



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden- Württemberg

Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren an 45 Landeshochschulen

Ergebnisbericht

Juni 2024

Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs

Zusammenfassung

Laut dem statistischen Landesamt lag die bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke, der sogenannte Gender Pay Gap, für ganz Baden-Württemberg über alle Sektoren und Berufsgruppen im Jahr 2022 bei 7 Prozent.¹ Bereinigt bedeutet, dass der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern pro Stunde bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie ermittelt wurde. Inwieweit Gender Pay Gaps auch in der stark selektiven Berufsgruppe von Professorinnen und Professoren vorliegen, wurde bislang nur in zwei Studien, im Jahr 2016 für den Hochschulbereich in Niedersachsen und 2019 für den Hochschulbereich in Nordrhein-Westfalen untersucht. Beide Studien kommen zu dem Ergebnis, dass auch der Hochschulbereich von geschlechtsspezifischen Unterschieden betroffen ist.²

In der vorliegenden Studie wird ein möglicher Gender Pay Gap bzw. Gender Gap zwischen Professorinnen und Professoren bezogen auf die Leistungsbezüge erstmals landesweit für Baden-Württemberg untersucht. Mit Unterzeichnung der Hochschulfinanzierungsvereinbarung 2021-2025 (HoFV II) haben sich die 45 Hochschulen des Landes bereit erklärt, hierbei mitzuwirken und dem Wissenschaftsministerium entsprechend aufbereitete und differenzierte Daten bereitzustellen. Darüber hinaus konnte für die vorliegende Analyse auf Daten des Landesamts für Besoldung und Versorgung (LBV) zurückgegriffen werden.

Im Fokus der vorliegenden Analyse stand die Frage nach genderspezifischen Unterschieden in den verhandelbaren Gehaltsbestandteilen und Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren. Die Untersuchung erfolgte quantitativ-deskriptiv, auf der Ebene der Hochschulart und auf Basis von zwei getrennten Datensätzen, die insgesamt 70 Prozent der gesamten Professorenschaft der Landeshochschulen abbilden. Ziel war es, zu analysieren, ob Genderunterschiede in Bezug auf Höhe, Vergabepaxis sowie Dynamisierung, Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge vorliegen. Darüber hinaus sollte der Zusammenhang von Gender Pay Gaps mit der Fächergruppen- und Altersgruppenzugehörigkeit der Professorinnen und Professoren eruiert werden, um die Bedeutung von grundsätzlichen fächer- und altersspezifischen Verdienstunterschieden für die Erklärung von Gender Pay Gaps herauszustellen.

¹ Vgl. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2023)

² Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016) und Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019)

Die Befunde zeigen, dass auch im baden-württembergischen Hochschulbereich Gender Pay Gaps vorhanden sind, deren Höhe allerdings je nach betrachtete Hochschulart, vorliegendem Besoldungsdurchschnitt, Fächergruppe und Altersgruppe deutlich variiert. Im Vergleich der betrachteten Professorenschaft nach Hochschulart fällt der Gender Pay Gap an Universitäten mit 5,7 Prozent am höchsten aus. Demnach verdienen W3-Professorinnen an Universitäten im Durchschnitt monatlich 523 Euro weniger als ihre Kollegen. Hiervon sind Ingenieurwissenschaften und die Altersgruppe ab 58 Jahre mit Gender Pay Gaps in Höhe von 904 Euro und 655 Euro voneinander getrennt besonders stark betroffen. Der kleinste Verdienstunterschied wurde hingegen mit 0,7 Prozent bzw. 52 Euro bei W2-Professorinnen und Professoren an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ermittelt.

Insgesamt liegen die Gender Pay Gaps an allen Hochschularten unter dem branchenübergreifenden Durchschnittswert des statistischen Landesamts für Baden-Württemberg. Auch im Vergleich mit den Studien zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Hochschulbereich in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ergeben sich aus den ermittelten Befunden keine Hinweise für signifikant größere Geschlechterungleichheiten hierzulande. Das sektoren- und branchenübergreifende Auftreten von Gender Pay Gaps legt nahe, dass hierfür neben Besonderheiten des Wissenschaftsbereichs relevante strukturelle und gesellschaftliche Mechanismen verantwortlich sind. Diese können sich zum Beispiel auf die Verhandlungssituation bei der Rufannahme auswirken und im hochschulinternen Leistungsbewertungssystem widerspiegeln. Die vorliegenden Studienergebnisse können helfen, für die Thematik und die Bedeutung von Gender Bias im Hochschulbereich weiter zu sensibilisieren.

Inhalt

Vorwort	1
1 Gender Pay Gap im Hochschulbereich - Gegenstand der Studie.....	2
2 Rechtliche Grundlagen zur Vergabe von Leistungsbezügen in BaWü	3
3 Datengrundlage und Methodik.....	5
3.1 Datenabfrage bei den Hochschulen des Landes	7
3.2 Datenabfrage beim Landesamt für Besoldung und Versorgung	8
4 Ergebnisse der Analysen nach Hochschulart	9
4.1 Universitäten	9
4.2 Hochschulen für angewandte Wissenschaften	13
4.3 Duale Hochschule Baden-Württemberg.....	17
4.5 Kunst- und Musikhochschulen	24
5 Abschließende Zusammenfassung und Bewertung	26
Quellen und Impressum.....	29

Vorwort

Das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung zeigt eindeutig, dass es auch an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg in relevantem Maße geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, Gender Pay Gaps gibt. In unterschiedlicher Höhe, aber bei jeder Hochschulart, in allen Altersgruppen und in nahezu allen Fächergruppen.

Gender Pay Gaps sind ungerecht. Aber sie berühren auch den Kern der Wettbewerbsfähigkeit unseres Hochschulsystems. Bei der Entscheidung über Exzellenzuniversitäten, in der Konkurrenz um Drittmittel und vor allem im internationalen Wettbewerb um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben Faktoren wie Gender Pay Gaps oder Diversity erhebliches Gewicht. In meinen Gesprächen mit den Hochschulleitungen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist dieses Faktum immer stärker zu spüren.

Die Ergebnisse entsprechen im Wesentlichen dem, was die meisten erwartet haben. Nun aber liegen belastbare Ergebnisse Schwarz auf Weiß vor, basierend auf den Daten von rund 70 Prozent aller Professorinnen und Professoren an den Landeshochschulen. Die Untersuchung schafft damit Transparenz und gibt den Hochschulen einen Orientierungspunkt, wo sie im Vergleich ihrer Hochschulart stehen. Die Differenzierungen nach Fächer- und Altersgruppen ermöglichen es, den Ursachen genauer auf den Grund zu gehen. Ursachen, die sich zwischen den einzelnen Hochschulen und Hochschularten unterscheiden werden, wie sich die Verfahren und Praktiken an den Hochschulen unterscheiden. Und Ursachen, die sicherlich nicht nur in der Hochschule und in individuellem Verhalten, sondern auch in den gesellschaftlichen Strukturen zu suchen sind. Doch auch gesellschaftlichen Strukturen können Hochschulen durch geeignete Maßnahmen und kluge Instrumente entgegensteuern.

Die Transparenz bringt somit weitere Dynamik ins System. Nicht zuletzt, weil die Wissenschaftlerinnen sehen können, wo sie stehen, um selbstbewusst die angemessene Bezahlung für ihre Leistung einzufordern.

Insofern bin ich sehr zuversichtlich, dass wir bei der nächsten Untersuchung des Gender Pay Gaps an den Hochschulen Baden-Württembergs relevante Fortschritte sehen werden. Die Grundlagen, die Gender Pay Gaps anzugehen, sind mit der Untersuchung gegeben.

Petra Olschowski MdL

1 Gender Pay Gap im Hochschulbereich - Gegenstand der Studie

Als Gender Pay Gap wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Ermittelt wird er aus der Differenz des durchschnittlichen Bruttoverdienstes der Männer und Frauen ins Verhältnis gesetzt zum durchschnittlichen Bruttoverdienst der Männer.

Der Gender Pay Gap spezifisch im Hochschulbereich wurde bisher wenig erforscht. Eine erste landesweite Erhebung der Leistungsbezüge in der W-Besoldung wurde vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016) vorgenommen. Anhand dieser Erhebung wurde ein flächendeckender Gender Pay Gap ermittelt, der sich mit wenigen Ausnahmen auf die verschiedenen Hochschularten, Fächergruppen, Besoldungsgruppen und Altersgruppen erstreckt. Der höchste Gender Pay Gap war dabei bei W3-Professorinnen und Professoren an Universitäten (ohne Medizin) der Altersgruppe über 50 Jahre zu beobachten. Bezüglich der Art der Leistungsbezüge wurde nachgewiesen, dass Professoren anteilig häufiger unbefristete/ruhegehaltsfähige Leistungsbezüge erhalten.³

Eine weitere Gender Pay Gap Untersuchung im Hochschulbereich stammt aus Nordrhein-Westfalen (NRW). Im Rahmen des Gender-Reports 2019 vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019) wurde eine vom Wissenschaftsministerium des Landes finanzierte Untersuchung an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Professorinnen in Nordrhein-Westfalen über alle Hochschulen und Besoldungsgruppen hinweg im Schnitt monatlich 521 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Darüber hinaus erhalten Professorinnen seltener Leistungsbezüge und diese fallen im Vergleich zu Leistungsbezügen von Professoren niedriger aus.⁴

Mit der vorliegenden Untersuchung wurden erstmals landesweit Geschlechterunterschiede im Hochschulbereich Baden-Württembergs analysiert. Ziel war es, eine rein quantitativ-deskriptive Analyse durchzuführen, um Genderunterschiede bei den leistungsbezogenen, verhandelbaren Gehaltsbestandteilen auf der Ebene der Hochschulart zu identifizieren.

³ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016)

⁴ Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019)

Im Fokus wurde folgenden Fragen nachgegangen:

1. In welcher Höhe lassen sich genderspezifische Unterschiede in den Leistungsbezügen der W-Professuren an baden-württembergischen Hochschulen feststellen?
2. Inwieweit unterscheiden sich die Gender Pay Gaps nach Fächergruppen und Alter?
3. Inwieweit gibt es genderspezifische Unterschiede, wenn nach verschiedenen Arten und Qualitäten der Leistungsbezüge differenziert wird?

2 Rechtliche Grundlagen zur Vergabe von Leistungsbezügen in BaWü

Seit dem 1. Januar 2005 werden Professorinnen und Professoren nach dem System der W-Besoldung vergütet. Den W2- und W3-Besoldungsgruppen können neben dem festen Grundgehalt auch individuell variable, verhandelbare und leistungsabhängige Leistungsbezüge gewährt werden. Die rechtliche Grundlage zur Vergabe von Leistungsbezügen bilden § 38 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW) sowie die Leistungsbezügeverordnung (LBVO) vom 14. Januar 2005.

a) Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

Um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen, können Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungsverhandlungen gewährt werden. Mit Leistungsbezügen aus Anlass von Bleibeverhandlungen wird versucht, eine Abwanderung abzuwenden. Dabei müssen die Professorin oder der Professor das Angebot einer anderen Hochschule oder eines anderen Arbeitgebers in Schriftform vorlegen. Als Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen aufgrund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sind die Qualifikation und bisherige Leistungen des Bewerbers bei gegebener Bewerberlage und Arbeitsmarktsituation im jeweiligen Fach zu berücksichtigen (§ 2 Absatz 1 LBVO). Diese Art von Leistungsbezügen können befristet, unbefristet oder in Form von Einmalzahlungen vergeben werden. Wenn es in den Berufungs- oder Bleibeverhandlungen festgelegt wurde, nehmen unbefristete Leistungsbezüge dieser Art auch an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil (§ 38 Absatz 3 LBesGBW). Unbefristete Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sind ruhegehaltfähig, soweit sie mindestens zwei Jahre bezogen worden sind. Befristete Leistungsbezüge dieser Art dagegen können erst nach zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden.

b) Leistungsbezüge für besondere Leistungen

Leistungsbezüge können außerdem für besondere Leistungen in der Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung und in der Weiterbildung gewährt werden. Entsprechende Leistungen müssen im Hauptamt und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden. Besondere Leistungen in der Nebentätigkeit sind nach § 3 Absatz 3 LBVO nur unter bestimmten Bedingungen zu berücksichtigen. Auch Leistungsbezüge für besondere Leistungen können befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt werden. Von den regelmäßigen Besoldungsanpassungen ist diese Leistungsbezugsart ausgenommen. Auch hier gilt: Unbefristete Leistungsbezüge sind ruhegehaltfähig, soweit sie mindestens zwei Jahre bezogen worden sind, befristete Leistungsbezüge können dagegen erst nach zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden.

c) Funktionsleistungsbezüge

Professorinnen und Professoren können für die Dauer der Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung Funktionsleistungsbezüge erhalten. Hierzu zählen unter anderem Rektoren, haupt- und nebenamtliche Rektoratsmitglieder, Dekane und Gleichstellungsbeauftragte. Die Leistungsbezüge für die hauptamtlichen Mitglieder von Leitungsgremien unterteilen sich in einen nach quantitativen Kriterien wie die Studierendenzahl, Haushaltsvolumen, Personal und Dauer der Amtszeit festgelegten fixen Betrag und einen variablen Bestandteil, dessen Höhe nach qualitativen Kriterien wie Qualifikation und Verantwortungsbereich des Funktionsträgers zu bestimmen ist (§ 4 Absatz 2 LBVO). Funktionsleistungsbezüge an hauptamtliche Leiter und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT sind nach 2 Jahren ruhegehaltfähig, sofern sie aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit in den Ruhestand treten oder in den Ruhestand versetzt werden. Im Übrigen sind Funktionsleistungsbezüge erst nach 5-jährigem Bezug ruhegehaltfähig.

In Tabelle 1 werden die unterschiedlichen Leistungsbezugsarten differenziert nach möglichen Erscheinungsformen in Bezug auf Befristung, Teilnahme an Besoldungsanpassungen (Dynamisierung) und Ruhegehaltsfähigkeit zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 1: Übersicht zu Leistungsbezugsarten und -qualitäten

Leistungsbezugsart	Befristung	Teilnahme an Besoldungsanpassungen (Dynamisierung)	Ruhegehaltsfähigkeit
Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen	Unbefristet	dynamisch/ statisch	nach 2 Jahren
	Befristet	-	nach 10 Jahren
	Einmalzahlung	-	-
Leistungsbezüge für besondere Leistungen	Unbefristet	-	nach 2 Jahren
	Befristet	-	nach 10 Jahren
	Einmalzahlung	-	-
Funktionsleistungsbezüge	Befristet	dynamisch/ statisch	unter bestimmten Voraus. nach 2 Jahren; ansonsten nach 5 Jahren
	Einmalzahlung	-	-

Quelle: Eigene Darstellung des MWK anhand von LBVO und § 38 LBesGBW –Leistungsbezüge

3 Datengrundlage und Methodik

Für die vorliegenden Analysen musste aufgrund der Komplexität der Thematik auf zwei Datenquellen zurückgegriffen werden. Mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede bezogen auf die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren können sich in der Höhe der Leistungsbezüge, aber auch in der Vergabep Praxis sowie Qualität der Leistungsbezüge widerspiegeln. Für die vorliegende Untersuchungsfrage ist daher zusätzlich zu reinen monetären Einkommensunterschieden zu klären, ob Männer und Frauen von den unterschiedlichen Leistungsbezugsarten, von der Verteilung der „Leistungsbezüge aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen“ und der „Leistungsbezüge aufgrund besonderer Leistungen und Funktion“ gleichermaßen profitieren. Gleiches gilt für die geschlechtsspezifische Verteilung der Vergabe von Leistungsbezügen nach ihrer Qualität, d.h. nach Dynamisierung, Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen. Zur Untersuchung dieser Zusammenhänge wurden Daten beim LBV angefragt.

Darüber hinaus erfordert die Analyse von Gender Pay Gaps zwischen Professorinnen und Professoren auch die Untersuchung von Genderunterschieden bei der Besetzung von Professuren differenziert nach Fächer- und Altersgruppenzugehörigkeit. Als Erklärung für Gender Pay Gaps wird mitunter darauf verwiesen, dass Frauen häufiger in schlecht bezahlten Branchen bzw. Berufen tätig seien und daher die Unterschiede

nicht direkt auf das Geschlecht, sondern auf die Branchenzugehörigkeit zurückzuführen sei. Übertragen auf die Hochschullandschaft könnte sich ein ähnliches Muster aus der Fächergruppenzugehörigkeit ableiten. Da Leistungsbezugshöhen allgemein stark nach der Fächergruppenzugehörigkeit von Professorinnen und Professoren variieren, sollten sie auch im Hinblick auf Genderunterschiede entsprechend differenziert betrachtet werden. Zudem wird im Wissenschaftskontext häufig darauf verwiesen, dass die Leistungsbezugshöhen stark nach Alter variieren und der rechnerische Gender Pay Gap ggf. nur die ungleiche Altersverteilung zwischen Professorinnen und Professoren widerspiegeln. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Untersuchung neben einer Differenzierung nach Fächergruppen auch eine Differenzierung nach Altersgruppen vorgenommen. Für die Analyse der Rolle der Alters- und Fächergruppenzugehörigkeit für Gender Pay Gaps zwischen Professorinnen und Professoren wurde eine Erhebung an den staatlichen Hochschulen durchgeführt.

Die vorliegende Untersuchung basiert damit auf zwei unterschiedliche Datengrundlagen, welche für eine bessere Übersicht in Tabelle 2 zusammengefasst dargestellt werden.

Tabelle 2: Datenbasis der Untersuchung

		Angaben der Hochschulen						LBV-Daten		
		Anzahl Personen			Anzahl Personen mit Leistungsbezügen			Anzahl Leistungsbezüge		
Hochschulart	Besoldung	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
Uni	W3	1.511	547	2.058	1.365	440	1.805	2.121	648	2.769
HAW	W2	1.678	418	2.096	1.372	324	1.696	2.450	553	3.003
DHBW	W2	468	145	613	323	87	410	780	192	972
KMH	W3	167	61	228	117	36	153	126	39	165
PH	W3	160	124	284	124	83	207	226	138	364
Insgesamt		3.984	1.295	5.279	3.301	970	4.271	5.703	1.570	7.273
davon W2		2.146	563	2.709	1.695	411	2.106	3.230	745	3.975
davon W3		1.838	732	2.570	1.606	559	2.165	2.473	825	3.298

Quelle: Angaben der Hochschulen, Landesamt für Besoldung und Versorgung Stichtag: 1.12.2021

Geringe Fallzahlen und Einzelfälle in den Datensätzen können durch Verzerrungen die statistische Signifikanz und damit die Aussagekraft der Ergebnisse reduzieren und den Erfordernissen des Datenschutzes zuwiderlaufen. Um solche Probleme zu vermeiden, wurde die Untersuchung für jede Hochschulart auf die jeweils dominante professorale Besoldungsgruppe konzentriert: W3 an Universitäten (Uni), Pädagogischen Hochschulen (PH) und Kunst- und Musikhochschulen (KMH); W2 an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und an der DHBW. Trotz dieser Einschränkungen umfasst die Analyse dennoch 70 Prozent aller Professorinnen und Professoren der Landeshochschulen, sodass die Aussagekraft und Validität der Studie durch diese Begrenzungen als nicht wesentlich reduziert einzuschätzen ist.

