – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016

Besoldungsgruppe Geschlecht	Anteil der Leistungsbezüge (in %)			
	GPG-Ersterhebung 2013 (VZ/TZ, ausschließl. Prof. ohne LB, nach der Reform)		GPG-Basiserhebung 2016 (VZ, einschl. Prof. ohne LB)	
	§3	§4	§3	§4
	Universitäten mit Med.		Universitäten ohne Med.	
W2 insges.	77,0	23,0	76,6	23,4
Frauen	keine wesentlichen geschlechtsspezif. Unterschiede		77,3	22,7
Männer			76,3	23,7
W3 insges.	85,0	15,0	76,9	23,4
Frauen	keine wesentlichen geschlechtsspezif. Unterschiede		81,7	18,3
Männer			76,3	24,5
			Universitäten nur Med.	
W2 insges.			68,2	31,8
Frauen			70,0	30,0
Männer			67,2	32,4
W3 insges.			72,7	27,3
Frauen			60,0	40,0
Männer			76,5	23,5
	Fachhochschulen			
W2 insges.	38,0	62,0	36,8	63,2
Frauen	28,0	70,0	35,2	64,8
Männer	40,0	60,0	37,1	62,9

Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit

Ähnlichkeiten zeigen sich auch in Bezug auf Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge. Unbefristete und ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge sind durchgehend (Hochschularten, Fächergruppen, Frauen und Männer betreffend) anteilig stärker vertreten als befristete und nicht-ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge. An Universitäten ist der Vorsprung erheblich größer als an Fachhochschulen. Eine Benachteiligung von Frauen in der Form, dass sie anteilig seltener unbefristete und ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge erhalten, zeigt sich am deutlichsten an Universitäten in der Besoldungsgruppe W3. Allerdings hat sich der Unterschied im Vergleich von 2013 und 2016 verringert. An Fachhochschulen sind Frauen im Vorteil. (vgl. Übersichten 32 und 33).

*Übersicht 32: Anteil unbefristeter und ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge an den Leistungsbezügen insges. nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in %) – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016**

Hochschulart	Besoldungsgruppe	Anteil unbefristeter und ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge (§3A + §4A)			
		GPG-Ersterhebung 2013 (VZ/TZ, Uni mit Med., ausschließl. Prof. ohne LB, nach der Reform)		GPG-Basiserhebung 2016 (VZ, Uni ohne Med., einschl. Prof. ohne LB)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Uni	W3	79,6	83,9	71,7	73,2
	W2	63,5	58,6	63,6	66,2
FH	W2	53,7	47,3	59,3	56,7

*In der Addition sind die Prozentsätze aus Übersicht 32 und 33 ungleich 100 Prozent, da es zusätzlich noch die kleine Gruppe der befristeten und ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge (§3B und §4B) gibt. Grau unterlegt ist der jeweils geringere Anteil.

*Übersicht 33: Anteil befristeter und nicht-ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge an den Leistungsbezügen insges. nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in %) – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016**

Hochschulart	Besoldungsgruppe	Anteil befristeter und nicht-ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge (§3C + §4C)			
		GPG-Ersterhebung 2013 (VZ/TZ, Uni mit Med., ausschließl. Prof. ohne LB, nach der Reform)		GPG-Basiserhebung 2016 (VZ, Uni ohne Med., einschl. Prof. ohne LB)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Uni	W3	19,4	15,6	27,8	26,1
	W2	26,6	29,2	35,8	33,1
FH	W2	36,9	44,9	28,1	30,0

* In der Addition sind die Prozentsätze aus Übersicht 32 und 33 ungleich 100 Prozent, da es zusätzlich noch die kleine Gruppe der befristeten und ruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge (§3B und §4B) gibt. Grau unterlegt ist der jeweils geringere Anteil.

Gender Pay Gap nach Hochschulart – Besoldungsgruppe und Altersgruppe

Der Gender Pay Gap fällt in beiden Untersuchungen an Universitäten (mit, ohne, nur Med.) wesentlich höher aus als an Fachhochschulen. Die höchsten Werte werden übereinstimmend in der Besoldungsgruppe W3 in der Altersgruppe über 50 Jahre erzielt. In der Besoldungsgruppe W2 sind Professorinnen in der Altersgruppe unter 50 Jahre schlechter gestellt als Professorinnen über 50 Jahre. Der ohnehin geringe Gender Pay Gap an Fachhochschulen hat sich im Vergleich von 2013 und 2016 insgesamt verringert, in der Altersgruppe unter 50 Jahre jedoch erhöht. (vgl. Übersichten 34 und 35)

Übersicht 34: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren nach ausgewählter Hochschulart und Besoldungsgruppe – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016

Hochschulart	GPG-Ersterhebung 2013 (VZ/TZ, ausschließl. Prof. ohne LB, nach der Reform)			GPG-Basiserhebung 2016 (VZ, einschl. Prof. ohne LB)		
	W2	W3	Insges.	W2	W3	Insges.
Uni mit Med.	-15,7	-36,2	k.A.	/	/	/
Uni ohne Med.	/	/	/	-8,4	-23,8	-27,0
Uni nur Med.*	/	/	/	/	/	-34,7
FH	-5,1	/	-5,1	-3,4	/	-3,4

* Für diese Hochschulart erfolgt durch die geringe Zellbesetzung keine Ausweisung des GPG nach Besoldungsgruppen.
Quelle: GPG-Basiserhebung

Übersicht 35: Gender Pay Gap nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016

Besoldungsgruppe	Gender Pay Gap (in %)			
	GPG-Ersterhebung 2013 (VZ/TZ, ausschließl. Prof. ohne LB, nach der Reform)		GPG-Basiserhebung 2016 (VZ, einschl. Prof. ohne LB)	
	Altersgruppe			
	unter 50 Jahre	über 50 Jahre	unter 50 Jahre	über 50 Jahre
	Universitäten mit Med.		Universitäten ohne Med.	
W2	-23,0	+0,2	-14,8	+1,8
W3	-30,0	-32,0	-8,7	-30,2
Insges.	k.A.		-27,0	
			Universitäten nur Med.*	
Insges.			-34,7	
	Fachhochschulen			
W2	-5,0	+1,5	-8,0	-1,5
Insges.	-5,1		-3,4	

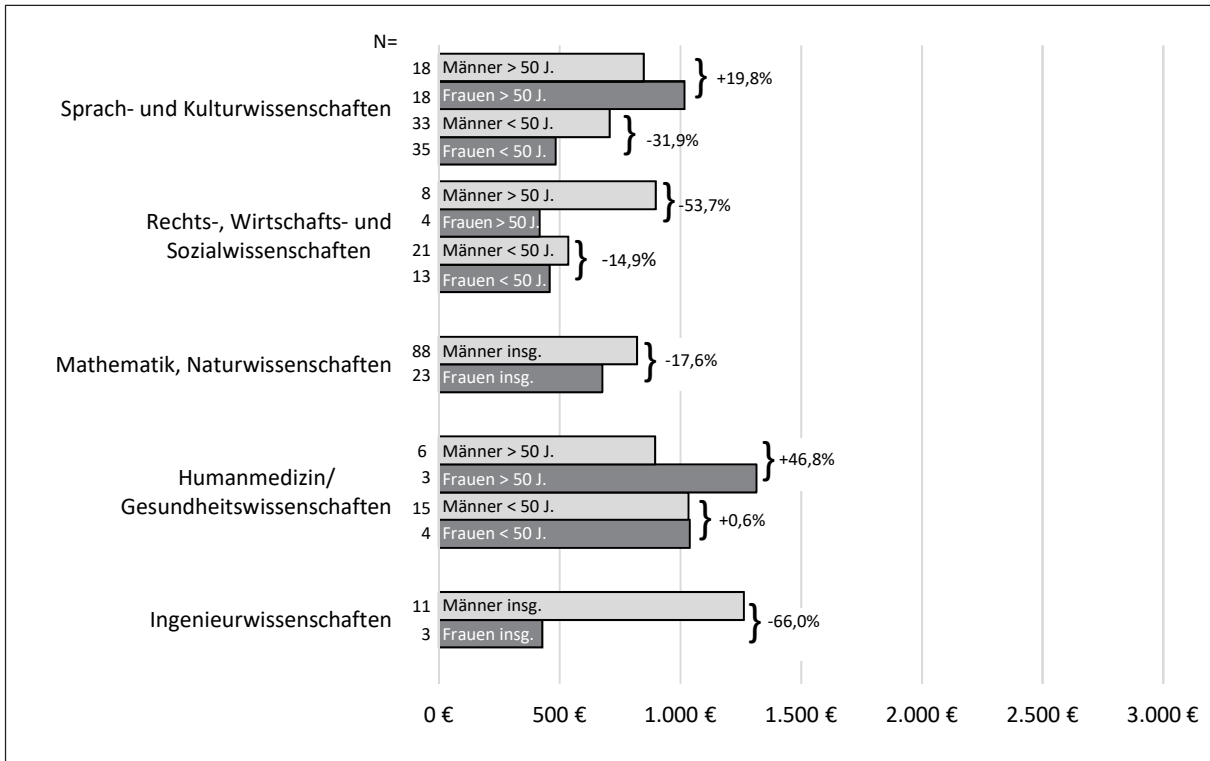
* Für diese Hochschulart erfolgt durch die geringe Zellbesetzung keine Ausweisung des GPG nach Besoldungsgruppen. Für die Universitätsmedizin Göttingen stehen keine Altersangaben zur Verfügung.

Gender Pay Gap nach Fächergruppe – Hochschulart, Besoldungsgruppe und Altersgruppe

In Bezug auf den Gender Pay Gap nach Fächergruppen ergeben sich zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen. (vgl. Übersichten 36 bis 38). Dies könnte auf die eingangs geschilderten methodischen Besonderheiten zurückzuführen sein, deren Auswirkungen desto größer ausfallen dürften je kleiner die betrachtete Teilgruppe ist. Die nachfolgenden Aussagen stehen deshalb unter Vorbehalt.

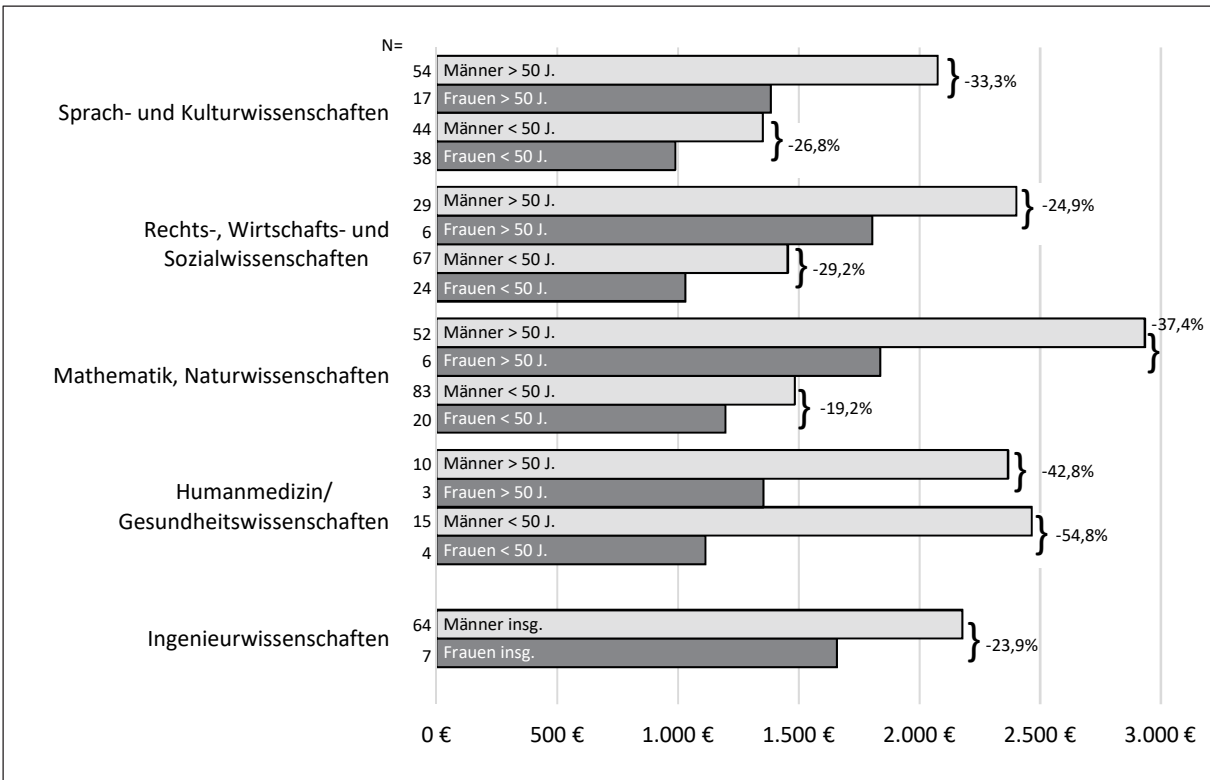
An **Universitäten** scheint sich der Gender Pay Gap in der Besoldungsgruppe W3 in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften und vor allem in den Ingenieurwissenschaften in beiden Altersgruppen verringert zu haben. Gleiches gilt für die Altersgruppe unter 50 Jahre in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften. In der letztgenannten Fächergruppe hat sich der Gender Pay Gap in der Altersgruppe über 50 Jahre dagegen erhöht. In der Besoldungsgruppe W2 gibt es die größte Diskrepanz zwischen den Befunden der beiden Erhebungen. In den Ingenieurwissenschaften und den Sprach- und Kulturwissenschaften zeichnet sich eine spürbare Verringerung des Gender Pay Gap ab.

Übersicht 36: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten (W2; VZ/TZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe der GPG-Ersterhebung 2013 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)



Quelle: GPG-Ersterhebung

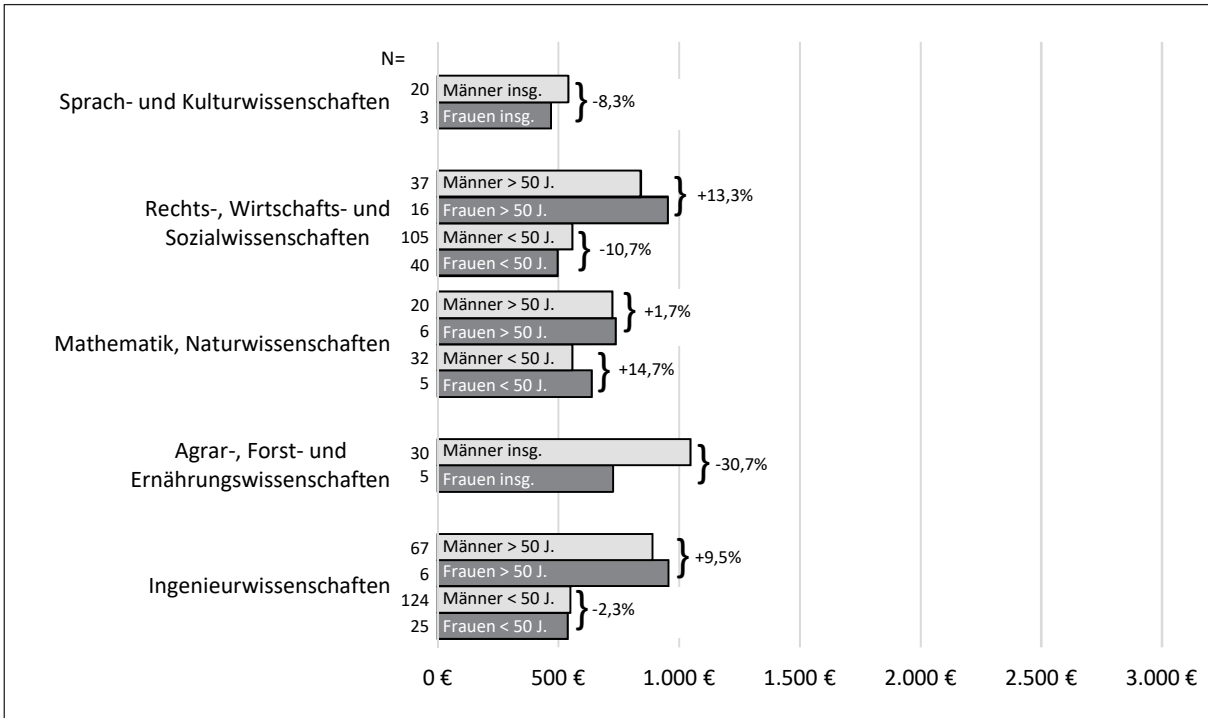
Übersicht 37: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten (W3; VZ/TZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe der GPG-Ersterhebung 2013 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)



Quelle: GPG-Ersterhebung

An **Fachhochschulen** fällt der Gender Pay Gap 2013 und 2016 in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften überdurchschnittlich aus. Auch in den Ingenieurwissenschaften zeigen sich Übereinstimmungen im Vergleich der beiden Erhebungen. Starke Abweichungen sind unabhängig von der Altersgruppe in Mathematik, Naturwissenschaften zu verzeichnen. In Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften trifft das auf die Altersgruppe über 50 Jahre zu. Tendenziell ist auf eine Verengung des Gender Pay Gaps zu schließen.

Übersicht 38: Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren (W2; VZ/TZ) an Fachhochschulen nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe der GPG-Ersterhebung 2013 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)



Quelle: GPG-Ersterhebung

6. Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap 2016 an ausgewählten Hochschulen²⁷

6.1. Datenbasis

Umfang der GPG-Basiserhebung

Wie voranstehend dargestellt, umfasst der vom MWK zur Verfügung gestellte Datensatz mit Stichtag 1.12.2016 für die GPG-Basiserhebung 1.931 (1.900vZ/31 TZ) an den staatlichen Hochschulen tätige Professorinnen und Professoren in Voll- und Teilzeit der Besoldungsgruppen W2 und W3, davon 1.154 Personen an Universitäten und 707 Personen an Fachhochschulen.

GPG-Zusatzerhebung

Ergänzend zur GPG-Basiserhebung wurde an sechs ausgewählten Hochschulen eine GPG-Zusatzerhebung der an der Hochschule tätigen W2- und W3-Professorinnen und -Professoren durchgeführt, deren Berufung an der aktuellen Hochschule innerhalb der letzten zehn Jahre zum Stichtag (d.h. Zeitraum 1.12.2006–1.12.2016) erfolgt ist²⁸. Der Datensatz umfasst 614 Professorinnen und Professoren, darunter 482 Personen an Universitäten und 132 Personen an Fachhochschulen.

In beiden Fällen handelt es sich um eine Vollerhebung. Während die GPG-Basiserhebung Aussagen zur Situation an den staatlichen Hochschulen im Landesmaßstab ermöglicht, gibt die GPG-Zusatzerhebung nur Auskunft über die Teilgruppe der ausgewählten sechs Hochschulen. Sie kann nur als begrenzt repräsentativ für die Gesamtheit der staatlichen Hochschulen in Niedersachsen gelten.

Erhobene Variablen der ausgewählten Hochschulen

Bei der Auswahl der sechs Hochschulen wurden folgende Aspekte beachtet:

- Hochschulart (Universitäten, Fachhochschulen),
- fachliches Profil (Volluniversitäten, Universität mit ingenieurwissenschaftlichem/mathematisch-naturwissenschaftlichem Schwerpunkt, Fachhochschulen mit ingenieurwissenschaftlichem bzw. sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt),
- Standort (Stadt, Flächenlage),
- Größe (Studierende, Personal),
- Gender Pay Gap (über-/unterdurchschnittlich).

Daneben spielte die Bereitschaft der Hochschule zur Mitwirkung eine entscheidende Rolle.

Ausgewählte Hochschulen

- Universitäten
 - o Universität Göttingen (UGÖ)
 - o Universität Hannover (LUH)
 - o Universität Osnabrück (UOS)
 - o Universität Vechta (UVEC)
- Fachhochschulen
 - o Ostfalia - Wolfenbüttel/Wolfsburg/Salzgitter/Suderburg (Ostfalia)
 - o Hochschule Hildesheim/Holzminen/Göttingen (HAWK)

²⁷ Ko-Autor: **Sven Preußner**

²⁸ Trotz gründlicher Bestrebungen, dieses Kriterium einzuhalten, sind acht Fälle im Datensatz, die wenige Monate über zehn Jahre an den Hochschulen tätig waren. Ein Fall war etwas über 13 Jahre an der Hochschule beschäftigt.

In der GPG-Zusatzerhebung wurden folgende weitere Variablen erhoben, um Fragestellungen hinsichtlich des Einflusses weiterer potenzieller Faktoren auf die Leistungsbezüge zu untersuchen.

Variablen

- Alter bei Ersternennung:
 - auf eine W2-Professur
 - auf eine W3-Professur
- Anzahl der Rufe seit der Ersternennung in Deutschland:
 - auf eine W2-Professur
 - auf eine W3-Professur
- Alter bei Ernennung an aktuellen Hochschule:
 - auf eine W2-Professur
 - auf eine W3-Professur
- Ernennung im Rahmen von Bund-Länder-Programmen (BLP):
 - insgesamt
 - Exzellenzstrategie
 - Professorinnenprogramm
 - Hochschulpakt
- Anzahl der Bleibeverhandlungen seit Ernennung an der aktuellen Hochschule:
 - auf eine W2-Professur
 - auf eine W3-Professur

6.2. Vergleich mit der Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016²⁹

Die landesweite Situation wird durch die Befunde der umfangreicheren GPG-Basiserhebung abgebildet. Die für die GPG-Zusatzerhebung durchgeführten Berechnungen bilden dagegen nur den Teilbereich für sechs Hochschulen ab. Der Vergleich beider Erhebungen dient lediglich dem besseren Verständnis, wodurch der Verallgemeinerungsfähigkeit der Befunde aus der GPG-Zusatzerhebung Grenzen gesetzt sind. Um einen Eindruck zu gewinnen, inwiefern die GPG-Zusatzerhebung die GPG-Basiserhebung repräsentiert, wurden in einem ersten Schritt Berechnungen (Häufigkeiten, Mittelwerte, prozentuale Anteile) zu den deskriptiven Merkmalen sowohl für die GPG-Basiserhebung als auch für die GPG-Zusatzerhebung durchgeführt, gegenübergestellt und miteinander verglichen. In einem zweiten Schritt wurden die Höhe der Leistungsbezüge und der daraus berechnete Gender Pay Gap einem Vergleich unterzogen.

Vergleich der Strukturmerkmale

Die folgende Tabelle stellt die gemeinsamen deskriptiven Variablen der GPG-Basis- und -Zusatzerhebung gegenüber. Die Werte wurden zueinander in ein Verhältnis gesetzt. Der prozentuale Anteil der Untersuchungseinheiten der GPG-Zusatzerhebung an der GPG-Basiserhebung beträgt 31,8 Prozent. Dieser Wert dient als Referenzwert, an dem alle weiteren Variablen gemessen werden.

²⁹ Es ist an dieser Stelle darauf zu verweisen, dass die GPG-Basiserhebung auf einer Vollerhebung aller niedersächsischen Hochschulen basiert. Die GPG-Zusatzerhebung wurde an denjenigen sechs Hochschulen durchgeführt, die sich freiwillig für die Teilnahme an einer weiteren Erhebung gemeldet hatten. Auch die GPG-Zusatzerhebung wurde voll erhoben. Sie kann nur als begrenzt repräsentativ für alle niedersächsischen Hochschulen gelten.

Übersicht 39: Gegenüberstellung von GPG-Basis- und –Zusatzerhebung

		GPG-Basis- erhebung	GPG-Zusatz- erhebung	Anteil der GPG-Zusatz- erhebung an der GPG-Basiserhebung (in %)
ProfessorInnen		1.931	614	31,8
Geschlecht (Anteil in %)	Frauen	500 (25,9)	186 (30,3)	37,2
	Männer	1.431 (74,1)	428 (69,7)	29,9
Alter	unter 50 Jahre	958	392	40,1
	über 50 Jahre	973	222	22,8
Beschäftigungs- umfang	Teilzeit	31	11	35,5
	Vollzeit	1.900	603	31,7
Hochschulart	Universitäten (mit Med.)	1.154	482	41,8
	Fachhochschulen	726	132	18,2
Besoldungs- gruppe	W2	1.204	303	25,2
	W3	727	311	42,8
Fächergruppe	Sprach- und Kulturwissenschaften	242	119	49,2
	Sport	11	3	27,3
	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	550	199	36,2
	Mathematik, Naturwissenschaften	342	144	42,1
	Medizin	96	7	7,3
	Veterinärmedizin	22	0	-
	Agrarwissenschaften	78	25	32,1
	Ingenieurwissenschaften	463	98	21,2
Leistungs- bezüge	nach §3	1.521	569	37,4
	nach §4	931	194	20,1
	Keine	59	15	25,4

eine Abweichung um fünf Prozent oberhalb des Referenzwertes ist mit einem hellen Hintergrund und eine Abweichung um fünf Prozent unterhalb des Referenzwertes mit einem dunklen Hintergrund markiert. Quelle: GPG-Basis- und -Zusatzerhebung

Der Frauenanteil ist in der GPG-Zusatzerhebung höher als der der GPG-Basiserhebung. Ebenso sind jüngere Kohorten in Bezug auf die GPG-Basiserhebung stärker vertreten. Der Beschäftigungsumfang (Verhältnis von Teilzeit- und VollzeitstelleninhaberInnen) ist vergleichbar, jedoch sind Universitäten überrepräsentiert, was auch einen höheren Anteil an W3-Professoren erklärt. Zudem sind die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften aber auch Mathematik, Naturwissenschaften mit einem höheren Anteil in der GPG-Zusatzerhebung vertreten. Auffällig ist insbesondere, dass Leistungsbezüge nach §3 in der GPG-Zusatzerhebung anteilig höher ausfallen, gleichzeitig die Anteile an Leistungsbezügen nach §4 geringer sind. Zudem ist zu bemerken, dass der ohnehin geringe Anteil an Personen ohne Leistungsbezug in der GPG-Zusatzerhebung noch kleiner ausfällt.

In Übersicht 40 wird ein genauere Blick auf den Anteil an Teilzeitbeschäftigten geworfen. Zudem wird der Frauenanteil nach weiteren Merkmalen aufgeschlüsselt. Aus beiden Erhebungen wurde eine Differenz gebildet.

Übersicht 40: Gegenüberstellung der Frauenanteile in der GPG-Basis- und Zusatzerhebung (in %)

Frauenanteil			GPG-Basiserhebung	GPG-Zusatzerhebung	Differenz (in %)
nach Hochschulart	Universitäten	W2	34,8	39,3	4,5
		W3	23,2	26,2	3,0
	Fachhochschulen	W2	20,7	23,8	3,1
	Insgesamt		25,3	29,3	4,0
nach Fächergruppe	Sprach- und Kulturwissenschaften		40,7	37,6	-3,1
	Sport		18,2	33,3	15,1
	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften		32,5	34,2	1,7
	Mathematik, Naturwissenschaften		19,1	23,2	4,1
	Medizin		36,4	57,1	20,7
	Veterinärmedizin		36,4	-	-
	Agrarwissenschaften		16,1	20,8	4,7
	Ingenieurwissenschaften		14,8	15,6	0,8
	Kunst		43,5	40,0	-3,5
nach Altersgruppe	Universitäten	< 50	31,0	33,0	2,0
		> 50	23,8	27,8	4,0
	Fachhochschulen	< 50	20,4	22,9	2,5
		> 50	20,9	25,0	4,1
nach Art der Leistungsbezüge	Universitäten	§3	32,7	29,2	-3,5
		§4	28,4	24,9	-3,5
	Fachhochschulen	§3	23,7	19,1	-4,6
		§4	20,4	20,4	0,0

eine Abweichung um fünf Prozent oberhalb des Referenzwertes ist mit einem hellen Hintergrund markiert.

Quelle: GPG-Basis- und -Zusatzerhebung

Vergleich des Gender Pay Gaps

Im Interesse der Vergleichbarkeit werden nachfolgend für die GPG-Basiserhebung ausschließlich Angaben zu Fachhochschulen und Universitäten ohne Medizin (MHH, UMG) einbezogen, da in der GPG-Zusatzerhebung keine medizinische Einrichtung enthalten ist. Im Unterschied zur Berechnung auf Grundlage der GPG-Basiserhebung, die nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, sind in die Berechnung in der GPG-Zusatzerhebung auch Teilzeitbeschäftigte eingeflossen. Auf Grund ihres geringen Anteils (1,8 %) sind die Angaben trotzdem geeignet, die Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den Analyseergebnissen beider Datensätze sichtbar zu machen.

Die wesentlichen unabhängigen Variablen, die in der vorliegenden Arbeit intensiver untersucht werden sollen, sind die Anteile bzw. die Höhe der Leistungsbezüge nach Geschlecht und der daraus errechnete Gender Pay Gap. Die Gegenüberstellung dieser Variablen lässt erhebliche Unterschiede deutlich werden. Bemerkenswert ist z.B., dass in der GPG-Basiserhebung an den Fachhochschulen höhere Leistungsbezüge nach §4 an Frauen als an Männern gezahlt werden, hingegen ist in der GPG-Zusatzerhebung ein Nachteil für Frauen zu erkennen. An Universitäten ist der Unterschied in den Leistungsbezügen nach § 3 zwischen Frauen und Männern in beiden Erhebungen ähnlich, hingegen zeigen die Leistungsbezüge nach §4 in der GPG-Zusatzerhebung einen deutlich geringeren Unterschied.

Der Gender Pay Gap an Universitäten fällt in beiden Erhebungen sehr ähnlich aus, und zwar sowohl W2- als aber vor allem W3-ProfessorInnen betreffend. Da in der Zusatzerhebung nur die Berufungen im Zeitraum 2006 bis 2016 berücksichtigt wurden, widerlegt dieser Befund die Vermutung der Universitäten, dass „Relikte der Vergangenheit“ aus der Übergangsphase von der C- zur W-Besoldung maßgeblich für die Höhe des Gender Pay Gaps sind.

Für die Fachhochschulen weist die GPG-Zusatzerhebung einen deutlich größeren Gender Pay Gap aus als dies bei der GPG-Basiserhebung der Fall ist. Das erklärt sich daraus, dass eine der beiden einbezogenen Fachhochschulen gemäß der GPG-Basiserhebung einen überdurchschnittlichen Gender Pay Gap im Vergleich der niedersächsischen Fachhochschulen aufweist.

Für Universitäten wurde zusätzlich ein Vergleich nach ausgewählten Fächergruppen vorgenommen. Auch hier sind Abweichungen feststellbar. Während in der GPG-Basiserhebung durchgängig ein Gender Pay Gap berechnet wurde, war dies in der GPG-Zusatzerhebung bei W2-Professorinnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften nicht der Fall. Gleiches gilt für W3-ProfessorInnen in Mathematik, Naturwissenschaften.

Übersicht 41: Gegenüberstellung des Gender Pay Gaps der GPG-Basis- und -Zusatzerhebung nach Hochschulart, Leistungsbezügeart und Besoldungsgruppe

			GPG-Basiserhebung		GPG-Zusatzerhebung	
			(in Euro)	(in %)	(in Euro)	(in %)
Gender Pay Gap nach Hochschulart und Leistungsbezügeart	Universitäten (ohne Med.)	§3	-390,94	-28,4	-351,73	-27,9
		§4	-167,81	-16,8	-32,61	-28,4
	Fachhochschulen	§3	-62,74	-15,7	-11,67	-5,7
		§4	42,33	6,3	-53,66	-12,9
Gender Pay Gap nach Hochschulart und Besoldungsgruppe	Universitäten (ohne Med.)	W2	-71,69	-8,4	-46,97	-6,8
		W3	-461,02	-23,8	-397,96	-23,8
		Insg.	-423,09	-27,0	-383,75	-28,0
	Fachhochschulen	W2	-26,67	-3,4	-65,33	-10,7

Quelle: GPG-Basis- und -Zusatzerhebung; eine größere Abweichung zwischen den beiden Erhebungen ist mit einem dunklen Hintergrund markiert.

Übersicht 42: Gegenüberstellung des Gender Pay Gaps an Universitäten (ohne Med.) der GPG-Basis- und -Zusatzerhebung nach ausgewählten Fächergruppen und Besoldungsgruppe

Fächergruppen	GPG-Basiserhebung				GPG-Zusatzerhebung			
	Universitäten (ohne Med.) W2		Universitäten (ohne Med.) W3		Universitäten W2		Universitäten W3	
	Gender Pay Gap							
	(in Euro)	(in %)	(in Euro)	(in %)	(in Euro)	(in %)	(in Euro)	(in %)
Sprach- und Kulturwissenschaften	-17,37	-2,5	-579,23	-33,7	-94,95	-14,0	-728,85	-43,0
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	-32,15	-3,8	-443,72	-23,5	108,56	18,3	-509,09	-29,3
Mathematik, Naturwissenschaften	-161,91	-17,4	-258,01	-13,1	-196,63	-24,3	158,8	10,5
Ingenieurwissenschaften	-424,54	-36,3	-248,47	-10,9	91,87	12,7	-243,91	-12,9

Quelle: GPG-Basis- und -Zusatzerhebung

Eine zusätzliche Aufschlüsselung der GPG-Zusatzerhebung nach Fächergruppe, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht ergab eine große Spannweite der Höhe der Leistungsbezüge. Die Spitzenwerte werden in allen Fächergruppen in der Besoldungsgruppe W3 an Universitäten erzielt. Unter den größeren Fächergruppen nehmen hier bei Männern die Ingenieurwissenschaften gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften die vorderen Plätze ein. Bei Frauen gilt das für Mathematik, Naturwissenschaften. Sie realisieren in dieser Fächergruppe sogar höhere Leistungsbezüge als Männer. Auffallend ist, dass die Leistungsbezüge von Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich hinter denen der Männer zurückstehen. In der Besoldungsgruppe W2 weisen die Leistungsbezüge an Universitäten und Fachhochschulen in den meisten Fächergruppen Ähnlichkeiten auf.

Übersicht 43: Durchschnittliche Höhe (in Euro) und Anzahl der Leistungsbezüge (in Klammern) nach Hochschulart, ausgewählte Fächergruppe, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Fächergruppen	Universitäten				Fachhochschulen	
	W2		W3		W2	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sprach- und Kulturwissenschaften	581,82 (23)	676,77 (25)	965,06 (23)	1.693,91 (48)	–	–
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	703,11 (16)	594,55 (19)	1.228,74 (35)	1.737,83 (70)	699,79 (40)	539,75 (19)
Mathematik, Naturwissenschaften	611,48 (15)	808,11 (44)	1.665,43 (19)	1.506,66 (66)	–	–
Ingenieurwissenschaften	814,86 (5)	722,99 (3)	1.650,03 (3)	1.893,94 (31)	624,8 (47)	477,44 (9)

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

6.3. Analyse der Daten

In einem ersten Auswertungsschritt werden das Alter bei der Ersternennung in Deutschland und das Alter bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule näher betrachtet. Diese beiden Variablen, genauso wie die Erfahrungsdauer³⁰, sind potentielle Faktoren, um Unterschiede der geschlechtsspezifisch ungleichen Verteilung der Leistungsbezüge zu erklären.

Alter bei Ersternennung in Deutschland sowie bei Ernennung an der aktuellen Hochschule

Es ergibt sich ein relativ einheitliches Bild: Männer sind zwar etwas jünger, sowohl bei der Ersternennung in Deutschland, als auch bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule, jedoch ist der Unterschied sehr gering und beträgt nur wenige Monate. Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen und der Hochschulart sind nicht zu erkennen.

Übersicht 44: Durchschnittliches Alter bei der Ersternennung und bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschule und Besoldungsgruppe		Alter			
		bei Ersternennung in Deutschland		bei Ernennung an aktueller Hochschule	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Universitäten	W2	41,0	40,0	41,1	40,5
	W3	41,8	42,0	42,9	42,6
Fachhochschulen	W2	41,1	41,1	42,0	41,9
Insgesamt	W2	41,0	40,5	41,4	41,1
	W3	42,8	42,0	42,9	42,6

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule

Die Unterschiede beim Alter bei Ersternennung und Ernennung an der aktuellen Hochschule zeigen sich dann auch in der durchschnittlichen Erfahrungsdauer – es sind kaum bzw. nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen. Die größte Erfahrungsdauer haben die ProfessorInnen an Fachhochschulen vorzuweisen, an den Universitäten wiederum sind W3-ProfessorInnen jene mit der längeren Erfahrungsdauer.

³⁰ Es ist erneut darauf hinzuweisen, dass allein Personen befragt wurden, die in den letzten zehn Jahren die Berufungsverhandlung an der aktuellen Hochschule geführt haben. Personen, die länger als zehn Jahre an der aktuellen Hochschule tätig sind, sind daher von der Untersuchung ausgeschlossen.

Übersicht 45: Durchschnittliche Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschule und Besoldungsgruppe		Erfahrungsdauer an aktueller Hochschule	
		Männer	Frauen
Universitäten	W2	4,8	4,5
	W3	5,8	5,6
Fachhochschulen	W2	6,5	6,5
Insgesamt	W2	5,6	5,2
	W3	5,8	5,6

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Anzahl der Rufe seit Ersternennung in Deutschland

Die Mehrzahl der 614 einbezogenen Professorinnen und Professoren haben neben der Ernennung an der aktuellen Hochschule keine weiteren Rufe erhalten (502). Insgesamt 102 ProfessorInnen können einen weiteren, zehn ProfessorInnen zwei weitere Rufe vorweisen. Das entspricht 18,2 Prozent der Gesamtheit. Frauen und Männer weisen nahezu den gleichen Anteil auf (18,8 % vs. 18,0 %). Es sind allerdings vorwiegend Männer, die mehr als einen Ruf erhalten haben.

Übersicht 46: Anzahl der Rufe seit Ersternennung in Deutschland nach Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht

Anzahl der Rufe	Universitäten				Fachhochschulen	
	W2		W3		W2	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	61	94	64	181	26	76
1	8	6	18	43	8	19
2	0	2	0	5	1	2

Quelle: GPG-Zusatzerhebung; im Einzelfall gab es Unstimmigkeiten im Datensatz zwischen der Anzahl der Rufe und der Anzahl der Bleibeverhandlungen

Anzahl der Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule

67 ProfessorInnen haben an ihrer Hochschule Bleibeverhandlungen geführt (10,9 % der Grundgesamtheit von 614 ProfessorInnen), Frauen häufiger als Männer (13,4 % vs. 9,8 %). Aufgeschlüsselt nach Hochschulart und Besoldungsgruppen zeigt sich, dass an Fachhochschulen etwa fünf Prozent der Männer eine Bleibeverhandlung geführt haben, Frauen hingegen mit neun Prozent anteilig fast doppelt so häufig. W2-Professoren an Universitäten führten zu acht Prozent Bleibeverhandlungen, jedoch nur ein Prozent mehr als eine Bleibeverhandlung. Im Vergleich dazu wurde für neun Prozent der W2-Universitätsprofessorinnen eine Bleibeverhandlung angegeben, aber in keinem Fall mehr

Übersicht 47: Anzahl der Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht

Anzahl der Bleibeverhandlungen	Universitäten				Fachhochschulen	
	W2		W3		W2	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	63	93	66	201	32	92
1	6	8	15	23	3	5
2	0	1	1	5	0	0

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

als eine Verhandlung. Am häufigsten waren Bleibeverhandlungen bei W3-ProfessorInnen an Universitäten. Fast zwei Drittel aller Bleibeverhandlungen entfallen sowohl bei Frauen als auch bei Männern auf diese Besoldungsgruppe.

Verteilung der Leistungsbezüge

Eine abhängige Variable der weiteren Hypothesentests ist die Struktur und Höhe der Leistungsbezüge. Diese soll nun genauer betrachtet werden: Berechnet wurde die Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge für die jeweiligen Merkmalskombinationen (Hochschulart, Besoldungsgruppe, Geschlecht, Erfahrungsdauer, Anzahl der Bleibeverhandlungen, Anzahl der Rufe). Zudem wird die Anzahl der jeweiligen Ausprägung dargestellt.

Übersicht 48: Leistungsbezüge (in Euro) und Anzahl der Personen, die Leistungsbezüge erhalten (in Klammern) nach Erfahrungsdauer, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Erfahrungsdauer	Universitäten				Fachhochschulen	
	W2		W3		W2	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<5 Jahre	502,00 (32)	568,80 (47)	1.811,18 (14)	1.483,54 (54)	229,99 (9)	260,95 (26)
5–10 Jahre	682,01 (32)	773,62 (48)	1.037,75 (40)	1.672,86 (111)	614,65 (22)	719,49 (57)
>10 Jahre	893,28 (2)	1.243,85 (4)	1.747,73 (7)	2.202,79 (22)	896,89 (4)	835,53 (14)

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Die Höhe der Leistungsbezüge variiert stark zwischen der gruppierten Erfahrungsdauer. Dieser Effekt tritt weitgehend unabhängig von der Hochschulart, der Besoldungsgruppe und dem Geschlecht auf. Allein bei den W3-Professorinnen zeigt sich ein höherer Leistungsbezug bei einer Erfahrungsdauer von unter fünf Jahren, sinkt daraufhin sehr stark für die mittlere Kohorte und steigt dann für die Kohorte mit hoher Erfahrungsdauer wieder an.

Im Folgenden werden die weiteren erklärenden Variablen „Anzahl der Bleibeverhandlungen“ und „Anzahl der Rufe“ näher betrachtet. Beide Angaben beziehen sich jeweils auf die Verhandlungen an der aktuellen Hochschule. Wie bereits erwähnt, werden Bleibeverhandlungen relativ selten geführt, auch sind mehrfache Rufe eher die Ausnahme.

Übersicht 49: Höhe der Leistungsbezüge (in Euro) nach Anzahl der Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule, Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht

Anzahl Bleibeverhandlungen	Universitäten				Fachhochschulen	
	W2		W3		W2	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	646,37	643,19	1.230,70	1.606,60	537,52	603,60
1	621,62	1.212,52	1.496,24	2.243,05	659,75	792,26
2	–	1.094,58	1.814,38	2.177,04	–	–

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Auch die Aufschlüsselung der Höhe der Leistungsbezüge in Bezug auf die Anzahl von Bleibeverhandlungen zeigt ein kohärentes Bild. Relativ unabhängig vom Geschlecht, der Hochschulart und der Besoldungsgruppe steigt die Höhe der Leistungsbezüge mit der Anzahl an Bleibeverhandlungen. Jedoch ist hier ersichtlich, dass die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge bei Frauen unabhängig von der Anzahl der Bleibeverhandlung, der Hochschulart und der Besoldungsgruppe deutlich unter der Höhe der Leistungsbezüge der männlichen Kollegen liegt.

Übersicht 50: Höhe der Leistungsbezüge (in Euro) nach Anzahl der Rufe seit Ersternennung in Deutschland, Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht

Anzahl der Rufe	Universitäten				Fachhochschulen	
	W2		W3		W2	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	638,44	667,41	1.233,08	1.620,66	541,18	553,08
1	717,21	949,99	1.443,39	1.833,46	567,66	828,90
2	–	1.369,84	–	2.390,38	–	880,22

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Ein ähnliches Muster wie bei der Anzahl der Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule zeigt der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Rufe seit Ersternennung in Deutschland und Höhe der Leistungsbezüge: Je häufiger die ProfessorInnen Rufe erhalten haben, umso höher fallen die Leistungsbezüge aus. Jedoch sind auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede sehr deutlich zu sehen: die Höhe der Leistungsbezüge bei Frauen ist stets geringer als bei den vergleichbaren Kollegen mit denselben Kriterien (Hochschulart und Besoldungsgruppe).

