



# Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST  
PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

## PRESSEMITTEILUNG

3. Juli 2024

Nr. 059/2024

### **Studie belegt relevante Gehaltsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Baden-Württemberg**

**Ministerin Olschowski: Wir erwarten, dass die Hochschulen den Ursachen auf den Grund gehen und Gegenmaßnahmen ergreifen**

**Der Gender Pay Gap beträgt je nach Hochschulart im Durchschnitt zwischen 52 und 523 Euro im Monat**

Eine Studie des Wissenschaftsministerium belegt erstmals umfassend relevante Gehaltsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an Baden-Württembergs Hochschulen. Wie eine Untersuchung des Wissenschaftsministeriums ergab, sind die erwartbaren sogenannten Gender Pay Gaps unterschiedlich stark ausgeprägt und liegen je nach Hochschulart zwischen 52 und 523 Euro im Monat. Die größte Lücke wurde bei den Ingenieurwissenschaften an Universitäten ermittelt, wo Männer gut 900 Euro monatlich mehr bekommen als Frauen.

Wissenschaftsministerin **Petra Olschowski** sagte: „Die Zahlen sind jetzt da und die Hochschulen wissen, wo sie stehen. Ein ‚Das-ist-halt-so‘ reicht heute nicht mehr als Antwort. Wir erwarten von den Hochschulen, dass sie den Ursachen auf den Grund gehen, Gegenmaßnahmen ergreifen und schrittweise gerechter werden. Ich bin sehr dankbar, dass viele Hochschulen bei dem Thema sehr offen sind – schließlich können sie mit guten Werten für sich werben.“

Die Ministerin kündigte an, das Thema regelmäßig bei Dienstbesprechungen mit den Hochschulleitungen aufzurufen. Zudem soll es in fünf Jahren im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur übernächsten Hochschulfinanzierungsvereinbarung erneut eine Untersuchung geben. „Natürlich gehen wir davon aus, dass sich dann etwas getan hat und die Gaps kleiner geworden sind“, sagte Petra Olschowski. Die Ergebnisse sorgen für die Hochschulen als auch für die Bewerberinnen für Transparenz.

### **Die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung:**

- Es sind relevante Gender Pay Gaps an den baden-württembergischen Hochschulen vorhanden, die je nach Hochschulart unterschiedlich stark ausgeprägt sind.
- Am größten sind die Gaps bei den Universitäten, am kleinsten bei der DHBW. Im Schnitt liegen sie je nach Hochschulart zwischen 52 und 523 Euro (0,7 und 5,7 Prozent), in einzelnen Fächergruppen können es aber auch bis zu 900 Euro sein.
- Untersuchungen in Niedersachsen (2017) und NRW (2019) zu den Gehaltsunterschieden an den Hochschulen kamen zu ähnlichen Ergebnissen.
- Im Vergleich zum Baden-Württemberg-weiten Gender Pay Gap, den das statistische Landesamt für das Jahr 2022 ermittelt hat, liegen die Unterschiede im Hochschulbereich bei allen Hochschularten und auch bei den Universitäten niedriger.
- Besonders groß sind die Unterschiede bei den Ingenieurwissenschaften und in der universitären Medizin.
- In der höchsten Altersgruppe (ab 58 Jahren) und in der jüngsten sind die Gaps am größten, in der mittleren (50 bis 57) am geringsten
- Frauen in der jüngsten Altersgruppe (unter 50) erhalten im Vergleich zu Frauen in der mittleren Altersgruppe in der Regel deutlich seltener Leistungsbezüge – und auch seltener als ihre männlichen Altersgenossen.
- Professorinnen profitieren weniger von vorteilhaften Leistungsbezugsarten, also von dynamischen und langfristigen Leistungsbezügen.

### **Was wurde untersucht?**

Untersucht wurden Daten von allen 45 staatlichen Landeshochschulen. Ermittelt wurde für jede Hochschulart der Verdienstunterschied zwischen dem durchschnittlichen Monatsgehalt der Professorinnen und dem der Professoren, jeweils für die dominante Besoldungsgruppe W3 (Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen) oder W2 (Hochschulen für angewandte Wissenschaften, DHBW) und differenziert nach Fächergruppen und Alterskohorten, wobei das Grundgehalt jeweils als gleich gesetzt wurde und die Genderunterschiede in den variablen, verhandelbaren Gehaltsbestandteilen, d.h. den Leistungsbezügen auf der Ebene der Hochschulart quantifiziert wurden. Darüber hinaus wurde auch die Qualität der gewährten Leistungsbezüge (d.h. Befristung, Dynamisierung und Ruhegehaltsfähigkeit) bezüglich genderspezifischer Unterschiede untersucht.