Im Folgenden werden beide Datengrundlagen ausführlich erläutert und in Bezug auf Untersuchungsmerkmale, Repräsentanz und methodische Hinweise differenziert.

3.1 Datenabfrage bei den Hochschulen des Landes

Für die Analyse von alters- und fächergruppenspezifischen Genderunterschieden in den Gehältern von Professorinnen und Professoren erfolgte an den 45 Landeshochschulen eine Datenerhebung ab Frühjahr 2022, zum Stichtag 1. Dezember 2021.⁵ Abgefragt wurde die Anzahl der Professorinnen und Professoren (Köpfe) insgesamt, die Anzahl der Professorinnen und Professoren (Köpfe) mit Leistungsbezügen, sowie die Höhe der monatlichen Leistungsbezüge nach § 38 LBesGBW differenziert nach Geschlecht, drei Altersgruppen und wesentlichen Fächergruppen.

Bei dieser Datenerhebung wurde je nach Hochschulart lediglich die größere Besoldungsgruppe erfasst, da wie bereits beschrieben, kleinere Fallzahlen die Aussagekraft der Ergebnisse schwächen würden. Aus gleichem Grund wurden kleinere Fächergruppen bei der Aufgliederung der Professorinnen und Professoren nach ihrer Fächergruppenzugehörigkeit entweder ausgeschlossen oder zu Fächergruppenkombinationen zusammengefasst. Je nach Hochschulart ergibt sich daher eine unterschiedliche Auswahl der betrachteten Fächergruppen: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Mathematik und Naturwissenschaften; Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften; Ingenieurwissenschaften; Kunst, Kunstwissenschaft, wobei letztere an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen wegen ihrer strukturellen Ähnlichkeit und zur Erreichung hinreichend hoher Zahlen mit den Geisteswissenschaften zusammengefasst wurde. Die altersspezifische Analyse erfolgte durch die Differenzierung von Professorinnen und Professoren im Alter von bis zu 49 Jahren, 50 bis 57 Jahren und mehr als 58 Jahren. Die Bedeutung der Altersgruppen- und Fächergruppenzugehörigkeit für den Gender Pay Gap wurden getrennt voneinander untersucht.

Die Datenlieferung der Hochschulen umfasst insgesamt Angaben zu 3.301 Professoren und 970 Professorinnen mit Leistungsbezug im baden-württembergischen Hochschulbereich (vgl. Tabelle 2).

Durch die Addition eines durchschnittlichen monatlichen Grundgehalts von 7.790,37 Euro bei W3-Professorinnen und -Professoren und von 6.862,62 Euro bei W2-Professorinnen und -Professoren zu den gelieferten durchschnittlichen Leistungsbezügen wurden die durchschnittlichen monatlichen Gesamtgehälter pro Professorin

⁵ Gemeint sind die 45 Landeshochschulen, die an der Hochschulfinanzierungsvereinbarung teilnehmen. Die Hochschule für Polizei in Villingen-Schwenningen und die Hochschule für Rechtspflege in Schwetzingen sind hiervon ausgeschlossen.

und pro Professor je Hochschulart, Altersgruppe und anschließend Fächergruppe errechnet, um damit die gesuchten Verdienstdifferenzen, „*Gender Pay Gaps*“ zu identifizieren. Diese werden monetär in Euro und zusätzlich prozentual angegeben.

3.2 Datenabfrage beim Landesamt für Besoldung und Versorgung

Das LBV lieferte ebenfalls zum Stichtag 1. Dezember 2021 einen Datensatz zur Anzahl und Höhe der gewährten Leistungsbezüge mit einer Aufgliederung nach Hochschule, Geschlecht, Besoldungsgruppe, sowie Art der Leistungsbezüge nach § 38 Absatz 1 LBesGBW.

Diese Merkmale wurden weiterhin nach Befristung, Dynamisierung und Ruhegehaltstfähigkeit ausdifferenziert. Wie bereits erwähnt, kann neben der Höhe der Leistungsbezüge, auch deren Qualität variieren und sollte ebenfalls auf genderspezifische Unterschiede untersucht werden. Im Rahmen der Validierung der Daten haben sich erkennbare Probleme bei der Zuordnung bzw. Unterscheidung von Funktionsleistungsbezügen und Leistungsbezügen aufgrund besonderer Leistungen herausgestellt. Aus diesem Grund werden diese beiden Arten in der vorliegenden Untersuchung zusammengefasst als „Leistungsbezüge aufgrund besonderer Funktionen und Leistungen“ betrachtet. Der Datensatz des LBV umfasst Angaben zu insgesamt 7.273 Leistungsbezügen. Davon werden 1.570 Leistungsbezüge an Frauen gewährt.

Im Gegensatz zu den Angaben der Hochschulen beziehen sich die LBV-Daten nicht auf einzelne Personen, sondern auf einzelne Leistungsbezüge. Die Grundgesamtheit der LBV-Daten ist damit nicht die Anzahl der Personen mit Leistungsbezügen, sondern die Gesamtzahl der gewährten Leistungsbezüge selbst. Dabei kann eine Person mehrere Leistungsbezüge beziehen. Da der Personenbezug fehlt, ist es hier nicht möglich, das Gesamtgehalt pro Person zu berechnen. Aus diesem Grund wurden bei den Analysen zu Arten und der Qualität der Leistungsbezüge nur die Unterschiede in den durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezügen herangezogen. Im Folgenden wird hierfür der Begriff „*Gender Gap in den Leistungsbezügen*“ verwendet. Zu beachten ist hierbei, dass die Gender Gaps in den Leistungsbezügen im Vergleich zu Gender Pay Gaps deutlich höher ausfallen.

4 Ergebnisse der Analysen nach Hochschulart

4.1 Universitäten

An Universitäten wurden die Analysen für die W3-Besoldungsgruppe durchgeführt (vgl. Tabelle 3). Diese umfasst insgesamt 1.511 Professoren und 547 Professorinnen. Davon erhalten 1.365 Professoren (90%) und 440 Professorinnen (80%) Leistungsbezüge. Der Anteil von Frauen am W3-Kollegium liegt bei 27 Prozent und der Anteil von Frauen mit Leistungsbezug bei 24 Prozent. Die meisten Professorinnen (132) sind in der Fächergruppe Geisteswissenschaften/Kunst, Kunstwissenschaft sowie Mathematik/Naturwissenschaften (130) vertreten. Der Frauenanteil ist in Geisteswissenschaften/Kunst, Kunstwissenschaft am höchsten (39%) und wie erwartet in Ingenieurwissenschaften am niedrigsten (12%). In der zahlenmäßig größten Fächergruppe, Mathematik und Naturwissenschaften, liegt er bei 23 Prozent.

Tabelle 3: Genderunterschiede zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Universitäten differenziert nach Fächer- und Altersgruppenzugehörigkeit

	Anzahl W3-Prof.		Frauenanteil		Anteil W3-Prof. mit LB		Ø Höhe der monatl. Gesamtgehälter		Gender Pay Gap	
	insgesamt	mit LB	insgesamt	mit LB	Männer	Frauen	Männer	Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	2058	1805	27%	24%	90%	80%	9.264 €	8.741 €	523 €	5,7%
Fächergruppen										
Geisteswissenschaften/ Kunst, Kunstwissenschaft	338	319	39%	39%	95%	94%	8.797 €	8.732 €	65 €	0,7%
Mathematik und Naturwissenschaften	575	552	23%	22%	96%	95%	9.209 €	8.985 €	224 €	2,4%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	397	369	26%	27%	92%	95%	9.647 €	9.100 €	547 €	5,7%
Ingenieurwissenschaften	309	287	12%	12%	93%	89%	9.739 €	8.835 €	904 €	9,3%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	335	178	34%	18%	66%	28%	8.693 €	8.091 €	602 €	6,9%
Sonstige ¹⁾	104	100	27%	27%	-	-	-	-	-	-
Altersgruppen										
Bis 49 J.	868	705	36%	31%	87%	71%	8.986 €	8.540 €	446 €	5,0%
50-57 J.	806	747	20%	20%	93%	91%	9.278 €	8.966 €	312 €	3,4%
Über 58 J.	384	353	19%	20%	91%	96%	9.738 €	9.083 €	655 €	6,7%

LB = Leistungsbezug

¹⁾ Fächergruppen: Sport, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin; Zentrale Einrichtungen (einschl. Klinika)