6.4. Hypothesentest

Hypothesen

Im Folgenden werden vermutete Zusammenhänge zwischen den erhobenen Variablen der GPG-Zusatzerhebung Hypothesentests unterzogen. Folgende Hypothesen wurden im Vorfeld aufgestellt, **wobei generell zu prüfen war, ob sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern abzeichnen:**

1. Je länger die Erfahrungsdauer (a. im Hochschulsystem und b. an der aktuellen Hochschule), desto höher fallen die Leistungsbezüge aus.
2. Je länger die Erfahrungsdauer (a. im Hochschulsystem und b. an der aktuellen Hochschule), desto höher ist der Anteil unbefristeter und ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge (Leistungsbezüge nach §3A und §4A).
3. Je länger die Erfahrungsdauer (a. insgesamt und b. an der aktuellen Hochschule), desto höher ist der Anteil der Leistungsbezüge nach §3 (Berufungs- und Bleibeverhandlungen).
4. Mit zunehmender Anzahl an Rufen, steigt die Höhe der Leistungsbezüge.
5. Mit zunehmender Anzahl an Rufen, steigt die Höhe der Leistungsbezüge nach §3.
6. Mit zunehmender Anzahl an Bleibeverhandlungen, steigt die Höhe der Leistungsbezüge.
7. Mit zunehmender Anzahl an Bleibeverhandlungen, steigt die Höhe der Leistungsbezüge nach §3.

Es waren weitere Hypothesen in der Diskussion, die jedoch nur mittels Längsschnittdaten hätten beantwortet werden können:

- a. Der GPG und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Struktur der Leistungsbezüge verringern sich im Verlauf des 10jährigen Untersuchungszeitraums.
- b. Die Häufigkeit von Bleibeverhandlungen im Vergleich von Frauen und Männern hat sich im Verlauf des 10jährigen Untersuchungszeitraums angeglichen.

Verwendetes Verfahren

Zur Prüfung der Zusammenhänge wurden (lineare) Regressionsanalysen verwendet, welche die Abhängigkeit zwischen unabhängigen Variablen (Ursache) und abhängigen Variablen (Wirkung) untersuchen, d.h. es wird überprüft, ob ein Zusammenhang zu erkennen ist.

Als unabhängige Variable wurden in den folgenden Modellen vor allem die Variablen Erfahrungsdauer, Anzahl der Rufe und Anzahl der Bleibeverhandlungen verwendet, um einen Zusammenhang mit der abhängigen Variable, Höhe oder Struktur der Leistungsbezüge, zu analysieren.

Zudem wurden Subgruppen erstellt, um Zusammenhänge zwischen Variablenkombinationen zu identifizieren. Insbesondere wurden diese Subgruppen aus den Kombinationen der Variablen Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht berechnet.

Um die sich dann ergebenden geschlechtsspezifische Unterscheide deutlich zu machen, werden die Analysen für Professoren und Professorinnen getrennt berechnet und grafisch dargestellt – dies immer in Bezug auf die Hochschulart und die Besoldungsgruppe.

Es ist zu beachten, dass es sich nicht um Daten einer Verlaufsstatistik handelt. Es werden also keine personenbezogenen Entwicklungen im Zeitverlauf abgebildet, sondern Personen mit einander verglichen, die zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt berufen wurden und über eine unterschiedliche Erfahrungsdauer verfügen.

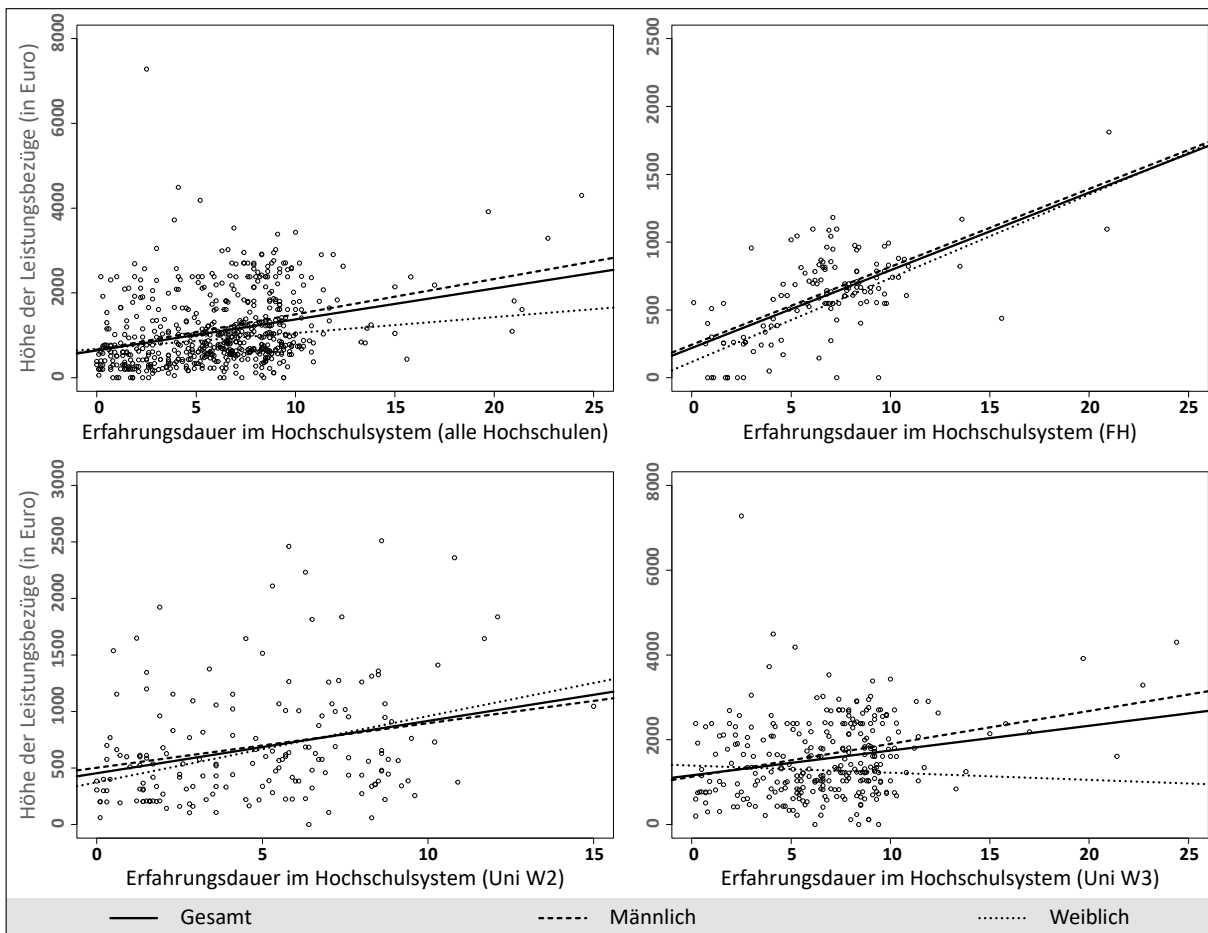
Ergebnisse

Zusammenhang von Erfahrungsdauer und Höhe der Leistungsbezüge

Erfahrungsdauer im Hochschulsystem

Es wird vermutet, dass die Erfahrungsdauer als Professorin/Professor einen positiven Einfluss auf die Leistungsbezüge hat, der Effekt jedoch für Männer und Frauen unterschiedlich ausfällt. Zudem

Übersicht 51: Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer als ProfessorIn und der Höhe der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht



Quelle: GPG-Zusatzerhebung

wird davon ausgegangen, dass die Hochschulart und/oder die Besoldungsgruppe diese Effekte nochmal verstärkt oder verringert.³¹

Aus der Darstellung wird ersichtlich, dass die Erfahrungsdauer einen positiven Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge hat; so steigt mit jedem Jahr an Verbleib im Hochschulsystem die Höhe der Leistungsbezüge durchschnittlich um etwa 73,16 Euro.

Getrennt für die Geschlechter betrachtet zeigt sich ein Unterschied. Während sich für Professoren im Modell eine Erhöhung der Leistungsbezüge um durchschnittlich 83,43 Euro für jedes zusätzliche Jahr der Erfahrungsdauer ergibt, erreicht der der Anstieg bei Professorinnen lediglich durchschnittlich 37,44 Euro. Der Anstieg ist für Männer in der W3-Besoldung am größten. Interessanterweise ist dies die Kombination aus Hochschulart und Besoldungsgruppe (Universität W3), in der die Entwicklung für Professorinnen besonders ungünstig ausfällt.

Übersicht 52: Anstieg der Leistungsbezüge pro Jahr Erfahrungsdauer als ProfessorIn nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in Euro)

Geschlecht/Hochschulart/Besoldungsgruppe		N	Anstieg pro Jahr Erfahrungsdauer
Geschlecht	Insgesamt	614	73,16
	Frauen	186	37,44
	Männer	428	83,43
Universitäten	W2	Insgesamt	46,32
		Frauen	58,65
		Männer	39,46
	W3	Insgesamt	58,39
		Frauen	-16,89
		Männer	77,58
Fachhochschulen	W2	Insgesamt	57,43
		Frauen	61,71
		Männer	57,44

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

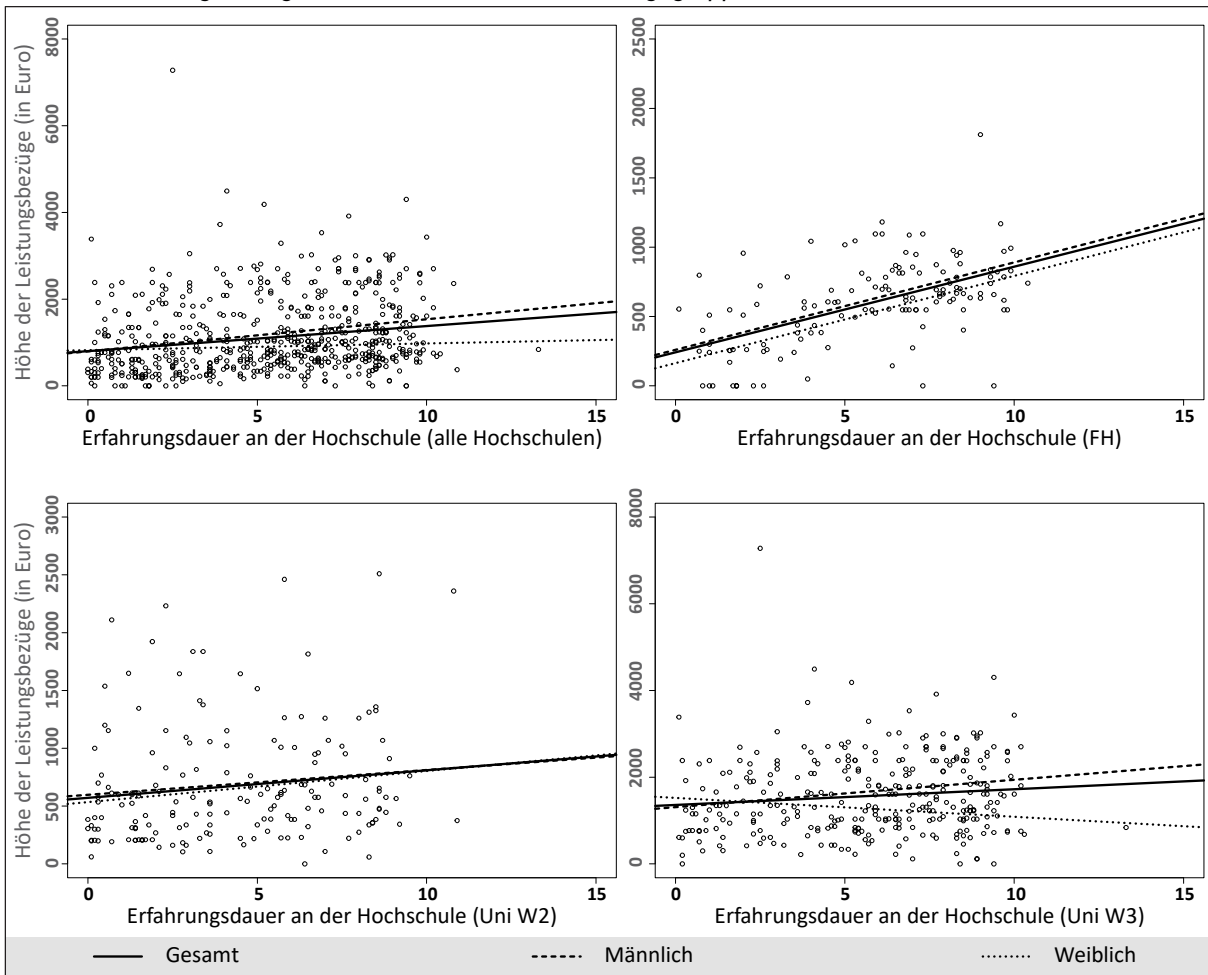
Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule

Auch bezüglich der Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule wird vermutet, dass die Dauer des Verbleibs an der Hochschule einen positiven Einfluss auf die Leistungsbezüge, jedoch mit unterschiedlicher Stärke für Männer und Frauen, hat. Ebenso wird ein Einfluss der Hochschulart und/oder der Besoldungsgruppe auf die Effekte postuliert.

Tatsächlich ergibt sich ein ähnliches Bild, wenn der Anstieg der Leistungsbezüge allein und getrennt nach weiteren Faktoren betrachtet wird. Der Anstieg ist kleiner im Vergleich zur Erfahrungsdauer auf einer Professur im Hochschulsystem; sowohl insgesamt als auch getrennt nach Geschlechtern. Professoren erhalten pro Erfahrungsjahr an der aktuellen Hochschule durchschnittlich fast 74,01 Euro mehr an Leistungsbezügen, Frauen jedoch im Vergleich zu Männern durchschnittlich nur 15,40 Euro. Auffallend ist erneut, dass in der W3-Besoldung (an Universitäten) der Unterschied am größten ist, und Professorinnen zudem von den Erfahrungsjahren nicht profitieren.

³¹ Da es sich nicht um eine Verlaufsuntersuchung handelt, sondern um einen Vergleich unterschiedlicher Ernennungsjahrgänge, kann nicht ausgeschlossen werden, dass ProfessorInnen, die kürzlich berufen wurden (d.h. über eine geringere Anzahl von Erfahrungsjahren verfügen), höhere Leistungsbezüge aufweisen als ProfessorInnen, die relativ früh im Untersuchungszeitraum berufen wurden.

Übersicht 53: Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule und der Höhe der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht



Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Übersicht 54: Anstieg der Leistungsbezüge pro Jahr Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Geschlecht/Hochschulart/Besoldungsgruppe		N	Anstieg pro Jahr Erfahrungsdauer (in Euro)	
Geschlecht	Insgesamt	614	57,98	
	Frauen	186	15,40	
	Männer	428	74,01	
Universitäten	W2	Insgesamt	171	23,83
		Frauen	69	26,94
		Männer	102	21,40
	W3	Insgesamt	311	36,04
		Frauen	82	-43,65
		Männer	229	63,23
Fachhochschulen	W2	Insgesamt	132	61,71
		Frauen	35	62,77
		Männer	97	62,99

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

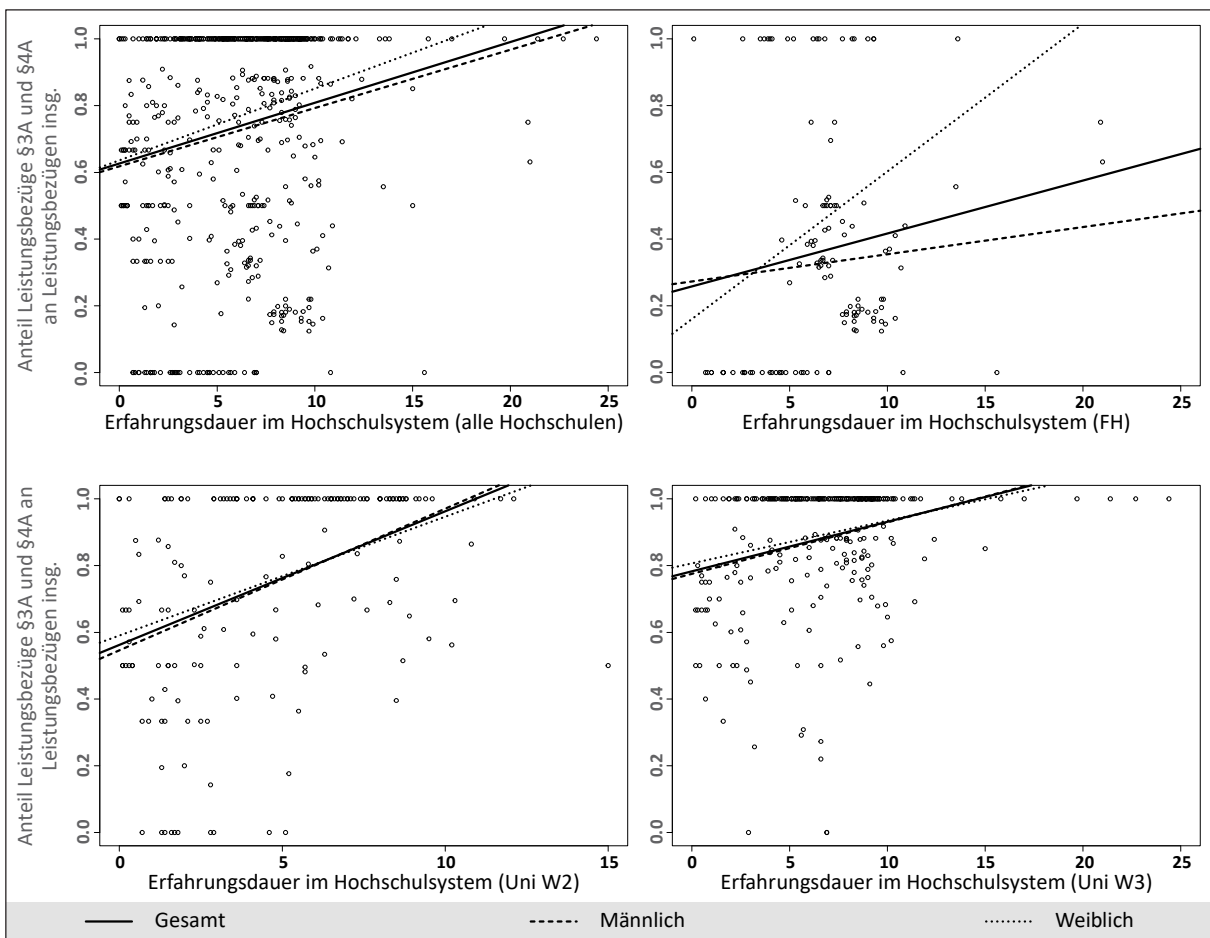
Zusammenhang von Erfahrungsdauer und Struktur der Leistungsbezüge

Zudem soll geprüft werden, ob der Anteil an unbefristeter und ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge (Leistungsbezüge nach §3A und §4A) von der Erfahrungsdauer abhängt und ob sich hier geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen der Hochschularten und den Besoldungsgruppen zeigen.

Erfahrungsdauer im Hochschulsystem

Insgesamt sind die Unterschiede relativ gering. Jedoch scheint es, als ob an den Fachhochschulen Professorinnen stärker von ihrer Erfahrungsdauer profitieren, indem sie deutlich eher als Männer einen hundertprozentigen Anteil an unbefristeten und ruhegehaltsfähigen Leistungsbezügen in Bezug auf alle Leistungsbezüge erhalten.

Übersicht 55: Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer als ProfessorIn und der Struktur der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

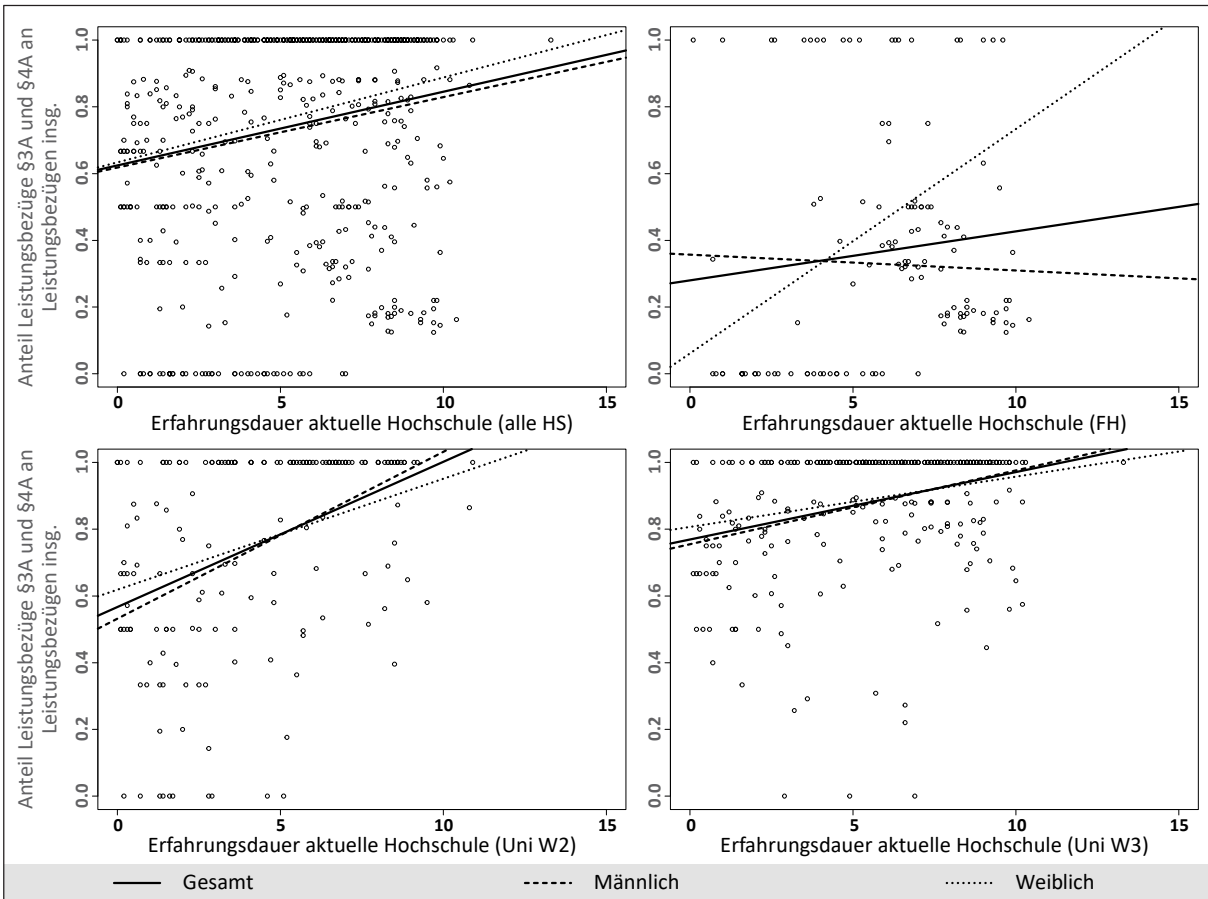


Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule

Die Betrachtung der Anteile an unbefristeter und ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge an den Gesamtleistungsbezügen an der aktuellen Hochschule ergibt ein sehr ähnliches Bild wie bei der Erfahrungsdauer seit Ersternennung in Deutschland: Der Anteil steigt bei FH-Professorinnen zeitiger und stärker als bei FH-Professoren.

Übersicht 56: Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule und der Struktur der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht



Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Zusammenhang von Anzahl der Rufe und Höhe der Leistungsbezüge

Höhe der Leistungsbezüge (§3 und §4)

Geprüft werden soll in einem weiteren Schritt der Zusammenhang der Anzahl der erhaltenen Rufe seit Ersternennung in Deutschland und der Höhe der Leistungsbezüge insgesamt (nach §3 und §4).

Übersicht 57: Anstieg der Leistungsbezüge pro Ruf seit Ersternennung in Deutschland; nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart/Besoldungsgruppe/Geschlecht			N	Anstieg der Leistungsbezüge pro Ruf (in Euro)
Universitäten	W2	Frauen	69	56,28
		Männer	102	402,40
	W3	Frauen	82	233,50
		Männer	229	292,90
Fachhochschulen	W2	Frauen	35	25,63
		Männer	97	230,80
Insgesamt			614	313,20

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Differenziert nach Hochschulart und Besoldungsgruppe finden sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. An Fachhochschulen beträgt der Anstieg pro Ruf bei Professoren das Neunfa-

che des Anstiegs bei Professorinnen, an Universitäten in der der Besoldungsgruppe W2 das Siebenfache. Innerhalb der Besoldungsgruppe W3 ist der Unterschied geringer, jedoch fällt der Anstieg auch hier bei Männern durchschnittlich höher aus als bei Frauen.

Höhe der Leistungsbezüge nach §3

Bezogen auf den Anstieg der durchschnittlichen Höhe der Leistungsbezüge nach §3 für jeden erhaltenen Ruf seit Ersternennung in Deutschland gibt es an Fachhochschulen kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. An Universitäten hingegen fällt der Anstieg bei Männern deutlich höher aus als bei Frauen, insbesondere in der Besoldungsgruppe W2.

Übersicht 58: Anstieg der Leistungsbezüge nach §3 pro Ruf seit Ersternennung in Deutschland; nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart/Besoldungsgruppe/Geschlecht			N	Anstieg der Leistungsbezüge nach §3 pro Ruf (in Euro)
Universitäten	W2	Frauen	69	457,90
		Männer	102	134,20
	W3	Frauen	82	202,50
		Männer	229	344,20
Fachhochschulen	W2	Frauen	35	55,69
		Männer	97	56,64
Insgesamt			614	290,90

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Zusammenhang von Anzahl der Bleibeverhandlungen sowie Höhe und Struktur der Leistungsbezüge

Höhe der Leistungsbezüge insgesamt

Leistungsbezüge nach §3 fassen die Ergebnisse von Berufungs- und Bleibeverhandlungen zusammen. Um die Bedeutung von Bleibeverhandlungen besser einschätzen zu können, wurde untersucht, wie hoch der durchschnittliche Anstieg der Leistungsbezüge insgesamt (nach §3 und §4) pro geführter Bleibeverhandlung an der aktuellen Hochschule bemessen ist. Ermittelt wurde ein Durchschnittswert von 481,70 Euro. An Universitäten fällt der Anstieg absolut höher aus als an Fachhochschulen. Außerdem sind an Universitäten Professorinnen gegenüber Professoren deutlich im Nachteil. Das betrifft beide Besoldungsgruppen. Auch an Fachhochschulen tritt der Anstieg bei Professoren ebenfalls stärker in Erscheinung als bei Professorinnen. Allerdings ist der Unterschied wesentlich kleiner als an Universitäten.

Übersicht 59: Anstieg der Leistungsbezüge pro Bleibeverhandlung an der aktuellen Hochschule; nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht

Hochschulart/Besoldungsgruppe/Geschlecht			N	Anstieg pro Bleibeverhandlung (in Euro)
Universitäten	W2	Frauen	69	137,90
		Männer	102	450,70
	W3	Frauen	82	201,80
		Männer	229	464,00
Fachhochschulen	W2	Frauen	35	122,70
		Männer	97	188,70
Insgesamt			614	481,70

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Höhe und Anteil der Leistungsbezüge nach §3

Der bereits geschilderte Effekt, dass mit jeder Bleibeverhandlung die Höhe der Leistungsbezüge steigt, ist bei den Leistungsbezügen nach §3 überdeutlich zu erkennen. An Universitäten fällt der Anstieg bei Professoren im Vergleich zu Professorinnen in beiden Besoldungsgruppen annähernd doppelt so hoch aus. An Fachhochschulen ist die Situation umgekehrt. Hier profitieren Frauen stärker von Bleibeverhandlungen.

Übersicht 60: Anstieg der Höhe und des Anteils der Leistungsbezüge nach §3 pro Bleibeverhandlung an der aktuellen Hochschule (nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht)

Hochschulart/ Besoldungsgruppe/ Geschlecht			N	Anstieg der Leistungsbezüge nach §3 pro Bleibeverhandlung (in Euro)	N	Erhöhung des Anteils der Leistungsbezüge nach §3 pro Bleibeverhandlung (in %)
Universitäten	W2	Frauen	69	228,10	69	13,1
		Männer	102	487,20	101	5,5
	W3	Frauen	82	188,30	81	-0,5
		Männer	229	462,00	227	1,6
Fachhochschulen	W2	Frauen	35	121,10	33	3,7
		Männer	97	51,66	88	-3,3
Insgesamt			614	510,20	599	7,4

Quelle: GPG-Zusatzerhebung

Struktur der Leistungsbezüge

Bleibeverhandlungen haben Einfluss auf die Struktur der Leistungsbezüge. Mit jeder Bleibeverhandlung an der aktuellen Hochschule steigt der ohnehin hohe Anteil der Leistungsbezüge nach §3 um insgesamt 7,4 Prozent. Im Vergleich der Hochschularten und Besoldungsgruppen ergibt sich ein differenziertes Bild. Bei Professoren tritt der Effekt weniger stark zu Tage. Die höchste Anteilssteigerung weisen W2-Professorinnen an Universitäten auf. Eine Bewertung der Befunde fällt schwer, weil die Struktur der Leistungsbezüge ebenfalls durch die Beantragung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen beeinflusst wird. Es ist anzunehmen, dass Bleibeverhandlungen vor allem von besonders leistungsstarke ProfessorInnen geführt werden, die schon längere Zeit an der Hochschule tätig sind. Sie dürften somit bevorzugt in der Lage sein, Anträge auf Leistungsbezüge nach §4 zu stellen.

TEIL II: Qualitative Untersuchung

Die landesweite Basiserhebung zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an niedersächsischen Hochschulen erlaubt Aussagen zu Struktur und Höhe der Leistungsbezüge in der Differenzierung nach Hochschulart, Hochschule, Besoldungsgruppe, Altersgruppe, Fächergruppe und Geschlecht. Im Mai 2018 wurden die Ergebnisse der statistischen Analyse auf einem Workshop in Hannover vorgestellt. Auf Einladung des MWK diskutierten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten, welche Gründe ausschlaggebend für die festgestellte Benachteiligung von Frauen bei der Vergabe von Leistungsbezügen sein könnten und welche Rückschlüsse für das weitere Vorgehen zu ziehen sind. Angesichts einer Reihe offener Fragen wurde beschlossen, an sechs Hochschulen eine Zusatzerhebung zu den seit 2006 berufenen Professorinnen und Professoren durchzuführen.³² Gleichzeitig sollte an diesen Hochschulen die qualitative Untersuchung stattfinden. Bei der Auswahl wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Hochschulart (Universitäten, Fachhochschulen),
- fachliches Profil (Volluniversitäten, Universität mit ingenieurwissenschaftlichem/mathematisch-naturwissenschaftlichem Schwerpunkt, Fachhochschulen mit ingenieurwissenschaftlichem bzw. sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt),
- Standort (Stadt, Flächenlage),
- Größe (Studierende, Personal),
- Gender Pay Gap (über-/unterdurchschnittlich).

Daneben spielte die Bereitschaft der Hochschule zur Mitwirkung eine entscheidende Rolle. Die Wahl fiel auf vier Universitäten und zwei Fachhochschulen:

- Universität Göttingen (UGÖ)
- Universität Hannover (LUH)
- Universität Osnabrück (UOS)
- Universität Vechta (UVEC).
- Ostfalia - Wolfenbüttel/Wolfsburg/Salzgitter/Suderburg (Ostfalia)
- Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen (HAWK)

Basis- und Zusatzerhebung lieferten ein fundiertes und aussagekräftiges Datenmaterial, an das mit qualitativen Forschungsmethoden angeknüpft werden konnte. Die Untersuchung an den sechs ausgewählten Hochschulen erfolgte in drei aufeinander aufbauenden Schritten:

Den Auftakt bildeten **Sondierungsgespräche mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten**.³³ Mit Hilfe dieser Gespräche sollte ein Eindruck vom Stand der Gleichstellungsarbeit und von der Wertigkeit gleichstellungsrelevanter Themen an der jeweiligen Hochschule gewonnen werden. Erbeten wurden Informationen zur Verankerung der Gleichstellungsthematik in zentralen Dokumenten, zu Gleichstellungsplänen/-konzepten und zur Beteiligung am Professorinnenprogramm. Von Interesse waren darüber hinaus der Kenntnisstand in Bezug auf den Gender Pay Gap, Hinweise auf den weiteren Forschungsbedarf und Anregungen für gleichstellungspolitische Einflussnahme. Die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten wurde für die Entwicklung der Interviewleitfäden genutzt.

Im Anschluss fanden **leitfadengestützte Experteninterviews mit VertreterInnen der Hochschulleitungen** statt.³⁴ Vier PräsidentInnen und zwei VizepräsidentInnen standen für ein Interview zur Verfügung. Der Fokus lag zum einen auf den institutionellen Rahmenbedingungen. Gefragt wurde nach formalen Festlegungen, Entscheidungskompetenzen und Verfahrensabläufen im Zusammen-

³² vgl. 6. Zusatzerhebung zum Gender Pay Gap an ausgewählten Hochschulen

³³ vgl. 9. Meinungsbild und Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten

³⁴ vgl. 8. Stellungnahmen der Hochschulleitungen

hang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen und der Vergabe von Leistungsbezügen. Zum anderen interessierte das Meinungsbild zum Gender Pay Gap. Das betraf sowohl die Einschätzung der aktuellen Situation an der Hochschule als auch mögliche Gründe für die festgestellten Unterschiede zwischen den Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren sowie bereits eingeleitete bzw. geplante Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gap. Thematisiert wurde, aus welchen Gründen sich die Hochschule bereit erklärt hatte, an der vertiefenden statistischen Analyse und der qualitativen Untersuchung teilzunehmen und welche Erwartungen mit der Studie verknüpft werden. Außerdem wurden die Hochschulleitungen gebeten, auf themenrelevante Unterlagen und Beschlüsse hinzuweisen. Die von ihnen bereitgestellten Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen wurden einer gesonderten Auswertung unterzogen. Die Ergebnisse sind den über Gespräche und Interviews gewonnenen Erkenntnissen vorangestellt, da sie den institutionellen Rahmen der Vergabe von Leistungsbezügen abstecken.³⁵

In einem dritten Schritt wurden relativ offen gestaltete **berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und Professoren** geführt.³⁶ Das besondere Interesse galt den Erfahrungen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie bei der Beantragung und der Gewährung von Leistungsbezügen gewonnen wurden. Erbeten wurden Auskünfte zur Vorbereitung auf die Verhandlungen, zu Verhandlungsstrategien, zur Verhandlungsatmosphäre, zu den Verhandlungsgegenständen und der Prioritätensetzung sowie den der Vergabe zugrundeliegenden Leistungskriterien. Einen breiten Raum nahmen Fragen nach den Gründen für den Gender Pay Gap und nach Möglichkeiten der Gegensteuerung ein. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner wurde nicht nur auf Geschlechterparität geachtet, sondern auch der Fachspezifik von Bewerbungslage und Wettbewerbsfähigkeit auf dem akademischen Arbeitsmarkt sowie den unterschiedlichen Fächerkulturen Rechnung getragen. Einbezogen wurden bevorzugt Professorinnen und Professoren aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften. Ein weiteres Auswahlkriterium stellte das Alter bei Erstberufung und die Erfahrung mit Bleibeverhandlungen dar. Durch die Berücksichtigung von aktuellen und einige Jahre zurückliegenden Berufungsverhandlungen sollte ein Eindruck von Entwicklungen im Zeitverlauf gewonnen werden.

³⁵ vgl. 7.2. Regelungen der ausgewählten Hochschulen im Vergleich

³⁶ vgl. 10. Leistungsbezüge und Gender Pay Gap aus Sicht der Professorinnen und Professoren

7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen³⁷

7.1. Landesweite Regelungen

Die Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (NHLeistBVO) vom 16. Dezember 2002 dient den Hochschulen Niedersachsens als Grundlage für ihre Gewährungs- und Bemessungsverfahren sowie als Richtlinie für die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 33 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) für beamtete Professorinnen und Professoren. Die NHLeistBVO regelt die Einhaltung des Besoldungsdurchschnitts, Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, Leistungsbezüge für besondere Leistungen, Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung, Forschungs- und Lehrzulagen sowie die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen.

Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und von Bleibeverhandlungen können gewährt werden, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen. Aus der NHLeistBVO geht diesbezüglich hervor, dass bei „der Entscheidung hierüber ... insbesondere die individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse und die Bewerberlage in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen“ sind (§ 3, Satz 2, NHLeistBVO). Die Leistungsbezüge können befristet oder unbefristet vergeben werden und nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vorphundertssatz teil, um den die Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden. Auch wird in der NHLeistBVO festgelegt, dass bei einer auf Antrag erfolgten Versetzung einer Professorin oder eines Professors an eine andere Hochschule innerhalb Niedersachsens der erworbene Anspruch auf Leistungsbezüge bestehen bleibt. Die NHLeistBVO regelt weiterhin Aspekte der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen. Demnach können befristet gewährte Leistungsbezüge bei wiederholter Vergabe bis zu einer Höhe von 40 vom Hundert des Grundgehalts der Professorin oder des Professors als ruhegehaltfähig erklärt werden. Für ruhegehaltfähig erklärte befristete Leistungsbezüge können weiterhin – vorausgesetzt ihres Bezugs über einen Zeitraum von insgesamt mindestens 10 Jahren – bei der Bemessung des Ruhegehalts mit einbezogen werden. Für die Berechnung des Ruhegehalts „sind für ruhegehaltfähig erklärte befristete Leistungsbezüge [...] in der Höhe zu berücksichtigen, in der sie insgesamt mindestens für fünf Jahre zugestanden haben und die zuletzt zustehenden unbefristet gewährten Leistungsbezüge [...], die bei der Bemessung des Ruhegehalts zu berücksichtigen sind, übersteigen“ (§ 8, Absatz 2, NHLeistBVO).

Gemäß der NHLeistBVO können Professorinnen und Professoren für die Erbringung besonderer Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung besondere Leistungsbezüge erhalten. Entsprechende Leistungen müssen im Hauptamt und über mehrere Jahre erbracht worden sein. Besondere Leistungsbezüge für nicht im Hauptamt erbrachte Leistungen können nur dann gewährt werden, „wenn sie auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten ausgeübt werden oder der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse an der Übernahme anerkannt hat und sie unentgeltlich ausgeübt werden“ (§ 4, Satz 2, NHLeistBVO). Sie können als Einmalzahlung oder als laufende Zahlungen befristet für bis zu fünf Jahre gewährt werden. Direkt im Anschluss können die Bezüge für unbefristet erklärt werden. Für die Erklärung besonderer Leistungsbezüge als ruhegehaltfähig und die Bemessung des entsprechenden Ruhegehalts gelten entsprechend der NHLeistBVO dieselben Modalitäten wie für Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Weiterhin gibt die NHLeistBVO vor, dass für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen mindestens 20 und höchstens 60 Prozent vom Gesamtbetrag aller Leistungsbezüge aufgebracht werden sollen. Die Bestimmungen zum Verfahrensablauf besagen, dass bevor Entscheidung bezüglich der Gewährung besonderer

³⁷ Ko-Autor: **Philipp Rediger**

Leistungsbezüge getroffen wird, eine Stellungnahme von der Dekanin oder dem Dekan zu dem entsprechenden Antrag oder Vorschlag zu erfolgen hat. Darüber hinaus gilt: „Gehört die Person, die Leistungsbezüge erhalten soll, nicht einer Fakultät, sondern einer anderen Organisationseinheit [...] an, so wirkt mit, wer in der Organisationseinheit Aufgaben wahrnimmt, die denen einer Dekanin oder eines Dekans vergleichbar sind“ (§4, Absatz 5, Satz 3, NHLeistBVO).

Nachweise zur Begründung der Erbringung besonderer Leistungen für die Bereiche Forschung und Lehre werden von der NHLeistBVO vorgegeben.

Besondere Leistungen in der Forschung:

- „Auszeichnungen und Forschungsevaluationen,
- Publikationen,
- Erfindungen und Patente,
- die wissenschaftliche Redaktion von Fachzeitschriften,
- Aufbau und Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen,
- Gutachter- und Vortragstätigkeiten für Stellen außerhalb der Hochschule und
- besondere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (§ 4, Absatz 3).

Besondere Leistungen in der Lehre:

- „Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden oder auf diese nicht anzurechnen sind, und
- Tätigkeiten, die wie die Betreuung von Diplomarbeiten mit den Lehraufgaben zusammenhängen, sowie Prüfungstätigkeiten“ (§ 4, Absatz 4).

Darüber hinaus können besondere Leistungen in der Lehre über die Lehrevaluation und die studentische Veranstaltungskritik nach §5 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) begründet werden.

In der NHLeistBVO werden die Präsidien der Hochschulen darauf orientiert, bei der Aufstellung von Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen den Gleichstellungsauftrag nach § 3 Absatz 3 des NHGs zu berücksichtigen und somit „die Chancengleichheit von Frauen insbesondere bei der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen“ zu gewährleisten (§ 7, Satz 2).

7.2. Regelungen der ausgewählten Hochschulen im Vergleich

Auf Grundlage der Bestimmungen der NHLeistBVO haben die Hochschulen Niedersachsens eigene hochschulinterne Richtlinien zur Leistungsbezügeverordnung erarbeitet. In ihnen werden Festlegungen über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen getroffen, die an die Vorgaben der NHLeistBVO anknüpfen und diese hochschulspezifisch erweitern.

Nachfolgend werden die Richtlinien der sechs in die qualitative Untersuchung einbezogenen Hochschulen vorgestellt.³⁸ Die Auswertung konzentriert sich auf ausgewählte Themen. Ziel ist es, sowohl die Vielfalt der Regelungen zu verdeutlichen als auch Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Vergleich der Hochschulen darzustellen. Der Fokus liegt auf den Festlegungen zu Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3) sowie zu Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§4). Die ebenfalls in den Richtlinien angeführten Bestimmungen zur Vergabe von Funktionszulagen (§5) sowie Forschungs- und Lehrzulagen (§6) wurden nicht einbezogen. Die Aussagen stützen sich auf folgende Richtlinien:

- Richtlinie zur Hochschul-Leistungsbezügeverordnung der Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen (HAWK) mit Beschluss vom 19.01.2015³⁹,

³⁸ Die Hochschulen werden gruppiert nach Fachhochschulen und Universitäten entsprechend der alphabetischen Reihenfolge dargestellt, so weit nicht aus inhaltlichen Gründen eine andere Reihenfolge sinnvoll ist.

³⁹ Es existiert bereits der Entwurf einer überarbeiteten Fassung der Verordnung, deren Beschluss noch aussteht.

- Neufassung der Richtlinie über die Voraussetzungen und das Verfahren der Vergabe von Leistungsbezügen an der Hochschule Ostfalia (Ostfalia) mit Beschluss vom 03.11.2016,
- Richtlinie über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren an der Universität Göttingen (UGÖ) (ohne UMG) mit Beschluss vom 19.04.2011,
- Richtlinie der Leibniz Universität Hannover (LUH) über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen mit Beschluss vom 23.11.2016 sowie das Rundschreiben Nr. 15/2017 der LUH vom 20.03.2017 über die Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen für den Bewilligungszeitraum ab 1. Januar 2018,
- Richtlinie der Universität Osnabrück (UOS) über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren gemäß § 7 NHLEISTBVO mit Beschluss der Änderung vom 28.11.2013,
- Richtlinie der Hochschule Vechta über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen mit Beschluss vom 21.07.2009 sowie das Amtliche Mitteilungsblatt (08/2017) der Universität Vechta (UVEC) vom 30.06.2017, welches die erste Änderung der Richtlinie der UVEC über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen markiert.

7.2.1. *Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen*

Jede der ausgewählten Hochschulen verweist in ihren Richtlinien auf Regelungen, die bereits in der NHLeistBVO angeführt wurden. Das betrifft die Festlegung, dass Bleibeverhandlungen einen Nachweis der Einstellungsabsicht bzw. des Rufs eines anderen Dienstherren oder Arbeitgebers voraussetzen. Weitere Gemeinsamkeiten gibt es in Bezug auf die Verhandlungsführung von Seiten der Hochschule. Alle der Auswertung zugrundeliegende Verordnungen weisen folgende Bestimmungen auf:

- das Präsidium entscheidet über die Gewährung von Berufungs- und Bleibebezügen,
- die Verhandlungen um Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge finden zwischen der/dem Berufenen/Berufenem bzw. der Professorin/dem Professoren und dem Präsidium statt.

Dagegen zeigen sich Hochschulspezifika bei den Bestimmungen zur Dauer der Gewährung der Leistungsbezüge, der Höhe der Leistungsbezüge, der Ruhegehaltsfähigkeit gewährter Leistungsbezüge, den Möglichkeiten der gleichzeitigen Gewährung verschiedener Leistungsbezüge sowie zu den formalen Anforderungen an das Antrags- und Vergabeverfahren hervor. Je nach Hochschule variieren die zu den genannten Aspekten in der jeweiligen Richtlinie getätigten Angaben.

Dauer der Gewährung

Die in den Bestimmungen zur Dauer der Gewährung von befristeten Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen unterscheiden sich zwischen den Hochschulen deutlich. Während die UOS und die UVEC festgelegt haben, dass die Gewährung in der Regel für nur drei Jahre stattfindet, besagen die Regelungen der HAWK, der Ostfalia und der LUH, dass eine Gewährung in der Regel für bis zu fünf Jahre stattfindet. In der Richtlinie der UGÖ werden keine Aussagen getroffen.

Höhe der Leistungsbezüge

Die Richtlinien der HAWK, der Ostfalia, der LUH und der UVEC verweisen auf die Bestimmung der NHLeistBVO, dass Leistungsbezüge für Berufungs- und Bleibeverhandlungen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vorhundertssatz teilnehmen, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden. Die UGÖ und die UOS verzichten auf diesen expliziten Hinweis. Ungeachtet dessen gilt auch hier die Besoldungsanpassungsregelung des NHLeistBVO (§3, Satz 2). Die Richtlinie der UOS macht die Angabe, dass die Leistungsbezüge als „frei verhandelbarer prozentualer Aufschlag zum Grundgehalt pro Monat“ vergeben werden können (§ 3, Satz 1). Die LUH und die UVEC verweisen darauf, dass sie ihre Leistungsbezüge in Stufen vergeben, die durch Absolutbeträge definiert werden. An der LUH ist der Stufenbetrag auf 150,00 Euro monatlich festgelegt. An der UVEC beträgt die Stufenhöhe 200,00 Euro monatlich, wobei explizit auf die Möglichkeit der Gewährung mehrerer Stufen gleichzeitig verwiesen wird.

Ruhegehaltstfähigkeit

Auch die getätigten Angaben im Hinblick auf die Ruhegehaltstfähigkeit der Leistungsbezüge unterscheiden sich. Die UGÖ führt an, dass der in § 33 Abs. 3 Satz 1 BBEsG genannte Prozentsatz des jeweiligen Grundgehaltes, der zur Zeit bei 40 von Hundert liegt, hinsichtlich der Ruhegehaltstfähigkeit der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge „grundsätzlich nicht“ überschritten werden soll (§ 3, Absatz 2, Satz 1). Die Ostfalia regelt, dass befristet gewährte Leistungsbezüge aus Berufungs- und Bleibebehandlungen „bei erneuter Gewährung“ für ruhegehaltstfähig erklärt werden können (§ 3, Absatz 4, Satz 2). Die UOS gibt dahingehend an, dass über die Ruhegehaltstfähigkeit gegebenenfalls gesondert entschieden werden muss, und die HAWK, dass die Ruhegehaltstfähigkeit „nach Maßgabe des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung“ gewährt wird (§ 6, Absatz 2). Die Richtlinien der LUH und der UVEC enthalten keine gesonderten Regelungen.

Parallele Gewährung verschiedener Leistungsbezüge

Die Richtlinien der Hochschulen HAWK und Ostfalia verweisen ausdrücklich auf die Möglichkeit der gleichzeitigen Gewährung von Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibebehandlungen (§3) und von Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§4). Die Richtlinien der UGÖ, LUH, UOS und UVEC enthalten keine derartige Festlegung. Die Richtlinie der UGÖ führt an, dass insofern Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge gewährt worden sind, ein Antrag auf besondere Leistungsbezüge grundsätzlich frühestens drei Jahre nach dessen Bewilligung zulässig ist, und dass eine Bewilligung dieser Bezüge nur stattfinden kann, insofern die Leistungen „über die vereinbarten Ziele und Erwartungen hinaus gehen“ (§ 7, Absatz 1). Aus der Richtlinie der LUH geht hervor, dass besondere Leistungsbezüge frühestens drei Jahre nach Dienstantritt oder drei Jahre nach der Bewilligung von Bleibe-Leistungsbezügen beantragt werden können. Dieses ist überdies nur dann möglich, wenn die erbrachten Leistungen nicht „bereits Gegenstand einer Zielvereinbarung sind oder waren“ (§ 5, Absatz 2, Satz 5). In der Verordnung der UOS sind keine Bestimmungen zu der Möglichkeit einer parallelen Gewährung von verschiedenen Leistungsbezügen zu finden. Stattdessen erfolgt der Hinweis, dass die „Gewährung von besonderen Leistungsbezügen für Leistungen, die bereits Gegenstand von Berufungs- oder Bleibebehandlungen waren“, ausgeschlossen ist (§ 5, Absatz 3, Satz 2). Die Richtlinie der UVEC macht keinerlei Angaben zu den Bedingungen paralleler Gewährung von verschiedenen Leistungsbezügen.

Verfahrensablauf

Erweiternde Bestimmungen zum Verfahrensablauf gegenüber der NHLeistBVO finden sich in der Richtlinie der Ostfalia. Aus ihr geht hervor, dass, nach Ablauf des Bewilligungszeitraums, Leistungsbezüge aus Berufungs- oder Bleibebehandlungen „befristet oder unbefristet ganz oder teilweise weiter gewährt“ werden können. Voraussetzung dafür ist das Einreichen eines schriftlichen Antrags durch die Professorin oder dem Professor, in dem sie oder er die erbrachten Leistungen in der Lehre, Forschung und Entwicklung, Selbstverwaltung oder Nachwuchsförderung nachweist. (§ 4, Absatz 2). Ähnliche Regelungen finden sich bei der UVEC. Hier gibt es die Option einer erneuten befristeten oder unbefristeten Weitergewährung der Leistungsbezüge auf Antragstellung. Der Antrag muss spätestens vier Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums gestellt werden. Sollte keine erneute Antragstellung erfolgt sein, wird die Zahlung der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge nach Bewilligungsablauf eingestellt. Die UGÖ weist darauf hin, dass Leistungsbezüge für besondere Leistungen „auf schriftlichen Antrag einer Professorin oder eines Professors durch das Präsidium gewährt werden“ (§ 6, Absatz 1) können. Die UGÖ macht als einzige der sechs Hochschulen darauf aufmerksam, dass sowohl Berufene vor der Aufnahme von Berufungsverhandlungen, als auch Professorinnen und Professoren vor Aufnahme von Bleibebehandlungen, eine schriftliche Angabe der Gehaltsvorstellungen gegenüber dem Präsidium tätigen müssen. Die Richtlinie der UVEC sieht eine Antragstellung seitens der Professorin oder des Professors für die Leistungsbezüge im Zusammenhang mit Bleibebehandlungen vor. Darüber hinaus wird der Hinweis gegeben, dass im Zuge dessen das jeweilige Institut anhand einer Stellungnahme überzeugend begründen muss, warum ein besonderes Interesse am Verbleib der betroffenen Person besteht. Die HAWK und die LUH treffen in ihrer Richtlinie keine speziellen Aussagen zum Verfahrensablauf.

7.2.2. *Leistungsbezüge für besondere Leistungen*

Die Bestimmungen zu den Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§4) sind in den Richtlinien der Hochschulen in einem eigenen Paragraphen geregelt. Neben zahlreichen Verweisen auf die Vorgaben der NHLeistBVO konnten eine Reihe hochschulinterner Festlegungen ermittelt werden.

Bei der Vergabe stützt sich jede Hochschule auf einen Kriterienkatalog zur Bewertung der erbrachten Leistungen. Alle Hochschulen vergeben besondere Leistungsbezüge in Stufen, die entweder anhand eines Prozentsatzes am Grundgehalt bemessen werden, oder deren Höhe anhand eines Absolutbetrags bestimmt wird. Weiterhin weisen alle Richtlinien darauf hin, dass der Antrag von der Professorin oder dem Professor selbst gestellt werden muss, und dass der Antragsempfänger bzw. der Entscheidungsträger über die Gewährung der Leistungsbezüge das Präsidium ist. In den Richtlinien der UGÖ, UOS und der Ostfalia findet entsprechend der NHLeistBVO-Vorgaben ein Verweis auf die Möglichkeit der Einmalzahlung eines besonderen Leistungsbezugs statt. Die Ostfalia ist von den Hochschulen die Einzige, die für die einmalige Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs in ihrer Richtlinie Vergabekriterien anführt. Von der UVEC wird wie in der NHLeistBVO darauf hingewiesen, dass auch im Nebenamt erbrachte Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen⁴⁰ berücksichtigt werden können.

Grundlegende, auf dem Hochschulstatus basierende Unterschiede im Antrags- und Bewilligungsverfahren für besondere Leistungsbezüge zwischen den Fachhochschulen HAWK und Ostfalia und den Universtitäten UGÖ, LUH, UOS und UVEC konnten nicht festgestellt werden. Die Vorgaben der NHLeistBVO wurden teilweise wortwörtlich in die Richtlinien übernommen. In der Ausführlichkeit der Darstellung der NHLeistBVO-Vorgaben unterscheiden sich die Hochschulen zum Teil stark. Ebenso verfügen die Richtlinien in ihrer inhaltlichen Strukturierung sowie der Auslegung einzelner Vorgaben über große Differenzen. Insbesondere zu nachstehenden Aspekten konnten unterschiedliche Bestimmungen ausgemacht werden:

- Verfahren der Antragstellung,
- Fristen des Antrags- und Vergabeverfahrens,
- der Dauer der zu erbringenden Leistungen,
- der erstmaligen Vergabe von Leistungsbezügen,
- der Anzahl und Höhe der Vergabe-Stufen,
- der in den Kriterienkatalogen vorgenommenen Angaben,
- der Systematik der Leistungsbewertung,
- dem befristeten und unbefristeten Leistungsbezug.

Antragsstellung

Den Vorgaben der NHLeistBVO gemäß hat auf eine Antragstellung oder den Vorschlag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge eine Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans zu erfolgen. Erst dann kann eine Entscheidung über die Gewährung getroffen werden. Die Ostfalia und die LUH geben dahingehend an, dass der Antrag „über das Dekanat an das Präsidium“ zu stellen ist (§ 5, Absatz 2, Satz 2; § 5, Absatz 6, Satz 2). Auf die Voraussetzung einer Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans verweisen die HAWK, die UGÖ, die LUH und die UOS. Aus der Richtlinie der UVEC geht hervor, dass zusätzlich zum Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge eine Stellungnahme der Direktorin oder des Direktors des Instituts, dem die Professorin oder der Professor angehört, erforderlich ist. Insofern ein Antrag mit der Erbringung besonderer Leistungen in der Lehre begründet wird, verlangen die HAWK, die UGÖ, LUH und die UOS eine Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans. Die UOS gibt weiterhin an, dass für die Beurteilung der Dekanin bzw. des Dekans und der Studiendekanin bzw. des Studiendekans externe Referenzen, wie beispielsweise die Höhe eingeworbener Drittmittel pro Professur im Bundesdurchschnitt pro Fach, die Ergebnisse aus Lehrevaluationen und der studentischen Lehrveranstaltungskritik sowie Gutachten auswärtiger Sachverständiger zu Forschungsleistungen verwendet werden sollen. Die LUH weist darauf hin, dass von der Studiendekanin oder dem Studiendekan insbesondere Ergebnisse von

⁴⁰ siehe Kapitel 7.1. Landesweite Regelungen

Lehrevaluationen für die Bewertung mit herangezogen werden sollen. Auf die Möglichkeit des Vorschlags einer Gewährung von Leistungsbezügen durch die Dekanin oder den Dekan verweisen die HAWK, die UGÖ sowie die LUH.

Die HAWK, die Ostfalia, die UGÖ und die UVEC erklären in ihren Verordnungen, dass die Antragstellung schriftlich zu erfolgen hat. Auf die Erfordernis eines Selbstberichts der Professorin oder des Professors, welcher dem Antrag beizufügen ist, weisen die UGÖ, die LUH, die UOS und die UVEC hin. Den Richtlinien der LUH und der UOS zu Folge müssen in dem Bericht von der Antragstellenden Person entsprechend der Vergabekriterien der Hochschule die erbrachten Leistungen angeführt werden. Die UGÖ gibt vor, dass „durch besondere Unterlagen nachzuweisen ist, worin das Besondere der erbrachten Leistung liegt“ (§ 6, Absatz 1, Satz 3). Auf die Möglichkeit des Einreichens von Nachweisen wird ebenfalls von der LUH verwiesen. „Einem Berufungsverfahren vergleichbare Bewerbungsunterlagen – insbesondere eine Aufstellung der erfolgreich eingeworbenen Drittmittel bzw. der Publikationen sowie die Ergebnisse externer und interner Lehrevaluationen“ (§ 6, Absatz 2, Satz 1), fordert die UOS von der Antragstellenden Person. Darüber hinaus existiert an der UOS eine Sonderregelung, die dem Präsidium in Abstimmung mit der Besoldungskommission auch ohne entsprechende Antragstellung der Professorin oder des Professors die Gewährung besonderer Leistungsbezüge zur „Honorierung besonders herausragender Leistungen“ ermöglicht (§ 9).

Auf die Übermittlung eines Bescheids an die Antragstellerin oder den Antragsteller, in dem sie oder er bezüglich der getroffenen Entscheidung in Kenntnis gesetzt wird, verweisen die HAWK und die Ostfalia. Erstgenannte gibt an, über ihren Bescheid Bewilligungszeitraum sowie Höhe der Leistungsbezüge mitzuteilen. Der Bescheid der Ostfalia enthält eine begründete Bewertung des Antrags.

Fristen

Große Unterschiede zeigen sich im Vergleich der Hochschulen im Hinblick auf die Fristen für den Ablauf des Antrags- und Bewilligungsverfahrens.

An der HAWK muss ein Antrag oder Vorschlag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge spätestens sechs Monate vor Ablauf der ersten fünf Dienstjahre bzw. sechs Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraums mit Wirkung für den nächsten Bewilligungszeitraum beim Präsidium eingegangen sein.

Die Ostfalia nennt den 1. März und der 1. September als Vergabezeitpunkte. Eine entsprechende Antragstellung hat „rechtzeitig“ zu erfolgen (§ 5, Absatz 2, Satz 2). Von der Nennung eines konkreten Datums macht sie dabei nicht Gebrauch.

Die Richtlinie der UGÖ legt fest, dass ein Antrag bis zum 15. Dezember, für eine Gewährung besonderer Leistungsbezüge ab dem 1. April des Folgejahres, oder bis zum 15. Juni eines Jahres, für eine Gewährung besonderer Leistungsbezüge ab dem 1. Oktober des laufenden Jahres, erfolgen muss.

An der LUH finden Vergaberunden zur Gewährung von besonderen Leistungsbezügen statt, die in Abständen von drei Jahren durchgeführt werden. Der aus der letzten Vergaberunde hervorgegangene Bewilligungszeitraum startete am 1. Januar 2018.

Die UOS gibt an, besondere Leistungsbezüge mit „Beginn der Monats der Antragstellung“ zu gewähren (§ 6, Absatz 1, Satz 6). Die Stellungnahmen der Dekanin bzw. des Dekans und ggf. der Studiendekanin bzw. des Studiendekans müssen innerhalb von zwei Monaten erfolgt sein und dem Präsidium vorliegen. Beratend zur Seite stehen dem Präsidium Fachdezernate der Verwaltung sowie eine Besoldungskommission, die aus fünf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besteht und welche weitere Stellungnahmen einholen kann. Der Besoldungskommission und den Fachdezernaten werden die Anträge inklusive der Stellungnahmen vom Präsidium übermittelt. Sie müssen dem Präsidium anschließend innerhalb von zwei Monaten ihre Empfehlungen mitteilen. Diese müssen vom Präsidium beim Treffen einer Entscheidung ebenso berücksichtigt werden, wie der Leistungs- und Gleichbehandlungsgrundsatz der Hochschule. Der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller wird bei Ablehnung ihres bzw. seines Antrags die Möglichkeit eingeräumt, sich innerhalb von zwei Wochen zu der getroffenen Entscheidung schriftlich zu äußern.

Bis zum 30. Juni eines Jahres muss ein Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge an der UVEC eingegangen sein, damit die Leistungsbezüge „mit Wirkung für das Folgejahr“ gewährt werden können (§ 5, Absatz 2, Satz 2). Das Präsidium fordert von der Direktorin bzw. von dem Direktor des Instituts, dem die antragstellende Professorin bzw. der antragstellende Professor zugeordnet ist, bis zum 31. Juni des Jahres eine Stellungnahme zu dem eingegangenen Antrag. Bis zum 30. September des Jahres muss die Entscheidung des Präsidiums über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge getroffen worden sein.

Zeithorizont

Die Richtlinien der Ostfalia, der UGÖ, der UOS und der UVEC geben Auskunft über den erforderlichen Zeitraum für das Erbringen besonderer Leistungen. Die Bestimmung der NHLeistBVO, dass Leistungen für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen zuvor „in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen“ (§ 4, Absatz 1, Satz 1, NHLeistBVO), wurde von der Ostfalia und der UVEC im selben Wortlaut in die Richtlinien übernommen. Die UGÖ gewährt besondere Leistungsbezüge für Leistungen, die „insbesondere in den zum Zeitpunkt der Antragstellung zurückliegenden drei Jahren“ (§ 5, Absatz 2, Satz 1) erbracht wurden und die UOS für Leistungen, die sich „mindestens über einen Zeitraum von drei Jahren“ (§ 5, Absatz 1) zugetragen haben. In der LUH-Richtlinie heißt es, dass die besonderen Leistungen „regelmäßig über mindestens 3 Jahre erbracht worden sein“ müssen (§ 5, Absatz 1).

Regelungen zur erstmaligen Vergabe

Ein Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge kann an der HAWK erstmals im ersten, fünf Jahre⁴¹ nach dem Antritt der hauptberuflichen und unbefristeten Professur einsetzenden, Bewilligungszeitraum gestellt werden.

In den Richtlinien der Ostfalia und der UVEC werden keine expliziten Zeitpunkte für die erstmalige Gewährung besonderer Leistungsbezüge genannt.

Insofern einer Professorin oder einem Professor an der UGÖ Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen gewährt worden sind, kann ein Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge frühestens drei Jahre nach dem Zeitpunkt der Bewilligung der vorausgehenden Bezüge erfolgen.

An der LUH gilt, dass erstmalig drei Jahre nach Dienstantritt bzw. nach der Bewilligung von Leistungsbezügen aus Anlass von Bleibeverhandlungen besondere Leistungsbezüge an Professorinnen oder Professoren vergeben werden können.

An der UOS wird eine Antragstellung frühestens drei Jahre nach der Ernennung zur Professorin oder zum Professor gestattet. Frühestens zehn Jahre nach der Entscheidung über den Antrag kann dann ein weiterer Antrag gestellt werden. Ebenso kann auch erst zehn Jahre nach Ablehnung eines auswärtigen Rufes im Rahmen geführter Bleibeverhandlungen ein Antrag auf besondere Leistungsbezüge gestellt werden.

Regelungen zu der Anzahl und Höhe der Vergabe-Stufen

Die HAWK gewährt besondere Leistungsbezüge „in Prozent des Grundgehalts in der jeweils gesetzlich festgelegten Höhe“ (§ 3, Satz 2). Dieser Betrag kann bei Erstantrag maximal zehn Prozent des W2-Grundgehalts betragen und bei Folgeanträgen maximal jeweils weitere fünf Prozent. Insgesamt sollen die Leistungsbezüge zusammen mit den Leistungsbezügen aus Anlass von Bleibe- oder Berufungsverhandlungen nicht mehr als 25 Prozent des Grundgehalts der Besoldungsordnung W betragen.

Die Ostfalia vergibt besondere Leistungsbezüge in vier Stufen, deren Höhe jeweils fünf Prozent des entsprechenden Grundgehalts darstellt. Stufe 1 kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren seit Eintritt in die Hochschule gewährt werden, Stufe 2 frühestens nach Ablauf von fünf Jahren seit

⁴¹ Hierfür werden Zeiten der hauptamtlichen Tätigkeit als Professorin oder Professor an anderen staatlichen Hochschulen mitgezählt.

Eintritt in die Hochschule, Stufe 3 frühestens nach Ablauf von zehn Jahren seit Eintritt in die Hochschule und Stufe 4 frühestens nach Ablauf von fünfzehn Jahren seit Eintritt in die Hochschule. Weiterhin gibt die Ostfalia an, dass einmalige besondere Leistungsbezüge die Höhe eines monatlichen Grundbezugs nicht überschreiten dürfen.

An der UGÖ können pro Professorin oder Professor insgesamt maximal acht Stufen vergeben werden. In der Regel werden diese einzeln und nacheinander vergeben. Der Stufenbetrag der monatlich gewährten besonderen Leistungsbezüge betrug zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der o.g. Richtlinie 280 Euro. Er erhöht sich entsprechend der geltenden Besoldungsanpassung.

Die Stufenhöhe für monatlich gewährte Leistungsbezüge an der LUH beträgt 150 Euro. Gemäß des Rundschreibens Nr. 15/2017 wurden 50 Stufen für besondere Leistungsbezüge für die Vergaberunde ab dem 1. Januar 2018 zur Verfügung gestellt. Der Wert je Stufe beträgt 197,04 Euro. Es wird darauf verwiesen, dass bei entsprechender Leistungsbewertung auch mehrere Stufen gleichzeitig gewährt werden können. Über die maximale Anzahl an Stufen, die eine Professorin oder ein Professor insgesamt erhalten kann, werden weder in der Leistungsbezügeverordnung der Hochschule noch in dem Rundschreiben Nr. 15/2017 genauere Angaben gemacht.

UOS gibt an, dass sie besondere Leistungsbezüge als Aufschlag zum Grundgehalt gewährt. Dieser Aufschlag soll pro Verfahren nicht mehr als 15 Prozent betragen. Über die maximale Anzahl möglicher Verfahren werden keine Angaben gemacht.

200 Euro beträgt die Stufenhöhe für monatliche besondere Leistungsbezüge an der UVEC. Es können mehrere Stufen gleichzeitig vergeben werden. Eine maximale Anzahl an Stufen pro Antragstellerin oder Antragsteller wird nicht genannt.

Vergabekriterien

Nicht alle der in der NHLeistBVO gelisteten Tätigkeitsbereiche (Kapitel 7.1), in denen das Erbringen von besonderen Leistungen möglich ist, werden von den Hochschulen in den Richtlinien im Detail dargestellt. Zum Teil wird auf zusätzliche Bereiche verwiesen, die in der NHLeistBVO keine explizite Erwähnung erhalten haben. Generell enthalten die verschiedenen Richtlinien einen Kriterienkatalog, anhand dessen ein Antrag auf besondere Leistungsbezüge begründet werden kann. Übereinstimmend gilt die besondere Aufmerksamkeit den Leistungen in den Bereichen Lehre und Forschung.

Eine besondere Leistung in der **Lehre** kann an fünf der sechs Hochschulen in Form positiver Ergebnisse von Lehrevaluationen nachgewiesen werden. Häufig genannt werden Betreuungsleistungen, besondere Prüfungsbelastungen, Entwicklung von Curricula und neuen Studiengängen, Praxisbezug der Lehre und Verfassen von Lehrbüchern.

Als Kriterien für besondere Leistungen im Bereich der **Forschung** werden vor allem Publikationen, Zahl und Umfang von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, Einwerbung von Drittmitteln, Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen, Auszeichnungen und Forschungspreise, Patente, Transferleistungen, Gutachtertätigkeit, Herausgeberschaft und Vortragstätigkeit herangezogen.

In den Richtlinien der Fachhochschulen stehen die Kriterien für die Erbringung besonderer Leistungen im Bereich der Lehre im Vordergrund. An den Universitäten belegen dagegen die Kriterien für besondere Leistungen im Bereich der Forschung die erste Position.

Außerdem werden – entweder innerhalb der Bereiche Lehre und Forschung oder als eigenständige Themen – Leistungen in den Bereichen Nachwuchsförderung und Weiterbildung als Kriterien aufgelistet. Die HAWK und die UVEC nennen beispielsweise die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote, die UGÖ die „Schärfung des Profils der jeweiligen Fakultät und/oder der Universität in der Fort- und Weiterbildung“. Als Kriterien der Nachwuchsförderung werden z.B. von der UOS und der UVEC die Betreuung von Promotionen und die Entwicklung und Durchführung von Nachwuchsförderprogrammen genannt.

Die HAWK und die UVEC behandeln den Bereich Kunst gesondert. Als Kriterium für eine besondere Leistung in diesem Bereich wird z.B. von der HAWK „Aufbau und Leitung von Kunstprojekten“ angeführt.

Die beiden Fachhochschulen HAWK und Ostfalia stellen Leistungen im Bereich des Transfers als besondere Leistungen heraus. Die HAWK listet für diesen Bereich unter anderem „Kooperationen mit Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen“ als Kriterium auf, die Ostfalia die „Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich des Technologietransfers“.

An der Ostfalia werden Leistungen im Bereich der Selbstverwaltung eigenständig berücksichtigt.

Besonderheiten einzelner Hochschulen in der Leistungsbewertung

Für drei Hochschulen können den Richtlinien detaillierte Informationen zum Bewertungssystem entnommen werden.

Für die Bewertung der Leistungen von Professorinnen oder Professoren wird an der Ostfalia auf ein Punktesystem zurückgegriffen: Für den Bereich Lehre und Prüfungen können insgesamt 0 bis 60 Punkte, für den Bereich Selbstverwaltung 0 bis 20 Punkte, für den Bereich Forschung, Entwicklung und andere wissenschaftliche Leistungen 0 bis 20 Punkte und für den Bereich Sonstige Leistungen 0 bis 10 Punkte vergeben werden. Sonstige Leistungen sollen als offenes Kriterium verstanden werden. Um besondere Leistungsbezüge zu erhalten, müssen die Leistungen im Bereich Lehre und Prüfungen mindestens mit 20 Punkten und alle Leistungen insgesamt mit mindestens mit 50 Punkten durch das Präsidium bewertet worden sein. Für jede der vier Vergabestufen wurden eigene Kriterien formuliert. Das gilt auch für einen einmaligen besonderen Leistungsbezug. Hierzu zählen Leistungen wie die „Anwendung innovativer Lehrmethoden und Durchführung innovativer Lehrprojekte“ oder „besondere Ehrungen in Lehre, Wissenschaft und Forschung“ (§ 5, Absatz 8).

An der UGÖ ist im Verfahren der Stufen-Vergabe von Bedeutung, ob in einem oder in mehreren der genannten Felder besondere Leistungen erbracht wurden. Sie formuliert für jede ihrer Vergabe-Stufen individuelle Vergabe-Kriterien. Demnach erfordert die Gewährung von Stufe 1 Leistungen, „die über die Erfüllung der vereinbarten oder üblichen Dienstplichten hinausgehen“ (§ 5, Absatz 4). Stufe 2, 3 und 4 erfordern „demgegenüber jeweils graduell gesteigerte höhere Leistungen“ (ebenda). Die Gewährung von Stufe 5 setzt die Bewilligung der Stufen 1 bis 4 sowie „weitere individuelle Leistungen [...], die die Leistungen im Vergleich mit den Kolleginnen und Kollegen des jeweiligen Faches deutlich überschreiten“ voraus und die Stufen 6 bis 8 „demgegenüber jeweils graduell gesteigerten höheren individuellen Leistungen“ (§ 5, Absatz 5).

Die Bewertung der besonderen Leistungen an der LUH erfolgt in zwei Kategorien. Unter die Kategorie 1 fallen überdurchschnittliche Leistungen, die erheblich über die Erfüllung der Dienstplichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung hinausgehen. Diese Leistungen werden in dem seit dem 1. Januar 2018 andauernden Bewilligungszeitraum mit einer Stufe honoriert. Bei besonderen Leistungen der Kategorie 2 handelt es sich um überdurchschnittliche Leistungen, die erheblich über die Erfüllung der Dienstplichten in den bereits genannten Bereichen hinausgehen und die internationale Reputation der Hochschule entscheidend mitprägen. Besondere Leistungen der Kategorie 2 werden an der LUH in dem seit dem 1. Januar 2018 andauernden Bewilligungszeitraum mit zwei Stufen honoriert.

Befristete bzw. unbefristete Gewährung von Leistungsbezügen

Die Verordnung der HAWK hat den Bewilligungszeitraum für besondere Leistungsbezüge auf vier Jahre festgesetzt. Auch verweist sie auf die Möglichkeit der Entfristung dieser Leistungsbezüge für den unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum. Insofern 20 Jahre Tätigkeit an der HAWK vorliegen, kann über eine Entfristung aller bis dahin gewährten Leistungsbezüge für besondere Leistungen entschieden werden.

Die Ostfalia berücksichtigt in ihren Angaben ihre hochschulspezifische Systematik in der Vergabe der Leistungsstufen. In ihrer Richtlinie (§ 5, Absatz 6–7) heißt es dahingehend: „Die Besonderen Leistungsbezüge der ersten Stufe werden als laufende Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren, im übrigen als laufende Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren vergeben. Wird diese Stufe bestätigt oder die nächste Stufe der Besonderen Leistungsbezüge im unmittelbaren Anschluss an die vorangegangene Stufe vergeben, so wird der Besondere Leistungsbezug der vorangegangenen Stufe unbefristet weiter gewährt. Die Besonderen Leistungsbezüge der vierten

Stufe werden nach weiteren fünf Jahren anhand der Kriterien der Anlage 1 Nr. 4 (Anm. des Verfassers: Kriterien der besonderen Leistungsbezüge der Stufe 4) überprüft und bei positiver Beurteilung unbefristet weiter gewährt.“ Außerdem merkt die Ostfalia an, dass das Präsidium wiederholt vergebene befristet gewährte Leistungsbezüge bis zu einer Höhe von zusammen 20 Prozent des Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklären kann.

An der UGÖ werden erstmalig gewährte besondere Leistungsbezüge für drei Jahre bewilligt. Für den anschließenden Fortsetzungszeitraum nennt sie drei verschiedene Verfahrensmöglichkeiten: Dieselbe Stufe kann erneut befristet vergeben werden, dieselbe Stufe kann unbefristet vergeben werden oder es findet eine befristete Vergabe einer höheren Stufe statt.

Die LUH befristet die Vergabe besonderer Leistungsbezüge grundsätzlich auf drei Jahre, bevor sich für den anschließenden Bewilligungszeitraum die Möglichkeit einer unbefristeten Gewährung eröffnet. Darüber hinaus verweist sie darauf, dass unbefristet gewährte Leistungsbezüge bei erheblichen Leistungsabfall mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen werden können.

Die UOS übernimmt die Vorgaben der NHLeistBVO im Wortlaut und befristet die Gewährung besonderer Leistungsbezüge „für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren“ (§ 5, Absatz 2, Satz 1), ehe sie im anschließenden Fortsetzungszeitraum eine Entfristung der Bezüge ermöglicht.

Die UVEC hat über ihrer Richtlinie keine über die Regelungen der NHLeistBVO hinausgehenden Bestimmungen zu der Befristung oder Entfristung der besonderen Leistungsbezüge veröffentlicht.

Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und familiären Belangen

Der von der NHLeistBVO geforderten Integration von Gleichstellungsaspekten wird in den Hochschulrichtlinien auf unterschiedlicher Art und Weise entsprochen.

Die Richtlinie der HAWK sieht vor, dass insofern Professorinnen und Professoren mit einer auf Basis der Leistungsbezügeverordnung getroffenen Entscheidung nicht einverstanden sind, die Möglichkeit besteht, die hochschulinterne Schlichtungskommission einzuschalten. Dieser gehört unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte an, welche in der Kommission über ein Stimmrecht verfügt.

An der Ostfalia finden Gleichstellungsaspekte im Rahmen ihres Kriterienkatalogs für besondere Leistungsbezüge Beachtung. Als Kriterium für besondere Leistungsbezüge der Stufe 2 in dem Bereich Lehre und Prüfungen führt sie die „Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu Interdisziplinarität oder Gender-/Diversity-Aspekten in der Lehre“ an. Die „Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Projekten mit interdisziplinären oder gender-/diversity-bezogenen Fragestellungen“ wurde als Kriterium für besondere Leistungsbezüge der Stufe 3 angegeben, die „Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Projekten mit interdisziplinären oder gender-/diversity-bezogenen Fragestellungen“ als Kriterium für besondere Leistungsbezüge der Stufe 4. Außerdem erklärt die Ostfalia, dass eine zeitweilige Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder als Professor, die „familienbedingt erfolgt oder durch Behinderung oder Krankheit bedingt ist“, bei der Bewertung der Leistung und der Bemessung von Leistungsbezügen nicht negativ Berücksichtigung finden darf (§ 3, Absatz 5).

Die UGÖ führt an, dass die Dekanin oder der Dekan ihr bzw. sein Recht zum Vorschlag der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen vor allem zum Zwecke der Gleichbehandlung anwenden soll. Auch in den für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen anzuwendenden Leistungskriterien finden sich Gleichstellungsaspekte. „Innovative Genderkonzepte und deren erfolgreiche Leistungen“ werden dort als Kriterium für den Bereich „weitere besondere Leistungen“ genannt (§4, Absatz 5).

An der UOS ist die Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied der Besoldungskommission, welche dem Präsidium in seiner Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen beratend zur Seite steht. Sofern Antrag stellende Professorinnen oder Professoren über eine Schwerbehinderung verfügen, werden die Sitzungen der Besoldungskommission von der Schwerbehindertenvertretung beratend begleitet. Weiterhin gilt an der UOS gilt die „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die zur Gleichstellung beiträgt“ als eine für den Bezug von besonderen Leistungsbezügen geeignete Leistung (§7). Sie gibt überdies an, dass eine Reduzierung der Tätigkeit aus Grün-

den der Selbstverwaltung, aus familiären Gründen nach § 62 Abs.1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) oder bei anerkannten Behinderungen die Bewertung von Leistungen bei der Bemessung von besonderen Leistungsbezügen nicht zu Benachteiligungen führen darf.

Die UVEC gibt die „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ in dem Bereich Nachwuchsförderung als Leistungskriterium für den Bezug besonderer Leistungen an (§ 5, Absatz 5).

Ergänzend zu der Auswertung der Richtlinien der sechs ausgewählten Hochschulen liegen Informationen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Vergabeverfahren aus der schriftlichen Rückäußerung der HsH vor. An dieser Hochschule zählt gleichstellungsbezogenes Engagement zu den Kriterien für besondere Leistungen (Hötger 2018, mit Verweis auf das Verkündungsblatt der Hochschule Hannover Nr. 05/2015 vom 15.4.2015). Genannt werden die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen oder besonderes Engagement für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. „Bei der Bewertung für besondere Leistungsbezügen darf eine zeitweise Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor nicht nachteilig berücksichtigt werden, wenn die Einschränkung der Tätigkeit familienbedingt ist. Entsprechende Nachweise sind durch den Antragsteller/ die Antragstellerin zu führen.“ (§7)

8. Anregungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Zum Auftakt der qualitativ ausgerichteten Untersuchungsphase fanden Sondierungsgespräche mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten statt. Angenommen wurde, dass sie über einen guten Einblick in die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung zu gleichstellungsrelevanten Themen innerhalb der zuständigen Gremien verfügen und auskunftsfähig im Hinblick auf Problemlagen, Diskussionsverläufe und Kommunikationsstränge an der Hochschule sind. Ihre Expertise sollte vor allem zur Verifizierung der forschungsleitenden Annahmen, für die Entwicklung des Leitfadens für die Interviews mit VertreterInnen der Hochschulleitung und für die Vorbereitung der berufsbio-graphischen Interviews mit den Professorinnen und Professoren genutzt werden. Die Gespräche fanden im Zeitraum August bis September 2018 an der jeweiligen Hochschule statt.⁴² Die Gleichstellungsbeauftragten nahmen sich dafür bis zu drei Stunden Zeit. Aus den bereitgestellten Unterlagen geht hervor, dass die Gleichstellungsthematik durchgängig Einzug in zentrale Dokumente der Hochschulen – wie Leitbild und Grundordnung – gefunden hat. Gleichstellungs(rahmen)pläne/-konzepte und die Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele in Hochschulentwicklungsplänen stellen inzwischen eine Selbstverständlichkeit dar. Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen periodisch Berichte über ihre Arbeit, den erzielten Gleichstellungsfortschritt und die geplanten Vorhaben. Gleichstellungsthemen stehen regelmäßig auf der Tagesordnung von Hochschulleitungen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Mehrfach betont wurde, dass sich die Beteiligung an dem von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Professorinnenprogramm positiv auf die Akzeptanz des Nutzens von Gleichstellungsaktivitäten für die gesamte Hochschule ausgewirkt habe.

Die offizielle Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten endet in der Regel mit dem Berufungsverfahren. Nur im Ausnahmefall hat sie einen detaillierten Einblick in das sich anschließende Verhandlungsgeschehen oder wird von den Frauen, die einen Ruf erhalten haben, um Unterstützung gebeten. Trotzdem haben sich die Amtsinhaberinnen der sechs ausgewählten Hochschulen gestützt auf ihre gleichstellungspolitische Expertise, den zumeist langjährigen Erfahrungshorizont und die Kontakte zu Hochschulleitung und -verwaltung dezidiert zu den möglichen Gründen für den Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen geäußert. Darüber hinaus wurden zahlreiche Anregungen unterbreitet, durch welche Rahmenbedingungen und Maßnahmen dem festgestellten Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern entgegengewirkt werden könnte.

Ähnlich wie die Hochschulleitungen verweisen die Gleichstellungsbeauftragten auf den Zusammenhang von Fachrichtung bzw. Berufsfeld und der Höhe der Leistungsbezüge. Die fachliche Segregation qua Geschlecht führe zu einem Gender Pay Gap im Hochschulmaßstab. Da Frauen in den Fächern unterrepräsentiert sind, für die es attraktive Beschäftigungsbedingungen außerhalb der Hochschule gibt, so dass die Leistungsbezüge von der Hochschule im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit als Ausgleichszahlung genutzt würden, wären sie gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt. In jüngster Zeit hätte sich der fachlich konnotierte Gender Pay Gap sogar erhöht, da im Rahmen der von Bund und Ländern finanzierten Hochschulpakete eine größere Anzahl von Professuren zu besetzen war, ohne dass in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern eine ausreichende Anzahl von Bewerberinnen verfügbar gewesen wären. Die wenigen Frauen in diesen Fächern befänden sich allerdings in einer guten Verhandlungsposition, so dass sie in Bezug auf die Leistungsbezüge häufig sogar besser gestellt wären als Männer. Anders sähe es in den Sprach- und Kulturwissenschaften aus. Hier wären Frauen in der Professorenschaft zwar anteilig stärker vertreten, aber ihre Leistungsbezüge fielen im Vergleich zu denen ihrer Kollegen unterdurchschnittlich aus.

Während das Meinungsbild der Hochschulleitungen zu den Gründen für den Gender Pay Gap durch geschlechtsspezifische Fächerstruktur geprägt wird, haben die Gleichstellungsbeauftragten ein breiteres Spektrum an relativ gleichgewichtigen Gründen für den Gender Pay Gap vor Augen. Außerdem sehen sie die fachlich bedingten Unterschiede nicht als etwas von außen gesetztes an, das sich dem Einfluss der Hochschule weitgehend entzieht. Zum einen stünden die Hochschulen in der

⁴² Die Angaben zu den Gleichstellungsbeauftragten sind Anlage I zu entnehmen.

Pflicht, längerfristig für die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern Sorge zu tragen. Um eine ausreichende Anzahl von berufungsfähigen Frauen zu gewährleisten, müsse bereits beim Hochschulzugang und im Studium angesetzt werden. Zum anderen plädieren die Gleichstellungsbeauftragten für eine größere Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung des verfügbaren Mittelvolumens auf die Fachbereiche im Sinne von Gender Budgeting.

Als weitere Gründe für den Gender Pay Gap werden im Wesentlichen

- Informationsdefizite,
- andere Prioritätensetzung,
- familiär bedingte Einschränkungen sowie
- Unterschiede im Hinblick auf Motivation, Verhandlungssituation und -führung

genannt.

Oft wäre nicht ausreichend bekannt, was verhandelbar ist und welcher Verhandlungsspielraum zur Verfügung steht. Wissenslücken gäbe es zu Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen. Frauen könnten nicht im gleichen Maße wie Männer auf ein Netzwerk an Kontaktpersonen mit einschlägigen Erfahrungen zurückgreifen. Insbesondere bei Erstberufungen wären Informationsdefizite zu konstatieren. Während Männer in diesem Fall eher zu unrealistischen überhöhten Forderungen neigen, würden Frauen nur das fordern, was sie mit Sicherheit zu erreichen glauben. Oft gelte ihr besonderes Interesse der personellen Ausstattung. Außerdem würden sie familiär bedingt mehr Wert als Männer auf ein flexibles Arbeitsregime legen. Unterstützung durch die Hochschule in Form von Dual Career Service und Kinderbetreuungsangeboten würden von ihnen häufiger angesprochen. Um in diesen Punkten gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen, würden Abstriche bei den Leistungsbezügen in Kauf genommen. Status, der oft mit der Besoldungsgruppe und dem Einkommen assoziiert wird, spiele bei Frauen generell eine geringere Rolle.

Die Frage, ob Frauen sich in den Verhandlungen anders verhalten als Männer, lässt sich an Hand der Gespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten nicht eindeutig beantworten. Es wurde betont, dass es sich insbesondere bei Frauen um eine sehr heterogene Personengruppe handelt, so dass Verallgemeinerungen kaum möglich seien. Berücksichtigt werden müsse, dass sie sich in der Regel in einer anderen Verhandlungssituation befänden als ihre Kollegen, da es sich bei den Verhandlungsführenden von Seiten der Hochschule fast ausschließlich um Männer handle. Mehrfach angesprochen wurde ein geringeres Selbstvertrauen von Frauen in Verhandlungssituationen. Sie würden dazu neigen, die eigenen Leistungen zu unterschätzen und im Zweifel relevante Aspekte ihrer bisherigen Laufbahn (etwa ehrenamtliches Engagement) nicht angeben. Männer würden sich geschickter präsentieren und hätten so eine bessere Verhandlungsbasis gegenüber der Hochschulleitung. Die Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten lassen allerdings auf Veränderungen im Zeitverlauf schließen. Offensichtlich gelingt es Frauen zunehmend, ihre Verhandlungsposition zu verbessern. Nicht zuletzt auf Grund der Teilnahme an verschiedenen Mentoring- und Coaching-Programmen hätten sie gelernt, Forderungen zu stellen und durchzusetzen. Während Frauen in Berufungsverhandlungen inzwischen ähnlich erfolgreich agieren wie Männer, wären sie in punkto Bleibeverhandlungen nach wie vor zurückhaltender. Grund dafür seien erstens moralische Bedenken. Sie sähen sich als privilegiert an und fühlten sich dem Allgemeinwohl verpflichtet. Stetig höhere finanzielle Ansprüche wären mit dieser moralischen Leitlinie nicht vereinbar. Zweitens wollten sie nicht den Eindruck der Unzufriedenheit mit der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen an der Hochschule vermitteln. Drittens wären sie durch familiäre Rücksichtnahme standortgebundener als Männer. Die Folge wäre Verzicht auf Bleibeverhandlungen, obwohl diese die Chance böten, das Einkommen und die Ausstattung zu verbessern. Männer würden Bewerbungen an anderen Hochschulen dagegen strategisch nutzen, um Bleibeverhandlungen zu führen.