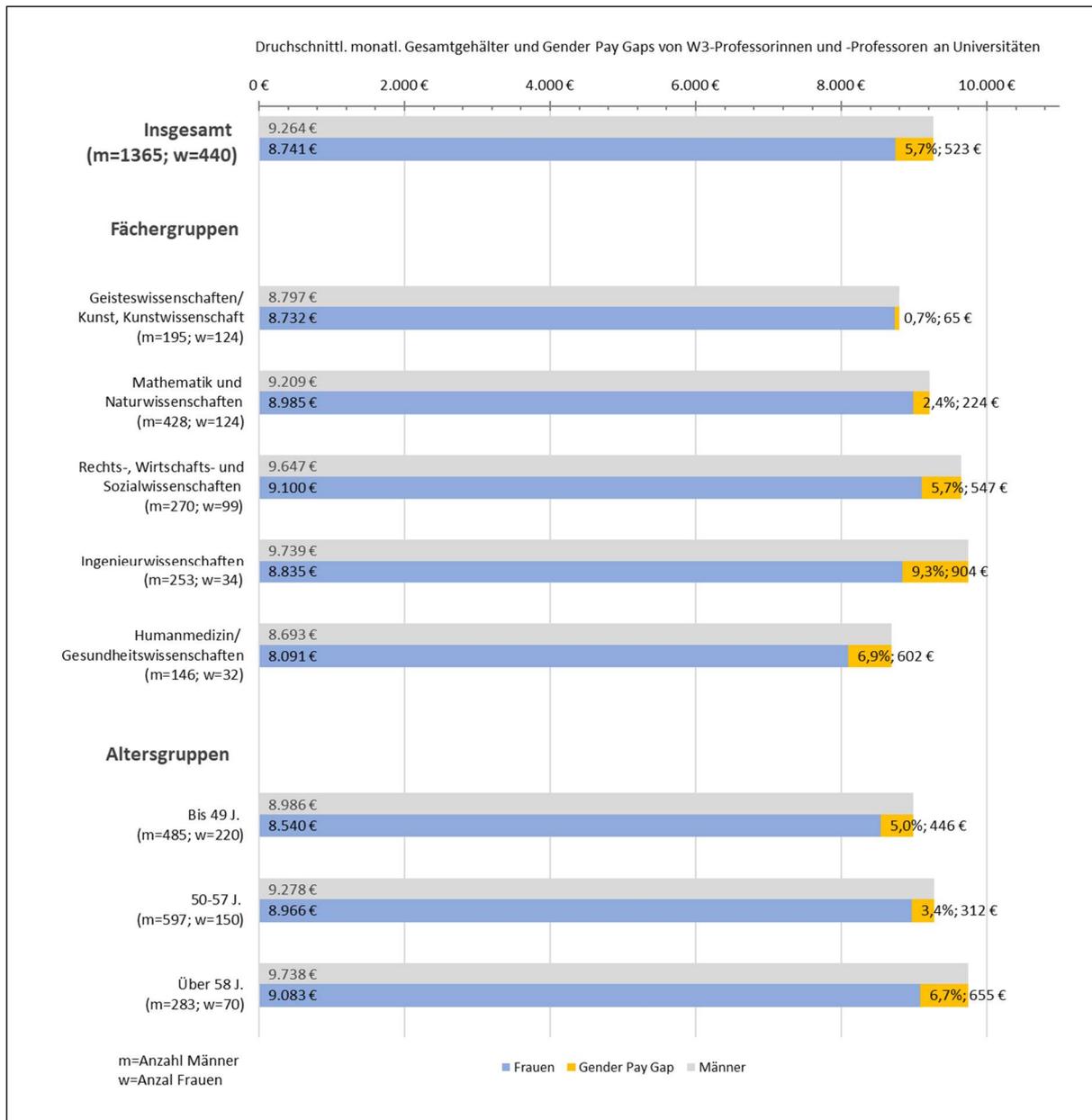
Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag: 1.12.2021

Mit Ausnahme der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Anteil von Frauen mit Leistungsbezügen unter dem Anteil für Männer. Besonders eklatant ist dieser Unterschied in der Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften (66% versus 28%).

Damit zeigen sich erste genderspezifische Unterschiede nicht nur bei der Besetzung von Professuren, sondern auch bei der Vergabepaxis von Leistungsbezügen. Die

genderspezifischen Verdienstunterschiede in den Bruttogesamtgehältern sind für eine bessere Vergleichbarkeit in Abbildung 1 differenziert nach Fächer- und Altersgruppen zusätzlich graphisch dargestellt.

Abbildung 1: Durchschnittliche monatliche Gesamtgehälter und Gender Pay Gaps zwischen W3-Professorinnen und Professoren an Universitäten



Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag 1.12.2021

An Universitäten lässt sich ein flächendeckender Gender Pay Gap von 5,7 Prozent bzw. 523 Euro feststellen. Damit verdienen W3-Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen im Durchschnitt monatlich 523 Euro weniger. Am stärksten fällt der Gender Pay Gap wie erwartet in der männerdominierten Fächergruppe Ingenieurwissenschaften aus (9,3% bzw. 904 Euro). Am niedrigsten ist er dagegen in Geisteswissenschaften/ Kunst, Kunstwissenschaft, der Fächergruppe mit dem höchsten Frau-

enanteil (0,7% bzw. 65 Euro). In allen Fächergruppen sind Gender Pay Gaps zu erkennen. Es fällt auf, dass das Ausmaß der Genderunterschiede in einer Fächergruppe nicht immer mit dem Gesamtgehalt der Männer korreliert. So ist in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften das durchschnittliche Gesamtgehalt der Männer (9.647 Euro) nur unwesentlich geringer als in Ingenieurwissenschaften (9.749 Euro), der Frauenanteil aber mehr als doppelt so hoch (27% versus 12%).

Auch in jeder Altersgruppe sind deutliche Gender Pay Gaps festzustellen, am stärksten in der Altersgruppe über 58 Jahre (6,7% bzw. 655 Euro). Auffällig ist hier, dass sie in der mittleren Altersgruppe der 50- bis 57-Jährigen (3,4% bzw. 312 Euro) am geringsten sind. Mit diesem Befund könnte korrespondieren, dass der Anteil von Frauen, die Leistungsbezüge erhalten (71%), in der jüngsten Altersgruppe deutlich unter dem Anteil der Männer (87%) liegt. In der Altersgruppe 50 bis 57 Jahre fallen diese Unterschiede kaum aus (93% versus 91%), und in der Altersgruppe ab 58 Jahren erhalten Frauen sogar häufiger (96%) Leistungsbezüge erhalten als Männer.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Genderunterschiede in Leistungsbezügen an den Universitäten am höchsten sind. Bei einer Bewertung ist zu berücksichtigen, dass der Vergaberahmen für Leistungsbezüge an Universitäten größer als an anderen Hochschularten ist. Somit gibt es auch einen größeren Verhandlungsspielraum für Leistungsbezüge, mithin also einen größeren Rahmen für Gender Pay Gaps. Dies lässt sich anhand eines Beispiels mit Daten aus der Haushaltsrechnung besser nachvollziehen: Für die Vergabe von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren pro Kopf standen den Universitäten im Jahr 2023 14 Prozent des Besoldungsdurchschnitts zur Verfügung, an den HAW hingegen nur 9 Prozent des Besoldungsdurchschnitts.

Die Daten des LBV (Tabelle 4) ermöglichen, die verschiedenen Arten von Leistungsbezügen und deren Qualität in Bezug auf Genderunterschiede in den Blick zu nehmen. Die Angaben umfassen insgesamt 2.769 Leistungsbezüge von W3-Professorinnen und Professoren, davon 648 an Frauen (23%). Der Gender Gap in Leistungsbezügen beläuft sich insgesamt auf 258 Euro bzw. 22 Prozent. In Leistungsbezügen aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen (313 Euro bzw. 24%) ist er auffällig höher als der Gender Gap in Leistungsbezügen aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen (28 Euro bzw. 4%).

Sowohl in Bezug auf die Dynamik der Bezüge, als auch die Frage der Befristung und die Ruhegehaltsfähigkeit, zeigt sich, dass Frauen durchweg häufiger von der weniger vorteilhaften Bezugsform profitieren und tendenziell auch deutlich geringere Leistungsbezüge erhalten als ihre Kollegen. So werden von den 1.469 Leistungsbezügen,

die dynamisch, unbefristet und ruhegehaltstfähig sind nur 23 Prozent an Frauen gewährt. Der Gender Gap in Leistungsbezügen dieser Form fällt mit 344 Euro bzw. 25 Prozent relativ hoch aus. Im Vergleich dazu profitieren Frauen von der gegensätzlichen Kombination, d.h. Leistungsbezügen, die statisch, befristet und nicht ruhegehaltstfähig sind häufiger (24%) und der Gender Gap in Leistungsbezügen ist geringer (71 Euro bzw. 11%).