Neben der längerfristigen Forderung einer Erhöhung des Frauenanteils in den traditionell männlich dominierten Fächern haben die Gleichstellungsbeauftragten eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, die mit einer kurz- und mittelfristigen Perspektive realisierbar wären. Sie lassen sich in Kurzform wie folgt beschreiben:

- Verbesserung des Informationsstandes über die Gewährung von Leistungsbezügen,
- Erhöhung der Transparenz der Berufungs- und Bleibeverhandlungen,

- Einbeziehung gleichstellungspolitischer Expertise bei der Gestaltung von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,
- Überarbeitung der Vergabekriterien,
- Schaffung einer Balance zwischen den Fachbereichen,
- gezielte Vorbereitung von Frauen auf Berufungsverhandlungen sowie
- wissenschaftliche Fundierung und Begleitforschung.

Der Informationsstand sollte durch die zentrale Bereitstellung von geschlechterdifferenzierten Daten über die Vergabe von Leistungsbezügen auf Hochschul- und Fachbereichsebene verbessert werden. Selbst an Hochschulen, die sich im Senat oder im Stiftungsrat über die Ergebnisse von Berufungsverhandlungen austauschen, spielten gleichstellungspolitische Aspekte bisher nur eine untergeordnete Rolle. Für wünschenswert wird eine regelmäßige jährliche Erhebung der Leistungsbezüge differenziert nach Fächern, Besoldungsgruppen und Geschlecht gehalten. Das an einigen Hochschulen bereits praktizierte Berufungsmonitoring könnte entsprechend erweitert werden. Hauptadressaten wären Hochschulleitung, Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, an der Hochschule tätige Professorinnen und Professoren sowie Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren. Die Befunde sollten hochschulöffentlich diskutiert werden. Ziel müsse es sein, die Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zu überführen.

Im Vorfeld der Berufungsverhandlungen sollten den Verhandlungspartnerinnen und -partnern Informationen über den formalen Ablauf der Verhandlungen, die dafür geltenden Verordnungen und Richtlinien sowie die Leistungskriterien zur Verfügung gestellt werden. Das beträfe zu einem späteren Zeitpunkt auch die Vergabe von Leistungsbezügen im Rahmen von Bleibeverhandlungen und für besondere Leistungen. Es müsse bekannt gemacht werden, wer die Verhandlungsführenden von Seiten der Hochschulleitung sind und welche Rolle die Fakultäten/Fachbereiche oder Institutsleitung in den Verhandlungen spielen.

Vorgeschlagen wird eine stärkere Standardisierung unter Wahrung der erforderlichen Flexibilität, und zwar sowohl in Bezug auf den Verhandlungsablauf als auch hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge. Bisher seien weder gleichstellungspolitisches Engagement noch Genderforschung Bestandteil des Leistungskatalogs. Hier wären Ergänzungen erforderlich.

Es wird für wünschenswert gehalten, die Kommunikation von Leitungen und Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern, gemeinsame Strategien zum Abbau von Gender Pay Gap zu entwickeln und das Zusammenwirken bei der Vorbereitung von Berufungsverhandlungen auszubauen. Ebenso wie den Personalabteilungen sollte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Auffassung der AmtsinhaberInnen vertraulich Zugang zu personenbezogenen Angaben über die Leistungsbezüge gewährt werden. Für wichtig wird die Möglichkeit gehalten, in Gremien und Kommissionen mitzuwirken, die sich konzeptionell mit der Gestaltung von Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen beschäftigen.

Wenn von Seiten der berufenen Professorin der Wunsch besteht, sollte die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der Berufungsverhandlung zulässig sein. Dafür sollte es weder eines speziellen Antrags noch der Zustimmung der Hochschulleitung bedürfen. Vielmehr müssten die Hochschulleitung im Vorfeld der Verhandlung selbst auf diese Möglichkeit hinweisen.

Für die eigene Arbeit wird geschlussfolgert, dass solche Fördermaßnahmen wie Mentoring und Coaching verstärkt zu nutzen sind, um Frauen möglichst praxisnah auf Berufungsverhandlungen vorzubereiten und zu motivieren, Bleibeverhandlungen zu führen und Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen. Dabei könnte es hilfreich sein, kürzlich berufene Professorinnen als Gesprächspartnerinnen zu vermitteln.

Das Engagement des MWK für die Thematik wird durchgängig begrüßt. Die beiden Untersuchungen hätten maßgeblich dazu beigetragen, dass dem Thema Gender Pay Gap seitens der Hochschulleitungen stärkere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Angesichts der anfänglich bestehenden methodischen Vorbehalte hätte sich die Vergabe des Auftrags an ein Forschungsinstitut als richtige Entscheidung erwiesen. Für ausbaufähig werden die hochschulöffentliche Kommunikation der Befunde und deren Nutzung durch die Hochschulleitung gehalten. Nur drei der sechs Gleichstellungsbeauftragten haben auf entsprechende Aktivitäten an ihrer Hochschule hingewiesen. Abgeschlossene oder geplante Studien zum Gender Pay Gap in Eigenverantwortung der Hochschulen stellen

bisher noch die Ausnahme dar. Für die Zukunft wird angeregt, derartige Untersuchungen nicht auf die Gruppe der Professorinnen und Professoren zu beschränken, sondern auch andere Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals einzubeziehen. Außerdem wären eine vertiefende Analyse nach Fachbereichen und die Berücksichtigung des Einflusses von Sonderfällen (wie z.B. Humboldt-Professuren) sinnvoll. Das MWK wird gebeten, die Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in entsprechende Vorhaben einzubinden.

9. Stellungnahmen der Hochschulleitungen zum Gender Pay Gap

Ein Teil des Forschungsvorhabens bestand darin, die Meinungen und Einschätzungen zum Thema Gender Pay Gap der Hochschulleitungen der staatlichen Hochschulen Niedersachsens zu ermitteln. Erkenntnisse wurden auf zwei Wegen gewonnen. **Erstens** wurde allen Hochschulleitungen im Nachgang zur Präsentation der landesweiten statistischen Befunde während des Workshops im Mai 2018 und zur Übersendung der Einzelauswertung für die Hochschule im Juli 2018 die Möglichkeit zur schriftlichen Rückäußerung geboten. Den Hochschulleitungen wurde als inhaltliche Orientierung ein Fragenkatalog mit folgenden zehn Fragen übermittelt:

- Gibt es allgemeine Orientierungsgrößen oder Richtlinien für die Vergabe von Leistungsbezü- gen (diff. nach § 3 und 4)?
- Werden die Bemessungsgrundlagen für Leistungsbezüge fallabhängig und personenbezogen im Vorfeld der Berufungsverhandlungen konkretisiert?
- Welche inhaltliche Gruppierung wird bei den besonderen Leistungen (§4) vorgenommen und wie werden diese definiert und quantifiziert? Gibt es eine Rangfolge oder eine abgestufte Wertigkeit der verschiedenen Leistungen?
- In welchen Gremien werden entsprechende Festlegungen beraten und beschlossen? Wem kommt die Entscheidungskompetenz im Einzelfall zu?
- Sind der Ablauf von Berufungsverhandlung und das Vergabeverfahren formalisiert?
- Wurden das Vergabeverfahren sowie die Höhe und die Struktur der Leistungsbezüge auf der Ebene der Hochschulleitung thematisiert? Welche Rolle spielten Gleichstellungsaspekte da- bei?
- Findet eine Dokumentation der Vergabepaxis statt? Werden die Daten geschlechtsspezifisch erfasst und ausgewertet?
- Welche Gründe könnten aus Sicht der Hochschulleitung ausschlaggebend sein, dass der fest- gestellte Gender Pay Gap an der Hochschule im Landesvergleich über-bzw. unterdurchschnitt- lich ausfällt?
- Sind bezogen auf die aktuelle Situation Tendenzen zu einer Angleichung der Leistungsbezüge von Frauen und Männern im Zeitverlauf erkennbar?
- Welche Möglichkeiten werden gesehen, um dem Gender Pay Gap wirkungsvoll zu begegnen? Welche Maßnahmen wurden bereits eingeleitet oder sind geplant?

Außerdem wurden die Hochschulleitungen gebeten, auf themenrelevante Unterlagen hinzuweisen bzw. diese wenn möglich zur Verfügung zu stellen. Zehn Hochschulen machten von der Möglichkeit auf Rückäußerung Gebrauch – fünf Universitäten, eine Universitätsmedizin, zwei Kunsthochschu- len und zwei Fachhochschulen. Eine weitere Hochschule bestätigte per Mail die HoF-Befunde an Hand eigener Berechnungen. Die relativ geringe Beteiligung von Fachhochschulen könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Gender Pay Gap bei ihnen im Vergleich zu Universitäten deutlich kleiner ausfällt und an den meisten Fachhochschulen im unteren einstelligen Bereich liegt.

Informationen, Einschätzungen und Vorschläge wurden **zweitens** über leitfadengestützte Inter- views mit den Leitungen der sechs Hochschulen gewonnen, die sich dazu bereit erklärt hatten, an einer vertiefenden Untersuchung zum Gender Pay Gap teilzunehmen. Es handelt sich um die Uni- versität Göttingen, die Universität Hannover, die Universität Osnabrück, die Universität Vechta, die Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel und die Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen. Von zwei dieser Hochschulen lag zusätzlich die erbetene schriftliche Rückäußerung vor.

Die Interviews fanden im Zeitraum September/Oktober 2018 statt. Die Angaben zu den Inter- viewpartnerinnen und -partnern können der Anlage II entnommen werden. Die Gespräche dau- eren eine bis anderthalb Stunden.

Den Hochschulleitungen wurde vorab ein Interviewleitfaden übersandt. Er war unter Einbindung der Expertise der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der sechs Hochschulen erstellt worden. Der Fokus lag zum einen auf formalen Vorgaben, Entscheidungskompetenzen und Verfahrensabläufen im Zusammenhang mit Berufungs- und Bleibeverhandlungen und der Vergabe von Leistungsbezügen. Zum anderen interessierte das Meinungsbild zum Gender Pay Gap. Das betraf sowohl die Einschätzung der aktuellen Situation an der Hochschule als auch mögliche Gründe für die festgestellten Unterschiede zwischen den Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren sowie bereits eingeleitete bzw. geplante Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gap. Die zugehörigen Fragen lauteten wie folgt:

- Wie wurden die Ergebnisse der Gender Pay Gap-Erstausswertung des MWK an der Hochschule aufgenommen und kommuniziert? Gab es Diskussionen und Meinungsäußerungen (z.B. im Senat, in der Senatskommission für Gleichstellung, im Präsidium)?
- Wie fällt die Resonanz in Bezug auf die laufende Gender Pay Gap-Auswertung aus? Hatten die Hochschulen (oder die LHK) die Möglichkeit zur Mitwirkung an der Entwicklung des Erhebungsrahmens?
- Was hat die Hochschule bewogen, sich zur Teilnahme an der vertiefenden statistischen Gender Pay Gap-Analyse und der qualitativen Untersuchung bereitzuerklären?
- Welche Erwartungen werden mit der Studie verknüpft?
- Wurde der Gender Pay Gap an der Hochschule unabhängig von den genannten landesweiten Untersuchungen thematisiert? (Wo? In welcher Form?)
- Wurden entsprechende Untersuchungen durchgeführt bzw. sind sie geplant? Welche Methodik kommt zur Anwendung, welcher Untersuchungszeitraum ist vorgesehen und wer ist für die Analyse zuständig?

Die InterviewpartnerInnen hatten sich gründlich vorbereitet und waren in allen Punkten aussagefähig. Wie erbeten wurden einschlägige Unterlagen als Ausdruck, per Mail oder durch Verweis auf den entsprechenden Link bereitgestellt.⁴³

Die VertreterInnen der Hochschulleitungen zeichneten im Grundsatz ein positives Bild vom erreichten Gleichstellungsniveau an niedersächsischen Hochschulen im Allgemeinen und an ihrer Hochschule im Speziellen. In Bezug auf Gleichstellungsförderung und Diversity Management würde der Wissenschaftsbereich im gesamtgesellschaftlichen Vergleich gut abschneiden. Das gelte auch im Hinblick auf die Genderkompetenz und -sensibilität der Führungskräfte.

Gleichstellungsförderung wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die in unterschiedlicher Weise auf der Leitungsebene verankert ist. Beispielweise gibt es an der Universität Göttingen eine Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit. Ihr untersteht eine Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. An der Ostfalia zählt Diversity Management zum Aufgabenbereich einer Stabsstelle beim Vizepräsidenten Personal & Finanzen.

Für die gestiegene Akzeptanz des Nutzens gleichstellungspolitischer Fortschritte für die gesamte Hochschule spricht, dass Erfolge in der Gleichstellungsarbeit zunehmend in der Außendarstellung der Hochschulen Berücksichtigung finden. Ein guter Ruf der Hochschule in Sachen Gleichstellungsförderung und Vereinbarkeit verbessere die Aussichten, hochqualifizierte und leistungsstarke Frauen für die Besetzung von Professuren zu rekrutieren.

Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen profitiert davon, dass in Niedersachsen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich tätig sind. Obwohl derartige Regelungen im Bundesmaßstab die Ausnahme darstellen, kam in den Interviews eine breite Zustimmung für eine stabile personelle Absicherung der Gleichstellungsarbeit zum Ausdruck. Neuerungen zeichnen sich im Hinblick auf das Verhältnis von klassischer Frauenförderung, Diversity Management und Familienservice/Vereinbarkeit ab. Hier finden sich sowohl Modelle der Kooperation dreier selbständiger Stränge als auch Integrationsmodelle unter einem gemeinsamen Dach. Neu hinzugekommen ist

⁴³ vgl. Anlage IV: Übersicht zu den im Rahmen der Interviews von den Hochschulleitungen zur Verfügung gestellten Unterlagen

queere Gleichstellungsarbeit, d.h. die Berücksichtigung der Interessen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LSBTG).

Als unbefriedigend wird der an den meisten Hochschulen relativ geringe Frauenanteil in Führungspositionen angesehen. Kritische Äußerungen dazu kommen nicht nur von den Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch von den Hochschulleitungen selbst.

Alle Hochschulen verfügen über eine oder mehrere Richtlinien zur Durchführung von Berufungsverhandlungen und für die Vergabe von Leistungsbezügen. Informationen zum formalen Ablauf, zu den Vergabekriterien und zur Bemessung der Leistungsbezüge können Kapitel 7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen entnommen werden.

Die Antworten auf die Fragen nach einer Thematisierung der Leistungsbezügevergabe unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten auf Leitungsebene und der geschlechterdifferenzierten Dokumentation der Vergabepaxis lassen auf Handlungsbedarf schließen. Zwar werden Höhe und Struktur der Leistungsbezüge regelmäßig in Leitungsgremien besprochen, doch wird der Genderperspektive dabei eine eher nachrangige Bedeutung beigemessen. Stärkere Beachtung finden Fächerkulturen und Gewinnungsabsichten. Die Ergebnisse der Verhandlungen werden personenbezogen protokolliert, so dass die Daten geschlechtsspezifisch verfügbar sind. Eine systematische, nach Männern und Frauen differenzierte Auswertung der Vergabepaxis stellt allerdings die Ausnahme dar. Angegeben wurde, dass derartige Auswertungen möglich wären, aber nicht routinemäßig vorgenommen würden, sondern ggf. anlassbezogen.

Drei Hochschulen haben Informationen zu eigene Untersuchungen zum Gender Pay Gap zur Verfügung gestellt:

- Die 2016 von der **Universität Hannover** für die seit 2006 berufenen Professorinnen und Professoren vorgenommene Analyse stützt sich auf die Anzahl der Leistungsstufen in Verbindung mit Geschlecht, Besoldungsgruppe, Fakultät und Alter zum Zeitpunkt der Verhandlung. (LUH/Präsidialstab Hochschulplanung und Controlling: 2016) Zusätzlich wurde berücksichtigt, ob die Professorin oder der Professor vorher eine Juniorprofessur an der Universität Hannover inne hatte. Zur Anwendung kam eine multivariate Regressionsanalyse. Der Berechnung lag ein dreistufiges Regressionsmodell zu Grunde. Ermittelt wurde, dass Professorinnen durchschnittlich eine geringere Anzahl von Leistungsstufen erhalten als Männer. Sobald man jedoch die Zugehörigkeit zur Fakultät kontrollierte, hatte das Geschlecht keinen signifikanten Effekt mehr. Neben der Fakultät waren Alter und Besoldungsgruppe mitentscheidend für die Höhe der Leistungsbezüge. Empfohlen wurde, weitere Variablen in das Modell aufzunehmen, die direkten Bezug zu Leistungen in Forschung und Lehre besitzen. Aus dem 2016 vorgelegten Bericht zum Gleichstellungsplan geht hervor, dass die Leistungsbezüge der Berufungen seit 2015 „regelmäßig auf einen Gender Pay Gap geprüft, Unterschiede nach den Gründen analysiert und öffentlich gemacht werden“ sollen. (LUH/Hochschulbüro für Chancenvielfalt 2016)

- Die 2018 von der **Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel** durchgeführte Analyse (Stichtag 1.12.2016) (Ostfalia 2018) weist eine ähnliche Grundstruktur auf wie die von HoF. Einbezogen wurden Geschlecht, Besoldungsgruppe, Art der Leistungsbezüge (einschl. befristet/unbefristet, ruhegehaltstfähig/nicht ruhegehaltstfähig) und Fach. Zusätzlich wurde die Dauer der Zugehörigkeit an der Hochschule erfasst. Der Gender Pay Gap war in der Gruppe der Professorinnen und Professoren mit einer zwei- bis fünfjährigen Dienstzeit am höchsten. Ausschlaggebend waren die Leistungsbezüge aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Als allgemeine Ursachen des Gender Pay Gap wurden die Bewerbungslage, die Marktsituation, die Anzahl und Qualifikation der MitbewerberInnen, der Verhandlungsspielraum und das Fachgebiet angenommen. Als mögliche personenbezogene Ursachen wurden Verhandlungstaktik/-geschick, Netzwerk zu anderen ProfessorInnen, Qualifikation vor dem Ruf (z.B. Führungsposition) und die Qualifikation als ProfessorIn oder Lehrbeauftragte/r genannt.

- In Auseinandersetzung mit den vom MWK vorgelegten Befunden zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen hat die **Universität Lüneburg** vorgeschlagen, bei eigenen Untersuchungen zusätzlich das Dienstalder bei der Berufung und seit der Berufung sowie die Anzahl der Verhandlungen zu berücksichtigen. (Wolters, Ulrike 2017)

Nachfolgend werden die aus den schriftlichen Rückäußerungen der Hochschulen und den Interviews mit den Hochschulleitungen hervorgehenden Aussagen zu den vermuteten Gründen für den festgestellten Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen, zu Lösungsansätzen und Anregungen für weiterführende Untersuchungen zusammengefasst dargestellt. Insgesamt wurden die Angaben von 14 Hochschulen (7 Universitäten, 1 Universitätsmedizin, 4 Fachhochschulen, 2 Kunsthochschulen) berücksichtigt. Die nachfolgenden Aussagen geben primär das Meinungsbild der Universitäten wieder, da diese besonders umfangreich Stellung genommen haben. Fachhochschulen und Kunsthochschulen äußern sich im Wesentlichen jedoch ähnlich, wenn auch verknüpft angesichts des geringeren Handlungsdrucks.

Gründe für ein Gender Pay Gap aus Sicht der Hochschulleitungen

Aus den schriftlichen Rückäußerungen der Hochschulen und den Interviews mit den Hochschulleitungen lassen sich mehrere Erklärungsansätze für den Gender Pay Gap herausfiltern. Am häufigsten genannt wurde die unterschiedliche fachliche Struktur der Professorinnen und Professoren. Das betrifft gleichermaßen Universitäten und Fachhochschulen. Frauen seien in den MINT-Fächern stark unterrepräsentiert. Da in diesen Fächern höhere bzw. überdurchschnittliche Leistungsbezüge gewährt würden, käme es zu einem Gender Pay Gap in diesem Bereich, der sich in den fachübergreifenden Befunden für die Hochschule niederschlagen würde. Verstärkt würde dieser Effekt dadurch, dass sich die aktuellen Berufungen nicht gleichmäßig auf die Fächer verteilen. Der Schwerpunkt läge im Bereich der Natur- und Lebenswissenschaften, in denen relativ hohe Leistungsbezüge der Regelfall wären. Es gäbe nicht genügend Bewerberinnen in diesen Fächern, so dass vor allem Männer von den überdurchschnittlichen Leistungsbezügen profitieren würden. Dadurch könne es zu einer Erhöhung des Gender Pay Gap kommen.

Die Gewährung überdurchschnittlicher Leistungsbezüge in bestimmten Fächern wäre notwendig, um gegenüber dem hochschulexternen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein. Auch der Wettbewerb zwischen den Hochschulen schlage sich in der Höhe der Leistungsbezüge nieder. In einigen Bundesländern wie Bayern und Baden-Württemberg fielen die Bezüge der Professorinnen und Professoren generell höher aus. Angesichts des vom MWK vorgegebenen Vergaberahmens wären Abstriche bei den Leistungsbezügen in anderen Fächern vorprogrammiert. Betroffen wären insbesondere Hochschulen mit ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt.

Hingewiesen wurde auf „historisch gewachsene“ Unterschiede. Das betreffe längerfristig spürbare Auswirkungen des Übergangs von der C- zur W-Besoldung Anfang des Jahrtausends. Man hätte die Leistungsbezüge damals zum Teil zum Ausgleich von Besoldungsunterschieden einsetzen müssen, um C-ProfessorInnen für die Besetzung von W-Professuren zu gewinnen. Diese in der Regel unbefristeten Leistungsbezüge würden nachfolgend in die periodische Besoldungsanpassung einbezogen. Da vor allem Männer davon profitiert hätten, würde das den Gender Pay Gap teilweise erklären.

Speziell in Ausbauphasen würden Leistungsbezüge gezielt eingesetzt, um Leistungsträger zu gewinnen. Oft handele es sich in besonders nachgefragten Fächern nicht um Erstberufungen, so dass höhere Leistungsbezüge gewährt werden müssen. Gerade in diesen Fächern fehle es an berufungsfähigen Frauen bzw. Bewerberinnen.

Der Professorinnenanteil wäre erst im letzten Jahrzehnt spürbar gestiegen, so dass der Altersdurchschnitt von Professorinnen geringer und damit die Dauer der Zugehörigkeit zur Hochschule im Durchschnitt kürzer ausfalle als bei Professoren. Diese Diskrepanz würde sich in der Höhe der Leistungsbezüge niederschlagen.

Frauen seien in Positionen und Aufgabenbereichen wie der Leitung eines Graduiertenkollegs unterrepräsentiert, die bei der Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen in der Regel Berücksichtigung fänden. Sie würden bei der Beantragung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen generell zurückhaltender agieren als Männer. Die von der Leibniz Universität zur Verfügung gestellten Daten zu den im mehrjährigen Abstand erfolgenden Ausschreibungen bestätigen diesen Eindruck: 2013 sind sechs Anträge von Frauen und 27 von Männern eingegangen. Bewilligt wurden drei Anträge von Frauen (50,0 %) und 12 von Männern (44,0 %). An der folgenden Vergaberunde haben sich ausschließlich Männer beteiligt (13 Personen), deren Anträge ohne Ausnahme bewilligt wurden.

Ein weiterer oft genannter Grund für Gender Pay Gap ist, dass Professorinnen seltener als Professoren in Bleibeverhandlungen eintreten würden und ihnen so die Chance entginge, ihre Bezüge zu erhöhen. Die Hochschulleitungen erklären sich diesen Umstand damit, dass Frauen bei der Arbeitsplatzwahl weniger mobil sind. Es wurde die Vermutung geäußert, dass Frauen ihren Arbeitsplatz nicht wechseln möchten, wenn sie mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden sind. Außerdem gäbe es eine größere Anzahl an Stellenausschreibungen in den Fächern, in denen Männer überrepräsentiert seien, so dass Frauen im Hinblick auf die Bewerbungsmöglichkeiten im Nachteil wären.

Berücksichtigt werden müsse, dass das Berufungsalter und der Dauer der Zugehörigkeit zur Hochschule Einfluss auf die Höhe der Besoldung haben. Auf den ersten Blick habe dies nichts mit dem Geschlecht zu tun, jedoch wiesen Frauen bedingt durch Schwangerschaft und Kinderbetreuungszeiten oft ein höheres Berufungsalter auf. Sie würden ihre wissenschaftliche Karriere im Vergleich zu Männern später beginnen bzw. fortsetzen, so dass die Zugehörigkeit zur Hochschule kürzer ausfiele. Damit verbunden wären geringere Einkommenszuwächse zu verzeichnen.

Die Vermutung, dass Frauen schlechter verhandeln würden als Männer, wurde in den Interviews nicht bestätigt. Bis auf eine Ausnahme wurden Unterschiede in der Verhandlungsweise von Männern und Frauen verneint. Vielmehr bestünde ein Unterschied zwischen Personen, die sich im Vorhinein über die Verhandlungsspielräume der Hochschulen informieren und jenen, die sich nicht ausreichend informieren.

Bedeutung wurde darüber hinaus der sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren beigemessen. Ein akademisches Elternhaus würde den Habitus und das Verhalten nachhaltig prägen. Da die Verhandlungsführenden von Seiten der Hochschule in der Regel einem ähnlichen Milieu entstammen, würde zum einen schneller eine Übereinkunft erzielt. Zum anderen würden akademische Elternhäuser einschlägige Erfahrungen, Informationen und Kontakte vermitteln, was sich in einer offensiven Verhandlungsstrategie niederschläge.

Ideen und aktuelle Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gap

Die Hochschulleitungen sehen das hauptsächliche Problem darin, dass es eine unzureichende Anzahl von Bewerberinnen auf Professuren bzw. einen zu geringen Professorinnenanteil in Fächern mit hohen Leistungsbezügen gibt. Deswegen wird eine Erhöhung der Anzahl an Professorinnen insbesondere in den MINT-Fächern angestrebt. Als wirkungsvolle Maßnahme wurde die Teilnahme an dem von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Professorinnenprogramm, das sich derzeit in der dritten Förderphase befindet, hervorgehoben.

Vorgeschlagen wurde die Überprüfung des vom Land vorgegebenen Vergaberahmens. Bei der Berufung von Frauen sollte das MWK Ausnahmen vom Stellenplan sowie eine Aufstockung der Anzahl von W3-Professuren zulassen.

Das Thema Gleichstellung sollte weiterhin als zentrales hochschulpolitisches Handlungsfeld verfolgt und durch Leitlinien und Gleichstellungspläne unterfüttert werden. Eine Möglichkeit dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken wird in der Verbesserung der Datenlage gesehen. Dazu zählt die Etablierung eines genderspezifisches Monitorings, welches die Ergebnisse von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen erfasst und damit aktuelle Aussagen zum Gender Pay Gap ermöglicht. Eine Auswertung dieser Daten nach genderspezifischen Kriterien wird derzeit offensichtlich nur von wenigen Hochschulen vorgenommen. Noch dazu werden die Ergebnisse zumeist intern verwendet und stehen nicht hochschulöffentlich zur Verfügung.

In Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie bei der Vergabe von Leistungsbezügen besteht nach Einschätzung der meisten Hochschulleitungen kein Handlungsbedarf. Verwiesen wurde auf entsprechende Richtlinien und standardisierte Verfahren mit transparenten Kriterien, durch die Gleichbehandlung gewährleistet werde. Bei Erstrufen wäre im Durchschnitt aktuell kein Unterschied in den vereinbarten Leistungsbezügen erkennbar. Anders sähe es allerdings bei den Bleibeverhandlungen aus. Ausschlaggebend wäre die Fachgruppenzugehörigkeit.

Als hilfreich werden Coaching-Angebote erachtet, die darauf zielen, Frauen in die Lage zu versetzen, den Verhandlungsrahmen zu erkennen und auszuschöpfen. Außerdem könnten Frauen durch

aktive Ansprache durch die Leitung und Bereitstellung der Unterlagen motiviert werden, Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen.

Einige Vorschläge richten sich an die staatliche Seite. Das betrifft den Ausbau der Autonomie der Hochschulen im Hinblick auf Anzahl und Besoldungsgruppe der Professuren. Thematisiert wurde auch das für Leistungsbezüge zur Verfügung stehende Budget. Durch die vorgeschriebene Deckelung sähen sich die Hochschulen zu einer Ungleichbehandlung bei der Vergabe der Leistungsbezüge im Vergleich der Fächer genötigt.

Einschätzung vorliegender Untersuchungen zum Gender Pay Gap und Anregungen zur Weiterentwicklung

Den Interviews mit den Hochschulleitungen ist zu entnehmen, dass angeregt durch die 2016 vorgelegte Erstauswertung des MWK das Thema Gender Pay Gap auf die Tagesordnung entscheidungskompetenter Gremien gesetzt wurde. Die hochschul- und gleichstellungspolitische Relevanz der Thematik wird inzwischen allgemein anerkannt. Der Tatsache, dass es einen Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen zu Ungunsten von Professorinnen gibt, wird nicht mehr ernsthaft in Frage gestellt.

Vorbehalte wurden im Einzelfall gegenüber der Methodik der Gender Pay Gap-Erstauswertung und dem entsprechend an der Aussagekraft der damaligen Befunde geäußert. Aus diesem Grunde wäre man vorsichtig mit den Ergebnissen umgegangen und hätte sie nur eingeschränkt kommuniziert.

Die laufende Untersuchung durch HoF auf Basis einer anderen methodischen Vorgehensweise unter Einbindung der Hochschulen wird begrüßt. Die ermittelten Daten zum Gender Pay Gap inhaltlich zu untersetzen, stellt eine wichtige Motivation der sechs ausgewählten Hochschulen dar, sich zur Teilnahme an der Zusatzerhebung bereit zu erklären.

Kritisch angemerkt wurde, dass es aufgrund der teilweise viel höheren Anzahl an Männern in manchen Fächern im Vergleich zur Gruppe der Frauen sowie der unterschiedlichen Altersstruktur bei der Verwendung von Mittelwerten zu Verzerrungseffekten bei der Berechnung des Gender Pay Gaps kommen kann. Bei vertiefenden Analysen nach Besoldungsgruppen, Fächergruppen und Altersgruppen bestünde die Gefahr, dass die Fallzahl zu klein ist, um verlässliche Aussagen zu treffen.

Einige Hochschulen haben in Reaktion auf die landesweiten Analysen bereits eigene hochschulspezifische Untersuchungen vorgenommen und planen, diese zu wiederholen oder wollen nach Vorlage der HoF-Studie erstmals entsprechende Untersuchungen durchführen.

Generell wird eine verstärkte Beachtung des fachlichen Einflusses auf die Höhe der Leistungsbezüge und den Gender Pay Gap für erforderlich gehalten. Die besondere Aufmerksamkeit sollte den in den letzten zehn Jahren erfolgten Berufungen gelten. Die Konzentration auf die aktuelle Situation würde es erleichtern, zielführende Handlungsoptionen abzuleiten.

Es gibt eine Reihe von Anregungen, welche zusätzlichen statistisch abbildbaren Aspekte Aufschluss über die Ursachen des Gender Pay Gaps erwarten lassen. Dazu zählen altersbezogene Angaben, die es ermöglichen würden, Aussagen zu treffen, ob sich eine Benachteiligung von Frauen im Berufsverlauf und an der betreffenden Hochschule abbaut, fortschreibt oder ausprägt:

- Alter zum Zeitpunkt der Berufung,
- Dienstalter bei der Berufung,
- Dienstalter seit der Berufung,
- Dauer der Zugehörigkeit zur Hochschule.

Durch die Ermittlung der Höhe der Leistungsbezüge im Zusammenhang mit der Anzahl der Verhandlungsanlässe (Berufungs- und Bleibeverhandlungen) könnte festgestellt werden, ob Frauen und Männer gleichermaßen von den Verhandlungen profitieren oder ob sich eine Ungleichheit abzeichnet. Empfohlen wird, Variablen zu berücksichtigen, die einen direkten Bezug zu den Leistungen in Forschung und Lehre aufweisen, wie z.B. Drittmittelvolumen und Anzahl der betreuten Promotionen. Von Interesse wären außerdem Angaben zur Qualifikation (z.B. Habilitation), zu den Qualifizierungswegen (z.B. Juniorprofessur) und zum beruflichen Werdegang (z.B. Praxiserfahrung, leitende Tätigkeiten) der Professorinnen und Professoren.

10. Leistungsbezüge und Gender Pay Gap aus Sicht von Professorinnen und Professoren

10.1. Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner

Die sechs Hochschulen, die sich bereit erklärt hatten, Daten für die GPG-Zusatzerhebung zur Verfügung zu stellen und an der qualitativen Untersuchung teilzunehmen, wurden gebeten, zehn an ihrer Einrichtung tätige Professorinnen und Professoren als Ansprechpartner für ein berufsbiografisches Interview zu benennen. Das Untersuchungskonzept sah vor, insgesamt 24 Interviews zu führen, so dass je Hochschule vier der gemeldeten Professorinnen und Professoren einzubeziehen waren. Bei der Auswahl sollten folgende Kriterien Berücksichtigung finden:

- Geschlecht: Männer und Frauen,
- Berufszeitraum: Ernennung im Zeitraum 1.12.2006 und 30.11.2016, darunter vor bzw. nach dem 1.12.2011,
- Alter: aktuell über bzw. unter 50 Jahre,
- Fächerspektrum: Sozial- und Geisteswissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften/Informatik,
- Besoldungsgruppe: W2 und W3 (bei Universitäten),
- Anlass des Leistungsbezugs nach NHLeistBVO: § 3 differenziert nach Berufungsverhandlung und Bleibeverhandlung, § 4 besondere Leistungen.

Es gingen insgesamt 56 Vorschläge ein (einschließlich erbetene Nachmeldungen wegen erfolgter Absagen), aus denen eine Auswahl getroffen werden konnte. In Vorbereitung wurde ein Interviewleitfaden als Orientierung für den internen Gebrauch erarbeitet. Den Gesprächspartnerinnen und -partnern wurde vorab jedoch lediglich eine Liste interessierender Fragen übersandt, um das Interview möglichst offen gestalten zu können und in Erfahrung zu bringen, welche Themen im Kontext von Gender Pay Gap für besonders relevant gehalten werden. Die Interviews fanden mit einer Ausnahme vor Ort statt. In einem Fall musste auf Grund von Erkrankung und Terminproblemen auf ein Telefoninterview zurückgegriffen werden. Die Interviews dauerten ca. eine bis anderthalb Stunden. Sie wurden mit Genehmigung der InterviewpartnerInnen und unter Zusicherung anonymisierter Verwendung und zeitnaher Löschung mitgeschnitten und später transkribiert.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde auf Geschlechterparität geachtet (12 Frauen, 12 Männer). Auf Grund der höheren Brisanz der Gender-Pay-Gap-Thematik an Universitäten galt dieser Hochschulart die besondere Aufmerksamkeit. Es wurden 16 Professorinnen und Professoren an Universitäten interviewt und acht an Fachhochschulen. Die Besoldungsgruppen W2 und W3 sind gleichgewichtig vertreten (Uni 4 W2, 12 W3/FH 8 W2).

Im Hinblick auf die fachliche Struktur lag der Schwerpunkt auf der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (8), gefolgt von Mathematik, Naturwissenschaften (7), Sprach- und Kulturwissenschaften (4) und Ingenieurwissenschaften (3). Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaften waren mit je einer Professur vertreten.

10.2. Soziodemografischer und berufsbiografischer Hintergrund

Weniger als die Hälfte der Professorinnen und Professoren (11) stammt aus einem akademischen Elternhaus, wobei zumeist beide Elternteile über einen Hochschulabschluss verfügten. Es überwiegen ProfessorInnen, bei denen weder Vater noch Mutter ein Hochschulstudium absolviert hat (8 Männer, 5 Frauen). ProfessorInnen an Universitäten sind in dieser Gruppe überproportional vertreten. Ein nichtakademisches Elternhaus geben fast zwei Drittel (62,0 %) der interviewten Profes-

sorInnen an Universitäten an, aber nur gut ein Drittel (37,0 %) der InterviewpartnerInnen an Fachhochschulen. Eine Konzentration auf bestimmte Fächergruppen, wie Ingenieurwissenschaften, konnte dabei nicht festgestellt werden.

Zum Stichtag 1.12.2016 waren drei Viertel der Interviewten (18) unter 50 Jahre und ein Viertel (6) über 50 Jahre alt.

Die überwiegende Mehrheit der Professorinnen und Professoren war verheiratet (15) oder in fester Partnerschaft (7).

Drei Viertel der InterviewpartnerInnen haben Kind(er): sechs ProfessorInnen ein Kind, neun ProfessorInnen zwei Kinder und drei ProfessorInnen drei Kinder. Mehrheitlich waren die Kinder zum Zeitpunkt der Berufung auf eine Lebenszeit-Professur an der derzeitigen Hochschule bereits geboren. Die sechs ProfessorInnen, die bisher kein Kind haben, waren ausschließlich an Universitäten tätig und zum Zeitpunkt des Interviews über 40 Jahre alt. In fünf Fällen handelt es sich um Frauen.

Für 20 der 24 interviewten Professorinnen und Professoren fand die Erstberufung an der aktuellen Hochschule statt. Zwei waren vor der Berufung auf eine Lebenszeit-Professur bereits auf einer Juniorprofessur an dieser Hochschule tätig. Ebenfalls zwei wurden an der derzeitigen Hochschule von einer W2- auf eine W3-Professur berufen. Frauen und Männer waren in beiden Fällen gleichgewichtig vertreten. Bezogen auf den Zeitpunkt der Erstberufung auf eine W2- oder W3-Professur an der derzeitigen Hochschule ergibt sich folgende Aufteilung

- sieben Berufungen 2000 bis 2010 (3 Frauen, 4 Männer),
- acht Berufungen 2011 bis 2014 (5 Frauen, 3 Männer) und
- neun Berufungen 2015 bis 2018 (4 Frauen, 5 Männer)

Der Anteil der Berufungen im Zeitraum 2015 bis 2018 lag bei ProfessorInnen an Fachhochschulen (63,0 %) höher als an Universitäten (25,0 %).

Bis auf zwei Ausnahmen – je eine an einer Universität bzw. Fachhochschule – waren die InterviewpartnerInnen promoviert. Die beiden nicht promovierten ProfessorInnen waren im künstlerischen Bereich tätig, wo spezielle Berufungsvoraussetzungen üblich sind.

Von den 16 UniversitätsprofessorInnen verfügen sieben über die Habilitation (2 Frauen, 5 Männer), fünf haben sich über eine Juniorprofessur qualifiziert (2 Frauen, 3 Männer). Die Kombination Habilitation/Juniorprofessur bzw. Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleitung war jeweils einmal vertreten (2 Männer). Die restlichen fünf ProfessorInnen hatten vor ihrer Erstberufung eine Post-doc-Stelle, eine Gastdozentur oder eine Vertretungsprofessur inne (4 Frauen, 1 Mann). Mehrheitlich war der berufliche Werdegang vor der Berufung im wissenschaftlichen Bereich (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) angesiedelt. Lediglich in den Ingenieurwissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften wurden ExpertInnen aus der Praxis berufen. Bei Berufungen auf Professuren mit pädagogischem Schwerpunkt spielte leitende Tätigkeiten oder Lehrertätigkeit im schulischen Bereich eine Rolle.

Die interviewten Fachhochschul-ProfessorInnen verfügten durchgängig über mehrjährige berufliche Praxis. Die Dauer weist eine erhebliche Schwankungsbreite auf: zwischen 3 und 16 Jahren. Männer waren im Durchschnitt länger in der Privatwirtschaft tätig als Frauen.

Die Mehrheit der interviewten ProfessorInnen an Universitäten gab an, im Vergleich zur vorherigen beruflichen Tätigkeit an der derzeitigen Hochschule deutlich mehr zu verdienen. Ausnahmen waren zum einen darin begründet, dass es sich nicht um eine Erstberufung handelte. Zum anderen war vorausgegangene Berufstätigkeit in der Privatwirtschaft oder als Selbständiger ausschlaggebend für ein vergleichsweise höheres Einkommen.

An Fachhochschulen wurde häufiger als an Universitäten angegeben, dass der Verdienst vor der Berufung auf die Professur deutlich höher war. Das hängt mit dem höheren Anteil von ProfessorInnen zusammen, die auf langjährige Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs verweisen können. Je länger die Praxisphase in der Wirtschaft dauerte desto deutlich fiel der Einkommensunterschied zu Ungunsten der Fachhochschul-Professur aus.

Über die aktuelle Höhe der monatlichen Leistungsbezüge gaben 15 der 16 InterviewpartnerInnen an Universitäten Auskunft. Am häufigsten wurde die Höhe mit „1.000 Euro und mehr“ angegeben

(4 Frauen, 5 Männer), gefolgt von „500 bis unter 1.000 Euro“ (2 Frauen, 3 Männer). Leistungsbezüge in Höhe von „200 bis unter 500 Euro“ wurden einmal genannt (1 Frau). Auch wenn die Gliederung nach Gruppen keine Aussagen zu Durchschnittswerten zulässt, zeichnet sich ab, dass Männer etwas besser gestellt sind als Frauen. Das entspricht dem für 2016 statistisch ermittelten Stand. Die von den Hochschulen gelieferten Daten ergaben durchschnittliche monatliche Leistungsbezüge (nach §§ 3 und 4) in Höhe von 1.565,03 Euro bei Männern und 1.141,94 Euro bei Frauen.⁴⁴

An Fachhochschulen stellt sich die Situation ausgeglichener dar. An erster Stelle stand die Nennung von Leistungsbezüge in Höhe von „200 bis unter 500 Euro“ (2 Frauen, 2 Männer). In drei Fällen ordneten sich die ProfessorInnen in die Gruppe „500 bis unter 1.000 Euro“ ein (2 Frauen, 1 Mann). Ein (kürzlich berufener) Professor gab an, keine Leistungsbezüge zu erhalten. Auch hier weist die statistische Analyse mit Werten von 779,23 Euro bei Männern und 752,56 Euro bei Frauen in eine ähnliche Richtung.⁴⁵

10.3. Teilnahmemotivation und Erwartungen

In der Regel waren die von der Hochschulleitung vorgeschlagenen Professorinnen und Professoren vorab von der Hochschulleitung oder -verwaltung über die Zielstellung der Studie informiert worden und hatten ihre Bereitschaft zur Mitwirkung erklärt. Es gab jedoch auch Hochschulen, die die Meldung ohne vorherige Rückfrage bei den Betroffenen vorgenommen hatten. An einigen Hochschulen war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Kenntnis gesetzt worden. Bis auf wenige Ausnahmen standen die von HoF angefragten Personen – unabhängig davon, ob sie bereits Kenntnis von der Namensnennung hatten oder nicht – für ein Interview zur Verfügung.

Die Professorinnen und Professoren wurden gegen Ende des Interviews gefragt, warum sie sich zur Mitwirkung bereit erklärt hatten, welche Erwartungen sie mit der Studie verknüpfen und ob es Anregungen für zukünftige Untersuchungen gibt.

Die Teilnahmemotivation erwuchs zum einen aus der Bereitschaft, forschende Kolleginnen und Kollegen bei der Untersuchung zu unterstützen. Zum anderen bestand wissenschaftliches und/oder gleichstellungspolitisches Interesse an der Thematik. Zum Teil verfügten die InterviewpartnerInnen über einschlägige Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit oder der Genderforschung.

Von der Studie werden von Professorinnen wie von Professoren in erster Linie wissenschaftlich fundierte, belastbare Befunde zum Gender Pay Gap und zu den Gründen für das Ungleichgewicht der Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren erwartet. Erkennbar wurde der Wunsch, dazu beizutragen, über die Studie die Aufmerksamkeit für den bestehenden Gender Pay Gap zu wecken und Veränderungsprozesse im Hochschulbereich einzuleiten. Die InterviewpartnerInnen sind bereit, dafür auch selber Verantwortung zu übernehmen. Große Bedeutung wird der Transparenz der Vergabe von Leistungsbezügen und einer öffentlichen Debatte zum Gender Pay Gap beigemessen. Die Hochschulleitungen sollten die Ergebnisse der Studie zum Anlass nehmen, Probleme proaktiv anzugehen und eigene Untersuchungen zum Thema Gender Pay Gap zu initiieren.

Für die Fortsetzung der Arbeit wurde eine stärkere Berücksichtigung der Fachspezifik angeregt. Zustimmung fand die Kombination einer soliden statistischen Analyse mit qualitativen Forschungsansätzen. Die geplante Veröffentlichung der Studie und die Diskussion der Ergebnisse auf einer Tagung des MWK unter Mitwirkung der Hochschulen wurden ausdrücklich begrüßt.

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften

„Also zum einen weiß ich natürlich selbst aus der Forschung, es funktioniert ja nur, wenn Leute mitmachen. Und tatsächlich finde ich es natürlich interessant, ich wüsste gerne, wie die Unterschiede sind. Ich fände es spannend zu wissen, wie hoch die durchschnittlichen Berufsleistungsbezüge sind. Und ich würde mir wünschen, dass sich durch das Ergebnis der Studie einige Dinge ändern.“

⁴⁴ vgl. 6.2. Vergleich mit der Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016

⁴⁵ vgl. 6.2. Vergleich mit der Basiserhebung zum Gender Pay Gap 2016

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also zur Mitwirkung hat mich bewogen, also die Motivation, dass sich irgendwas ändert durch solche Beobachtungen. Dass ich natürlich grundsätzlich an dieser Genderperspektive interessiert bin. Und je länger ich mich damit befasse, umso mehr. Und dann, dass diese Untersuchung einmal über das hinaus geht, was so alltäglich diskutiert wird. Es wird ja immer gesagt, bei gleicher Qualifikation sind Frauen doch genauso gestellt und der öffentliche Dienst hat ja nicht so einen großen Gap da drin.“

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Naturwissenschaften

„Ich habe teilgenommen, weil ich mich dazu verpflichtet fühle, an solchen Themen mitzuwirken. Die ganze Hochschulstruktur ist ein Apparat, der verbessert werden muss oder zumindest klarer und deutlicher werden muss. Dafür ist diese Studie doch da oder? Das man in diesem Bereich einfach ein bisschen mehr Transparenz hat und weiß, wo wir dran drehen müssen, wenn es was zu drehen gibt. Dafür fühle ich mich in jeglicher Hinsicht an der Hochschule verantwortlich.“

Universität, W2/W3⁴⁶, männlich, unter 50 Jahre, Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften

„Ich bin ein wenig vorbelastet, wenn es um Gender-Themen geht und bin deswegen wahrscheinlich keine Zufallsauswahl. Die Hochschulleitung wird sich gedacht haben, dann nehmen wir [Name], der ist ja genderaffin und erspart den Forschenden Arbeit, damit sie nicht zehnmal fragen müssen.“

Universität, W3, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften

„Für mich wäre es schon interessant, da ein bisschen mehr Licht ins Dunkel zu bringen. Zahlen zu bekommen, mit denen man hantieren kann und da mal hereinzugucken, das finde ich sehr, sehr interessant, auch im Vergleich nach Fächern und durchs Clustern vergleichbare Disziplinen zusammenzupacken. Ich fände es interessant, mal über den Tellerrand zu schauen und zu sehen, was ein Mediziner beispielsweise bekommt.“

10.4. Vorbereitung auf Berufungsverhandlungen

Die interviewten Professorinnen und Professoren haben sich bis auf wenige Ausnahmen relativ gründlich auf die Berufungsverhandlungen vorbereitet.

An **Universitäten** stand dabei an erster Stelle der Kontakt zum Deutschen Hochschulverband (DHV). Einige der Interviewpartnerinnen und -partner waren zum Verhandlungszeitpunkt bereits Mitglied oder wurden das zeitnah. Zumeist wurde die kostenfreie telefonische Beratung in Anspruch genommen und Informationsmaterial erbeten. Annähernd jede/r Zweite hat DHV-Seminare zu berufsrelevanten Themen besucht. Im Einzelfall fand ein persönliches Coaching statt oder es wurden Unterlagen (z.B. Exposé, Angebot der Hochschule) zur Begutachtung eingereicht. Unterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich nicht feststellen. Die Unterstützung durch den DHV wurde durchgängig als hilfreich empfunden.

Von Bedeutung waren des Weiteren Gespräche mit Freunden und Kolleginnen und Kollegen sowie persönliche Kontakte über Netzwerke. Männer nannten in diesem Zusammenhang häufiger als Frauen Gesprächspartner, die kürzlich selbst Verhandlungen geführt hatten oder berufen worden waren. Frauen suchten dagegen häufiger den Rat ihrer Doktormutter/ihres Doktorvaters.

Bei fast der Hälfte der Interviewten – Frauen wie Männer – bestand zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits eine Verbindung zu der betreffenden Universität. Sie hatten dort promoviert oder habilitiert, als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn oder JuniorprofessorIn gearbeitet, eine Vertretungsprofessur inne gehabt oder Lehraufträge wahrgenommen.

Von den **Fachhochschulprofessorinnen und -professoren** wurde der DHV in geringerem Maße in die Vorbereitung einbezogen. Sie setzten vor allem auf Internetrecherche sowie die Beratung mit KollegInnen und Freunden. Häufig bestand bereits im Vorfeld Kontakt zur Hochschule über Lehraufträge, Honorartätigkeit oder als wissenschaftliche/r Mitarbeiterin und Mitarbeiter. Außerdem

⁴⁶ W2/W3 bezeichnet im Folgenden die Ernennung als W2-Prof. und den aktuellen Satus als W3-Prof. an der gleichen Hochschule.

lagen Vorerfahrungen in punkto Gehalts- und Ausstattungsverhandlung aus der Zeit der Berufstätigkeit in der Wirtschaft vor. Das wurde insbesondere von Männern angeführt. Sie hatten zum Teil in der Wirtschaft ein Führungskräfte-Training absolviert oder selbst Personalverantwortung getragen. Frauen haben sich dagegen eher über Einzelcoaching oder den Besuch von Kursen, die über Wege zur Professur informierten, vorbereitet. Diese im Rahmen der Gleichstellungsförderung an Fachhochschulen unterbreiteten Angebote wurden als sehr positiv informativ und motivierend beurteilt.

Nur im Einzelfall wurde die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule einbezogen oder im Vorfeld das Gespräch mit Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulverwaltung oder -leitung gesucht. Die Frage nach aktiver Unterstützung durch die Hochschule, z.B. durch Bereitstellung von Vergaberichtlinien oder Vorab-Gespräche, wurde bis auf eine Ausnahme verneint.

Eher selten wurden familiär bedingte Beeinträchtigungen thematisiert. Verwiesen wurde im Einzelfall auf die Einschränkung der Vorbereitungszeit durch Kinderbetreuung.

Unterschiede zwischen den Fächern auf Grund der unterschiedlichen Präsenz von Frauen in den Fächern damit auch zwischen den Geschlechtern lassen sich im Wesentlichen auf den bisherigen beruflichen Werdegang zurückführen. Diejenigen, die über Vorerfahrungen mit Gehaltsverhandlungen im Wirtschaftssektor verfügen, bereiteten sich systematischer und strukturiert vor – mit einer Leistungsübersicht, konkreten Angeboten und einem Forderungskatalog. Das betraf insbesondere die Fachhochschulen und die männlich dominierten Ingenieurwissenschaften.

Die Berufsbiografien der interviewten Universitätsprofessorinnen und -professoren sind stärker in der Wissenschaft verwurzelt als dies bei Fachhochschulprofessorinnen und -professoren der Fall ist. Bei ihnen spielt das Alter eine gewisse Rolle, weil ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oft schon über Erfahrungen aus früheren Berufungsverhandlungen verfügen oder bereits eine Professur inne hatten. In beiden Fällen ist der Informationsstand zum Verhandlungsverlauf und zu den Verhandlungsgegenständen wie zu erwarten war größer als bei Erstberufungen.

Die Mehrheit der Interviewpartnerinnen und -partner fühlte sich zum Zeitpunkt der Verhandlung ausreichend vorbereitet. In einigen Fällen wurde diese Aussage rückblickend relativiert. Eine detailliertere Kenntnis vom Verhandlungsprozedere und den rechtlichen Grundlagen wäre hilfreich für die Verhandlungsführung gewesen.

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Da gibt es ja diese kostenlose Telefonrechtsberatung beim DHV, halbe Stunde, das habe ich in beiden Fällen gemacht. Ich habe mich auch in beiden Fällen relativ viel mit Kollegen unterhalten, und zwar so aus verschiedenen Gesichtspunkten. Also zum einen mit Kollegen an den jeweiligen Orten, um die örtlichen Gegebenheiten kennenzulernen. Aber dann eben auch einfach mit Kollegen, die man gut kennt, und wo man eben auch da solche Sachen wie das Gehalt besprechen kann. So. Und ich habe, was die W3-Stelle angeht, dann tatsächlich auch nochmal ein richtiges Coaching gemacht beim Deutschen Hochschulverband.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich habe mit vielen Kollegen gesprochen, also so, um einfach ein Gefühl dafür zu bekommen, was sind die Spielregeln, die man dabei zu beachten hat? Was sind überhaupt die Bereiche, die verhandlungswert sind? Also wo hat man eine Chance? Ja, und habe mich auch recht genau informiert darüber, was kann man fordern, wenn wir auf das persönliche Einkommen zu sprechen kommen, was sind die wesentlichen Dinge, die es in diesem Verhandlungsprozess zu beachten gilt? Was ist wichtig, Ruhegehaltsfähigkeit und so weiter. Also insofern, da war ich, glaube ich, ganz gut informiert, habe mich vom Deutschen Hochschullehrerverband informieren lassen, hatte da so einen Gesprächstermin vereinbart am Telefon. Und habe da gezielt nochmal ein paar Fragen stellen können. So dass ich aus meiner Sicht, glaube ich, ganz gut vorbereitet in dieses Gespräch gegangen bin.“

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Vom Hochschulverband habe ich mich beraten lassen. Da wurde mir mehr oder weniger erklärt, was möglich ist, was nicht möglich ist. Ich hatte auch mit meinen beiden Dissertationsbetreuern gesprochen, der eine ist Professor in [Name der Hochschule], der andere Professor in [Name der Hochschule]. Also ich habe da schon

Tipps bekommen, was möglich ist. Sehr gemischte Ratschläge. Also während manche gesagt haben: „Sei doch froh, dass du überhaupt was bekommst und nicht überspitzen.“ Aber ich hatte auch einen Parallelruf. Also dadurch konnte ich es mir leisten, da was rauszuholen. Wie gesagt, also ich glaube, die Kombination zwischen Ratschläge vom Betreuer und das, was mir vom Hochschullehrerverband gesagt wurde. Plus natürlich, man will es nicht überspitzen.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ich habe persönlich tatsächlich mit der Gleichstellungsbeauftragten gesprochen, weil ich sowie so in einer Supervisionsgruppe war zu dem Zeitpunkt, und gesagt: "Gibt es irgendwas, was ich beachten sollte?" Und dann sagte sie so: "Mensch, machen Sie doch nochmal so ein Einzelcoaching bei einer unserer Coaches." Und das war auch gerade die Supervisorin unserer Gruppe. Und dann habe ich tatsächlich an dem Montag, meine Verhandlungen waren am Freitag, am Montag habe ich ein Coaching gemacht bei der Dame, die ich schon kannte. Und die hat mir so den Rücken gestärkt und die hat so viele Sachen gesagt so nach dem Motto: "Sie müssen mal alle Ihre Bedenken und alle Ihre Selbstzweifel und so und alle Ihre Rücksichtnahme mal hinten anstellen, so. Und die einfach hinten in den Bus verbannen und Sie fahren jetzt einfach den Bus dahin und stehen da Ihren Mann, in Anführungszeichen." Das hat mir ziemlich gut geholfen. Weil ich überhaupt nicht jemand bin, der gerne oder gut verhandelt.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich habe ein Seminar besucht an der Hochschule bei der Gleichstellungsbeauftragten. Das hieß, glaube ich "Wie werde ich Professorin". Das war richtig toll. Genau. Und dort hatte man gleich ein Netzwerk. Und da haben viele davon berichtet, dass Sie schon mal vorgesungen haben, wie ihre Erfahrungswerte waren. Also ich kann das nur empfehlen. Ich fand das richtig gut. Die Referentin hat einen nochmal bestärkt. Sie hat gesagt: "Einfach den Hut in den Ring werfen." Man ist sich ja noch so ein bisschen unsicher. Aber dadurch, dass so viele da waren, ich glaube, fast dreißig Leute, hat man sich einfach ausgetauscht. Das war eigentlich ganz gut.“

10.5. Verhandlungsführung

Die Berufungsverhandlungen sind in der Regel zweigeteilt. An den Verhandlungen über die Ausstattung nehmen von Seiten der Hochschule im Normalfall Vertreterinnen und Vertreter des Präsidiums und des Fachbereichs teil. Die Verhandlungen zu den Leistungsbezügen finden dagegen zwischen der/dem Berufenen/Berufenem bzw. der Professorin/dem Professoren und dem Präsidium statt. Das entspricht den Festlegungen in der Niedersächsischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (NHLeistBVO) und den analogen Regelungen in den hochschulspezifischen Richtlinien.⁴⁷ Mit einer Ausnahme, wo die Fachbereichsvertreterinnen und -vertreter auch an den finanziellen Verhandlungen beteiligt waren, wurde diesen Regelungen in der Praxis gefolgt.

Mehrheitlich handelte es sich bei den hochschulischen Verhandlungsführenden zu den Leistungsbezügen um Männer – Präsident und Vizepräsident bzw. Kanzler. Interviewte an zwei der sechs Hochschulen verhandelten mit einer Präsidentin und/oder einer Vizepräsidentin.

Die Verhandlungsatmosphäre wurde ganz überwiegend als fair beschrieben. Von keinem der interviewten Professoren wurden diesbezüglich Probleme angesprochen. Insbesondere Interviewpartner, die vorher in der Wirtschaft gearbeitet hatten, waren von der entspannten und kollegialen Atmosphäre überrascht. Frauen stufte den Verhandlungsverlauf ebenfalls mehrheitlich als fair ein. Auf die Dominanz männlicher Verhandlungsführer waren sie eingestellt und hatten sich mental entsprechend vorbereitet. Unabhängig davon, ob die Verhandlungsführenden männlich oder weiblich waren, wurden die Verhandlung oft als Gespräch unter zukünftigen Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen. In den Fällen, wo die Hochschulleitung durch eine Frau vertreten war, fiel das Urteil der Professorinnen rückblickend besonders positiv aus.

Im Unterschied zu den interviewten Professoren gaben einige Professorinnen ein kritisches Urteil zur Verhandlungsführung ab, und zwar insbesondere auf Grund diskriminierender Erfahrungen mit

⁴⁷ vgl. Kapitel 7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen

Bezug auf ihre familiäre Situation. Im Fall von Kleinkinderbetreuung oder Schwangerschaft wären Vorbehalte gegenüber ihrer Leistungsfähigkeit und zeitlichen Verfügbarkeit spürbar gewesen oder sogar artikuliert worden. Das ging im Einzelfall bis hin zum Abbruch der Verhandlung und zur späteren Einstellung des Berufungsverfahrens an einer anderen Hochschule.

Bei Erstberufungen war die Unsicherheit über den Ablauf und die Verhandlungsgegenstände größer als bei erfahrenen ProfessorInnen. Aus den Aussagen geht hervor, dass Erstberufene vergleichsweise zurückhaltend agierten. Im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere gewinnen die Professorinnen und Professoren zunehmend Verhandlungsgeschick. Die Verhandlungen werden zielgerichteter und zum Teil mit anderem inhaltlichen Fokus geführt.

Verhandlungsstrategien der Professorinnen und Professoren

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Das war tatsächlich eine ganz interessante Situation. Weil das war auch Ergebnis dieser Coachings vorher. Dass sie gesagt haben: „Alle Männer, die verhandeln, verhandeln so lange, bis sie vom Gegenüber signalisiert kriegen, dass hier Schluss ist. Und so musst du das auch machen. Nicht zögern, weil du meinst, dass es vielleicht übertrieben sein könnte, sondern genau so.“ Und da fühlte ich mich vielleicht ein bisschen zu fordernd, aber hinterher war das Ergebnis natürlich ganz zufriedenstellend.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Ich war froh unterzukommen. Und habe das auch nicht bereut. Von Seiten der Hochschulleitung lief das sehr fair. Es war klar, dass ich als Privatdozenten jetzt noch nicht, Gott weiß was für Rufe und alles Mögliche in die Waagschale werfen konnte. Und da wurde ich fair behandelt. Und das war auch erstmal gut. Es gab erstmal ein Formblatt seitens Präsidiums. Da waren nur so Formalia drin. Ja, was ich mir vorstellen könnte, wie viel Leistungspunkte und so weiter. Und dazu habe ich dann meine 18 Seiten eingereicht, die jetzt eher so meinen eigenen Kriterien folgten.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich wusste von Kollegen hier, wie viel die ungefähr rausgehandelt haben. Kann natürlich sein, dass die mir nicht die Wahrheit gesagt haben oder nochmal 200 Euro abgezogen haben, ich weiß es nicht. Nein, aber ich habe auch zwei Freunde, die auch Professoren sind in anderen Bundesländern, gefragt. Und die haben mir das ehrlich gesagt. Und dann wusste ich schon so, wie ich ungefähr bin. Und ich wusste auch, dass die Hochschule mich unbedingt haben wollte. Die haben von sich aus dann etwas vorgeschlagen, was über diese Summe hinausging, und dann dachte ich: Ja, okay, das ist jetzt fair.“

Verhandlungsführung von Seiten der Hochschule

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich denke, dass es bei der Hochschulleitung eine Sensibilität für die unterschiedliche Situation von Mann und Frau gibt. Ich weiß zwar gar nicht, woran das genau festgemacht werden kann, aber ich glaube, dass es dafür ein Bewusstsein und Sensibilität gibt, ja, das glaube ich schon.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Und hier muss ich sagen, dass die Vorgespräche sehr wertschätzend, sehr überzeugend waren. Und auch die ganzen Gespräche mit dem Präsidium habe ich als sehr, sehr positiv empfunden. Ich hatte das Gefühl, ja, die wollen mich hier auch.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Na ja, da wird man schon so ein bisschen nervös, weil das geht ja auch um was. Und ich war dann positiv überrascht, weil das war ein sehr persönliches Gespräch mit der Präsidentin. Also es war sehr, sehr nett und zugewandt. Und, na klar, hat sie dann auch irgendwann gesagt: ‘Na ja, also da müssen wir uns jetzt nochmal drüber unterhalten’, oder: ‘Da kann ich jetzt nicht mitgehen aus den und den Gründen.’ Aber das war jetzt nicht so ein Tribunal, wie ich das auch von anderen gehört habe.“

Erfahrungshorizont

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Und dann habe ich diese Zielvereinbarung jetzt eins, zwei, dreimal abgeschlossen. Was man finanziell raushandelt, wird erstmal als nicht ruhegehaltstfähig eingestuft. Das ist aber das Wichtigste. [...] Dass es diese Differenzierung gibt zwischen ruhegehaltstfähig und nicht ruhegehaltstfähig war mir erst im Kopf nicht klar, wurde dann aber unmittelbar klar. So dass ich dann jedes Mal auf meine Zielvereinbarung geschrieben habe: Als erstes will ich das Alte ruhegehaltstfähig haben. Und das Neue dann obendrauf. Und das ist so ein Mechanismus, der läuft dann durch.“

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Mittlerweile sehe ich eher das Gesamtpaket mit so einer Vorstellung davon, wo will ich gerne arbeiten? Was gibt es für Kontexte? Das wäre mir zukünftig wichtig, ja, das hat sich jetzt verändert. Und es hat auch ein bisschen was tatsächlich mit einer veränderten Selbstwahrnehmung zu tun, wo ich denke, okay, ich bin jetzt auf Lebenszeit gut ausgestattet und verbeamtet und wenn ich mich nochmal irgendwohin bewerben sollte, dann müsste das Paket ein bisschen ganzheitlicher sein. Also früher, muss ich zugeben, war vor allen Dingen tatsächlich die Idee wichtig, ich brauche eine Sicherheit für meine eigene Perspektive. Und da würde ich sagen, die habe ich jetzt.“

Diskriminierungserfahrungen

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Die Elternzeit nach der Geburt meiner Tochter war gerade vorbei und ich hatte wieder angefangen zu arbeiten, da kam der Ruf. Und, ja, und dann hatte ich zuerst das Gespräch mit dem Dekanat und dann später an dem Tag noch mit dem Präsidenten. Und in dem Gespräch mit dem Dekanat, da wurde mir dann gesagt, dass ich kurzfristig anfangen soll. Da habe ich gesagt, meine Situation ist so, ich bin in einer unbefristeten Stellung. Ich muss die kündigen. Ich habe drei Monate Kündigungsfrist. Ich muss auch mit meiner Familie umziehen und ich würde im ersten Semester nur halb arbeiten wollen und die volle Professur erst ein Semester später antreten, weil das mit zwei kleinen Kindern sonst kaum zu schaffen ist. Und dann war die Dekanin so wütend, so wütend, dass sie das Gespräch verlassen hat, ich dann nur noch mit dem Studiendekan weiter gesprochen habe. Der war auch wütend, konnte sich irgendwie beherrschen. Und, ja, und dann war ich zwischendrin an dem Tag bei der Gleichstellungsbeauftragten, um das zu besprechen, ob ich das im Rahmen von Elternzeit mache, oder wie ich das mit der halben Stelle mache. Sie meinte, sie rät Frauen nicht, halbe Stellen anzunehmen, grundsätzlich nicht, aber für diesen Wechsel jetzt fand sie es nachvollziehbar und sie hat mit mir besprochen, wie ich das mache. Und sie hat gesagt, sie unterstützt mich, dass das so funktioniert. Ja, und dann hatte ich am gleichen Tag eben noch das Gespräch mit dem Präsidenten, das Berufungsgespräch. Und dann kam ich rein und dann sagte er: "Ja, Ihre Dekanin und Ihr Dekan waren schon da und haben versucht, Ihre Berufung rückgängig zu machen." Ja. Und ich habe mich gar nicht mehr getraut zu verhandeln, ich war einfach nur, ich saß da, wirklich völlig verängstigt, völlig.“

„Ist auch ganz interessant, ganz viele Kolleginnen und Kollegen wohnen ja woanders, wohnen außerhalb. Aber bei mir wurde in der Berufungsverhandlung direkt besprochen, dass ich umziehen muss. Das war mir aber völlig klar. Ich lasse ja nicht meine Familie irgendwo wohnen und arbeite woanders, als es war so, ich wäre aus freien Stücken umgezogen. Und in dem Berufungsgespräch hat der Präsident gesagt, ich müsste zusichern, dass ich dann nach einem halben Jahr, glaube ich, also dann nach diesem Semester aber auch einen Betreuungsplatz für meinen Sohn habe. Das musste ich unterschreiben. Also ich meine, ich habe das sogar unterschrieben, obwohl ich das ja gar nicht zusichern konnte, weil man muss sich ja bewerben und man kriegt einen Kindergartenplatz oder nicht. Aber die Betreuung war ja gesichert, weil mein Partner in Elternzeit war für meine Tochter, ne, das war ja alles, es war klar, ich nehme kein Kind mit in die Veranstaltung.“

10.6. Verhandlungsgegenstände und Prioritäten

Verhandelt wird in erster Linie die Höhe der Leistungsbezüge. Außerdem steht zur Diskussion, ob sie befristet oder unbefristet gewährt werden, an welche Voraussetzungen die Entfristung gebunden ist und wie es um die Ruhegehaltsfähigkeit bestellt ist. Die Verhandlungen werden in starkem Maße vom konkreten Vergabesystem der jeweiligen Hochschule geprägt. Wie im Kapitel 7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen dargestellt, kommen unterschiedliche Richtlinien für die Vergabe der Leistungsbezüge zur Anwendung. Der Verhandlungsspielraum hängt vor allem davon ab, auf welchem Niveau sich das bisherige Gehalt bewegt, wie sich die Nachfrage auf dem hochschulexternen Arbeitsmarkt darstellt und in welcher Wettbewerbssituation sich die Hochschule befindet. Von Bedeutung für den Verhandlungserfolg sind des Weiteren die Attraktivität des Standorts und das Renommee der Hochschule, an der man bereits eine Professur inne hat bzw. von der ein Ruf vorliegt. Sowohl bei Berufungsverhandlungen als auch bei Bleibeverhandlungen stellt das Angebot der konkurrierenden Hochschule einen wichtigen Maßstab für die Bemessung der Leistungsbezüge dar.

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Da habe ich einen Ruf von der TU [Name] bekommen. Das war ganz gut, weil wir hier, oder das Präsidium immer noch an diesen TU9-Strukturen hängen. Das sind für die adäquate Sparringspartner. Also das beeindruckt ein bisschen mehr als, ich sage mal, wenn das die Uni [Name] gewesen wäre oder irgendeine andere in der Art. Und ich war an zweiter Stelle auf der Liste. Und der, der an erster Stelle auf der Liste war und abgesagt hatte, der hatte mir freundlicherweise sein Konzeptpapier mit den Gehaltsforderungen, die er geltend gemacht hat, geschickt. So dass ich sozusagen wusste, was er gekriegt hätte als Mann und schon länger W3. Das war dann meine Strategie. Bei den Rückverhandlung hier, musste mein Präsident mir mehr geben.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Also der zweite Ruf ist natürlich ganz wichtig, ist klar. Und auch der Herkunftsort. Dass jemand von der Uni München kommt, hat schon ein bisschen Druck gemacht. Da konnte ich jetzt gar nicht so viel dafür, außer dass ich von dort halt kam. Also das war so ein bisschen eine Welle, auf der ich mit geschwommen bin, würde ich mal sagen. Und ansonsten war das vielleicht schon so, dass ich sage, okay, ich hatte an der Universität, an der ich noch einen Ruf hatte, schon verhandelt. Und wenn man dann natürlich mit dem kommt und sagt, das bieten mir die, hat man zumindest schon mal so einen Punkt, den man halt ins Feld bringen kann.“

Neben der Höhe und der Art der Leistungsbezüge stellt die Ausstattung einen wichtigen, oft sogar bedeutsameren Verhandlungsgegenstand dar. Zur Ausstattung zählen Personal (Stellen für wissenschaftliches Personal, Lektorinnen und Lektoren, nichtwissenschaftliches Personal z.B. Sekretärin, Techniker, DoktorandInnen und studentische Hilfskräfte), technische Geräte, Computerausstattung, und Räume sowie das Haushaltsbudget für laufende Ausgaben.

Nicht nur die Höhe der Leistungsbezüge weist eine erhebliche Spannbreite zwischen den Fächern auf, sondern auch die Wertigkeit der verschiedenen Verhandlungsgegenstände variiert im Fächervergleich. In den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern spielt die technische Ausstattung eine größere Rolle als in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern, da oft kostenintensiven Laborausstattung benötigt wird und die Technik auf dem neuesten Stand gehalten werden muss.

In Bezug auf die Personalausstattung ist nicht nur der Stellenumfang von Bedeutung, sondern es wird auch verhandelt, ob die Stellen befristet oder unbefristet sind und wie die Vertragslaufzeit bei befristeten Stellen bemessen ist. Zwischen Leistungsbezügen und Personalausstattung lassen sich Zusammenhänge feststellen. Eine gute Personalausstattung ermöglicht die Delegation von Aufgaben und erleichtert die Einwerbung von Drittmitteln. Das wirkt sich positiv auf die Leistungsbilanz und damit auf die Gewährung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen aus. Außerdem steigen die Chancen auf einen Ruf verbunden mit der Möglichkeit, Bleibeverhandlungen zu führen.

Neben Leistungsbezügen und Ausstattung wurden folgende Verhandlungsgegenstände genannt:

- Anrechnung, (vorgezogene) Gewährung oder Verlagerung von Forschungsfreisemestern,
- Minderung des Lehrdeputats (Umfang in SWS und Dauer nach Semestern),

- zeitliche Vorverlagerung der Berufung verbunden mit befristetem Wegfall oder vorübergehender Minderung der Lehrverpflichtung (z.B. für den Aufbau eines neuen Studiengangs),
- Mittel (Honorarmittel, Reisekosten) für Ringvorlesungen, Vorträge, Tagungen
- Bibliotheksmittel,
- berufliche Unterstützung des/der PartnerIn,
- Übernahme von Umzugskosten,
- Familienservice und Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Frauen und auch Männer, die in Fächergruppen, in denen oft eine teure technische Ausstattung benötigt wird wie Ingenieurwissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften anteilig stärker vertreten sind, verhandeln die Ausstattung in der Regel sowohl als auch zusätzlich zu den Leistungsbezügen.

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ja, für mich waren Finanzen und Personal eigentlich zwei getrennte Welten. Ich wollte bei beiden so viel wie möglich. Und ich hätte jetzt nicht versucht, das eine gegen das andere aufzuwiegen. Ich weiß nicht, wie das die Gegenseite empfunden haben könnte. Also eigentlich haben die mir zu viel Geld gegeben für Ausstattung. Da waren sie irgendwie großzügig. [...] Das Angebot für Personal war jetzt nicht so unendlich toll. Die wollten mir das geben, was mein Vorgänger hatte an Personal. Und ja gut, ich habe gesagt, das reicht mir nicht, ich will mehr Flexibilität. Ich weiß, dass es nicht zulässig ist, das über fünf Jahre hinaus, aber ich will es trotzdem über zehn Jahre nutzen können. Und noch eine weitere Stelle, 75 Prozent, das haben sie dann noch zähneknirschend gemacht. Ja. Mehr war, glaube ich, nicht drin.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich will nicht verhehlen, dass natürlich das Einkommen schon wichtig ist. Das gilt ja auch für später. Man muss ein bisschen auf die Altersbezüge schauen und dass man da einigermaßen gut ausgestattet ist. Also das gebe ich gerne zu, dass das eine wichtige Rolle spielt. Auch, dass es eine Wertschätzung ist. Wo erfährt man sonst Wertschätzung? Wenn ich mein Gehalt ansehe, denke ich mir, ja, die Universität honoriert das. Andererseits habe ich versucht, auch Mitarbeiterstellen einzuwerben. [...] In Bezug auf die Ausstattung sind wir eigentlich bescheiden. Wichtig ist, dass wir Räumlichkeiten haben. Da sind wir eigentlich ganz zufrieden mit. Sonstige großartige Ausstattungsgegenstände haben wir weniger. Wichtiger ist, dass wir das Personal halten können.“

Bei Frauen zeichnet sich in Bezug auf die Verhandlungsgegenstände vielfach ein „entweder... oder...“ ab. Sie legen generell mehr Wert auf die Personalausstattung und wünschen sich familiär bedingt häufiger als Männer zeitliche und örtliche Flexibilität sowie Entlastung von bestimmten Aufgaben. Wenn die Hochschulleitung ihnen in diesen Punkten entgegenkommt, stellen sie im Gegenzug die finanzielle Forderung in den Hintergrund.

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Das Gehalt muss halt so sein, dass man damit gut leben kann. Wichtiger ist die Ausstattung, das Personal. Das beeinflusst die Arbeit über Jahrzehnte, welche Projekte ich realisieren kann, wie viele Doktoranden ich ausbilden kann. Und das ist ja eigentlich das, weshalb ich diesen Job mache.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich habe das mitgekriegt bei einer Kollegin, die hat verhandelt, dass sie die ersten Semester hier, ich weiß gar nicht, für wie lang, ich glaube, es galt drei Semester, drei SWS weniger lehren muss. Genau darum wäre es bei mir auch gegangen. Ich schaffe nicht gleich hier 18 SWS vorzubereiten von jetzt auf gleich, das hätte ich ja auch verhandeln können, ne? Auf die Idee bin ich aber gar nicht gekommen. Also eine Reduzierung der Stunden, das wäre das gewesen, was ich zu dem Zeitpunkt gebraucht hätte, also mit Abstand einfach das allerwichtigste. Andere Sachen, klar, ich habe mitgekriegt, eine Kollegin hat eine ordentliche Büroausstattung verhandelt, während ich in die Möbel gesetzt wurde, die noch da waren. Aber das hat mich nicht so sehr gestört, also das war nicht schlimm. Wenn ich die Wahl gehabt hätte zwischen weniger Gehalt und Reduzierung der Lehrverpflichtung, ich hätte die Reduzierung genommen. Ganz klar.“

Bei Professorinnen und Professoren, die bereits in der Wirtschaft Karriere gemacht haben und Leitungsfunktionen inne hatten – in der Regel sind das Männer –, spielen die vergleichsweise stressfreien Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich oft eine größere Rolle als das Einkommen. Selbständige stellen die mit einer Professur verbundene gesicherte berufliche Position und das regelmäßige Einkommen als Vorteil heraus. Frauen verweisen häufig auf das familienfreundliche Zeitregime.

Generell ist eine große Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten, dem Tätigkeitsprofil und den Beschäftigungsbedingungen zu konstatieren. Die intrinsische Motivation, die Freude an Forschung und Lehre stehen im Vordergrund, so dass Leistungsbezüge angesichts des mehrheitlich als auskömmlich erachteten Grundgehalts häufig als nachrangig eingestuft werden.

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Nein, ich habe es keinen Tag bereut, überhaupt nicht. Mit den Studierenden, das macht so viel Spaß. Man hat die Möglichkeiten, sich da einzubringen. Also das war genau das Richtige. Und vor allen Dingen auch die Freiheit der Lehre, das ist toll. Und Sie können so viel nebenbei noch in der Wissenschaft machen. Und das konnte man ja in der freien Wirtschaft nicht. Sie können sich überlegen, in welches Forschungsprojekt gehe ich, was für ein Forschungsprojekt trage ich ambitioniert demnächst nach vorne, wie und mit welchen Lehrstühlen kooperiere ich, wie viel Veröffentlichungen bringe ich heraus. Und das konnte man ja vorher nicht.“

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich habe von Anfang an gesagt, ich mache den Job jetzt nicht aus finanziellen Gründen, sondern weil es mir Spaß macht. [...] Ich bin mit dem Job absolut zufrieden, die Freiheiten, die ich habe. Mir macht das mit den Studierenden Spaß, und das darf man auch nicht vergessen, ich bin jetzt verbeamtet. Und das macht schon einen Unterschied. Ich schlafe deutlich besser. Ich habe mich vorher jetzt nicht mit Depressionen gequält, aber wenn Sie es mal so sehen, dass es in der Wirtschaft Restrukturierungen gibt und dass dann Leute nicht befördert werden oder gehen müssen, also das macht schon einen Unterschied.“

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Wenn man reich werden will, sollte man nicht an der Uni arbeiten. Aber wir haben uns dafür entschieden und dadurch halt ganz große Vorteile, die man in der freien Wirtschaft nicht hätte. Also die Flexibilität, dass wir machen können, was wir wirklich wollen, dass wir unsere eigenen Inhalte definieren können zum großen Teil. Also wir haben richtig riesige Privilegien, was unseren Arbeitsalltag angeht. Das ist ausschlaggebend für die Entscheidung.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Für den Wechsel aus der Industrie gab es zwei Gründe. Der eine war ein ganz zutiefst persönlicher Grund. Ich hatte zu dem Zeitpunkt zwei Söhne, bei denen die Pubertät bevorstand. Und ich war der Meinung, dass ich in meiner nächsten Stufe als Werksleiter dieser Funktion als Vater nicht gerecht werden könnte. Und da habe ich mir gesagt, diese Funktion ist mit dem Professorenberuf leichter kompatibel als mit einem gehobenen Management. [...] Und der zweite Grund war ein intellektueller Grund. Ich glaube, dass ich sehr gerne und auch sehr erfolgreich Manager war, mir hat es wirklich viel Spaß gemacht, also diese Führungsverantwortung und auch menschliche Verantwortung für viele Leute zu übernehmen, das hat mir viel Freude gemacht. Auch zu sehen, also wie man auch als Vorgesetzter in der Industrie Personen zum Aufblühen bringen kann und so. Gelingt einem natürlich nicht immer, manchmal ist man auch ein Dämpfer für andere Leute, das ist klar. Also das hat mir viel Freude gemacht. Und auch so diese wirtschaftlichen Ziele zu erreichen, das war durchaus eine interessante Herausforderung. Aber mir war ziemlich klar, dass auf der nächsten Hierarchieebene diese Herausforderung nicht viel interessanter sein würde. Und da empfand ich die Professur als wirklich nochmal eine neue intellektuelle Herausforderung.“

10.7. Bleibeverhandlungen

Aus der vertiefenden statistischen Analyse an den 6 ausgewählten Hochschulen geht hervor, dass Bleibeverhandlungen – entgegen der ursprünglichen Annahme – kein Massenphänomen darstellen, sondern bezogen auf die Gesamtzahl der im Zeitraum 2006 bis 2016 berufenen Professorinnen und Professoren relativ selten geführt werden.

Im Vergleich zu den statistischen Daten fällt der Anteil bei den Interviewpartnerinnen und -partnern höher aus. Von den 16 Professorinnen und Professoren an Universitäten haben fünf an ihrer derzeitigen Hochschule Bleibeverhandlungen geführt (3 Frauen, 2 Männer). Überwiegend kam es in diesem Zusammenhang zu einer Höherstufung von W2 auf W3. Drei Professorinnen und Professoren waren zuvor bereits auf einer Professur an einer anderen Hochschule tätig. Zwei führten parallele Berufungsverhandlungen, da sie zeitgleich den Ruf an eine andere Universität erhalten hatten.

Keine/r der acht einbezogenen Fachhochschul Professorinnen und Professoren hat bisher eine Bleibeverhandlung geführt. Ganz überwiegend war die Erstberufung an der derzeitigen Hochschule erfolgt. Sie lag zumeist erst wenige Jahre zurück, so dass bisher kaum Interesse am Wechsel an eine andere Hochschule bestand. Hinzu kommt eine große Berufszufriedenheit – entweder weil der Berufswunsch Fachhochschulprofessur schon länger bestand oder weil sich der Schritt von der Wirtschaft an die Hochschule als richtige Entscheidung erwiesen hat.

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Kunst/Kunstwissenschaften

„Das System hat mich in den ersten zwei Jahren ziemlich absorbiert, muss ich ganz ehrlich sagen. Und es hat schon auch meine volle Kraft und Konzentration und Aufmerksamkeit gefordert, so dass ich mir über so was wie Bleibeverhandlungen, also um so was wirklich noch null Komma null Gedanken gemacht habe. Aber generell entspräche das auch überhaupt nicht meinem Naturell. Also ich bin kein Feilscher, ich finde das hier super und ich brauche jetzt nicht noch da Verhandlungen führen. Das ist alles prima, so wie es ist.“

Auf die Frage, warum Bleibeverhandlungen geführt wurden bzw. warum bisher darauf verzichtet wurde, antworteten Frauen und Männer recht unterschiedlich.

Bei Männern halten sich Gegner und Befürworter der strategischen Bewerbung auf eine ausgeschriebene Professur, ohne dass tatsächlich eine Wechselabsicht besteht, in etwa die Waage. Im Allgemeinen werden Bleibeverhandlungen als legitimer Weg angesehen, Status, Bezüge und Ausstattung anzuheben. Dafür würde man auch den mit Berufungsverfahren verbundene Arbeits- und Zeitaufwand in Kauf nehmen. Es gibt zwar durchaus Kritik an dem „Berufungskarussell“, jedoch ist man unter bestimmten Bedingungen bereit, sich an dem „Spiel“ zu beteiligen. Gewarnt wird allerdings vor einer Überreizung. Es spräche sich in der scientific community schnell herum, wenn man wiederholt einen Ruf auf eine gut ausgestattete Professur an einer attraktiven Hochschule ausschlägt. In der Folge würde man keinen Listenplatz mehr erhalten. Hingewiesen wurde auch auf das Risiko, dass die eigene Hochschule kein annehmbares Angebot unterbreitet und man vor die Wahl gestellt ist, die Hochschule zu verlassen oder unter „Gesichtsverlust“ zu bleiben.

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Also ich schätze mal, bevor ich irgendwie 52, 53 bin, wäre das nicht schlecht, nochmal einen Ruf zu haben. Aber ich würde mich tatsächlich nur an Orte bewerben, wo ich es mir vorstellen könnte hinzugehen. Also ich würde mich, glaube ich, nicht nur für den Verhandlungszweck bewerben. Weil ich glaube, das wäre dann in meinem Alter nicht mehr so ganz fair gegenüber allen Beteiligten. Und ich glaube auch, es würde eine schwierige Situation bringen, wenn irgend jemand auf irgendeiner Seite ahnt, man würde vielleicht gar nicht weg wollen. [...] Also man stelle sich mal vor, die würden dann sagen: "Ja, wir geben die eigentlich nichts. Du kriegst das, was du bisher hast." Ja, dann muss man ja eigentlich gehen und dann müsste man also auch den Ruf an einen Ort haben, wo man hin wollen würde.“

Universität, W3, männlich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Man muss auch sehr vorsichtig damit umgehen, weil man sich ja möglicherweise zum Gespött macht oder man macht es vielleicht einmal, aber dann ist auch Schluss, weil man sonst die Hochschulleitung gegen sich aufbringt. Man muss es auch durchziehen können. Wenn man es nicht durchzieht, steht man schon da wie der letzte Kasper, wenn die Hochschulleitung sagt „Na, dann geh halt“ und man sagen muss "Ach, da bleibe ich doch lieber.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Strategisch war das gar nicht. Als das Angebot kam, hatte ich irgendwie das Gefühl, Du hast eigentlich alles gemacht hier, weshalb du an die Uni gegangen bist und eigentlich könntest du jetzt auch wieder weggehen. Und dann habe ich das sehr, sehr ernstgenommen und habe das bis zum Vertrag ausgehandelt. Und, ja, ich hätte auch viel mehr Geld verdient. [...] Ich wusste, wie man in der Industrie arbeitet, und das wäre ein Job gewesen, wo ich Arbeitsgruppen auf drei Kontinenten gehabt hätte. Viel reisen, ganz wenig Freizeit, der Konzern hat auch einen bestimmten Ruf. Also da hätte ich mich drauf eingelassen. Das hat ja auch seine Attraktivität, ja? Aber am Ende habe ich gedacht: Nein, das Schmerzensgeld müsste höher sein.“

Frauen sprechen sich bis auf seltene Ausnahmen dagegen aus, Bleibeverhandlungen strategisch einzusetzen Sie fühlen sich der Hochschule meist sehr verbunden und betonen ihre Verantwortung gegenüber Studierenden, Promovierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das bisher in Lehre und Forschung Aufgebaute soll möglichst nicht gefährdet werden. Hinzu kommen Bedenken, die familiär begründet sind. Das betrifft vor allem den Wohnort, die Schule der Kinder und den Arbeitsplatz des Partners. Ein Wechsel wird größtenteils als nicht vertretbare Belastung dargestellt. Auch wäre der erhebliche Zeit- und Arbeitsaufwand für Bewerbung und Berufungsverfahren nur gerechtfertigt, wenn ernsthafte Wechselabsichten bestünden.