Tabelle 4: Genderunterschiede zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Universitäten differenziert nach Leistungsbezugsarten und -qualität

	Anzahl Leistungsbezüge (LB)			Ø Anzahl LB pro W3-Prof. ¹⁾		Ø Höhe der monatl. LB		Gender Gap in LB	
	an Männer	an Frauen	an Frauen (in%)	Männer	Frauen	an Männer	an Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	2121	648	23%	1,35	1,31	1.190 €	932 €	258 €	22%
Arten									
Aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen	1693	510	23%	1,07	1,03	1.294 €	981 €	313 €	24%
Aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen	428	138	24%	0,27	0,28	778 €	750 €	28 €	4%
Qualität									
Top - Kombi ²⁾	1138	331	23%	0,72	0,67	1.357 €	1.013 €	344 €	25%
dynamisch	1597	484	23%	1,01	0,98	1.379 €	1.066 €	313 €	23%
unbefristet	1850	555	23%	1,17	1,12	1.234 €	937 €	297 €	24%
ruhegehaltstfähig	1381	407	23%	0,88	0,82	1.266 €	971 €	295 €	23%
Worst Case - Kombi ³⁾	217	74	25%	0,14	0,15	620 €	549 €	71 €	11%
statisch	524	164	24%	0,33	0,33	614 €	536 €	78 €	13%
befristet	222	75	25%	0,14	0,15	622 €	550 €	72 €	12%
nicht ruhegehaltstfähig	740	241	25%	0,47	0,49	1.048 €	866 €	182 €	17%

¹⁾ Mit Angaben aus der amtlichen Statistik zum Stichtag 1.12.2021

²⁾ Top - Kombi = dynamisch, unbefristet und ruhegehaltstfähig

³⁾ Worst Case - Kombi = statisch, befristet und nicht ruhegehaltstfähig

Quelle: LBV-Daten, Stichtag: 1.12.2021

4.2 Hochschulen für angewandte Wissenschaften

An den HAW wurde die Datenerhebung zu alters- und fächergruppenspezifischer Analyse von Gender Pay Gaps für die W2-Besoldungsgruppe durchgeführt. Insgesamt liegt der Gender Pay Gap zwischen W2-Professorinnen und -Professoren an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Mittel bei 1,5 Prozent bzw. 112 Euro. In den Angaben der HAW sind insgesamt 1.678 Professoren und 418 Professorinnen erfasst. Diese bilden insgesamt etwa 93 Prozent der W2- und W3-Professorenschaft der HAW ab. Davon bekommen 82 Prozent der Männer und, um vier Prozentpunkte weniger, 78 Prozent der Frauen Leistungsbezüge. Der Frauenanteil an der W2-Professorenschaft beträgt 20 Prozent. In den Ingenieurwissenschaften, der zahlenmäßig größten Gruppe, liegt er bei nur 13 Prozent (142 Professorinnen). Zudem erhalten von den anteilmäßig wenigen Frauen, die hier vertreten sind, nur 72 Prozent Leistungsbezüge. Im Vergleich dazu ist der Anteil von Männern, die Leistungsbezüge beziehen, mit 84 Prozent deutlich höher. In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft ist zwar insgesamt ein höherer Anteil von Professorinnen zu verzeichnen (30%), trotzdem beziehen sie im Vergleich zu ihren Kollegen (67% versus 84%) seltener Leistungsbezüge. Sowohl in Ingenieurwissenschaften als auch in Kunst, Kunstwissenschaft fällt der Gender Pay Gap mit 222 Euro und 209 Euro bzw. 3,0 Prozent und 2,8 Prozent vergleichsweise hoch aus.

Tabelle 5: Genderunterschiede zwischen W2-Professorinnen und -Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) differenziert nach Fächer- und Altersgruppenzugehörigkeit

	Anzahl W3-Prof.		Frauenanteil		Anteil W3-Prof. mit LB		Ø Höhe der monatl. Gesamtgehälter		Gender Pay Gap	
	insgesamt	mit LB	insgesamt	mit LB	Männer	Frauen	Männer	Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	2096	1696	20%	19%	82%	78%	7.509 €	7.397 €	112 €	1,5%
Fächergruppen										
Rechts-Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	678	524	28%	29%	77%	78%	7.471 €	7.421 €	50 €	0,7%
Mathematik und Naturwissenschaften	164	144	26%	26%	87%	90%	7.614 €	7.658 €	-44 €	-0,6%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	33	30	45%	47%	89%	93%	7.439 €	7.499 €	-60 €	-0,8%
Ingenieurwissenschaften	1134	931	13%	11%	84%	72%	7.514 €	7.292 €	222 €	3,0%
Kunst, Kunstwissenschaft	61	48	30%	25%	84%	67%	7.484 €	7.275 €	209 €	2,8%
Sonstige ¹⁾	26	19	31%	37%	-	-	-	-	-	-
Altersgruppen										
Bis 49 J.	858	573	24%	23%	67%	65%	7.213 €	7.149 €	64 €	0,9%
50-57 J.	813	730	19%	18%	90%	88%	7.605 €	7.566 €	39 €	0,5%
Über 58 J.	425	393	15%	15%	92%	95%	7.869 €	7.799 €	70 €	0,9%

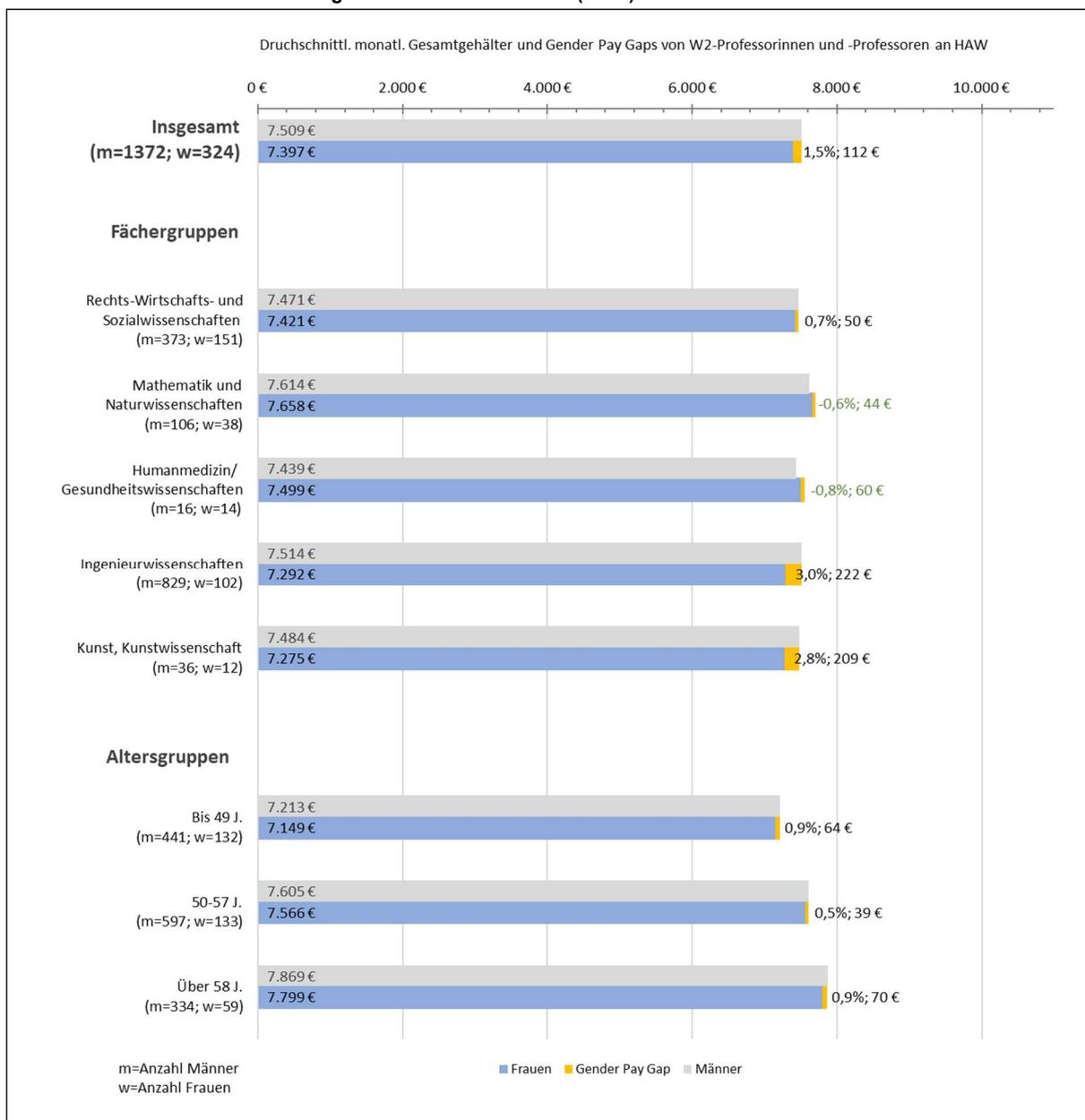
LB = Leistungsbezug

¹⁾ Fächergruppen: Sport, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin, Geisteswissenschaften; Zentrale Einrichtungen

Quelle: Angaben von 19 Landeshochschulen (ohne HAW Rottenburg, ohne HAW Schwäbisch Gmünd, ohne Hochschule der Polizei, ohne Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen), Stichtag: 1.12.2021

In Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erhalten Frauen und Männer fast zu gleichen Anteilen Leistungsbezüge (78% der Frauen versus 77% der Männer), in Summe verdienen sie geringfügig weniger als ihre Kollegen (0,7% bzw. 50 Euro). In den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften beziehen Frauen etwas häufiger Leistungsbezüge und verdienen auch insgesamt etwas mehr als ihre männlichen Kollegen. Abweichend von den Ergebnissen können daher für diese beiden Fächergruppen negative Gender Pay Gaps, d.h. Gender Pay Gaps zugunsten von Frauen ermittelt werden, -0,6 Prozent bzw. 44 Euro in Mathematik und Naturwissenschaften und -0,8 Prozent bzw. 60 Euro in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Durchschnittliche monatliche Gesamtgehälter und Gender Pay Gaps zwischen W2-Professorinnen und -Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)



Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag 1.12.2021

Wie erwartet fällt der Professorinnenanteil in der Altersgruppe bis 49 Jahre am größten aus (24%), in der mittleren Altersgruppe ist er geringer (19%) und in der höchsten Altersgruppe am geringsten (15%). In allen betrachteten Altersgruppen liegt das durchschnittliche Gesamtgehalt der Professoren etwas über dem der Kolleginnen und dies obwohl in der Altersgruppe ab 58 Jahren Frauen (95%) häufiger Leistungsbezüge erhalten als Männer (92%). Wie bei den anderen Hochschularten ist auch an den HAW der größte Gender Pay Gap in der Altersgruppe ab 58 Jahren (0,9% bzw. 70 Euro) zu verzeichnen. Und ebenfalls wie an den Universitäten ist auch hier der geringste Gender Pay Gap nicht in der jüngsten Altersgruppe, sondern in der mittleren Altersgruppe zu finden. Tabelle 5 zeigt zudem, dass W2-Professorinnen an HAW in der jüngeren Altersgruppe vergleichsweise seltener (65%) Leistungsbezüge beziehen als in den höheren Altersgruppen (88% und 95%).

Die Ergebnisse der Untersuchungen zu Genderunterschieden in den Leistungsbezugsarten und -qualitäten an HAW sind in Tabelle 6 dargestellt. W2-Professorinnen an HAW beziehen etwas häufiger Zulagen aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen (19%) als Zulagen aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen (18%). Der ermittelte Gesamtwert für den Gender Gap in Leistungsbezügen fällt mit 66 Euro bzw. 18 Prozent relativ gering aus. Im Gegensatz zu allen anderen Hochschularten ist in Leistungsbezügen aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen ein sehr knapper Gender Gap zugunsten von Frauen (- 12 Euro bzw. - 6%) zu erkennen. Der Gender Gap in Leistungsbezügen aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen ist hingegen deutlich höher (94 Euro bzw. 22%). Auch in Bezug auf die Qualität der Leistungsbezüge stellen die Ergebnisse für die HAW eine klare Ausnahme dar. Während an anderen Hochschularten Frauen weniger von den vorteilhafteren Leistungsbezügen profitieren, ist der Anteil von Leistungsbezügen, die an Professorinnen gewährt werden bei den vorteilhafteren Formen jeweils höher. Bei den dynamischen Leistungsbezügen ist sogar ein sehr leichter Gender Gap zugunsten von Frauen (- 4 Euro) zu beobachten.

Zusammenfassend lassen sich für HAW geringere Verdienstunterschiede als an anderen Hochschularten feststellen. Insgesamt beläuft sich der Gender Pay Gap bezogen auf die Gesamtgehälter von W2-Professorinnen und -Professoren an HAW im Durchschnitt auf 112 Euro bzw. 1,5 Prozent und liegt damit deutlich niedriger als der Wert, welcher für die Universitäten ermittelt wurde. Allerdings ist wie bereits im Abschnitt zu Universitäten (Kapitel 5.1) erläutert, beim Vergleich der Hochschularten untereinander unbedingt der Besoldungsdurchschnitt und der unterschiedliche Vergaberahmen für Leistungsbezüge zu beachten. Der niedrigere Besoldungsdurchschnitt an den HAW führt dazu, dass insgesamt ein geringerer Vergaberahmen für die Leistungsbezüge an HAW zur Verfügung steht.

Tabelle 6: Genderunterschiede zwischen W2-Professorinnen und -Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) differenziert nach Leistungsbezugsarten und -qualität

	Anzahl Leistungsbezüge (LB)			Ø Anzahl LB pro W3-Prof. ¹⁾		Ø Höhe der monatl. LB		Gender Gap in LB	
	an Männer	an Frauen	an Frauen (in%)	Männer	Frauen	an Männer	an Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	2450	553	18%	1,52	1,40	362 €	296 €	66 €	18%
Arten									
Aufgrund Berufungs- und Bleibebehandlungen	615	133	18%	0,38	0,34	192 €	204 €	-12 €	-6%
Aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen	1835	420	19%	1,14	1,06	419 €	325 €	94 €	22%
Qualität									
Top - Kombi ²⁾	549	111	17%	0,34	0,28	185 €	198 €	-13 €	-7%
dynamisch	581	128	18%	0,36	0,32	195 €	199 €	-4 €	-2%
unbefristet	1987	439	18%	1,23	1,11	372 €	305 €	67 €	18%
ruhegehaltsfähig	1734	353	17%	1,08	0,89	408 €	331 €	77 €	19%
Worst Case - Kombi ³⁾	281	84	23%	0,17	0,21	242 €	222 €	20 €	9%
statisch	1869	425	19%	1,16	1,07	414 €	325 €	89 €	21%
befristet	265	82	24%	0,16	0,21	240 €	221 €	19 €	8%
nicht ruhegehaltsfähig	716	200	22%	0,44	0,51	251 €	235 €	16 €	7%

¹⁾ Mit Angaben aus der amtlichen Statistik zum Stichtag 1.12.2021

²⁾ Top - Kombi = dynamisch, unbefristet und ruhegehaltsfähig

³⁾ Worst Case - Kombi = statisch, befristet und nicht ruhegehaltsfähig

Quelle: LBV-Daten, Stichtag: 1.12.2021

Im Gegensatz zu den Universitäten, bei denen die W2-Professuren nach Angaben der amtlichen Personalstatistik 4 Prozent der Professorenschaft abbilden (ohne W1), haben an den HAW W3-Professuren mit einem Anteil von 11 Prozent an der W2- und W3-Professorenschaft eine größere Bedeutung. Für ein angemessenes Bild der genderspezifischen Verdienstunterschiede ist zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil unter den W3-Professuren deutlich unter dem Frauenanteil der W2-Professuren liegt. Jedoch können diese Unterschiede im Rahmen dieser Untersuchung nicht in einem übergreifenden Gender Pay Gap beziffert werden.

4.3 Duale Hochschule Baden-Württemberg

Tabelle 7: Genderunterschiede zwischen W2-Professorinnen und -Professoren an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) differenziert nach Fächer- und Altersgruppenzugehörigkeit

	Anzahl W3-Prof.		Frauenanteil		Anteil W3-Prof. mit LB		Ø Höhe der monatl. Gesamtgehälter		Gender Pay Gap	
	insgesamt	mit LB	insgesamt	mit LB	Männer	Frauen	Männer	Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	613	410	24%	21%	69%	60%	7.417 €	7.365 €	52 €	0,7%
Fächergruppen										
Rechts-Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	389	254	28%	25%	68%	59%	7.404 €	7.352 €	52 €	0,7%
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	16	13	63%	62%	83%	80%	7.596 €	7.492 €	104 €	1,4%
Ingenieurwissenschaften	204	139	13%	11%	70%	56%	7.435 €	7.370 €	65 €	0,9%
Mathematik und Naturwissenschaften	4	4	0%	0%	-	-	-	-	-	-
Altersgruppen										
Bis 49 J.	265	159	29%	27%	61%	57%	7.330 €	7.294 €	36 €	0,5%
50-57 J.	251	188	20%	18%	77%	67%	7.514 €	7.524 €	-10 €	-0,1%
Über 58 J.	97	63	21%	17%	68%	55%	7.376 €	7.246 €	130 €	1,8%