Universität, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ich habe Angebote gehabt aus den USA und aus Singapur. Und dann noch ein Angebot aus Italien. Das waren alles Angebote, die ich hätte annehmen können. Aber natürlich wollte ich eigentlich lieber hier an meiner Alma Mater bleiben, weil ich hier ja schon in sechs Jahren eine Gruppe etabliert habe, die gerade gut läuft. Das ist ein Riesenhemmschuh. Man zieht nicht einfach diesen Baum und pflanzt den woanders hin. Der kann da vielleicht keine Wurzeln schlagen. Und das weiß das Präsidium auch.“

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Also ich würde mich grundsätzlich nur an Orten bewerben, wo ich tendenziell auch hingehen würde. Also im Endeffekt müsste das dann ein Ort sein, wo ich und mein Partner beide hingehen könnten. Weil wir natürlich jetzt diese Luxussituation, am gleichen Ort arbeiten zu können, schon sehr wertschätzen. Und das heißt, da gibt es nicht so viel Orte. Also in Deutschland wahrscheinlich so zwei, die uns da einfallen. Und da müssten dann quasi gleichzeitig Stellen für uns beide irgendwo in greifbarer Nähe sein. Das heißt, es ist relativ unwahrscheinlich.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Also ich bekomme hier ein Gehalt und schätze meinen Arbeitsplatz. Und ich empfinde es als unanständig Bleibeverhandlungen zu führen, nur um mehr Geld zu bekommen. Ich habe auch nicht vor, so zu tun, als würde ich woanders hingehen.“

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also wenn ich an einem Ort klarkomme und dort meinen Plan verwirklichen kann, so wie ich das denke, dann ist das in Ordnung. Wenn ich merke, dass der Plan nicht mehr geht, bewerbe ich mich weg. Warum sollte ich sonst weggehen? Wenn der Plan aufgeht, ist das doch wunderbar. Reich wird man als Professorin nicht, aber man verdient sehr ordentlich. Man hat Sicherheit und ist eigentlich frei. Und diese Freiheit, die ist einfach toll. Ich möchte eine super Lehre machen und ich möchte auch forschen können. Wo ich forsche und was ich mache, das habe ich frei in der Hand. So, und wenn die Uni mir alle Rahmenbedingungen bietet, dass ich mich frei bewegen kann, warum sollte ich dann weggehen? Nicht, um Geld rauszuholen. Nicht ich. Ich lasse mich nicht über Geld leiten. So bin ich eben. So war ich immer schon. Man kann mich nicht einkaufen, das geht nicht.“

10.8. Leistungsbezüge für besondere Leistungen

Die Hochschulen waren gebeten worden, bei ihren Vorschlägen für die Interviews Professorinnen und Professoren zu berücksichtigen, die Leistungsbezüge für besondere Leistungen erhalten. Dies war laut der Hochschulangaben bei sechs der Interviewten der Fall. Aus den Interviews geht hervor, dass die Anzahl etwas höher lag, wobei die Interviewpartnerinnen und -partner manchmal nicht mit Sicherheit sagen konnten, ob es sich tatsächlich um diese Art der Leistungsbezüge handelt. Letztlich ist davon auszugehen, dass weniger als die Hälfte der Interviewten Leistungsbezüge für besondere Leistungen erhalten. Der relativ geringe Anteil dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass die Berufung erst kürzlich erfolgt war und deshalb noch keine Antragsberechtigung bestand. Das traf bei den interviewten Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen anteilig häufiger zu als an Universitäten. Frauen und Männer waren annähernd gleichgewichtig betroffen. Insgesamt waren elf der 24 Interviewpartnerinnen und -partner im Zeitraum 2014 bis 2016 berufen worden. Einige der erst kürzlich berufenen Professorinnen und Professoren äußerten die Absicht, später entsprechende Anträge zu stellen. Zum anderen könnte eine Rolle spielen, dass die Professorinnen und Professoren im Regelfall selbst aktiv werden müssen. Dazu ist es erforderlich, sich eigenverantwortlich über den richtigen Zeitpunkt und die für die Beantragung relevanten Angaben zu informieren. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen. Von Seiten der Hochschulleitung scheint es nicht immer einen automatischen Informationsmodus zu geben, so dass nachgefragt werden muss, um an die Unterlagen zu gelangen. Der Informationsstand zum konkreten Antragsverfahren und zu den aner kennenswerten Leistungen stellte sich sowohl bei Professorinnen als auch bei Professoren zum Teil als lückenhaft dar.

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften

„Leistungsbezüge für besondere Leistungen kann man glaube ich alle zehn Jahre beantragen. Es ist keine Standardevaluation, sondern man muss von sich aus zu einer Besoldungskommission gehen und sagen: ‘Ich war so toll, das muss jetzt belohnt werden.’ Es ist aber kein automatischer Mechanismus.“

Universität, W2/W3, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich dachte, dass ich keine Leistungsbezüge für besondere Leistungen beantragen kann, weil ich keine Drittmittel eingeworben habe und deswegen keine Chance auf eine Bewilligung. Ich habe das Beantragen von Leistungsbezügen für besondere Leistungen für mich abgehakt. Es kam dann eine Einladung, dass man das machen kann. In den Jahren nach der Einladung kamen keine weiteren Erinnerungen mehr, hier könnte man etwas ändern. Denn dass man sich auch nochmal um Leistungsbezüge bewerben kann, war mir ehrlich gesagt gar nicht klar. Also ich hätte ja auch irgendwie rausfinden können, ob man das immer noch machen kann, wenn dieser Zeitraum verstrichen ist. Habe ich mich echt überhaupt nicht drum gekümmert.“

Wie bereits dargestellt⁴⁸ variieren die Regelungen im Vergleich der Hochschulen. Das betrifft auch das Zeitfenster für die Antragstellung. Nach Aussage der interviewten Professorinnen und Professoren kann der geforderte Abstand zwischen den Anträgen zwischen drei und zehn Jahre liegen. Auch der Grad der Formalisierung der Beantragung fällt im Hochschulvergleich unterschiedlich aus.

Generell gilt, dass von den Professorinnen und Professoren eine Übersicht zu den erbrachten Leistungen als Begründung für die Gewährung von Leistungsbezügen erwartet wird. Das betrifft in erster Linie Leistungen im Bereich der Forschung, der Lehre, der Nachwuchsförderung und der Selbstverwaltung. Um eine Bewertungsgrundlage zu schaffen, müssen die Antragsstellenden ihre Leistungen mit Fakten belegen (Evaluationsergebnisse Studierendenbefragung, Anzahl an Publikationen, Höhe der eingeworbenen Drittmittel, Aufzählung gehaltener Vorträge auf Fachtagungen) belegen. Zur Bewertung der Anträge wird zumeist ein Punktesystem verwendet. Wenn die Antragsstellenden eine bestimmte Marke an Punkten überschreiten, werden die Anträge genehmigt. In

⁴⁸ vgl. 7.2. Regelungen der ausgewählten Hochschulen im Vergleich

der Gewichtung der Kriterien besteht ein Unterschied zwischen Fachhochschulen und Universitäten. In den Interviews wurden die eingeworbenen Drittmittel als wichtigstes Kriterium an Universitäten genannt. An Fachhochschulen stehen die Leistungen in der Lehre im Vordergrund.

Universität, W3, männlich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ehrlich gesagt, habe ich mich nicht mit der Zehn-Jahres-Evaluation oder Gesprächsmöglichkeit auseinandergesetzt. Ich gehe nach meinen sonstigen Erfahrungen an dieser Hochschule davon aus, dass es eigentlich nur um Drittmittelerfolge geht. Und dass alles andere eigentlich nicht so interessiert.“

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften

„Man muss auf einem Papier selbst auflisten, in welchen Bereichen man Leistungen erbringt. Dort erfasst man auch, wie viele Drittmittel und wie viele Förderungen beantragt und eingeworben wurden und wie viele Tagungen man ausgerichtet hat. Das Engagement bei den Studenten wird nicht im Antrag aufgeführt.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Es gibt eine Richtlinie, in der sehr genau steht, wie viele Punkte man über Lehre, Forschung, Selbstverwaltung und sonstiges erreichen kann und was die Kriterien für die einzelnen Stufen sind. Der Großteil entfällt auf die Lehre. Das sind 70 Prozent. In erster Linie sind das bei der Lehre die Evaluationsergebnisse. Dazu kommen durchlaufende Lehrprogramme und Schulungen, die ich durchgeführt habe. In der Forschung geht es natürlich um Drittmittelprojekte, Publikationen. Im Rahmen der Selbstverwaltung gab ich an, welche Ämter ich in der Fakultät übernommen hatte. Also ich hatte in allen Bereichen ein bisschen vorzuweisen.“

Der Leistungskatalog trifft grundsätzlich auf Zustimmung. Anregungen betreffen Einzelaspekte wie die Berücksichtigung der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen. Weitere Vorschläge beziehen sich auf die Transparenz des Verfahrens. Derzeit bestehen zum Teil Informationsdefizite bei den Professorinnen und Professoren, was sich in einer gewissen Unsicherheit über Inhalt und Ablauf niederschlägt. Vor zu starker Formalisierung wird gewarnt. Angesichts der Heterogenität und Vielfalt der Leistungen sollte über die Gewichtung der einzelnen Kriterien von Fall zu Fall entschieden werden.

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften

„So ganz transparent ist das Vergabeverfahren nicht. Also es heißt "für besondere Leistungen". Und es ist natürlich jetzt, klar, wenn jetzt jemand jahrelang administrativ gearbeitet hat, kommt man natürlich nicht so zum Publizieren wie andere. Oder auch zum Antrageschreiben. Aber trotzdem hat man sich aufgerieben und hat gemacht. Das ist manchmal etwas schwierig, das voneinander zu trennen. Sonst, klar, es gilt Publikationstätigkeit in peer-reviewed Journals. Und auch Vorträge auf Konferenzen. Was tue ich für die Universität, um sie auf der akademischen Landkarte sichtbar zu machen? Das sind so die Kriterien, die sind eigentlich schon klar kommuniziert. Aber sicherlich, es ist vielleicht etwas Auslegungssache.“

Die Äußerungen der Professorinnen und Professoren zeigen, dass die Anträge auf Gewährung von Leistungsbezüge für besondere Leistungen nur selten abgelehnt werden. Aus den Interviews mit den Hochschulleitungen ist bekannt, dass in problematischen Fällen vorab Rücksprache genommen wird, damit angesichts voraussehbarer Ablehnung auf die Antragstellung verzichtet wird, um einer Rufschädigung vorzubeugen. Im Einzelfall machen Professorinnen und Professoren bewusst keinen Gebrauch von der Möglichkeit, Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen. Männer melden in diesem Zusammenhang Kritik am System der W-Besoldung an oder thematisieren das im Vergleich zum Kollegenkreis bereits erzielte hohe Gehaltsniveau. Daneben verweisen Frauen wie Männer auf die große berufliche Zufriedenheit. Zum Teil klingt an, dass auf die angespannte finanzielle Situation der Hochschule Rücksicht genommen wird. Zudem werden der Aufwand und das Risiko der Antragsstellung gescheut.

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Das wäre auch nicht angemessen bei meinem hohen Grundgehalt noch Leistungsbezüge für besondere Leistungen zu beantragen.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich nehme an dem Spiel nicht mehr teil, in Führungsstrichen, weil ich keine Anträge stelle. Also was ich durchaus könnte. Ich halte diese W-Besoldung und dieses Leistungsabhängige, was damit verbunden ist, das ganze System, wenn man es sich vom Ergebnis her anschaut über die Bundesländer hinweg eigentlich für nicht zielführend. [...] Ich bin nicht Hochschullehrer geworden, weil ich Geld toll finde, sondern weil mir die Tätigkeit viel Spaß macht. Und ich habe keine Lust, um ehrlich zu sein, mich mit diesen ganzen Anträgen zu beschäftigen. Ich bin glücklich mit dem, was rausgekommen ist. Und jetzt beobachte ich das zunächst einmal. Und die Situation für diejenigen, die jetzt in der W-Besoldung neu anfangen, ist ja eine gänzlich andere. Also das ist ein ganz anderes Spiel.“

10.9. **Transparenz des Vergabeverfahrens und der Leistungsbezüge**

In Bezug auf den erlebten bzw. gewünschten Grad an Transparenz ist zwischen Aussagen zum Vergabeverfahren und Aussagen zur Verfügbarkeit von Informationen über die Höhe der Leistungsbezüge zu unterscheiden.

Jede der sechs einbezogenen Hochschulen verfügt über Richtlinien zur Vergabe von Leistungsbezügen, in denen differenziert nach den verschiedenen Bezügearten – darunter solchen, die im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen oder für besondere Leistung vergeben werden – Auskunft zum Verhandlungsablauf, zum Zeitregime, zu Leistungskriterien, zur Wertigkeit einzelner Leistungen und zu Bemessungsverfahren geben.⁴⁹ Nur eine Minderheit der interviewten Professorinnen und Professoren hatte sich bisher eingehend mit diesen Richtlinien beschäftigt. Oft waren sie sogar unbekannt, obwohl ein Zugriff über die Homepage der Hochschule möglich ist. Das betraf insbesondere Interviewpartnerinnen und -partner, deren Berufung erst einige Jahre zurücklag, so dass noch keine Leistungsbezüge für besondere Leistungen beantragt werden konnten und auch noch keine Bleibeverhandlungen geführt wurden. Bei Bedarf greifen die meisten bevorzugt auf den Rat erfahrener Kolleginnen und Kollegen zurück. Die Informationspolitik der Hochschulleitungen fällt sehr unterschiedlich aus. An den meisten Hochschulen müssen die Professorinnen und Professoren von selbst aktiv werden, an anderen werden sie von Seiten der Hochschule auf das Vergabeverfahren aufmerksam gemacht.

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Kunst/Kunstwissenschaften

„Habe jetzt im Vorfeld der Beantragung meiner ersten Stufe für Leistungsbezüge meine Kollegen gefragt. Und ich habe, genau, ich habe den Studiendekan angeschrieben per Mail und habe gefragt: "Was muss ich machen?" Und daraufhin habe ich die Mail mit dem Formular bekommen. Da muss ich zu den verschiedenen Punkten, die abgefragt werden, die sozusagen relevant sind für die Genehmigung von Leistungsbezügen, meinen Kommentar reinschreiben, warum ich was wie gemacht habe, welche Lehrveranstaltungen ich gehalten habe, wie die Evaluationsergebnisse sind. Das musste ich dann einreichen über einen Schnitt von zwei Jahren. Ich hätte das Formular wahrscheinlich nicht automatisch bekommen. Weil die anderen Kollegen haben es nicht bekommen. [...] Meine Kollegen wussten ehrlich gesagt gar nicht Bescheid beziehungsweise sind die in ihrem Zeitkalender um drei Jahre verrutscht. Die dachten, dass sie das erst nach fünf Jahren beantragen könnten. Sie haben ein halbes Jahr vor mir hier angefangen. Und sie haben es einfach schlicht nicht gemacht, haben es vergessen. Und daraufhin habe ich sie darauf aufmerksam gemacht.“

⁴⁹ vgl. 7.2. Regelungen der ausgewählten Hochschulen im Vergleich

Es gibt weitere Gründe, die das zum Teil zu beobachtende Desinteresse an den entsprechenden Regelungen erklären könnten. So wird die Höhe der Leistungsbezüge im Vergleich zum Grundgehalt als zu gering empfunden, um Anreizwirkung auszuüben. Das gilt vor allem an Fachhochschulen. Oder die Besoldung stellt im Vergleich zum vorherigen Gehalt einen deutlichen Einkommensfortschritt dar, so dass es den Interviewpartnerinnen und -partnern nicht angebracht erschien, zusätzliche Forderungen zu stellen. Generell werden finanzielle Aspekte durch die große, primär intrinsisch motivierte Berufszufriedenheit überlagert.

Das Meinungsbild zur Frage nach dem Grad der Öffentlichkeit von Informationen über die Höhe der Leistungsbezüge fiel ambivalent aus. Auf der einen Seite gab es ein großes Interesse an den im Verlauf des Projektes ermittelten Werten, speziell an der hochschulspezifischen Analyse, die es ermöglicht, die eigenen Leistungsbezüge in Relation zu den einrichtungsweiten Durchschnittswerten in der entsprechenden Besoldungs- und Altersgruppe zu setzen. Hier wurden Informationsdefizite deutlich, denn zum Zeitpunkt der Interviews hatte kaum eine Hochschulleitung die von HoF 2018 übergebenen Einzelberichte öffentlich zugänglich gemacht. In einem gewissen Widerspruch dazu steht, dass die Mehrheit der Interviewten erhebliche Vorbehalte gegenüber der Veröffentlichung von Angaben über die vergebenen Leistungsbezüge durch die Hochschulverwaltung äußerte. Erwartet wird eine „Neiddebatte“ mit negativen Folgen für Arbeitsatmosphäre und Kollegialität. Mehrfach und nachdrücklich wurde angemerkt, dass es unverzichtbar wäre, Angaben zur Höhe der Leistungsbezüge mit Informationen zu den konkret dahinterstehenden Leistungen zu verbinden. Dabei wird es als problematisch empfunden, verschiedene, nicht unmittelbar miteinander vergleichbare Leistungen gegeneinander abzuwägen. Das betrifft zum einen die Unterschiede zwischen den Leistungsbereichen Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Wissenschaftsmanagement, Wissenstransfer. Zum anderen wird auf die Verschiedenartigkeit der Fächer verwiesen. Das erstreckt sich von der Anzahl der Studierenden, der Erfolgsquote und dem Absolventenaufkommen über die Promotionsintensität und die Wege der wissenschaftlichen Qualifizierung bis hin zu Drittmittelvolumen und Forschungsausgaben. Zu berücksichtigen wäre außerdem der Einfluss des hochschulexternen Arbeitsmarktes und die Konkurrenzsituation, in der sich die Hochschule befindet, auf die Bemessung der Leistungszulagen.

Auf Nachfrage wurde erkennbar, dass sich die Vorbehalte in erster Linie gegen die Bekanntgabe personenbezogener Angaben richteten. Dagegen fand die Bereitstellung von Daten auf Einrichtungs- und Fachbereichsebene weitgehend Zustimmung. An kleineren Hochschulen wurde allerdings auf das Problem der nicht auszuschließenden Identifizierung von Personen an Hand von fachlicher Zuordnung, Besoldungsgruppe und Altersgruppe hingewiesen. Angeregt wurde ein regelmäßiger landesweiter Überblick, der eine Gegenüberstellung vergleichbarer Hochschulen und Fächer ermöglicht.

Das Wissen über die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge an der eigenen Einrichtung oder im Fach würde es nicht nur argumentativ erleichtern, bestimmte Forderungen zu formulieren. Man könnte auch Rückschlüsse zum Stellenwert auf dem akademischen Arbeitsmarkt ziehen. Insbesondere Frauen verbinden Transparenz bei der Vergabe von Leistungsbezügen mit einer Verbesserung ihrer Verhandlungsposition. Außerdem ist es ihnen wichtig, eine Rückmeldung zu den erbrachten Leistungen zu bekommen und Wertschätzung zu erfahren.

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Transparenz, also fände ich, glaube ich, ganz gut. Aber ich glaube, bezogen auf Leistung allgemein bräuchte es da vielleicht nochmal eine Diskussion, weil es gibt da eine sehr starke subjektive Wahrnehmung Einzelner, was sie so leisten. Vor dem Hintergrund stellen sie dann auch entsprechende Ansprüche. Und ich glaube, man müsste das nochmal stärker überlegen, an welchen Parametern die Universität gemessen wird und welches Geld eigentlich zur Verfügung steht und wie es verteilt werden soll.“

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also die Wertigkeit dessen, was getan werden muss, ist nicht geklärt. Also ist jetzt viel Lehre machen, ist das jetzt wichtig, wichtiger als anderthalb Millionen über ein Projekt zu holen? Ist es wichtig, Standards in der Wissenschaft voranzubringen in seiner oder ihrer Fachdisziplin? Ist Nachwuchsförderung wichtig und auf welchem Level? Ist es wichtig, dass ich hier viele Bachelor rausbringe, die mit Erfolg und ohne Nachstudieraufgaben“

weiter studieren können? Oder wäre es jetzt wichtig, dass ich, weiß der Himmel, was, zehn interne Promotionen habe? Oder doch eher externe, die vom Arbeitsaufwand für mich viel anstrengender sind und für die Betroffenen auch. Was ist jetzt wie gewichtet? Sind die externen Promotionen jetzt wichtig oder nicht? Bringt kein extra Geld, also kann es nicht wichtig sein? Also diese Denkweise, da habe ich echt Probleme mit.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also ich glaube nicht, dass das gut wäre, wenn man personenbezogen weiß, was der Nachbar oder die Nachbarin auf ihrer Abrechnung hat. Weil das gelbäugige Monster des Neides erhebt gerne seinen Kopf. Ich glaube, das wäre wirklich nicht gut und würde auch zu Verwerfungen führen. Aber was helfen könnte, wäre, so ein Spektrum zu haben, für die Universität. Das wäre schon interessant das „von bis“ mal zu wissen. Aber wir sind hier ein kleiner Laden. Da würden wahrscheinlich die Spekulationen losgehen: "Wer ist das, der dies und das verdient?“

Universität, W3, männlich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also, puh, das ist eine gute Frage. Mir persönlich würde es, glaube ich, wenig bringen, wenn ich wüsste, was mein Kollege verdient. Wenn die Liste an sich transparent wäre, wenn es an sich so wäre, pro Drittmittelantrag, pro Paper bekomme ich das und das, pro Impact Point, das würde mir im Prinzip genügen. Was meine Kollegen verdienen, das könnte ich dann, wenn ich ein fleißiges Bienchen bin, selber ausrechnen, wenn so eine Liste existieren würde. Aber ansonsten möchte ich das nicht wissen, was meine Kollegen rausverhandelt haben.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Ich würde Transparenz bevorzugen, wenn sie gesellschaftsweit entstehen würde. Also wie in Schweden, wo jeder weiß, was jeder verdient. Das fände ich eine gute Sache. Ich glaube, dass eine selektive Transparenz in bestimmten Berufsgruppen ein Problem wäre. Und ich glaube auch, dass eine selektive Transparenz an der Universität ein Problem wäre, deshalb, weil vielen meiner Kolleginnen und Kollegen die Informationen fehlen würden, um die Ungleichheiten verstehen zu können und einschätzen zu können. Also wenn man diese Transparenz herbeiführen würde, dann müsste man, was ich durchaus gut fände, gleichzeitig veröffentlichen, was ein promovierter Ingenieur in der Industrie verdient, damit die Philosophen verstehen können, woher das kommt, ja? Und ich glaube, dann wäre auch eine Akzeptanz da. Aber jetzt einfach nur an der Uni alle Professorengehälter öffentlich zu machen, das hielte ich ohne diese flankierende Informationspolitik für ein Pulverfass. Das halte ich für problematisch.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ich würde Transparenz, glaube ich, nicht einfordern, nein. Ich finde das dann auch ein Stück weit individuell. Nein, eigentlich nicht. Ich meine, es gibt ja in gewisser Weise jetzt auch nicht mehr viel zu fordern. Das ist der Moment der Berufungsverhandlung. Da hat man diese Information nicht. Die wird einem wahrscheinlich auch keiner geben. Und danach läuft es hier sowieso über diese Standardstufen. Und da gibt es Standardkriterien für. Da gibt es jetzt aus meiner Sicht auch nichts zu verhandeln.“

Universität, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ich bin für Transparenz. Absolut. Also ich hatte mir ein eigenes Dokument gemacht in der Vorbereitung. Ich brauche immer relativ viel, ich muss mich gut vorbereitet fühlen, um irgendwo mit starkem Kreuz reinzugehen. Wusste was ein Leistungspunkt bringt. Und die Aussage von Frau X aus der Verwaltung war: Der Durchschnitt der Leistungspunkte sind so und so viel. Und das habe ich auch in den Verhandlungen gesagt. Der Präsident war sauer, dass diese Zahl kommuniziert wurde. Er meinte: "Die stimmt ja auch gar nicht!" So was, fände ich, müsste transparent gemacht werden. Und da müsste auch gesagt werden, welche Attribute, die Sie haben, welche Leistungen, die Sie bringen, waren denn ausschlaggebend dafür, dass man Ihnen dann hinterher das und das gegeben hat? Ich habe keinen Schimmer. Ich weiß nicht, was von mir wirklich geschätzt wird. [...] Transparenz und Wertschätzung wären vielleicht doch mal ganz nett. Und Wertschätzung meine ich nicht notwendigerweise in finanzieller Form, sondern einfach mal zu sagen: "Gut gemacht.“

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ja, ja klar, auf jeden Fall. Das ist ja mittlerweile in jedem Unternehmen Gang und Gäbe. Also ich habe in einer Unternehmensberatung gearbeitet, da gab es Spannen. Ich wusste natürlich nicht, was die anderen alle genau verdienen. Das war extrem verhandlungsabhängig und extrem leistungsabhängig. Aber klar, man kann zum Betriebsrat gehen und sich die Zahlen, die Spannen holen. Es gibt eine deutlich höhere Transparenz. Wobei, ich habe mich bisher noch nicht dafür interessiert, vielleicht kann ich auch bei uns die Personalabteilung anrufen und die sagt mir das. Das weiß ich nicht.“

10.10. Gründe für Gender Pay Gap

In den Interviews wurde danach gefragt, welche Gründe nach Meinung der Professorinnen und Professoren ausschlaggebend dafür sein könnten, dass Männer im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge bekommen als Frauen und welche Möglichkeiten gesehen werden, dem Gender Pay Gap wirkungsvoll zu begegnen.

Relativ häufig äußerten die Interviewpartnerinnen und -partner – Männer nachdrücklicher als Frauen – eingangs Erstaunen darüber, dass es einen Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen gibt. Das korrespondiert mit der Tatsache, dass die bereits vorliegende Untersuchung des MWK mit den Daten von 2013 weitgehend unbekannt war. Nur im Einzelfall wurde angegeben, dass die Hochschule über die Durchführung dieser Studie informiert hatte. Dies sei in der Regel mit dem Verweis auf methodische Mängel und entsprechende Vorbehalte gegenüber der Aussagekraft der statistischen Analyse erfolgt. Auch zur laufenden Untersuchung lagen kaum Informationen vor, die über das Anschreiben von HoF im Zusammenhang mit der Terminvereinbarung hinausgingen. Dass bereits statistische Einzelauswertungen für die Hochschulen vorlagen, war von den Hochschulleitungen augenscheinlich bisher nicht ausreichend kommuniziert worden. Es bestand von Seiten der Professorinnen und Professoren sehr großes Interesse an den hochschulspezifischen Angaben, um die Höhe der eigenen Leistungsbezüge einordnen zu können. Durchgängig wurde die geplante Bereitstellung der Ergebnisse in Form eines öffentlich zugänglichen Berichtes und dessen Präsentation auf einer landesweiten Tagung begrüßt.

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Ich habe, ehrlich gesagt, keine Fantasie, weil ich immer noch nicht verstanden habe, wie der Gender Pay Gap zustande kommt. Also tatsächlich bin ich an Ihrer Studie inhaltlich sehr interessiert, weil ich es mir nicht vorstellen kann. Es wirkt jetzt immer so, als sei Geschlecht quasi die einzige Variable. Als wäre die Person entscheidend, die da sitzt und sagt: "Ich bin Mann oder ich bin Frau, und jetzt hätte ich gern folgendes." Oder: "Weil ich Frau bin, will ich weniger." Man müsste es sich eigentlich anders angucken, wahrscheinlich als Interaktion. Vielleicht hat die Hochschulleitung auch gar nicht so sehr das Interesse daran. Weil irgendwie geht es ja immer – so würden wir uns auch verstehen als Hochschule – um Leistung. Deswegen ist das mit dem Geschlecht immer so eine Frage.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also zuerst mal hätte ich gedacht, Gender Pay Gap gibt es nicht. Weil die Grundgehälter sind klar. Bei den Leistungsbezügen gehe ich davon aus, dass die in der Tat leistungsbezogen sind: Wer viel macht, kriegt mehr. Wer weniger macht, kriegt weniger. Und das ist für mich weniger geschlechtsorientiert. Aber wenn ich jetzt drüber nachdenke, Volluniversität, medizinischen, juristischen und Ingenieursfakultäten, dann könnte es in der Tat heftige Ausreißer geben. Bei überwiegend geisteswissenschaftlichen Fächer dürfte sich das im Rahmen halten.“

Vielfach hatte erst die Interviewanfrage Anlass gegeben, sich näher mit der Thematik zu beschäftigen und sich im Kreis der Kolleginnen und Kollegen umzuhören. Wie das nachfolgende Zitat belegt, wird davon ausgegangen, dass die Gründe für den Gender Pay Gap breit gestreut sind.

Universität, W2 männlich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Es sind praktisch drei Begründungsblöcke. Zum einen die Fächerverteilung und der hochschulexterne Arbeitsmarkt, auf den man reagieren muss, Konkurrenzdruck eben. Und es könnte natürlich auch sein, dass in kleineren Fächern weniger Professuren da sind, auf die man sich bewerben kann. Dann die familienbedingt kürzere Berufspraxis, die man hat. Die sich auswirken könnte, dass man den Ruf erst später annehmen kann und auch weniger Bleibeverhandlungen geführt hat, was sich dann durchzieht. Und das dritte wäre dann eher, ja, so das Rollenverhalten, so würde ich mal sagen. Vielleicht Verhandlungsverhalten. Wobei, das wird individuell sehr unterschiedlich sein und die Frauen-Männer-Komponente ist da sicherlich nicht die wichtigste.“

In Auswertung der Interviews lassen sich folgende Themenblöcke bilden, die aus Sicht der Professorinnen und Professoren von besonderer Relevanz sind:

- fachlich bedingte Unterschiede im Kontext des hochschulexternen Arbeitsmarktes,
- Größe des Fachs und damit in Verbindung stehende Chancen auf Bleibeverhandlungen,
- Leistungsbezüge als Instrument der Hochschulsteuerung,
- Bereitschaft zum strategischen Einsatz von Bleibeverhandlungen,
- Mobilitätsbereitschaft,
- Verhandlungssituation und -führung,
- Prioritätensetzung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- berufliche Vorerfahrung.

An erster Stelle stehen – vergleichbar den Aussagen der Hochschulleitungen – Hinweise auf Unterschiede zwischen den Fächern und den ebenfalls fachlich determinierten Einfluss des hochschulexternen Arbeitsmarktes. Männer führen dieses Argument deutlich häufiger an als Frauen und stellen es stärker in den Vordergrund. Konstatiert wird, dass die Ingenieurwissenschaften (unterdurchschnittlicher Frauenanteil) und zum Teil auch die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer im Vorteil gegenüber den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern (überdurchschnittlicher Frauenanteil) sind. Die Hochschulen stünden in Konkurrenz zu Arbeitgebern in der Wirtschaft, die attraktive Beschäftigungsbedingungen böten. Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit bei der Personalrekrutierung müsse die Hochschule das Gehaltsniveau durch die Gewährung überdurchschnittlicher Leistungsbezüge im Rahmen von Berufungsverhandlungen anheben. Da das hochschulspezifische Mittelvolumen für die Besoldung insgesamt von staatlicher Seite gedeckelt sei, führe dies zwangsläufig zu einer Reduzierung der für die anderen Fächer zur Verfügung stehenden Mittel für Leistungsbezüge. In einem zweiten Schritt wird geschlussfolgert, dass die fachliche Segregation qua Geschlecht ausschlaggebend dafür ist, dass Männer im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge erhalten als Frauen. Gleichzeitig wird insbesondere von Professoren betont, dass es sich dabei nicht um eine von der Hochschule zu verantwortende Ungleichbehandlung der Geschlechter handelt. Eine Mitverantwortung der Hochschulen für die Unterrepräsentanz von Frauen in solchen Fächern, in denen überdurchschnittliche Leistungsbezüge gewährt werden, wird von ihnen nur im Ausnahmefall thematisiert.

Da die Berufungsfähigkeit an Fachhochschulen an eine mehrjährige Praxistätigkeit gebunden ist, spiele das Einkommensniveau der bisherigen beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft hier eine entscheidende Rolle. Wer aus dem sozialpädagogischen Bereich käme – und das wären überwiegend Frauen, hätte meist ein vergleichsweise geringes Einkommen, so dass die W-Besoldung auch ohne umfangreiche Leistungsbezüge als attraktiv angesehen würde. Außerdem wären in diesen Berufen oder im öffentlichen Dienst Verhandlungen über die Höhe des Gehaltes eher unüblich. Das hätte zur Folge, dass in den Berufungsverhandlungen in Bezug auf finanzielle Forderungen Zurückhaltung geübt würde. Männer kämen deutlich häufiger aus ingenieurwissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Berufsfeldern an die Fachhochschule. Sie verfügten im Durchschnitt über ein vergleichsweise hohes Einkommen und in der Regel auch über Verhandlungserfahrung. Das wirke sich positiv auf die Höhe der Leistungsbezüge aus.

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Klar, natürlich hat das etwas mit dem Markt zu tun. Es gibt keine Spielregeln hier, was die Wertigkeit eines Rufes anbelangt. Das hat etwas mit der Marktsituation zu tun, mit der Knappheit. Und wenn der Wettbewerb da natürlich sehr hoch ist in einzelnen Bereichen, dann, okay, dann muss man auch nicht so viel bezahlen möglicherweise für einen Ruf. In einzelnen Disziplinen ist es aber auch anders. Es ist bei uns auch ein Wettbewerb da, aber die Hochschulen konkurrieren trotzdem um gute Köpfe. Und dann profitiert man entsprechend dann auch sehr stark davon.“

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ach Mensch, ein Historiker, der 50 ist und sich das ganze Leben mit mittelalterlicher Geschichte beschäftigt hat, wo soll der hingehen? An ein Museum als Kustos, aber die Stellen sind auch Lebenszeitstellen und längst

weg. Da ist nichts. Und das weiß auch die Universität. Also da muss man sich als Universität keine Gedanken über das Angebot machen.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Wie Verhandlungen jetzt mit Frauen vonstatten gehen, weiß ich nicht. Das ist fraglich. Ich glaube nicht, dass die Hochschule da irgendwie Unterschiede macht. [...] Klar, es gibt gewisse Gebiete, wo man natürlich besser verhandeln kann. Da ist der Markt leergefegt. Jemand, der hierhinkommt, kann natürlich ein bisschen anders auftreten und sagen, dann hätte ich aber gern eine Mitarbeiterstelle mehr, denn warum sollte ich sonst kommen. Also da hat man, aber eher von der Stelle, weniger vom Genderaspekt, vielleicht eine bessere Möglichkeit.“

Bedeutung wird außerdem der Größe des Fachs beigemessen, da von ihr abhängt, wie viele Professuren bundesweit neu zu besetzen sind. Daraus resultiere, dass die Chancen, sich zu bewerben und im Erfolgsfall Bleibeverhandlungen führen zu können, im Vergleich der Fächer ungleich verteilt sind. Es wird vermutet, dass Frauen in kleinen oder hochspezialisierten Fächern stärker präsent und dadurch in ihren Bewerbungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.⁵⁰ Da Bleibeverhandlungen in der Regel mit einer Aufstockung der Leistungsbezüge und Vorteilen in Bezug auf Entfristung und Ruhegehaltsfähigkeit einhergehen, würde sich die unterschiedliche Verhandlungshäufigkeit im Verlauf der Zugehörigkeit zur Hochschule in einer Vertiefung des Gender Pay Gaps niederschlagen.

Hochschulleitungen würden Leistungsbezüge außerdem als Steuerungsinstrument zur Forcierung fachlicher Profilierung einsetzen. Es wird eine Besserstellung in solchen Fächern vermutet, die leistungsmäßig von besonderem Nutzen für die Hochschule sind – sei es durch umfangreiche Drittmitteleinwerbung oder eine hohe Absolventenquote. Männer, die in diesen Fächern überproportional vertreten sind, hätten dadurch einen Verhandlungsvorteil im Vergleich zu Frauen.

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Die Uni hat klare Vorstellungen, was sie gerne voranbringen möchte, also was politisches Ziel der Uni ist. Es ist meine Vermutung, dass alles Geld in [Fach] geht, weil das ausgebaut werden soll. Und man sieht auch, was da rumspringt an Kollegen und Kolleginnen bei der Zahl der Studierenden da. Dass das anders ist. Also da kommt mehr raus. Und dann leite ich einfach nur ab, dass das auch bei den Gehältern landet. Aber gesprochen wird da nicht drüber.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Es gibt Fachbereiche, die drittmittelstärker sind und wo die Leute natürlich mehr für die Universität reingeholt haben. Ich kann mir vorstellen, dass die anders verhandelt haben oder dass sie eine andere Grundlage haben. Es ist möglich, dass da die Leute auch mehr Leistungspunkte und höhere Leistungsbezüge bekommen. Was aber vielleicht auch seinen Grund hat, weil sie ja hohe Geldsummen eingeworben haben. Dann geht das in Ordnung.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Wir erbringen routinemäßig viel mehr als unsere Lehrverpflichtung. Weil wir einfach wenig Professoren hier sind. Die Verpflichtung ist die gleiche. Aber die Lehrleistung ist durchaus unterschiedlich. Und ich meine, wir erbringen ja nicht nur unsere eigene Lehrleistung. Wir bringen ja Leute rein, ich biete hier Vorlesungen von, ich glaube, acht Lehrbeauftragten an im Institut, ja, die ich über meine Industrieverbindungen hierherhole und die den Studierenden flankierend zu den Grundlagenvorlesungen zeigen können: ‚Und so wird das in der Industrie umgesetzt.‘ Also das sind richtige wissenschaftliche Vorlesungen, aber mit Industriebezug.“

Beschäftigungsmöglichkeiten an Hochschulen im Ausland spielten in den Interviews nur insoweit eine Rolle, dass Professuren z.B. in den USA oder der Schweiz sowohl mit Renommee als auch mit hohem Einkommensniveau verbunden wären, was die Verhandlungsposition in Deutschland deutlich verbessern würde.

⁵⁰ Vgl. 10.7. Bleibeverhandlungen

Die von den Hochschulleitungen angesprochene Ausgleichsfunktion der Leistungsbezüge beim Übergang von der C- zur W-Besoldung war in den Interviews von nachrangiger Bedeutung. Das erklärt sich daraus, dass die Interviewpartnerinnen und -partner wie angefragt im Zeitraum 2006 bis 2016 berufen wurden und überwiegend der Altersgruppe unter 50 Jahren angehören. Nur zwei der Professoren hatten anfänglich eine C4-Professur inne.

Im Hinblick auf Bleibeverhandlungen hatten die Gespräche mit den Hochschulleitungen deutlich werden lassen, dass Männer als aktiver wahrgenommen werden als Frauen. Sie wären eher bereit, sich auf „das Spiel“ einzulassen und würden Bleibeverhandlungen auch strategisch einsetzen. Die Interviews mit den Professorinnen und Professoren weisen in eine ähnliche Richtung. Generell thematisieren Frauen häufiger Mobilitätshemmnisse, die einem Hochschulwechsel entgegenstünden. Als ausschlaggebend hierfür stellen sich familiäre Belange dar. Zahlreiche Professorinnen gaben an, aus Rücksicht auf die Familie – im Hinblick auf Kinderbetreuung, Schule, Arbeitsort des Partners, gemeinsames Wohnen – von Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren an anderen Hochschulen Abstand zu nehmen bzw. entsprechende Entscheidungen sehr gründlich zu überdenken.

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Also die Entscheidung dann irgendwo hinzugehen, das war eine schwere Entscheidung natürlich, weil ich letztlich drei Angebote hatte. Was auch noch mit reinspielt, ich bin jetzt die ganze Zeit am Überlegen, ob ich das sagen soll, nicht dass es dann falsch gewichtet wird, aber es hat doch in gewisser Weise also quasi familiäre Gründe, weil mein Mann auch in der Nähe hier arbeitet.“

Weitere Gründe für den Verzicht auf Bewerbungen an anderen Hochschulen und damit auf die Chance, Bleibeverhandlungen führen zu können, liegen in der ausgeprägten Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation, dem Verantwortungsbewusstsein den Studierenden und Promovierenden gegenüber sowie der Verbundenheit mit der Hochschule und dem Kollegenkreis. Es waren überwiegend Frauen, die moralische Vorbehalte gegenüber einem Hochschulwechsel anführten. In einigen Fällen klang insbesondere bei Erstberufenen eine Art Dankbarkeit dafür an, den Ruf erhalten zu haben. Die wenigsten Frauen gaben die Absicht an, sich strategisch auf Professuren bewerben zu wollen. Eine Bewerbung käme nur in Frage, wenn ernsthaftes Interesse bestünde, das den Vorbereitungsaufwand und einen späteren Umzug (mit der Familie) rechtfertigen würde.⁵¹

Einen breiten Raum nahm der Zusammenhang von Gender Pay Gap und geschlechtsspezifischer Verhandlungsführung ein. Frauen und Männer waren sich mehrheitlich darin einig, dass hier ein wichtiger Grund für die höheren Leistungsbezüge von Professoren liegen könnte. Die Meinungen, warum es diese Unterschiede gibt, gehen allerdings weit auseinander. Von Professoren kam mehrfach der Hinweis auf biologisch bedingte Verhaltensunterschiede. Männer würden „testosteron-gesteuert“ aggressiver verhandeln. Sie wären wettbewerbsorientierter, würden mehr Wert auf Status und Einkommen legen, ihre Leistungen stärker in den Vordergrund rücken als Frauen und den festen Willen haben, ihre Forderungen durchzusetzen. Frauen wurde eher Zurückhaltung in den Verhandlungen, zögerliche Präsentation der eigenen Leistungen, eine andere, nicht auf finanzielle Aspekte zielende Prioritätensetzung sowie familiäre Rücksichtnahme zugeschrieben.

Universität, W2/W3, männlich, unter 50 Jahre, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

„Was bei so Verhandlungssituationen dann auch eine Rolle spielt oder wie man sich in der konkreten Situation verhält, wie aggressiv man verhandelt, hängt glaube ich, also ich bin Biologe, auch mit Testosteron zusammen. Nicht, dass ich unbedingt viel davon habe, bin auch kein guter Taktiker, aber in bestimmten Situationen würde ich sagen, was ich will, obwohl es mir vielleicht unangenehm ist. [...] Und bei den Frauen, ich habe da auch im Vorfeld jetzt drüber nachgedacht, ich würde das auch wirklich nicht vernachlässigen, fehlt einfach so das Element Testosteron. Dass einfach Männer und Frauen sich in unterschiedlichem Maße mit Sachen zufrieden ge-

⁵¹ Vgl. 10.7. Bleibeverhandlungen

ben. Frauen sagen eher, es reicht jetzt oder, keine Ahnung, dass andere Sachen für sie wichtiger sind als Leistungsbezüge.[...] Und also mein Gefühl ist, auch wenn es vielleicht ein bisschen zu einfach ist, die Erklärung, aber das ist schon irgendwie so, dieses das Aggressive, Kompetitive bei Frauen nicht so verbreitet ist.“

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Das andere ist halt, was durchaus sein kann, also nicht pauschal, aber in vielen Fällen, dass Männer etwas aggressiver sind bei den Verhandlungen als Frauen. Vielleicht mehr fordern und weniger nachlassen.“

Auf Nachfrage zum eigenen Erleben in der Hochschule bezogen auf den Kolleginnenkreis wurden diese Aussagen dann in der Regel relativiert. Die Verhandlungsunterschiede wären doch eher auf die jeweilige Persönlichkeit zurückzuführen. Frauen – insbesondere der jüngeren Generation – wären gut vorbereitet und durchaus in der Lage, ihre Interessen in den Verhandlungen selbstbewusst zu vertreten.

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also ich halte es fast für einen Mythos, dass Frauen schlechter verhandeln. Ich kenne Frauen, die sind ganz toughe Verhandlerinnen. Es gibt sozusagen zurückhaltende Männer, es gibt zurückhaltende Frauen. Dass Frauen eher die Zurückhaltenden sind und die Männer vortreten, ich glaube, das ist mittlerweile nicht mehr so.“

Relativ viele der interviewten Professorinnen konstatieren ebenfalls Verhandlungsunterschiede zwischen Frauen und Männern, die sich in einem Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen niederschlagen könnten. Sie ziehen zur Begründung zwar auch allgemeine geschlechtstypische Verhaltensmuster heran, beurteilen diese aber im Kontext der konkreten Verhandlungssituation und der Verhandlungsführung von Seiten der Hochschule. Insbesondere in den Berufungsverhandlungen kämen die vorherrschenden Machtstrukturen zum Tragen. Die Interviewpartnerinnen haben ihre Berufungsverhandlungen fast ausnahmslos mit männlichen Vertretern der Hochschulleitung geführt. Auch wenn die Atmosphäre mehrheitlich als kollegial und fair bezeichnet wurde, empfanden die Frauen diese Konstellation doch als Herausforderung. Im Einzelfall wurden sie mit Vorbehalten der Verhandlungsführenden gegenüber ihrer Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft konfrontiert. Das ging bis hin zu offener Diskriminierung.⁵² Männern würde generell mehr Verständnis entgegengebracht. Da ihnen von den zumeist älteren männlichen Verhandlungsführern nach wie vor die tradierte Rolle als „Ernährer“ der Familie zugeschrieben würde, träfen ihre Forderungen eher auf Akzeptanz als dies bei Frauen der Fall wäre. Diese stünden unter Erklärungsdruck, wie sie den beruflichen Anforderungen trotz familiärer Belastung gerecht werden können. Ein Familienmodell mit gleichberechtigter Aufgabenverteilung zwischen beiden Elternteilen oder zeitweiliger Übernahme der Kinderbetreuung durch den Partner würde keineswegs als selbstverständlich angesehen.

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Na ja, ich glaube, wenn man sich anguckt, wie die Machtstrukturen laufen in der Uni, dann muss man schon relativ sportlich mit den Herren umgehen können. Also das ist vielleicht gar nicht Angst, sondern der Respekt vor der männlichen Führung, würde ich mal so sagen, dass sich Frauen nicht so durchsetzen und nicht so keck sind wie Männer halt. Eben nicht an die Grenze gehen, sondern früher aufhören.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Ich sehe das an der ganzen Arbeitsweise von Frauen. Die fürchten sich unheimlich vor eigenen Fehlern und agieren oft unsicher. Wenn sie das Gefühl haben, sie haben irgendwas nicht gut gemacht, da können sie es noch so gut gemacht haben, sind sie trotzdem unsicher. Während ich da Leute, Kollegen auftreten sehe mit absoluter Sicherheit bei Leistungen, wo man sich denkt, die sind so unterirdisch, woher kommt da das Selbstbewusstsein? Und da denke ich mir einfach, dass sich das in solchen Verhandlungen auch niederschlägt. Das

⁵² vgl. 10.5. Verhandlungsführung

trifft bestimmt nicht auf alle zu, man kann so was ja nicht vollständig verallgemeinern. Aber ich sehe das an mir und ich sehe das an meinen Kollegen.“

Universität, W3, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Vor allem in Westdeutschland gilt noch immer das männliche Ernährermodell. Das macht es Männern leichter, in Verhandlungen Forderungen zu stellen. Das wird dann eher akzeptiert. Männer sind auch stärker statusorientiert. Und Status lässt sich zum Teil halt am Geld ablesen. Ich fände es gut, wenn Frauen da sozusagen ähnlich forsch in Verhandlungen auftreten würden. Aber ich habe es selbst so nicht gelebt, muss ich gestehen.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Und was ich mir auch vorstellen kann, ist, dass Frauen viel weniger als Männer diesen Versorgungsaspekt spüren. Also bei mir war das nicht so, ich hatte den Druck tatsächlich, weil mein Mann als Selbständiger damals nicht viel verdiente. Da stand ich echt so ein bisschen in der Versorgungspflicht, so wie Männer das normalerweise sind. Andere Frauen sagen sich ‚Ah nein, den Stress tue ich mir nicht an‘, die sind offensichtlich wirtschaftlich so gut aufgestellt, weil es ihnen reicht oder weil der Mann auch gut verdient, so dass es für sie gar keinen Zwang gibt, mehr zu verdienen.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich hätte bei der Verhandlung auch ein bisschen frecher auftreten können, wenn ich nicht gewusst hätte, wie unangenehm für alle Beteiligten ein Umzug gewesen wäre. Ich glaube, das sind Sachen, die Frauen eher internalisieren, und zwar vor der Verhandlung. Ich glaube, bei Männern ist es umgekehrt. Sie verhandeln erstmal und dann kommen sie mit dem Angebot zur Ehefrau. Bin mir nicht sicher, ich spreche jetzt auch ein bisschen so salopp. Aber an sich ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Ehefrau nicht arbeitet, noch relativ hoch im Vergleich zu der Wahrscheinlichkeit, dass der Ehemann nicht arbeitet.“

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Ich glaube, dass das was damit zu tun hat, wie man verhandelt. Also dass die Strategien unterschiedlich sind. [...] Also das spielt eine Rolle, aber ich glaube nicht unbedingt, dass es eine bewusste Schlechterstellung ist. Und wenn man jetzt auch nachfragen würde, warum die eine das und das gekriegt hat und der andere das und das, wird man bestimmt das auch begründen können. Also über diese unterschiedlichen Strategien und das unterschiedliche Auftreten.“

Universität, W2/W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich glaube, dass das Geschlecht bei der Vergabe von Leistungsbezügen eine Rolle spielt. In verschiedensten Richtungen. Erstens, das ist natürlich psychologisch, kann man nicht ignorieren, dass Frauen und Männer unterschiedlich verhandeln. Es gibt vorbereitete Frauen und wahrscheinlich weniger vorbereitete Frauen. Man darf auch nicht vergessen, ich weiß nicht, inwieweit die andere Partei bei der Verhandlung das weiß, aber man hat als verheiratete Frau einen ganz anderen Verhandlungsspielraum. So, man schaut schon, das ist nicht zu weit weg ist vom Arbeitsort des Ehemannes. Und ich glaube, bei Männern war das früher anders, weil die Frauen ja nicht gearbeitet haben. Heutzutage ist der Unterschied nicht mehr so wichtig. Außerdem glaube ich, dass der Eingriff von verschiedensten Gleichstellungsmaßnahmen tatsächlich wirksam ist im Sinne von: Jetzt gibt es eine Handvoll von Frauen in manchen Fachrichtungen und man kann anspruchsvoller verhandeln, wenn man die einzige Frau ist und wenn man gehen würde, dann sähe das nicht gut aus. Plus es gibt so Sachen bei der Vergabe von Drittmitteln. Also ich glaube schon, dass es eine positive und eine negative Auswirkung gibt, die sich mittlerweile, würde ich sagen, ausgleichen. Es würde mich wundern, wenn es innerhalb der Fächer jetzt einen Gender Pay Gap gäbe.“

Wie bereits im Abschnitt zu den Verhandlungsgegenständen⁵³ dargestellt, zeichnet sich ab, dass Frauen andere Prioritäten setzen als Männer. Sie legen weniger Wert auf finanzielle Aspekte, stellen diese zugunsten der Ausstattung zurück. Ob ihre Zurückhaltung in puncto Leistungsbezüge tatsächlich durch eine Besserstellung bei der Ausstattung kompensiert wird, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht geklärt werden. Es scheint zumindest fraglich, denn ihr besonderes Interesse gilt häufig der personellen Unterstützung, wobei auch die Laufzeit der Verträge und die Vergütungsgruppe thematisiert werden. Wenn Männer zur Ausstattung verhandeln, steht auf Grund ihrer fachlichen Ausrichtung zumeist die kostenintensive technische Ausrüstung im Vordergrund.

⁵³ vgl. 10.6. Verhandlungsgegenstände und Prioritäten

Wiederholt wurde von den Professorinnen betont, dass ihnen das Einkommen zwar nicht unwichtig ist, ihm aber im Vergleich zum Tätigkeitsspektrum und zum Arbeitsregime an der Hochschule nur nachrangige Bedeutung zukommt. Von besonderem Wert sei die Möglichkeit zur beruflichen Selbstverwirklichung in Forschung und Lehre. Wie schon mehrfach erwähnt, fällt die Berufszufriedenheit der Professorinnen und Professoren sehr hoch aus. Das ist nicht zuletzt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen, die von den Interviewten mit entsprechender Erfahrung im Vergleich zur Wirtschaft als deutlich höher eingestuft wird.

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Also in den Ingenieurwissenschaften jedenfalls ist es so, dass dieser Leistungsgap allein von der Industrie zurück an die Fachhochschule gravierend ist. Und das ist immer ein Problem bei Berufungen. Und ich glaube, insbesondere für die Männer oft dann auch ein Problem, ob sie das überhaupt machen. Und ich glaube, dass Frauen da eher drüber hinwegsehen. Sie sehen, glaube ich, auch eher, ich meine, familiär betrachtet, dass das ein super Umfeld ist. Man hat alle Freiheiten, man kann Home-Office machen oder nicht, man kann beliebig Stunden reduzieren oder auch nicht. Das ist eigentlich traumhaft. Das ist aber für Männer, glaube ich, gar nicht so wichtig. Da spielt der finanzielle Aspekt dann doch noch eine größere Rolle und die Lücke ist einfach auch größer zu dem, was sie vorher gemacht haben.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich glaube, das ist wie in der freien Wirtschaft, dass die Frauen eigentlich mehr so, wie soll ich sagen, nicht unbedingt die monetären Gesichtspunkte im Fokus haben bei Gehaltsverhandlungen, sondern sich denken: "Ich bin an der Hochschule, ich kann mich selbstverwirklichen." Selbstverwirklichung ist zum Beispiel, glaube ich, eher ein Thema. Oder inwieweit bekommt man seine Forschungsgelder, inwieweit kann man seine Kompetenz hier ausleben. Und das ist, glaube ich, bei Frauen einfach gewichtiger. Nichtsdestotrotz ist es natürlich ein gravierender Fehler. Weil man kann genauso viel wie die Männer auch. Dass es einen Gender Pay Gap gibt verblüfft mich eigentlich und es verärgert mich auch ein bisschen. Weil ich so denke, ne, das ist nicht gerechtfertigt. Hätte ich jetzt nicht so gedacht.“

Einigkeit bestand dahingehend, dass Frauen familiär bedingt benachteiligt sind. Noch immer trügen sie die Hauptlast der Kinderbetreuung, was oft mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit und Teilzeitarbeit verbunden sei. Dadurch käme es zu Verzögerungen der beruflichen Karriere. Ausfallzeiten und geringere Berufserfahrung hätten längerfristige Auswirkungen. Der Nachteil ließe sich im weiteren Berufsverlauf nur schwer ausgleichen. Besonders betroffen scheinen Professorinnen an Fachhochschulen zu sein. Hier ist die Berufungsfähigkeit an mehrjährige Praxiserfahrung außerhalb der Hochschule gebunden. Männer verbleiben offensichtlich länger in der Wirtschaft und nutzen die Zeit für einen beruflichen Aufstieg, der mit einem Verdienstzuwachs verbunden ist. Frauen absolvieren die Praxisphase häufiger mit dem Ziel, sich für eine Fachhochschulprofessur zu qualifizieren. Die Interviews lassen auf eine kürzere Verbleibsdauer schließen. Falle diese mit der Familiengründung zusammen, bliebe ihnen der berufliche Aufstieg weitgehend versagt. Letztlich wären Männer dank der längeren Berufserfahrung und des höheren Einkommensniveau in einer besseren Verhandlungsposition an der (Fach)Hochschule als Frauen.

Universität, W2, männlich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ein wichtiger Punkt ist mit Sicherheit das, was Frauen in jedem Job trifft, ob das naturgegeben ist oder ob das sozial determiniert ist oder ob das die Erwartungshaltung der Gesellschaft ist, wie auch immer, es ist doch, glaube ich, in vielen Fällen so, dass Frauen mit Familie fünf, sechs Jahre kürzer treten im Beruf. Und das mag sein, dass es einen Ruf kostet oder eine Bleibeverhandlung, Das dürfte sich ein Leben lang mit ein paar hundert Euro bemerkbar machen.“

Fachhochschule, W2, männlich, unter 50 Jahre, Ingenieurwissenschaften

„Wenn man vielleicht vorher in einem mittelständischen Unternehmen gearbeitet hat und ist um die 40, dann hat man in dieser Zeit Nachwuchs gekriegt. Dann sind Frauen automatisch ein bis zwei Jahre draußen. Und diese Pause können sie nicht nutzen, um Leistung zu zeigen und Gehaltsverhandlungen zu führen. Durch die Kinder haben sie salopp gesagt einen biologisch bedingten Verlust, der nicht so schnell wieder aufgeholt wer-

den kann. Oder wahrscheinlich in der Wirtschaft gar nicht mehr aufzuholen ist. [...] Dadurch ist der Grundeinstieg geringer, so dass man natürlich weniger als Ausgleich zum bisherigen Nettoeinkommen fordert, wenn man hierher kommt.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Mathematik, Naturwissenschaften

„Ich hatte tatsächlich vorher schon die Idee im Kopf, Fachhochschulprofessorin zu werden. Das hat sich während der Promotion irgendwie entwickelt, weil ich immer ganz gerne Lehre gemacht habe. Ich wusste natürlich, dass ich drei Jahre Praxis brauche. Perspektivisch hätte ich dort mehr verdient. Ich war aber halt sehr jung. Also ich war drei Jahre dort, da hat man gewisse Gehaltssteigerungen mitgemacht, aber ist im Wesentlichen noch auf dem Einstiegsniveau. Deshalb entsprach mein Gehaltslevel in etwa der W2-Besoldung. Das nahm sich nicht viel. [...] Männer, die an der Fachhochschule berufen werden, sind im Durchschnitt vierzig oder fünfzig. Sie haben in den Unternehmen schon einen stärkeren Aufstieg genommen. Sie gehen daher mit einem höheren Gehalt in die Verhandlung. Selbst wenn Frauen und Männer das gleiche Alter haben bei der Berufung, ist zu vermuten, dass Frauen weniger verdienen. Durch Familienauszeiten, weil sie nicht die Führungsetagen erreicht haben, eben solche Dinge. Und in der Regel wird ja dann irgendwie auf Gehaltsunterschiede verhandelt, das ist ja ein wesentliches Argument.“

10.11. Möglichkeiten der Gegensteuerung

Gefragt nach den Möglichkeiten, die es geben könnte, um den Gender Pay Gap abzubauen, wurden sowohl Vorschläge gemacht, die auf das Besoldungssystem und den Gleichstellungsfortschritt im Allgemeinen zielten als auch solche, die auf die Leistungsbezüge fokussiert waren.

Mehrfach wurde Kritik an den Prinzipien der W-Besoldung geäußert. Die Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, für deren Arbeit intrinsische Motivation von herausragender Bedeutung sei, über finanzielle Anreize steuern zu wollen, wäre schon vom Ansatz her verfehlt. Ungelöst seien Definition, Wertigkeit und Bewertung sehr unterschiedlicher Leistungen. Bleibeverhandlungen hätten sich zu einer Art Spiel im gegenseitigen Einverständnis von ProfessorInnen und Hochschulleitungen entwickelt. Fehlende Transparenz und Einzelfallentscheidungen würden echten Wettbewerb verhindern. Das den Hochschulen für Leistungsbezüge zur Verfügung stehende Mittelvolumen sei zu klein, um in besonders nachgefragten Fächern mit den Gehältern in der Wirtschaft konkurrieren zu können bzw. ginge die Gewährung höherer Leistungsbezüge in diesen Fächern zu Lasten anderer Fächer, insbesondere solcher, in denen Frauen anteilig stark vertreten wären.

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich sage mal so, also dieses Ziel, was ja mit dem Wechsel zur W-Besoldung verbunden war, Rufe möglichst zu vermeiden, weil es die Möglichkeit der Gehaltssteigerung innerhalb der Universität gibt, das Ziel ist nicht erreicht. Und sicherlich eine wesentliche Einflussgröße ist, dass in dem alten System Rufe ja auch wichtig waren, das war ja eine Möglichkeit, dann entsprechend auch ein zusätzliches Gehalt zu bekommen, aber die Spielregeln waren ja klar, alles war reglementiert. [...] Und das ist jetzt ja nicht mehr, diese Regeln sind weggefallen. [...] Wie viel Ressourcen da reingesteckt werden, dieses ganze System zu pflegen, diese Performance-Masse zu erheben, und was misst man da und was wird möglicherweise nicht gemessen? What you measure is what you get. Also das ist einfach so. Wofür engagiert man sich, wofür engagiert man sich nicht...“

Universität, W3, männlich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Was das für ein Irrsinn ist, dass ich quasi, um mein Gehalt ein bisschen zu erhöhen, mich woanders hin bewerben muss und dann pokern soll. Das ist doch wirklich der komplette Wahnsinn. Das ist nicht nur ein bisschen verrückt.“

Die Unterschiede zwischen den Fächern in Verbindung mit dem jeweiligen Frauenanteil bildeten den Ausgangspunkt für Vorschläge, die Präsenz von Professorinnen in den Fächern zu verbessern, in denen derzeit besonders hohe Leistungsbezüge gewährt werden. Um dieses Ziel zu erreichen,

bedürfe es zum einen frühzeitig ansetzender Strategien zur Gewinnung von Studienberechtigten. Das betreffe insbesondere die MINT-Fächer. Zum anderen müssten die Qualifizierungs- und Beschäftigungsbedingungen so gestaltet werden, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben ist. Die Hochschulleitungen sollten sich verstärkt dafür einsetzen, Frauen zu motivieren, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden. Ähnliches wurde im Hinblick auf die Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen angemerkt. Networking, Mentoring und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten noch intensiver auf die reale Verhandlungssituation eingehen, nicht zuletzt durch die Einbindung männlicher Expertise. Frauen müssten gezielt ermutigt werden, sich auf Professuren zu bewerben. Durch die Erhöhung des Professorinnenanteils würde sich auch die Chance verbessern, Leitungspositionen mit Frauen zu besetzen. Es könnte zu einer ausgewogeneren Verhandlungssituation beitragen, wenn die Hochschule durch eine Präsidentin oder eine Vizepräsidentin vertreten wäre. Die derzeitige Dominanz von Männern in Entscheidungspositionen erschwere es Frauen, ihre Vorstellungen umzusetzen.

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Also zunächst mal sind wir ja fast eine Vorzeigehochschule, was die Genderparität angeht. Und auch unter den letzten Berufungen waren viele Frauen. Und also insofern, glaube ich, haben wir da eine ganze Menge geleistet. Wie Verhandlungen jetzt mit Frauen vonstatten gehen, weiß ich nicht. Ich glaube nicht, dass da die Hochschule irgendwie Unterschiede macht. Der Weg ist klar: Frauen müssen ermutigt werden, Professuren zu übernehmen und das haben wir auch getan. Wenn vor allem Frauen auf der Liste stehen, ist nicht bewusst gewollt, sondern das hat sich so ergeben. Die sind eben die Besten gewesen.“

Einen breiten Raum nahm das Thema Transparenz ein,⁵⁴ wobei Vergabeverfahren, Leistungsdefinition und Bemessungskriterien ebenso angesprochen wurden wie die öffentliche Verfügbarkeit von Übersichten zur Höhe der Leistungsbezüge. An die Hochschulleitung geht die Bitte, speziell bei Erstberufungen Informationsmaterial zum Ablauf von Berufungsverhandlungen, zu den HochschulvertreterInnen und zu den Verhandlungsgegenständen bereitzustellen. Vor allem Frauen würden sich durch den Einblick in die Vergabepaxis ermutigt fühlen, eigene Forderungen zu stellen. Sie würden es begrüßen, wenn nachvollziehbar wäre, welche Leistungen in welchem Umfang finanziell honoriert werden. Als hilfreich wird eine jährliche statistische Berichterstattung zur Vergabe von Leistungsbezügen differenziert nach Geschlecht und Fächern angesehen. Außerdem sollten regelmäßig Analysen zum Gender Pay Gap durchgeführt werden.

Universität, W3, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich fand das für mich absolut erhellend, diese Gender-Pay-Gap-Daten zu haben und zu sehen: Ach, guck mal, die Männer, die verdienen doch so viel mehr irgendwie auf der Ebene. Und das war auf jeden Fall eine Motivation zu sagen: Ach, na, jetzt muss ich mir aber doch nochmal eine andere Strategie zurechtlegen und die Hand nochmal ein bisschen doller aufhalten. [...] Das war mal irgendwie so eine PowerPoint, die hier rumgeisterte, vom Land. Ich meine, das war auch sogar nur landesbezogen. Wo man aber sehen konnte, wie viel Frauen verdienen mit diesen Leistungszulagen, oder eben auch nicht, und wo die Männer so stehen. Das hat auf jeden Fall was bewirkt bei mir, dass ich dachte, okay, also da muss ich echt ein bisschen aufholen, um den Männern mal irgendwie auf die Spur zu kommen.“

Fachhochschule, W2, weiblich, unter 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Vorher wäre natürlich so eine Information hilfreich, was ist denn üblich? Wie viel bekommt man denn durchschnittlich, also bei der Erstbenennung, wie viel Leistungsbezüge werden denn da durchschnittlich verhandelt und wie viel, wenn man schon mal woanders gewesen ist? Ne, so dass man sich selbst einsortieren kann, das wäre hilfreich.“

⁵⁴ vgl. 10.9. Transparenz des Vergabeverfahrens und der Leistungsbezüge

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Sprach- und Kulturwissenschaften

„Nur Gehälter offenlegen reicht nicht. Die Tätigkeiten daneben und was dafür bezahlt wird, das fände ich gut. Auf jeden Fall gäbe das aber Stress. Das übliche Wadenbeißen, das wir an den Unis ja gewöhnt sind. Es könnte, ja, das denke ich schon, dass man sieht, was geleistet wird, was die Menschen machen. Und Leistung jetzt nicht im ökonomischen Sinne, sondern wie viel Zeit sie für was aufwenden oder was die Schwerpunkte sind. Denn ich kann ja nicht sagen, dass eine Kollegin, die ein Projekt reinholt, oder ein Kollege, besser ist als jemand anders, der einen Handbuchartikel verfasst hat.“

Universität, W3, männlich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Es müssten so gewisse Verhandlungen, gewisse Zielvereinbarungen implementiert werden. Das wäre sicherlich etwas, dass man genauer individuell schaut und an Hand von Daten prüft, ob das im einzelnen Fall gerechtfertigt ist, so etwas in der Art. Aber es ist manchmal, glaube ich, sehr, sehr schwierig, das zu implementieren in den alten Strukturen an Universitäten. Also das ist für uns eher etwas Neues, auch teilweise für Kollegen manchmal etwas fast Unverschämtes.“

Universität, W2, weiblich, über 50 Jahre, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

„Ich glaube, also ich weiß, dass Geschlecht immer eine Rolle spielt bei den Verhandlungen. Auf den Funktionsstellen da sitzen ja immer Männer. Also wenn Sie meinen Fachbereich angucken, ist hier das Abbild wie überall in Deutschland, weniger Frauen als Männer. Über die ganze Uni verteilt ist das so. Und wenn ich mir dann angucke, wenn Frauen was wollen und die Funktionsstellen entscheiden, dann weiß ich, wie sie Kolleginnen fertigmachen, wie sie sie tatsächlich psychisch unter Druck setzen. Bei mir trauen die sich nicht, weil sie Gegenwind kriegen. Auch laut. Natürlich nicht so, wie ich das jetzt lapidar formuliere, natürlich rhetorisch gut und sachlich fundiert und so weiter. Aber da ist eben nicht jede trainiert.“

Schlussbemerkung

Analysiert wurden die Leistungsbezüge der an staatlichen niedersächsischen Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3. Einbezogen wurden Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§3 NHLeistBVO) und Leistungsbezügen für besondere Leistungen (§4 NHLeistBVO). Außerdem wurde nach unbefristeten und befristeten sowie ruhegehaltsfähigen oder nicht-ruhegehaltsfähig Leistungsbezügen differenziert. Die **Erhebung mit Stichtag 1.12.2016** ergab, dass an Universitäten ohne Medizin in beiden Besoldungsgruppen die Leistungsbezüge nach §3 dominieren. Sie machen über drei Viertel der Leistungsbezüge insgesamt (nach §3 und §4) aus. An Fachhochschulen stehen Leistungsbezüge nach §4 mit einem Anteil von fast zwei Dritteln im Vordergrund. Die unterschiedlichen Anteile der Leistungsbezüge nach §3 und §4 an Universitäten und Fachhochschulen müssen berücksichtigt werden, wenn man nach Ansatzpunkten für eine geschlechtergerechtere Vergabe der Leistungsbezüge sucht.

Anhand der landesweiten Erhebung konnte nachgewiesen werden, dass es einen **flächendeckenden Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen** der Professorinnen und Professoren gibt, der sich mit wenigen Ausnahmen auf alle Hochschularten, Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen erstreckt. Allerdings zeigen die Werte differenziert nach den verschiedenen Strukturmerkmalen eine erhebliche Spannweite. Der Gender Pay Gap ist

- an Universitäten⁵⁵ höher als an Fachhochschulen (27,0 % vs. 3,4 %),
- in der Besoldungsgruppe W3 höher als in der Besoldungsgruppe W2,
- in der Altersgruppe über 50 Jahre höher als in der Altersgruppe unter 50 Jahre,
- in der Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften höher als in den Ingenieurwissenschaften (W3 33,7 % vs 10,9 %).

Die höchsten Werte werden bei W3-Professorinnen an Universitäten ohne Medizin der Altersgruppe über 50 Jahre (30,2 %) erreicht.

Bezogen auf die Besoldungsgruppe, die Altersgruppe und die Fächergruppe sind Frauen im Vergleich zu Männern jeweils dort unterrepräsentiert, wo überdurchschnittliche Leistungsbezüge gezahlt werden.

An Hand einer bivariaten Analyse wurde ermittelt, dass die Faktoren Besoldungsgruppe, Altersgruppe, Fächergruppe und Geschlecht jeweils einen signifikanten Einfluss auf die Leistungsbezüge haben. Aus der zusätzlich durchgeführten zweifaktoriellen-sequenziellen Varianzanalyse zur Überprüfung von Kombinationseffekten geht hervor, dass das Geschlecht auch unabhängig von den anderen untersuchten Faktoren einen signifikanten Einfluss ausübt.

Professorinnen an Universitäten erhalten nicht nur geringere Leistungsbezüge, sondern sie sind gegenüber Professoren auch dadurch benachteiligt, dass der **Anteil unbefristeter und ruhegehaltsfähiger Leistungsbezüge** bei ihnen geringer ausfällt.

Die Befunde der 2016 vom MWK vorgelegten Analyse zum **Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen mit Stichtag 1.7.2013** wurden ungeachtet einiger methodischer Unterschiede durch die aktuelle Studie in allen wesentlichen Punkten bestätigt.

Die **Zusatzerhebung** an sechs ausgewählten Hochschulen (4 Universitäten ohne Medizin, 2 Fachhochschulen) ergab, dass der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der innerhalb der letzten zehn Jahre (1.12.2006 bis 1.12.2016) berufenen Professorinnen und Professoren in Umfang und Struktur ähnlich ausfällt wie bei der Gesamtheit der Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3.

Aus der Zusatzerhebung geht des weiteren hervor, dass die **Erfahrungsdauer** als Professorin/Professor einen positiven Einfluss auf die Höhe der Leistungsbezüge hat. Mit jedem Erfahrungsjahr

⁵⁵ Die Aussagen beziehen sich auf Universitäten ohne Medizin.

seit der Erstberufung steigt die Höhe der Leistungsbezüge durchschnittlich um etwa 73,16 Euro. Bei Männern tritt dieser Effekt doppelt so stark in Erscheinung wie bei Frauen (83,43 Euro vs. 37,44 Euro). Am deutlichsten tritt der Unterschied zu Ungunsten von Frauen an Universitäten in der Besoldungsgruppe W3 zu Tage. Bezogen auf die Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule ergibt sich ein ähnliches Bild mit etwas geringeren Beträgen.

Auch der Zusammenhang zwischen den **erhaltenen Rufen seit Ersternennung in Deutschland bzw. den geführten Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule** einerseits und der Höhe und Struktur der Leistungsbezüge andererseits weist deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf.:

- An Universitäten beträgt der absolute Anstieg pro **Ruf** bei W2-Professoren etwa das Siebenfache des Anstiegs bei W2-Professorinnen, an Fachhochschulen annähernd das Neunfache. Innerhalb der Besoldungsgruppe W3 sind die Unterschiede geringer, jedoch haben auch hier Männer durchschnittlich einen höheren Anstieg zu verzeichnen als Frauen.

- Um die Bedeutung von **Bleibeverhandlungen** besser einschätzen zu können, wurde untersucht, wie hoch der durchschnittliche absolute Anstieg der Leistungsbezüge insgesamt (nach §3 und §4) pro geführter Bleibeverhandlung bemessen ist. Ermittelt wurde ein Durchschnittswert von 481,70 Euro. An Universitäten sind Professorinnen gegenüber Professoren deutlich im Nachteil. Das betrifft beide Besoldungsgruppen. Auch an Fachhochschulen tritt der Anstieg bei Professoren stärker in Erscheinung als bei Professorinnen, wenn auch in abgeschwächter Form. Der Effekt, dass mit jeder Bleibeverhandlung die Höhe der Leistungsbezüge steigt, ist bei den Leistungsbezügen nach §3 überdeutlich zu erkennen. An Universitäten fällt der durchschnittliche Anstieg bei Professoren im Vergleich zu Professorinnen in beiden Besoldungsgruppen annähernd doppelt so hoch aus.

Die statistischen Befunde aus der quantitativen Untersuchung widerlegen bei zentralen Themen zum Teil die im Verlauf der **qualitativen Untersuchung** von den Gesprächs- und InterviewpartnerInnen getroffenen Annahmen zu den Gründen für den Gender Pay Gap:

- Vor allem von Seiten der Hochschulleitungen, aber auch von Gleichstellungsbeauftragten und ProfessorInnen, wurde die unterschiedliche fachliche Struktur der Professorinnen und Professoren als Erklärungsansatz herangezogen. Frauen wären in solchen Fächern unterrepräsentiert, in denen die Hochschule überdurchschnittliche Leistungsbezüge gewähren müsse (wie z.B. Ingenieurwissenschaften), um im Wettbewerb mit dem hochschulexternen Arbeitsmarkt oder Bundesländern mit attraktiveren Besoldungsregelungen bestehen zu können. Ein Blick auf die im Projekt gewonnenen statistischen Befunde zeigt, dass dieser Argumentation nur bedingt gefolgt werden kann. Zwar ist die unterschiedliche Fächerstruktur der Professorinnen und Professoren mitentscheidend für den Gender Pay Gap auf der Hochschulebene, jedoch wurde innerhalb jeder einzelnen Fächergruppen ein Gender Pay Gap nachgewiesen. Außerdem erreicht der Gender Pay Gap prozentual an Universitäten ohne Medizin in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit Abstand den höchsten Wert (34,5 %), d.h. in einer Fächergruppe mit einem überdurchschnittlichen Professorinnenanteil.

- Dass ein Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen für die Gruppe der im Zeitraum 2006 bis 2016 berufenen Professorinnen und Professoren nachgewiesen wurde, entkräftet die leitungsseitig vertretene Auffassung, dass „Relikte der Vergangenheit“ aus der Übergangsphase von der C- zur W-Besoldung maßgeblich für die festgestellte Höhe des Gender Pay Gaps sind.

- Auch in Bezug auf die Vermutung, dass Frauen bei der Erstberufung familiär bedingt im Durchschnitt älter sind als Männer und deshalb über eine geringere Erfahrungsdauer auf einer Professur verfügen, was sich restriktiv auf die Leistungsbezüge auswirken würde, ergab die Zusatzerhebung keinen statistischen Beleg. Männer sind zwar etwas jünger als Frauen sowohl bei der Ersternennung in Deutschland als auch bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule (im Zeitraum 1.12.2006 bis 1.12.2016), jedoch beträgt der Unterschied nur wenige Monate.

- Wiederholt wurde angeführt, dass der Professorinnenanteil erst im letzten Jahrzehnt spürbar gestiegen sei, wodurch der Altersdurchschnitt von Professorinnen im Durchschnitt geringer ausfiele als bei Professoren. Da die höhere Altersgruppe ab 50 Jahre überdurchschnittliche Leistungsbezüge erhalte, würde sich im Gender Pay Gap die unterschiedliche Altersstruktur von Professorinnen und Professoren widerspiegeln. Dagegen spricht, dass sich der Anstieg des Professorinnenanteils in Niedersachsen seit den 1990er Jahren relativ kontinuierlich vollzogen hat. Bereits 2006 wurde die 20-Prozent-Marke übertroffen. In den Folgejahren erfolgte eine schrittweise Steigerung auf 25,8 Prozent im Jahr 2017.

Literaturverzeichnis

- BMFSJ (2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Berlin.
- Boll, Christina/Leppin, Julian S. (2013): Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern – Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beiträge zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke, HWWI Policy (Hrsg.), Policy Paper Nr. 75, Hamburg.
- Boll, Christina/Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, In: Wirtschaftsdienst, 95. Jg., 2015, o.O.
- Brandt, Gesche (2016): Einkommensunterschiede zwischen Akademikerinnen und Akademikern im Erwerbsverlauf, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 38. Jg., 04/2016, München.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, Berlin.
- Busch, Anne/Holst, Elke (2009): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, Heft 4, Stuttgart.
- European Institute for Gender Equality (2019): Gender Equality Index 2017, unter <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/money/DE/family> (14.4.2019), o.O.
- Eurostat. (2019): The unadjusted gender pay gap, 2017, unter https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (21.6.2019), o.O.
- Finke Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, In: Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.), WISTA – Wirtschaft und Statistik, 2/2017, Wiesbaden.
- Forschung & Lehre (2018): Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil. unter <https://www.forschung-und-lehre.de/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteil-1255/> (16.5.2019), o.O.
- Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen (2013): Bericht, Hannover.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn.
- Hellemacher, Leo (2011): Gender-Pay-Gap an Hochschulen, in: Die neue Hochschule, Heft 3, Jg. 2011, o.O.
- Kreckel, Reinhardt (2005): Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, in: Transit, europäische Revue, Bd.29 /2005, o.O.
- Leuze, Kathrin/Strauß, Susanne (2009): Lohnungleichheit zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 4, Stuttgart.
- LUH/Hochschulbüro für Chancenvielfalt (2016): Chancengleichheit – Familieservice – Diversity Management. Bericht zum Gleichstellungsplan der Leibniz Universität Hannover 2016, Hannover.
- LUH/Präsidialstab Hochschulplanung und Controlling (2016): Gender Pay Gap an der Leibniz Universität Hannover, Hannover, 23.3.2016.
- MWK (2014): Dialoginitiative. Unter <https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/gleichstellung/dialoginitiative/dialoginitiative-144282.html> (23.7.2019), Hannover.
- MWK (2017): Professorinnenprogramm II auf einem Blick. Hannover.
- MWK (o.A.): Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement. unter https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/gleichstellung/dialoginitiative/dialoginitiative_2007/dialoginitiative-18753.html (12.8.2019), Hannover.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur/Landeshochschulkonferenz Niedersachsen/ Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (2007): Gemeinsame Erklärung Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen, Hannover.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur/Landeshochschulkonferenz Niedersachsen/ Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (2016): Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur, o.O.
- Ostfalia (2018): Gender Pay Gap – hochschulspezifische Auswertung, Stichtag 1.12.2016, (Power Point Präsentation), Wolfenbüttel, 20.5.2018.
- Piopiunik, Marc/Kugler, Franziska/Wößmann, Ludger (2017): Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland, in: ifo Schnelldienst, 7/2017, 70. Jg., o.O.
- Statistisches Bundesamt (2019a): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html> (14.4.2019), o.O.
- Statistisches Bundesamt (2019b): Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2019. unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html (5.5.2019), o.O.

Wolters, Ulrike (2017): Beitrag zur Unter-AG Gender Pay Gap in der Professorenbesoldung, Berufungsmanagement
Leuphana Universität Lüneburg, (Power Point Präsentation), Lüneburg, 25.1.2017.

World Economic Forum (2018): The Global Gender Gap Report 2018, Genf.

WSI GenderDatenPortal (2018a): Verdienstabstand nach Wirtschaftszweigen 2016. unter <https://www.boeckler.de/52850.htm> (27.4.2018), o.O.

WSI GenderDatenPortal (2018b): Verdienstabstand nach beruflicher Position. unter <https://www.boeckler.de/52853.htm> (2.5.2018), o.O.

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Professorinnenanteil in Deutschland und Niedersachsen nach Besoldungsgruppen 1990–2017 (in %)	28
Übersicht 2:	Professorinnenanteil an Hochschulen in Deutschland und Niedersachsen 1992–2017 (in %)	29
Übersicht 3:	Professorinnen und Professoren an niedersächsischen Hochschulen (in Pers.) und Frauenanteil 2003–2017 (in %)	29
Übersicht 4:	Frauenanteile nach Qualifizierungs- und Karrierestufen an Hochschulen 2010 und 2017 Deutschland und Niedersachsen im Vergleich	35
Übersicht 5:	Beteiligung am Professorinnenprogramm – Deutschland (D) und Niedersachsen (NI) im Vergleich	37
Übersicht 6:	Beteiligung niedersächsischer Hochschulen am Professorinnenprogramm (PP)	38
Übersicht 7:	Professorinnen und Professoren insgesamt der Bestandserhebung (VZ/TZ) und Professorinnen und Professoren der Basiserhebung (W2/W3; VZ/TZ) nach Hochschulart und Geschlecht	44
Übersicht 8:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ/TZ) nach Hochschulart und Fächergruppe 2016	45
Übersicht 9:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ/TZ) nach Hochschulart, Besoldungsgruppe, Beschäftigungsumfang und Geschlecht 2016	45
Übersicht 10:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ/TZ) mit und ohne Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht 2016	45
Übersicht 11:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach Hochschulart, Altersgruppe und Geschlecht 2016	46
Übersicht 12:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach Hochschulart und Geschlecht 2016	48
Übersicht 13:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht 2016	49
Übersicht 14:	Struktur der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Besoldungsgruppe und Geschlecht 2016 (in %)	49
Übersicht 15:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Fächergruppe und Geschlecht 2016	50
Übersicht 16:	Professorinnen und Professoren (W2; VZ) an Fachhochschulen nach Fächergruppe und Geschlecht 2016	50
Übersicht 17:	Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe	51
Übersicht 18:	Struktur der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Altersgruppe und Geschlecht 2016 (in %)	51
Übersicht 19:	Struktur der Professorinnen und Professoren (W2; VZ) an Fachhochschulen nach Altersgruppe und Geschlecht 2016 (in %) angleichen	51
Übersicht 20:	Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Paragraph und Geschlecht 2016 (Mittelwerte)	52
Übersicht 21:	Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Paragraph und Geschlecht 2016	53
Übersicht 22:	Höhe der durchschnittlichen Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an Universitäten ohne Medizin nach Paragraph und Geschlecht 2016 (Mittelwerte)	53
Übersicht 23:	Anzahl der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe, Paragraph und Geschlecht 2016	53
Übersicht 24:	Anteil der Leistungsbezüge nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe, Paragraph und Geschlecht 2016 (in %)	54
Übersicht 25:	Durchschnittliche Leistungsbezüge und GPG der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe 2016 (in Euro)	55
Übersicht 26:	GPG der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe 2016 (in %)	55
Übersicht 27:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten ohne Medizin (W3; VZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe 2016 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)	56
Übersicht 28:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten ohne Medizin (W2; VZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe 2016 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)	56
Übersicht 29:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen (W2; VZ) ausgewählter Fächergruppen und Altersgruppe 2016 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %)	57
Übersicht 30:	Durchschnittliche Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (W2/W3; VZ) an niedersächsischen Universitäten ohne Medizin jeweils nach Besoldungsgruppe, Altersgruppe, Geschlecht und Fächergruppe (Angabe der Mittelwerte, Signifikanzen und Effekts)	58
Übersicht 31:	Verteilung der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe, Paragraph und Geschlecht (in %) – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016	59

Übersicht 32:	Anteil unbefristeter und ruhehaltstfähiger Leistungsbezüge an den Leistungsbezügen insges. nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in %) – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016	60
Übersicht 33:	Anteil befristeter und nicht-ruhehaltstfähiger Leistungsbezüge an den Leistungsbezügen insges. nach ausgewählter Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in %) – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016	60
Übersicht 34:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren nach ausgewählter Hochschulart und Besoldungsgruppe – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016	61
Übersicht 35:	Gender Pay Gap nach ausgewählter Hochschulart, Altersgruppe und Besoldungsgruppe – Gegenüberstellung von GPG-Ersterhebung 2013 und GPG-Basiserhebung 2016.....	61
Übersicht 36:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten (W2; VZ/TZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe der GPG-Ersterhebung 2013 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %).....	62
Übersicht 37:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren an Universitäten (W3; VZ/TZ) nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe der GPG-Ersterhebung 2013 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %).....	62
Übersicht 38:	Gender Pay Gap der Professorinnen und Professoren (W2; VZ/TZ) an Fachhochschulen nach ausgewählter Fächergruppe und Altersgruppe der GPG-Ersterhebung 2013 (Mittelwerte der Leistungsbezüge in Euro und GPG in %).....	63
Übersicht 39:	Gegenüberstellung von GPG-Basis- und -Zusatzerhebung	66
Übersicht 40:	Gegenüberstellung der Frauenanteile in der GPG-Basis- und Zusatzerhebung (in %).....	67
Übersicht 41:	Gegenüberstellung des Gender Pay Gaps der GPG-Basis- und -Zusatzerhebung nach Hochschulart, Leistungsbezügeart und Besoldungsgruppe	68
Übersicht 42:	Gegenüberstellung des Gender Pay Gaps an Universitäten (ohne Med.) der GPG-Basis- und -Zusatzerhebung nach ausgewählten Fächergruppen und Besoldungsgruppe	68
Übersicht 43:	Durchschnittliche Höhe (in Euro) und Anzahl der Leistungsbezüge (in Klammern) nach Hochschulart, ausgewählte Fächergruppe, Besoldungsgruppe und Geschlecht	69
Übersicht 44:	Durchschnittliches Alter bei der Ersternennung und bei der Ernennung an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	69
Übersicht 45:	Durchschnittliche Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	70
Übersicht 46:	Anzahl der Rufe seit Ersternennung in Deutschland nach Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht	70
Übersicht 47:	Anzahl der Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht.....	70
Übersicht 48:	Leistungsbezüge (in Euro) und Anzahl der Personen, die Leistungsbezüge erhalten (in Klammern) nach Erfahrungsdauer, Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	71
Übersicht 49:	Höhe der Leistungsbezüge (in Euro) nach Anzahl der Bleibeverhandlungen an der aktuellen Hochschule, Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht.....	71
Übersicht 50:	Höhe der Leistungsbezüge (in Euro) nach Anzahl der Rufe seit Ersternennung in Deutschland, Hochschulart, derzeitige Besoldungsgruppe und Geschlecht.....	72
Übersicht 51:	Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer als ProfessorIn und der Höhe der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht.....	73
Übersicht 52:	Anstieg der Leistungsbezüge pro Jahr Erfahrungsdauer als ProfessorIn nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht (in Euro).....	74
Übersicht 53:	Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule und der Höhe der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	75
Übersicht 54:	Anstieg der Leistungsbezüge pro Jahr Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	75
Übersicht 55:	Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer als ProfessorIn und der Struktur der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	76
Übersicht 56:	Darstellung des Zusammenhangs von Erfahrungsdauer an der aktuellen Hochschule und der Struktur der Leistungsbezüge nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	77
Übersicht 57:	Anstieg der Leistungsbezüge pro Ruf seit Ersternennung in Deutschland; nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	77
Übersicht 58:	Anstieg der Leistungsbezüge nach §3 pro Ruf seit Ersternennung in Deutschland; nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	78
Übersicht 59:	Anstieg der Leistungsbezüge pro Bleibeverhandlung an der aktuellen Hochschule; nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht	78
Übersicht 60:	Anstieg der Höhe und des Anteils der Leistungsbezüge nach §3 pro Bleibeverhandlung an der aktuellen Hochschule (nach Hochschulart, Besoldungsgruppe und Geschlecht).....	79

Anlagen

Anlage I: Übersicht zu den Sondierungsgesprächen mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten (chronologisch)

Hochschule	Name	Datum des Interviews
Universität Osnabrück	Dr. Sabine Jösting	20.8.2018
Universität Vechta	Dr. Tanja Meyer	21.8.2018
Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen	Dr. Gesa Teichert	23.8.2018
Universität Hannover	Helga Gotzmann	28.8.2018
Universität Göttingen	Dr. Doris Hayn	3.9.2018
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel	Daniela Kock	11.9.2018

Anlage II: Übersicht zu den Interviews mit den Hochschulleitungen (chronologisch)

Hochschule	InterviewpartnerIn	Funktion	Datum des Interviews
Universität Hannover	Prof. Dr. Volker Epping	Präsident	21.9.2018
Hochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen	Dr. Marc Hudy	Präsident	11.10.2018
Universität Göttingen	Prof. Dr. Bührmann	Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit	22.10.2018
Universität Vechta	Prof. Dr. Burkhardt Schmidt	Präsident	24.10.2018
Hochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel	Prof. Dr. Rosemarie Karger	Präsidentin	25.10.2018
Universität Osnabrück	Dr. Wilfried Hötter	Vizepräsident für Personal und Finanzen	29.10.2018

Anlage III: Informationen zum Absender der schriftlichen Rückäußerungen (chronologisch)

Hochschule	Name	Funktion	Datum der Rückäußerung
Universitäten			
Universität Hannover	Dr. Peter Elspaß	Leiter Referat Hochschulplanung und Controlling	30.7.2018
Universität Osnabrück	Dr. Wilfried Hötker	Vizepräsident für Personal und Finanzen	31.7.2018
Technische Universität Clausthal	Andrea Härtel im Auftrag Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung Prof. Dr. Sabine Kyora	Referat Planung und Entwicklung	23.8.2018
Tierärztliche Hochschule Hannover	Dr. Dr. h. C. mult. Gerhard Greif	Präsident	3.9.2018
Universitätsmedizin Göttingen	Prof. Dr. Heyo K. Kroemer	Vorstand Forschung und Lehre, Dekan und Vorstandssprecher	24.9.2018
Universität Oldenburg		Dezernat 3 Personalverwaltung, Sachgebiet 31	11.10.2018
Kunsthochschulen			
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	Jörg Heptner in Absprache mit Präsidentin Prof. Dr. Dorothea Hilliger	Dezernatsleiter	28.9.2018
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	Jann Bruns	Hauptamtlicher Vizepräsident	16.4.2019
Fachhochschulen			
Hochschule Hannover	Isabel Kassel in Absprache mit Präsidenten Prof. Dr. Josef von Helden	Leiterin Präsidiumsbüro und Hochschulleitung	31.7.2018
Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	Prof. Dr.-Ing. Manfred Weisensee	Präsident	2.10.2018

Anlage IV: Übersicht zu den im Rahmen der Interviews von den Hochschulleitungen zur Verfügung gestellten Unterlagen

Hochschule	Derzeitig gültige Richtlinien*	Ergänzende Unterlagen	Hochschul-spezifische Analysen zu Leistungs-bezügen und GPG	HoF-Frage-katalog	Sonstige Informatio-nen
Universität Göttingen	Richtlinie über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren 2011				
Universität Hannover	Richtlinie der über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen 2011; Rundschreiben Nr. 15/2017 vom 20.03.2017 über die Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen für den Bewilligungszeitraum ab 2018	Berufungsverhandlungsleitfaden Stand: Juli 2018; Hauptberuflicher Vizepräsident: Berufungsvereinbarung, Entwurf vom 28.9.2018; Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im „Tenure-Track-Verfahren“, Verkündungsblatt der LUH vom 19.7.2017, 14/2017; Profildokument zur Besetzung von W2- und W3-Professuren ohne Tenure Track, Stand: 23.10.2017 Presseinformation „Leibniz Universität Hannover beruft transparent und frei. DHV bestätigt Gütesiegel für fünf weitere Jahre, 15.6.2018;	Präsidialstab Hochschulplanung und Controlling: Gender Pay Gap an der Leibniz Universität Hannover, 23.2.2016; Tabelle: Besondere Leistungsbezüge – Vergaberunde 2018: Präsidialstab Hochschulplanung und Controlling: Stellungnahme zur Analyse des Gender Pay Gaps durch das Hof, 18.9.2018	Schriftliche Rückäußerung	DHV-Gütesiegel „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“. **
Universität Osnabrück	Richtlinie über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren 2013	Präsidialbüro: Verfahrensablauf für „Berufungs- und Bleibebehandlungen an der Universität Osnabrück“ vom 4.9.2018; Vorlage für Berufungsverhandlungen			
Universität Vechta	Richtlinie über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen, Amtliches Mitteilungsblatt 1/2010; Richtlinie über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen, erst Änderungen, Amtliches Mitteilungsblatt 8/2017		Anlage zu Berufungen der Universität Vechta; Anlage Abfrage der Vergabe von Leistungsbezügen an der Universität Vechta; Anlage Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität Vechta von 2005–2017	Schriftliche Rückäußerung	
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel	Neufassung der Richtlinie über die Voraussetzungen und das Verfahren der Vergabe von Leistungsbezügen 2016		Gender Pay Gap – hochschulspezifische Auswertung, Stichtag 1.12.2016	Schriftliche Rückäußerung	
Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen	Richtlinie zur Hochschul-Leistungsbezügeverordnung 2015	Entwurf: Richtlinie zur Hochschul-Leistungsbezügeverordnung in der Fassung vom 2018 (noch nicht öffentlich)			

* Genaue Quellenangaben können Kapitel 7. Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen entnommen werden.