LB = Leistungsbezug

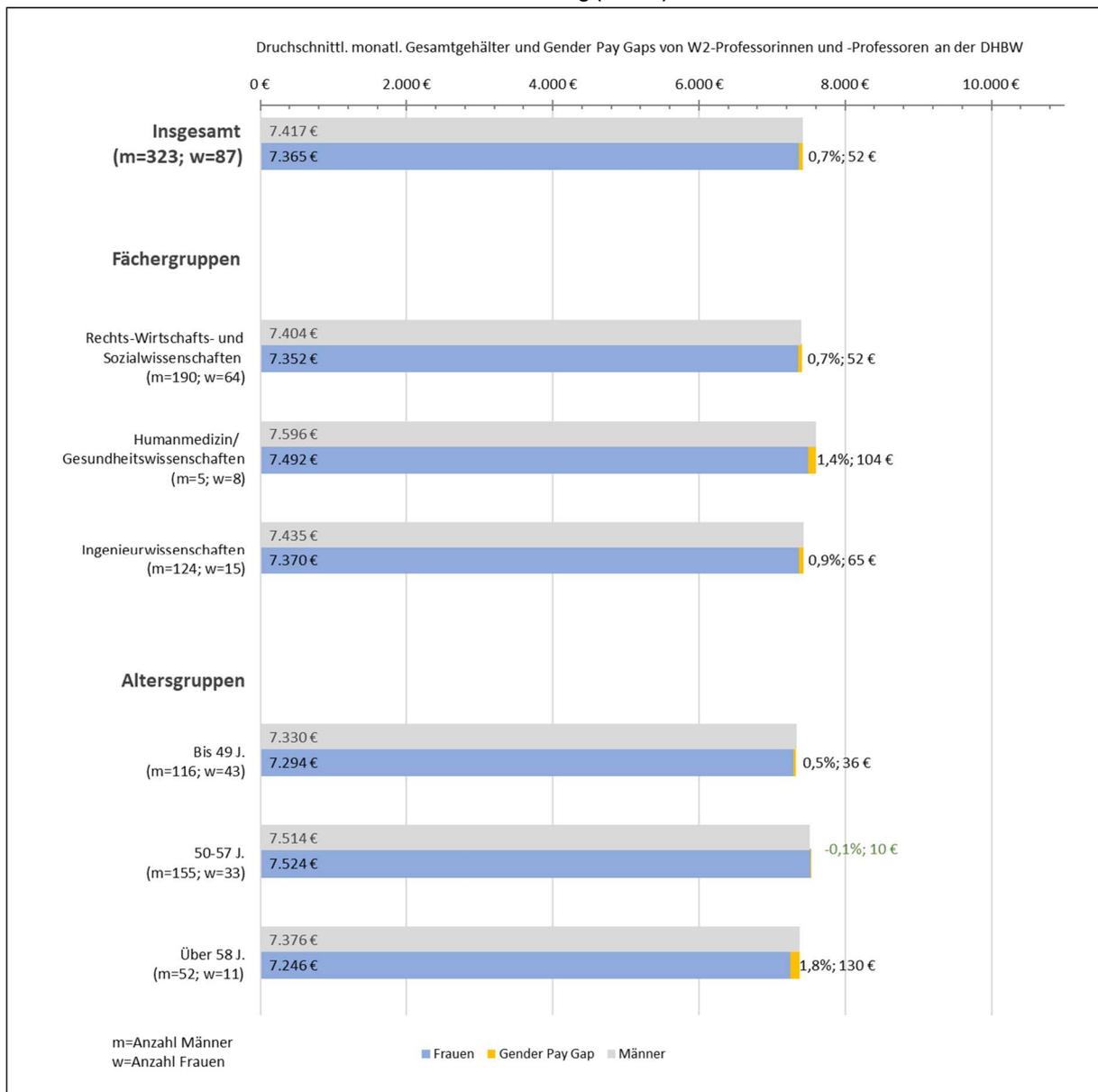
Quelle: Angaben der DHBW, Stichtag: 1.12.2021

An der DHBW wurde die Untersuchung des Gender Pay Gaps ebenfalls für die W2-Besoldungsgruppe durchgeführt. Nach Angaben der DHBW waren zum betrachteten Zeitpunkt in der W2-Besoldungsgruppe 468 Professorinnen und 145 Professoren beschäftigt. Nach Angaben der amtlichen Personalstatistik bilden W2-Professorinnen an der DHBW 96 Prozent der gesamten W2- und W3-Professoren ab. Bezogen auf die Verteilung der Leistungsbezüge zeigt Tabelle 7, dass Professoren deutlich häufiger (69%) Leistungsbezüge beziehen als ihre Kolleginnen (60%). Dies gilt für alle drei betrachteten Fächergruppen und mit erheblichen Genderunterschieden. Gleichzeitig fallen die Anteile von Personen mit Leistungsbezügen für beide Geschlechter im Vergleich zu anderen Hochschularten relativ gering aus, d.h. an der DHBW spielen Leistungsbezüge bei der Besoldung der Professorinnen und Professoren eine geringere Rolle als an den anderen Hochschularten.

Der Anteil von Frauen unter W2-Professorinnen und -Professoren beträgt insgesamt 24 Prozent, die Unterschiede zwischen den Fächergruppen sind beträchtlich. Analog zu anderen Hochschularten ist auch an der DHBW der geringste Frauenanteil mit 13 Prozent in Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind von insgesamt 16 Professuren 10 mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt 28 Prozent.

Mit einem durchschnittlichen Gender Pay Gap von insgesamt nur 0,7 Prozent bzw. 52 Euro ist die DHBW die Hochschulart mit den geringsten Verdienstunterschieden zwischen Professorinnen und Professoren. Zu beachten ist auch hierbei der deutlich geringere Vergaberahmen für Leistungsbezüge an der DHBW, womit gleichzeitig der Rahmen bzw. der Spielraum für Gender Pay Gaps geringer ist. Der größte Gender Pay Gap ist in der kleinsten Fächergruppe, Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften (1,4% bzw. 104 Euro) zu beobachten. Wegen der geringen Fallzahl in dieser Fächergruppe sollte das rechnerische Ergebnis jedoch nicht überbewertet werden, da ein herausstechender Einzelfall bereits zu diesem Wert beitragen kann.

Abbildung 3: Durchschnittliche monatliche Gesamtgehälter und Gender Pay Gaps zwischen W2-Professorinnen und Professoren an der Dualen Hochschule für Baden-Württemberg (DHBW)



Auch in den beiden anderen Fächergruppen verdienen Frauen weniger als ihre Kollegen. Aus Abbildung 3 wird ersichtlich, dass auch an der DHBW Genderunterschiede bezogen auf die drei Altersgruppen die gleiche Struktur wie an Universitäten und HAW aufweisen. Der höchste Gender Pay Gap wurde wieder in der Altersgruppe ab 58 Jahren (1,8% bzw. 130 Euro) und der niedrigste in der mittleren Altersgruppe 50 bis 57 Jahre (-0,1% bzw. 10 Euro zugunsten von Frauen) ermittelt. Im Gegensatz zu anderen Hochschularten beziehen Frauen in der höchsten Altersgruppe allerdings seltener (55%) Leistungsbezüge als in der jüngeren (57%) und in der mittleren Altersgruppe (67%). Über alle Altersgruppen hinweg erhalten Professorinnen deutlich seltener Leistungsbezüge als ihre Kollegen. Diese Schere weitet sich mit zunehmendem Alter.

Tabelle 8: Genderunterschiede zwischen W2-Professorinnen und -Professoren an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) differenziert nach Leistungsbezugsarten und -qualität

	Anzahl Leistungsbezüge (LB)			Ø Anzahl LB pro W3-Prof. ¹⁾		Ø Höhe der monatl. LB		Gender Gap in LB	
	an Männer	an Frauen	an Frauen (in%)	Männer	Frauen	an Männer	an Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	780	192	20%	1,67	1,50	290 €	291 €	-1 €	-0,2%
Arten									
Aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen	189	52	22%	0,41	0,41	133 €	106 €	27 €	20,5%
Aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen	591	140	19%	1,27	1,09	341 €	360 €	-19 €	-5,6%
Qualität									
Top - Kombi ²⁾	178	49	22%	0,39	0,39	104 €	103 €	1 €	1,1%
dynamisch	182	51	22%	0,39	0,40	127 €	104 €	23 €	18,3%
unbefristet	426	107	20%	0,91	0,84	238 €	234 €	4 €	1,6%
ruhegehaltstfähig	313	71	18%	0,67	0,55	181 €	171 €	10 €	5,8%
Worst Case - Kombi ³⁾	247	66	21%	0,53	0,52	355 €	364 €	-9 €	-2,4%
statisch	598	141	19%	1,28	1,10	340 €	359 €	-19 €	-5,5%
befristet	247	66	21%	0,53	0,52	355 €	364 €	-9 €	-2,4%
nicht ruhegehaltstfähig	467	121	21%	1,00	0,95	363 €	362 €	1 €	0,5%

¹⁾ Mit Angaben aus der amtlichen Statistik zum Stichtag 1.12.2021

²⁾ Top - Kombi = dynamisch, unbefristet und ruhegehaltstfähig

³⁾ Worst Case - Kombi = statisch, befristet und nicht ruhegehaltstfähig

Quelle: LBV-Daten, Stichtag: 1.12.2021

Aus den Analysen der Daten des LBV (Tabelle 8) geht hervor, dass auch an der DHBW Gender Gaps in den betrachteten Leistungsbezugsarten und -qualitäten vorhanden sind, diese aber vergleichsweise niedrig ausfallen. Darüber hinaus zeigt Tabelle 8, dass Frauen an der DHBW vergleichsweise seltener Leistungsbezüge aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen erhalten (19%) als Leistungsbezüge aufgrund von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen (22%). Die Bezüge aufgrund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen fallen hierbei um 27 Euro geringer aus, als die der männlichen

Kollegen. Im Gegensatz dazu bekommen Frauen im Durchschnitt 19 Euro mehr Leistungsbezüge aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen. In Bezug auf die verschiedenen Qualitäten ist festzustellen, dass Leistungsbezüge von Frauen häufiger dynamisch als statisch, häufiger befristet als unbefristet und seltener ruhegehaltstfähig sind.