** Der Universität Hannover wurde im April 2018 vom DHV zum zweiten Mal das Gütesiegel „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“ verliehen. Sie ist eine von 27 ausgezeichneten Hochschulen. Grundlage für die Vergabe des DHV-Gütesiegels "Faire und transparente Berufungsverhandlungen" bildet ein Fragebogen, der von den Hochschulen selbst ausgefüllt wird. Der Schwerpunkt liegt auf Fragen zu Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit in Berufungs- und Bleibebehandlungen. Zusätzlich werden werden fünf an die Hochschule berufene Professorinnen und Professoren zu ihren Erfahrungen im Berufungsverfahren vom DHV interviewt.
[https://www.hochschulverband.de/guetesiegel_start.html#_ \(1.5.2019\)](https://www.hochschulverband.de/guetesiegel_start.html#_ (1.5.2019)

Anlage V: Interner Leitfaden für die Interviews mit Professorinnen und Professoren an ausgewählten Hochschulen

A Intervieweröffnung	
Gegenseitige Vorstellung, Klärung Mitschnitt, Information zu Projektanliegen und -aufbau; Möglichkeit für Nachfragen zum Projekt, Einführung in das Themenspektrum für das Interview	
B Angaben zur Person	
1	<p>Von HoF auf Basis der Hochschulangaben auszufüllen</p> <p>Hochschule:</p> <p>Name des Interviewpartners:</p> <p>Fakultät/Fachbereich/Institut:</p> <p>Aktuelle Besoldungsgruppe: W2/W3</p> <p>Derzeitiges Alter: unter/über 50 Jahre</p> <p>Ernennung an der derzeitigen Hochschule: vor 1.12.2011/nach 1.12.2011</p> <p>Leistungsbezüge Berufungsverhandlungen: ja/nein</p> <p>Leistungsbezüge Bleibeverhandlungen: ja/nein</p> <p>Leistungsbezüge für besondere Leistungen: ja/nein</p>
2	<p>Wissenschaftliche Qualifikation (Qualifizierungsweg, Abschlüsse und Jahr):</p> <p>Promotion (strukturiert/Individualprom. u.ä.)</p> <p>Postdoc (Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung)</p> <p>Sonstiger Nachweis der Berufungsfähigkeit</p>
3	<p>Berufliche Stationen/wissenschaftlicher Werdegang vor der Berufung (einschl. längere Auslandsaufenthalte, Berufspraxis außerhalb der Hochschule, Wissenschaftsbezug, Relevanz für Berufungsfähigkeit)</p> <p>Tätigkeiten vor der Erstberufung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – in der Privatwirtschaft/Industrie. – in der außerhochschulische Forschung. – im Kunst- und Kulturbereich. – im sozialen Bereich. – in der Politik/Verwaltung. – im Gesundheitswesen. – im Bildungsbereich (ohne Wissenschaft). – in anderen Bereichen, und zwar.... <p>Im Vergleich zu meiner letzten Tätigkeit verdiene ich als Professorin/Professor:</p> <ul style="list-style-type: none"> – deutlich mehr – etwas mehr – genauso viel – etwas weniger – deutlich weniger
4	<p>Wie sah das bisherige Wechselverhalten aus? Wie lang war jeweils die Verweildauer?</p> <p>Welche Gründe gab es für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Befristung) bzw. für Wechsel oder berufliche Neuorientierung?</p> <p>Bei FH-Prof.: Können Sie Ihre zentralen Motive für die Bewerbung auf eine FH-Professur FH nennen? (insbesondere von Interesse bei Wechsel aus der Wirtschaft)</p>
5	<p>Jahr der Erstberufung (Hochschulart, Besoldungsgruppe):</p> <p>Alter bei Erstberufung:</p>
6	<p>Jahr der Berufung an der derzeitigen Hochschule:</p> <p>Alter bei Berufung:</p> <p>Fand im Zuge der Berufung oder nachfolgend eine Höhergruppierung von W2 auf W3 statt (Jahr)?</p>
7a	<p>familiäre Situation zum Zeitpunkt der Berufung an der derzeitigen Hochschule:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ledig/Single – in einer Partnerschaft – verheiratet/eingetragene Partnerschaft – geschieden – getrennt lebend – sonstiges – im Haushalt lebende Kinder (Anzahl/Alter): – Ausbildungsniveau/Berufstätigkeit des Partners/der Partnerin (Akademiker/-in?): – Wohnsituation/Mobilitätsanforderungen:

7b	<p>Aktuelle familiäre Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ledig/Single – in einer Partnerschaft – verheiratet/eingetragene Partnerschaft – Geschieden – getrennt lebend – sonstiges – im Haushalt lebende Kinder (Anzahl/Alter): – Ausbildungsniveau/Berufstätigkeit des Partners/der Partnerin (Akademiker/-in?): – Wohnsituation/Mobilitätsanforderungen:
8	<p>Soziale Herkunft: höchster Bildungsabschluss der Eltern (Vater/Mutter), ausgeübte Tätigkeit, Bezug zur Wissenschaft/Hochschule</p>
C Informationsstand und -quellen	
1	<p>Auf welche Informationen und Erfahrungen (einschl. Gehaltsverhandlungen außerhalb von Berufungsverhandlungen) konnten Sie bei den Verhandlungen zurückgreifen? Welche Informationen oder Beratungsleistungen sollten von Seiten der Hochschule zur Verfügung gestellt werden?</p>
2	<p>Wie haben Sie sich auf die Berufungsverhandlung vorbereitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Persönliche(s) Coaching/Beratung – Teilnahme an Mentoringprogramm(en) – Seminar zur Berufungsvorbereitung – Persönliche Kontakte – Netzwerke – Informationen durch Fachgesellschaften/Berufsverbände – Internetrecherche – Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten (Hätten Sie sich eine proaktive Ansprache durch die zentrale GB gewünscht?) – Anderes, und zwar... – Keine spezielle Vorbereitung? <p>Wie wird der Nutzen solcher Maßnahmen wie Coaching und Mentoring eingeschätzt?</p>
D Leistungsbezüge allgemein	
1	<p>Welche Art von Leistungsbezügen haben Sie bisher erhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – LB aus Berufungsverhandlungen, – LB aus Bleibeverhandlungen, – LB für besondere Leistungen, – ggf. auch Funktionszulagen; – jeweils befristet/unbefristet, ruhegehaltstfähig/nicht ruhegehaltstfähig?
2	<p>In welcher Größe bewegen sich die monatlichen Leistungsbezüge insgesamt zurzeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> – unter 200, – 200 bis unter 500, – bis unter 1.000, – 1.000 Euro und mehr? <p>In welchem Verhältnis stehen die verschiedenen Leistungsbezüge zueinander im Hinblick auf den jeweiligen Umfang?</p>
3	<p>Welche Leistungen waren ausschlaggebend für die Bemessung der Leistungsbezüge? Welche Kriterien haben erfahrungsgemäß den größten Einfluss auf das Verhandlungsergebnis?</p>
4	<p>Gab es einen erkennbaren Verhandlungsspielraum?</p>
5	<p>Wie fühlen Sie sich im Vergleich zu anderen Kolleginnen und Kollegen? Gleichgestellt, bevorzugt, benachteiligt?</p>
6	<p>Ist Transparenz über die Leistungsbezüge erwünscht oder sollen die Informationen weiterhin vertraulich behandelt werden? Tauschen Sie sich mit anderen Prof. über die Leistungsbezüge aus?</p>
7	<p>Wie sehen Ihre persönlichen Erfahrungen mit der Vergabe von Leistungsbezügen aus? Was ist positiv oder negativ aufgefallen? Haben Sie Veränderungen im Zeitverlauf beobachtet?</p>
8	<p>Gibt es nach Ihrer Einschätzung eine Abstufung zwischen den verschiedenen Fächern? Erfolgt die Bemessung der Leistungsbezüge mit Blick auf das Gehaltsniveau und das Stellenangebot auf dem hochschulexternen Arbeitsmarkt?</p>
9	<p>Sind Sie der Meinung, dass das Geschlecht bei der Vergabe von Leistungsbezügen von Bedeutung ist? Spielt die berufliche Verfügbarkeit bzw. die Einschränkung durch familiäre Belange (Elternzeit, Kinderbetreuung) eine Rolle bei der Leistungsbewertung?</p>
10	<p>Finden Gleichstellungsbelange bei der Vergabepaxis Berücksichtigung?</p>

11	Sehen Sie in Bezug auf die Berufungs- und Bleibeverhandlungen im allgemeinen und die Vergabe von Leistungsbezügen im besonderen Reformbedarf?
E	Berufungsverhandlungen (bezieht sich zum Teil gleichermaßen auf Bleibeverhandlungen)
1	Von wem wurden die Verhandlungen geführt? (Funktionen, Frauen/Männer)
2	Wie schätzen Sie die Transparenz der Verfahrensgestaltung ein?
3	Verfügen die Verhandlungsführer/-innen über Genderkompetenz?
4	Haben Sie eine bestimmte Verhandlungsstrategie verfolgt?
5	Welche Verhandlungsgegenstände waren für Sie von besonderer Bedeutung? (Leistungsbezüge, Ausstattung, Räume, Flexibilität, Freistellung/Zeit für Forschung, Vereinbarungsunterstützung, Sekretariatskapazität, Promotionsstellen)
6	Welchen Stellenwert messen Sie den Leistungsbezügen (im Kontext von Besoldung und anderen Verhandlungsgegenständen) bei? Haben die Verhandlungen über die Leistungsbezüge Ihre Entscheidung, den Ruf an die Hochschule anzunehmen bzw. als Professor/-in an dieser zu verbleiben, maßgeblich beeinflusst?
7	Wurde eine Berufungszielvereinbarung abgeschlossen? Welche Festlegungen waren darin enthalten?
8	Wie haben Sie sich während der Verhandlung gefühlt? Empfanden Sie den Ausgang der Verhandlung als positiv oder eher negativ? Sind Sie zufrieden mit dem Verhandlungsergebnis? Wo mußten Sie Abstriche in Kauf nehmen?
F	Bleibeverhandlungen
1	Wie oft haben Sie schon Bleibeverhandlungen geführt? Bzw. Warum haben Sie bisher keine Bleibeverhandlungen geführt?
2	Mit wem haben Sie Bleibeverhandlungen geführt?
3	Welche Verhandlungsgegenstände gibt es? Was war Ihnen besonders wichtig?
4	Werden Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren auch strategisch genutzt, um im Erfolgsfall Bleibeverhandlungen führen zu können? Wie sieht Ihre Einstellung zur Notwendigkeit von Bleibeverhandlungen aus?
G	Leistungsbezüge für besondere Leistungen
1	Wie sieht das Antrags- und Vergabeverfahren aus? Welche Informationen werden von der Hochschule zur Verfügung gestellt?
2	Haben Sie entsprechende Anträge gestellt? Wenn nein, warum nicht?
3	Welche Leistungen werden in der Regel als besondere Leistungen anerkannt? Welche waren es konkret bei Ihnen?
4	Gibt es eine Rangfolge oder eine abgestufte Wertigkeit einzelner Leistungen? Sollte das Spektrum anerkennenswerter Leistungen erweitert werden?
5	Gab es in der Vergangenheit Ablehnungen? Waren Sie selbst davon betroffen?
H	Gender Pay Gap
1	Sind die Ergebnisse der GPG-Untersuchungen 2013 und 2016 bekannt? Wurden sie hochschulöffentlich oder im Kollegenkreis diskutiert?
2	Wenn nein: welche Befunde werden vermutet?
3	Wurde der GPG an der Hochschule unabhängig von den genannten landesweiten Untersuchungen thematisiert? (Wo? In welcher Form?)
4	Halten Sie derartige Untersuchungen und Statistiken für erforderlich?
5	Ist bekannt, ob und welche Maßnahmen zum Abbau des GPG eingeleitet wurden (z.B. statistische Erfassung, regelmäßige Berichterstattung, gezielte Beratung und Informationsbereitstellung)?
6	Welche Gründe könnten nach Ihrer Meinung ausschlaggebend sein, dass Professoren im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge bekommen als Professorinnen?
7	Welche Möglichkeiten bestehen aus Ihrer Sicht, dem GPG wirkungsvoll zu begegnen?
I	Abschlussfragen
1	Warum haben Sie sich zur Mitwirkung an der Studie bereit erklärt?
2	Welche Erwartungen werden mit der Studie verknüpft?

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

Institut

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) wurde 1996 gegründet. Es knüpfte an die Vorgängereinrichtung „Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst“ an, die seit 1991 die ostdeutsche Hochschultransformation begleitet hatte. Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert und dort am Master-Studiengang Soziologie beteiligt. Direktor des Instituts ist Prof. Peer Pasternack.

Programm

Das HoF-Tätigkeitsprofil wird durch fünf Aspekte bestimmt:

- Hochschulforschung ist keine Disziplin, sondern ein Forschungsfeld. Dieses wird mit öffentlichen Mitteln unterhalten, weil ein Handlungsfeld – das Hochschulwesen – aktiv zu gestalten ist: Um die Rationalität der entsprechenden Entscheidungsprozesse zu steigern, wird handlungsrelevantes Wissen benötigt. In diesem Sinne ist HoF bewusst im Feld zwischen Forschung und Beratung tätig. Dabei setzt die Beratung Forschung voraus – nicht umgekehrt.
- Das Hochschulsystem bildet einerseits den Adapter zwischen Bildungs- und Wissenschaftssystem. Andererseits trägt es zur Kopplung von kultureller und ökonomischer Reproduktion der Gesellschaft bei. Mithin ist die Integration von vier Systemlogiken zu bewerkstelligen: gesellschaftlich unterstützte individuelle Selbstermächtigung (Bildung), wissensgeleitete Erzeugung von Deutungen, Erklärungen und daraus konstruierten Handlungsoptionen (Wissenschaft), sinngebundene Orientierung (Kultur) sowie ressourcengebundene Bedürfnisbefriedigung (Ökonomie). Die Hochschulforschung muss dies systematisch abbilden.
- Daher ist Hochschulforschung ein fortwährendes interdisziplinäres Kopplungsmanöver. Sie empfängt ihre wesentlichen methodischen und theoretischen Anregungen aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Pädagogik/Erziehungswissenschaft. Systematisch ist sie zwischen den z.T. inhaltlich überlappenden Forschungsfeldern Bildungs- und Wissenschaftsforschung angesiedelt. Schnittstellen weist sie insbesondere zur Verwaltungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft auf, daneben aber auch zu vergleichbar interdisziplinär angelegten Bereichen wie der Schul- sowie der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Die Interdisziplinarität der Hochschulforschung macht eigene Nachwuchsentwicklung nötig. HoF stellt sich dieser Aufgabe, indem es Promotionsprojekte unterstützt. Alle Promovierenden am Institut sind zugleich in die Bearbeitung von Forschungsprojekten einbezogen, um auf diese Weise einen sukzessiven Einstieg in Methoden, theoretische Ansätze und Themen des Forschungsfeldes zu erlangen.
- HoF ist das einzige Institut, welches in den ostdeutschen Bundesländern systematisch Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge. Seit 2006 sind diese in das Zentralthema „Raumbezüge der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel“ eingeordnet.

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Das Institut bearbeitet alle wesentlichen Themen der aktuellen Hochschulentwicklung:

- Im Zentrum stehen seit 2006 Untersuchungen zu Raumbezügen der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel.
- Ebenso bearbeitet HoF Fragen der Hochschulorganisation und -governance, Qualitätsentwicklung an Hochschulen, des akademischen Personals, der Gleichstellung, der Hochschulbildung, Studienreform und Nachwuchsförderung sowie zu Forschung an Hochschulen. Damit wird nahezu komplett das Spektrum der Hochschulentwicklung und -forschung abgedeckt.
- Daneben ist HoF die einzige unter den deutschen Hochschulforschungseinrichtungen, die kontinuierlich auch zeithistorische Themen bearbeitet.

Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift „die hochschule. journal für wissenschaft und bildung“ und gibt beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag die Reihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ heraus. Forschungsreports werden in den „HoF-Arbeitsberichten“ veröffentlicht. Dem Wissenstransfer in die Anwendungskontexte der Hochschulentwicklung widmen sich die „HoF-Handreichungen“. Ferner informieren der Print-Newsletter „HoF-Berichterstatte“ zweimal im Jahr und der HoF-eMail-Newsletter dreimal jährlich über die Arbeit des Instituts. Ein Großteil der Publikationen steht auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung (<http://www.hof.uni-halle.de>).

Wissenschaftsinformation

HoF verfügt über einen Fachinformationsservice mit Spezialbibliothek und Informations- und Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung ([ids hochschule](http://ids.hochschule.de)):

- Die Bibliothek verfügt über ca. 50.000 Bände und etwa 180 Zeitschriften. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturdatenbanken recherchierbar.
- „ids hochschule“ macht – unter Beteiligung zahlreicher Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen und Fachinformationseinrichtungen – Forschungsergebnisse zur Hochschulentwicklung zugänglich (<http://ids.hof.uni-halle.de>).

Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg stand im Zusammenhang mit der Neubelebung des historischen Universitätsstandorts. 1502 war die Wittenberger Universität „Leucorea“, gegründet worden. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 der Standort durch die Vereinigung mit der Universität in Halle aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige Stiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF weitere wissenschaftliche Einrichtungen.

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

Online-Fassungen unter

https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm

- 109: Justus Henke / Norman Richter / Sebastian Schneider / Susen Seidel: *Disruption oder Evolution? Systemische Rahmenbedingungen der Digitalisierung in der Hochschulbildung*, 2019, 158 S.
- 108: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Lebensbegleitend: Konfessionell gebundene religiöse, politische und kulturelle Allgemeinbildungsaktivitäten incl. Medienarbeit in der DDR. Dokumentation der Einrichtungen, Bildungs- und Kommunikationsformen*, 2018, 143 S.
- 107: Anke Burkhardt / Florian Harlandt: *Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst*, unter Mitarbeit von Zozan Dikkat und Charlotte Hansen, 2018, 124 S.
- 106: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Konfessionelle Fort- und Weiterbildungen für Beruf und nebenberufliche Tätigkeiten in der DDR. Dokumentation der Einrichtungen und Bildungsformen*, 2018, 107 S.
- 105: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Das kirchliche Berufsbildungswesen in der DDR*, 2018, 176 S.
- 104: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Konfessionelles Bildungswesen in der DDR. Elementarbereich, schulische und neben-schulische Bildung*, 2017, 104 S.
- 103: Peer Pasternack / Sebastian Schneider / Peggy Trautwein / Steffen Zierold: *Ausleuchtung einer Blackbox. Die organisatorischen Kontexte der Lehrqualität an Hochschulen*, 2017, 103 S.
- 102: Anke Burkhardt / Gunter Quaifer / Barbara Schnalzger / Christoph Schubert: *Förderlandschaft und Promotionsformen. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017*, 2016, 103 S.
- 101: Peer Pasternack: *25 Jahre Wissenschaftspolitik in Sachsen-Anhalt: 1990–2015*, 2016, 92 S.
- 100: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid / Sebastian Schneider: *Third Mission Sachsen-Anhalt. Fallbeispiele OVGU Magdeburg und Hochschule Merseburg*, 2016, 92 S.
- 1'16: Peer Pasternack: *Konsolidierte Neuaufstellung. Forschung, Wissenstransfer und Nachwuchsförderung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 2011–2015*, 124 S.
- 3'15: Peggy Trautwein: *Lehrpersonal und Lehrqualität. Personalstruktur und Weiterbildungschancen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Thomas Berg, Sabine Gabriel, Peer Pasternack, Annika Rathmann und Claudia Wendt, 44 S.
- 2'15: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Viele Stimmen, kein Kanon. Konzept und Kommunikation der Third Mission von Hochschulen*, 107 S.
- 1'15: Peggy Trautwein: *Heterogenität als Qualitätsherausforderung für Studium und Lehre. Ergebnisse der Studierendenbefragung 2013 an den Hochschulen Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Jens Gillissen, Christoph Schubert, Peer Pasternack und Sebastian Bonk, 116 S.
- 5'13: Christin Fischer / Peer Pasternack / Henning Schulze / Steffen Zierold: *Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Dokumentation zum Zeitraum 1945 – 1991*, 56 S.
- 4'13: Gunter Quaifer / Anke Burkhardt: *Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung*, 89 S.
- 3'13: Jens Gillissen / Peer Pasternack: *Zweckfrei nützlich: Wie die Geistes- und Sozialwissenschaften regional wirksam werden. Fallstudie Sachsen-Anhalt*, 124 S.
- 2'13: Thomas Erdmenger / Peer Pasternack: *Eingänge und Ausgänge. Die Schnittstellen der Hochschulbildung in Sachsen-Anhalt*, 99 S.
- 1'13: Sarah Schmid / Justus Henke / Peer Pasternack: *Studieren mit und ohne Abschluss. Studierfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt*, 77 S.
- 8'12: Justus Henke / Peer Pasternack: *Die An-Institutslandschaft in Sachsen-Anhalt*, 36 S.
- 7'12: Martin Winter / Annika Rathmann / Doreen Trümpler / Teresa Falkenhagen: *Entwicklungen im deutschen Studiensystem. Analysen zu Studienangebot, Studienplatzvergabe, Studienwerbung und Studienkapazität*, 177 S.
- 6'12: Karin Zimmermann: *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*, 53 S.
- 5'12: Romy Höhne / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Ein Jahrzehnt Hochschule-und-Region-Gutachten für den Aufbau Ost (2000-2010), Erträge einer Meta-Analyse*, 91 S.
- 4'12: Peer Pasternack (Hg.): *Hochschul- und Wissensgeschichte in zeithistorischer Perspektive. 15 Jahre zeitgeschichtliche Forschung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)*, 135 S.
- 3'12: Karsten König / Gesa Koglin / Jens Preische / Gunter Quaifer: *Transfer steuern – Eine Analyse wissenschaftspolitischer Instrumente in sechzehn Bundesländern*, 107 S.
- 2'12: Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: *Männer und Frauen in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme*, 50 S.
- 1'12: Steffen Zierold: *Stadtentwicklung durch geplante Kreativität? Kreativwirtschaftliche Entwicklung in ostdeutschen Stadtquartieren*, 63 S.
- 7'11: Peer Pasternack / Henning Schulze: *Wissenschaftliche Wissenschaftspolitikberatung. Fallstudie Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR)*, 64 S.
- 6'11: Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Wandel der Hochschulbildung in Deutschland und Professionalisierung*, 64 S.
- 5'11: Peer Pasternack: *HoF-Report 2006 – 2010. Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg*, 90 S.
- 4'11: Anja Franz / Monique Lathan / Robert Schuster: *Skalenhandbuch für Untersuchungen der Lehrpraxis und der Lehrbedingungen an deutschen Hochschulen. Dokumentation des Erhebungsinstrumentes*, 79 S.
- 3'11: Anja Franz / Claudia Kieslich / Robert Schuster / Doreen Trümpler: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform*, 81 S.
- 2'11: Johannes Keil / Peer Pasternack: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.
- 1'11: Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S.
- 4'10: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S.
- 3'10: Irene Lischka / Annika Rathmann / Robert D. Reisz: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen“*, 69 S.
- 2'10: Peer Pasternack / Henning Schulze: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.
- 1'10: Martin Winter / Yvonne Anger: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und*

Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie, 310 S.

5'09: Robert Schuster: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.

4'09: Manfred Stock unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.

3'09: Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.

2'09: Viola Herrmann / Martin Winter: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.

1'09: Martin Winter: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.

5'08: Karsten König / Peer Pasternack: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.

4'08: Peer Pasternack / Roland Bloch / Daniel Hechler / Henning Schulze: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.

3'08: Teresa Falkenhagen: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.

2'08: Heike Kahlert / Anke Burkhardt / Ramona Myrrhe: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.

1'08: Peer Pasternack / Ursula Rabe-Kleberg: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.

4'07: Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.

3'07: Michael Hölscher / Peer Pasternack: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.

2'07: Martin Winter: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.

1'07: Karsten König: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.

7'06: Anke Burkhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Fachgutachten zur Neufassung des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHG) – Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag – unter den Aspekten der Autonomieregelung und Weiterentwicklung der partizipativen Binnenorganisation der Hochschule im Vergleich zu den Regelungen des bisherigen SächsHG*, 36 S.

6'06: Roland Bloch: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.

5'06: Rene Krempkow / Karsten König / Lea Ellwardt: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.

4'06: Andrea Scheuring / Anke Burkhardt: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.

3'06: Irene Lischka: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.

2'06: Irene Lischka: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptio-*

nen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt, unt. Mitarb. v. Reinhard Kreckel, 52 S.

1'06: Anke Burkhardt / Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.

7'05: Peer Pasternack / Axel Müller: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.

6'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S.

5'05: Jens Hüttmann / Peer Pasternack: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.

4'05: Klaudia Erhardt (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.

3'05: Juliana Körnert / Arne Schildberg / Manfred Stock: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompodium*, 166 S.

2'05: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S.

1b'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.

1a'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.

6'04: Dirk Lewin / Irene Lischka: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.

5'04: Peer Pasternack: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S.

4'04: Jens Hüttmann: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.

3'04: Martin Winter: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerausbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.

2'04: Roland Bloch / Peer Pasternack: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.

1'04: Christine Teichmann: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.

5'03: Hansgünter Meyer (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.

4'03: Roland Bloch / Jens Hüttmann: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.

3'03: Irene Lischka: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S.

2'03: Robert D. Reisz: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.

1'03: Robert D. Reisz: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.

5'02: Christine Teichmann: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.

4'02: Hans Rainer Friedrich: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S.

3'02: Irene Lischka: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.

2'02: Reinhard Kreckel / Dirk Lewin: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.

1'02: Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.

5'01: Peer Pasternack: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S.

4'01: Christine Teichmann: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.

3'01: Heidrun Jahn: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.

2'01: Jan-Hendrik Olbertz / Hans-Uwe Otto (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S.

1'01: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.

5'00: Irene Lischka: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.

4'00: Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S.

3'00: Dirk Lewin: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.

2'00: Anke Burkhardt: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S.

1'00: Heidrun Jahn: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.

7'99: Bettina Alesi: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990–1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S.

6'99: Heidrun Jahn / Reinhard Kreckel: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.

5'99: Irene Lischka: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.

4'99: Heidrun Jahn: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.

3'99: Dirk Lewin: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.

2'99: Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S.

1'99: Gertraude Buck-Bechler: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?.*, 65 S.

5'98: Irene Lischka: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.

4'98: Peer Pasternack: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.

3'98: Heidrun Jahn: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.

2'98: Dirk Lewin: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.

1'98: Heidrun Jahn: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.

5'97: Anke Burkhardt: *Stellen und Personalbestand an ost-deutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.

4'97: Irene Lischka: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.

3'97: Gertraude Buck-Bechler: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.

2'97: Irene Lischka: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.

1'97: Heidrun Jahn: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben für das Institut für Hochschulforschung (HoF) von Peer Pasternack. Redaktion: Daniel Hechler

Themenhefte 2013–2018:

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Arbeit an den Grenzen. Internes und externes Schnittstellenmanagement an Hochschulen* (2018, 279 S.; € 20,-)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Einszweivierpunktnull. Digitalisierung von Hochschule als Organisationsproblem. Folge 2* (2017, 176 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Einszweivierpunktnull. Digitalisierung von Hochschule als Organisationsproblem* (2017, 193 S.; € 17,50)

Peter Tremp / Sarah Tresch (Hg.): *Akademische Freiheit. ‚Core Value‘ in Forschung, Lehre und Studium* (2016, 181 S.; € 17,50)

Cort-Denis Hachmeister / Justus Henke / Isabel Roessler / Sarah Schmid (Hg.): *Gestaltende Hochschulen. Beiträge und Entwicklungen der Third Mission* (2016, 170 S.; € 17,50)

Marion Kamphans / Sigrid Metz-Göckel / Margret Bülow-Schramm (Hg.): *Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen* (2015, 214 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hrsg.): *Ein Vierteljahrhundert später. Zur politischen Geschichte der DDR-Wissenschaft* (2015, 185 S.; € 17,50)

Susen Seidel / Franziska Wielepp (Hg.): *Diverses. Heterogenität an der Hochschule* (2014, 216 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulforschung von innen und seitwärts. Sichtachsen durch ein Forschungsfeld* (2014, 226 S.; € 17,50)

Jens Gillessen / Johannes Keil / Peer Pasternack (Hg.): *Berufsfelder im Professionalisierungsprozess. Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken* (2013, 198 S.; € 17,50)

<http://www.die-hochschule.de> – Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de

HoF-Handreichungen. Beihefte zu „die hochschule“

Auch unter <https://www.hof.uni-halle.de/journal/handreichungen.htm>

Justus Henke / Peer Pasternack: *Hochschulsystemfinanzierung. Wegweiser durch die Mittelströme*, Halle-Wittenberg 2017, 93 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Third Mission bilanzieren. Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation*, Halle-Wittenberg 2016, 109 S.

Martina Dömling / Peer Pasternack: *Studieren und bleiben. Berufseinstieg internationaler HochschulabsolventInnen in Deutschland*, Halle-Wittenberg 2015, 98 S.

Justus Henke / Romy Höhne / Peer Pasternack / Sebastian Schneider: *Mission possible. Gesellschaftliche Verantwortung ostdeutscher Hochschulen: Entwicklungschance im demografischen Wandel*, Halle-Wittenberg 2014, 118 S.

Jens Gillessen / Isabell Maue (Hg.): *Knowledge Europe. EU-Strukturfondsfinanzierung für wissenschaftliche Einrichtungen*, unt. Mitarb. v. Peer Pasternack und Bernhard von Wendland, Halle-Wittenberg 2014, 127 S.

Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Überregional basierte Regionalität. Hochschulbeiträge zur Entwicklung demografisch herausgeforderten Regionen. Kommentierte Thesen*, unt. Mitarb. v. Thomas Erdmenger, Jens Gillessen, Daniel Hechler, Justus Henke und Romy Höhne, Halle-Wittenberg 2014, 120 S.

Peer Pasternack / Johannes Keil: *Vom ‚mütterlichen‘ Beruf zur differenzierten Professionalisierung. Ausbildungen für die frühkindliche Pädagogik*, Halle-Wittenberg 2013, 107 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Regional gekoppelte Hochschulen. Die Potenziale von Forschung und Lehre für demografisch herausgeforderte Regionen*, Halle-Wittenberg 2013, 99 S.

Peer Pasternack / Daniel Hechler: *Hochschulzeitgeschichte. Handlungsoptionen für einen souveränen Umgang*, Halle-Wittenberg 2013, 99 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulorganisationsanalyse zwischen Forschung und Beratung*, Halle-Wittenberg 2012, 99 S.

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de

Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ 2015–2019

Justus Henke: *Third Mission als Organisationsherausforderung. Neuausrichtung der Machtstrukturen in der Hochschule durch Professionalisierungstendenzen im Wissensmanagement*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin, 2019, 296 S.

Peer Pasternack: *Fünf Jahrzehnte, vier Institute, zwei Systeme. Das Zentralinstitut für Hochschulbildung Berlin (ZHB) und seine Kontexte 1964–2014*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2019, 497 S.

Rui Wu: *Zur Promotion ins Ausland. Erwerb von implizitem Wissen in der Doktorandenausbildung. Am Beispiel der wissenschaftlichen Qualifikationsprozesse chinesischer Doktoranden in Deutschland*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2019, 383 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Wissenschancen der Nichtmetropolen. Wissenschaft und Stadtentwicklung in mittelgroßen Städten*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 359 S.

Peer Pasternack / Sebastian Schneider / Peggy Trautwein / Steffen Zierold: *Die verwaltete Hochschulwelt. Reformen, Organisation, Digitalisierung und das wissenschaftliche Personal*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 361 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulen und Stadtentwicklung in Sachsen-Anhalt*, unter Mitwirkung von Jens Gillessen, Uwe Grelak, Justus Henke, Sebastian Schneider, Peggy Trautwein und Steffen Zierold, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 347 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Mission, die dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre: Konzept und Kommunikation der Third Mission*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2017, 274 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Kurz vor der Gegenwart. 20 Jahre zeitgeschichtliche Aktivitäten am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 1996–2016*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2017, 291 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Theologie im Sozialismus. Konfessionell gebundene Institutionen akademischer Bildung und Forschung in der DDR. Eine Gesamtübersicht*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 341 S.

Peer Pasternack: *20 Jahre HoF. Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg 1996–2016: Vorgeschichte – Entwicklung – Resultate*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 273 S.

Peer Pasternack / Isabell Maue: *Die BFI-Policy-Arena in der Schweiz. Akteurskonstellation in der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Tobias Kolasinski und Henning Schulze, BWV Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 327 S.

Peer Pasternack: *Die DDR-Gesellschaftswissenschaften post mortem: Ein Vierteljahrhundert Nachleben (1990–2015). Zwischenfazit und bibliografische Dokumentation*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, BWV Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 613 S.

Peer Pasternack: *Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung*, unter Mitwirkung von Jens Gillessen, Daniel Hechler, Johannes Keil, Karsten König, Arne Schildberg, Christoph Schubert, Viola Strittmatter und Nurdin Thielemann, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 393 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Künstlerische Hochschulen in der DDR. 25 Jahre zeithistorische Aufklärung 1990–2015: Eine Auswertung mit bibliografischer Dokumentation*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 146 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Steffen Zierold (Hg.): *Schaltzentralen der Regionalentwicklung: Hochschulen in Schrumpfungsräumen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 330 S.

Peer Pasternack: *Akademische Medizin in der DDR. 25 Jahre Aufarbeitung 1990–2014*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 274 S.

Weitere Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF) 2014–2019

Peer Pasternack (Hg.): *Kein Streitfall mehr? Halle-Neustadt fünf Jahre nach dem Jubiläum*, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2019, 264 S.

Alexandra Katzmarski / Peer Pasternack / Gerhard Wünscher / Steffen Zierold: *Sachsen-Anhalt-Forschungslandkarte Demographie, Expertenplattform Demographischer Wandel in Sachsen-Anhalt*, Halle (Saale) 2019, 95 S.

Peer Pasternack / Daniel Hechler / Justus Henke: *Die Ideen der Universität. Hochschulkonzepte und hochschulrelevante Wissenschaftskonzepte*, UniversitätsVerlagWebler, Bielefeld 2018, 212 S.

Reinhard Kreckel: *On Academic Freedom and Elite Education in Historical Perspective Medieval Christian Universities and Islamic Madrasas, Ottoman Palace Schools, French Grandes Écoles and „Modern World Class Research Universities“* (Der Hallesche Graureiher 1/2018), Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle 2018, 51 S.

Peer Pasternack / Benjamin Baumgarth / Anke Burkhardt / Sabine Paschke / Nurdin Thielemann: *Drei Phasen. Die Debatte zur Qualitätsentwicklung in der Lehrer_innenbildung*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2017, 399 S.

Verbundprojekt Heterogenität als Qualitäts herausforderung für Studium und Lehre (Hg.): *Damit das Studium für alle passt. Konzepte und Beispiele guter Praxis aus Studium und Lehre in Sachsen-Anhalt*, Magdeburg 2017, 149 S.

Benjamin Baumgarth / Justus Henke / Peer Pasternack: *Inventur der Finanzierung des Hochschulsystems. Mittelvolumina und Mittelflüsse im deutschen Hochschulsystem*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016, 134 S.

Anke Burkhardt: *Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Voraus-*

berechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren, GEW, Frankfurt a.M. 2016, 67 S.

Peer Pasternack / Isabell Maue: *Die Akteurskonstellationen im Schweizer Bildungs-, Forschungs- und Innovationssystem*, unt. Mitarb. v. Tobias Kolasinski, Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (SWIR), Bern 2015, 71 S.

Anke Burkhardt / Sigrun Nickel (Hg.): *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*, edition sigma, Baden-Baden 2015, 456 S.

Michael Fritsch / Peer Pasternack / Mirko Titze (Hg.): *Schrumpfende Regionen – dynamische Hochschulen. Hochschulstrategien im demografischen Wandel*, Springer VS-Verlag, Wiesbaden 2015, 302 S.

Verbundprojekt Heterogenität als Qualitäts herausforderung für Studium und Lehre (Hrsg.): *Damit das Studium für alle passt. Konzepte und Beispiele guter Praxis aus Studium und Lehre in Sachsen-Anhalt*, Magdeburg 2015, 144 S.

Peer Pasternack: *Qualitätsstandards für Hochschulreformen. Eine Auswertung der deutschen Hochschulreformqualitäten in den letzten zwei Jahrzehnten*, UniversitätsVerlagWebler, Bielefeld 2014, 224 S.

Benjamin Köhler / Isabell Maue / Peer Pasternack: *Sachsen-Anhalt-Forschungslandkarte Demografie*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2014, 84 S.

Peer Pasternack u.a.: *50 Jahre Streitfall Halle-Neustadt. Idee und Experiment. Lebensort und Provokation*, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2014, 608 + XXXII S.

Peer Pasternack

20 Jahre HoF

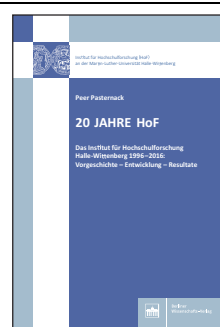
**Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg 1996–2016:
Vorgeschichte – Entwicklung – Resultate**

Berlin 2016, 273 S.

ISBN 978-3-937573-41-0

Bezug: institut@hof.uni-halle.de

Auch unter http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/01_20_J_HoF_Buch_ONLINE.pdf



Peer Pasternack (Hg.)

Kurz vor der Gegenwart

**20 Jahre zeitgeschichtliche Aktivitäten am Institut für Hochschulforschung
Halle-Wittenberg (HoF) 1996–2016**

Berlin 2017, 291 S.

ISBN 978-3-8305-3796-0

Bezug: institut@hof.uni-halle.de

Auch unter http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Kurz-vor-der-Gegenwart_WEB.pdf