4.4 Pädagogische Hochschulen

Tabelle 9: Genderunterschiede zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Pädagogischen Hochschulen (PH) differenziert nach Fächer- und Altersgruppenzugehörigkeit

	Anzahl W3-Prof.		Frauenanteil		Anteil W3-Prof. mit LB		Ø Höhe der monatl. Gesamtgehälter		Gender Pay Gap	
	insgesamt	mit LB	insgesamt	mit LB	Männer	Frauen	Männer	Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	284	207	44%	40%	78%	67%	8.466 €	8.248 €	218 €	2,6%
Fächergruppen										
Rechts-Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	105	70	46%	37%	77%	54%	8.424 €	8.213 €	211 €	2,5%
Mathematik und Naturwissenschaften	46	39	35%	28%	93%	69%	8.755 €	8.370 €	385 €	4,4%
Geisteswissenschaften/ Kunst, Kunstwissenschaft	100	68	49%	53%	63%	73%	8.041 €	8.142 €	-101 €	-1,2%
Sonstige ¹⁾	33	30	33%	33%	-	-	-	-	-	-
Altersgruppen										
Bis 49 J.	87	53	48%	45%	64%	57%	8.189 €	8.204 €	-15 €	-0,2%
50-57 J.	123	96	40%	36%	82%	71%	8.490 €	8.343 €	147 €	1,7%
Über 58 J.	74	58	45%	41%	83%	73%	8.725 €	8.165 €	560 €	6,4%

LB = Leistungsbezug

¹⁾ Fächergruppen: Sport, Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin, Ingenieurwissenschaften; Zentrale Einrichtungen

Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag: 1.12.2021

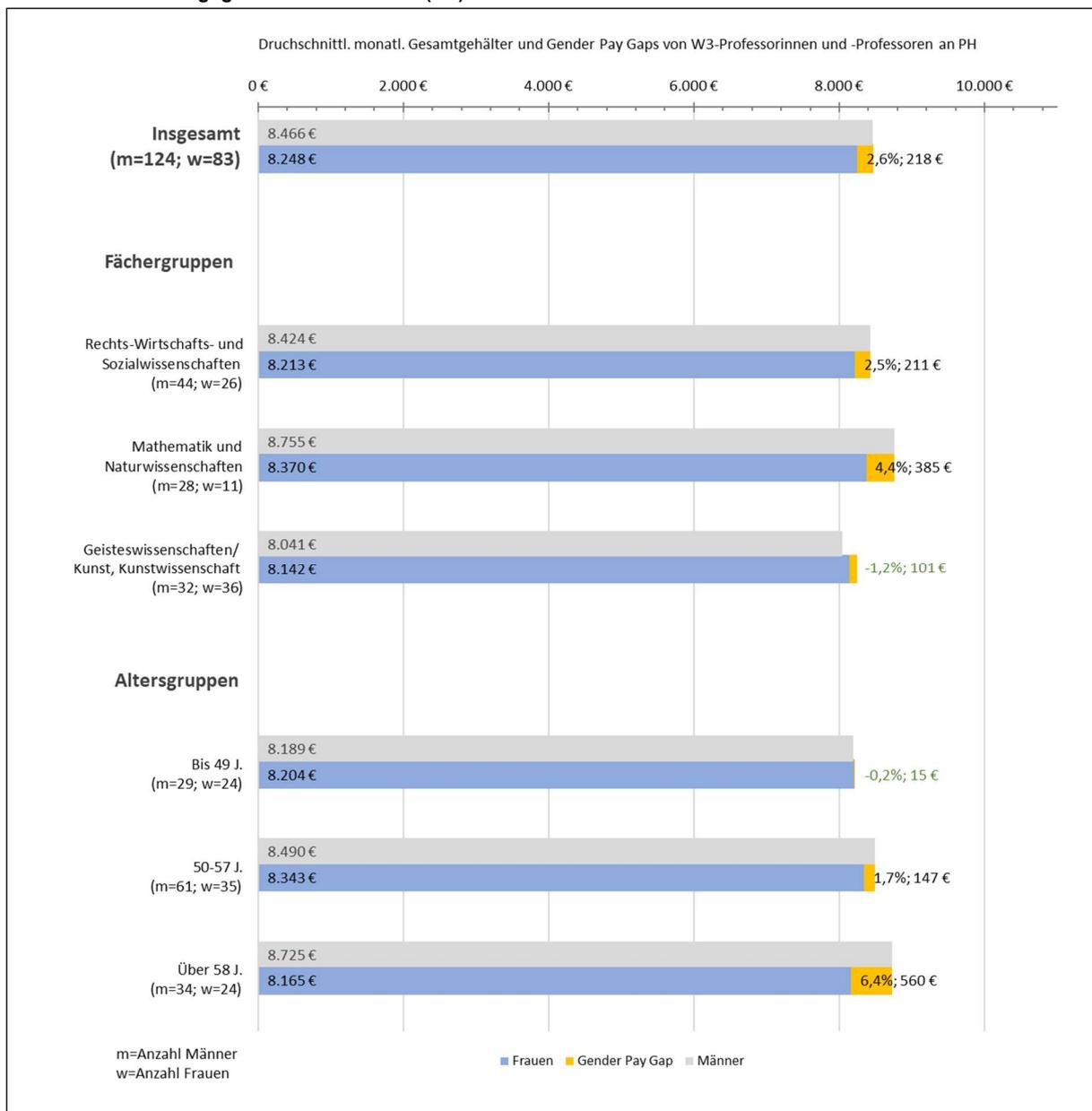
Die Untersuchungen an den PH erfolgten für die W3-Besoldungsgruppe. Nach Angaben der amtlichen Statistik bildet diese 96 Prozent der gesamten W2- und W3-Professuren ab. Die Datenlieferungen der Hochschulen umfassen hier insgesamt 160 Professoren und 124 Professorinnen, davon 124 und 83 mit Leistungsbezügen. Von allen Hochschularten im Land weisen PH mit Abstand den höchsten Frauenanteil unter Professorinnen und Professoren auf (44%). Wie Tabelle 9 jedoch zeigt, beziehen Professorinnen auch an PH nahezu in allen Unterscheidungsgruppen deutlich seltener Leistungsbezüge als ihre männlichen Kollegen. Der größte Genderunterschied ist hierbei in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften zu verzeichnen. Hier erhalten 93 Prozent der Männer und im Vergleich dazu nur 69 Prozent der Frauen Leistungsbezüge. Bei der Differenzierung nach Altersgruppen fällt dieser Unterschied in der mittleren Altersgruppe am höchsten aus (82% versus 71%).

Abbildung 4 veranschaulicht die ermittelten Gender Pay Gaps in den Fächer- und Altersgruppen. Insgesamt liegt der Gender Pay Gap zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an PH im Mittel bei 2,6 Prozent bzw. 218 Euro. Auch hier wurden in allen Fächergruppen und in allen Altersgruppen Genderdifferenzen festgestellt, die zwischen den betrachteten Gruppen erheblich variieren. Während in Geisteswissenschaften und der Kunst Frauen deutlich häufiger Leistungsbezüge erhalten und auch im

Monat 101 Euro mehr verdienen als männliche Kollegen, verdienen Frauen in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften 385 Euro bzw. 4,4 Prozent weniger als Professoren. In Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Gender Pay Gap bei 211 Euro bzw. 2,5 Prozent.

Darüber hinaus ist ein steigender Gender Pay Gap mit zunehmendem Alter der betrachteten Professorenschaft festzustellen. Während weibliche Professorinnen in der Altersgruppe bis 49 Jahre noch geringfügig mehr verdienen als ihre Kollegen, beträgt der Gender Pay Gap für 50-57-Jährige 147 Euro (bzw. 1,7%) und ab 58 Jahren 560 Euro (bzw. 6,4%). An den PH zeigen sich aufgrund dieser Dynamik zwischen den Altersgruppen die historisch gewachsenen Genderunterschiede besonders deutlich.

Abbildung 4: Durchschnittliche monatliche Gesamtgehälter und Gender Pay Gaps zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Pädagogischen Hochschulen (PH)



Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag 1.12.2021

Tabelle 10 zeigt Genderunterschiede und die Aufgliederung der insgesamt 226 Leistungsbezüge an Männer und 138 Leistungsbezüge an Frauen nach Arten, Dynamisierung, Befristung und Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge. Bezogen auf die Leistungsbezugsarten zeigt sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger von Leistungsbezügen aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen und noch weniger von Leistungsbezügen aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen profitieren. Zudem ist ein Gender Gap in Bezug auf die Höhe der Leistungsbezüge von jeweils 79 Euro und 65 Euro zu verzeichnen. Auffällig ist, dass auch an PH Professorinnen von den vorteilhafteren Formen der Leistungsbezüge in der Regel weniger profitieren und die Gender Gaps in diesen Gruppen vergleichsweise höher ausfallen.

Tabelle 10: Genderunterschiede zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Pädagogischen Hochschulen (PH) nach Leistungsbezugsarten und -qualität

	Anzahl Leistungsbezüge (LB)			Ø Anzahl LB pro W3-Prof. ¹⁾		Ø Höhe der monatl. LB		Gender Gap in LB	
	an Männer	an Frauen	an Frauen (in%)	Männer	Frauen	an Männer	an Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	226	138	38%	1,48	1,21	487 €	418 €	69 €	14%
Arten									
Aufgrund Berufungs- und Bleibeverhandlungen	76	48	39%	0,50	0,42	504 €	425 €	79 €	16%
Aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen	150	90	38%	0,98	0,79	479 €	414 €	65 €	14%
Qualität									
Top - Kombi ²⁾	54	32	37%	0,35	0,28	605 €	511 €	94 €	16%
dynamisch	69	43	38%	0,45	0,38	805 €	655 €	150 €	19%
unbefristet	146	87	37%	0,95	0,76	442 €	405 €	37 €	8%
ruhegehaltsfähig	151	80	35%	0,99	0,70	579 €	474 €	105 €	18%
Worst Case - Kombi ³⁾	44	32	42%	0,29	0,28	282 €	259 €	23 €	8%
statisch	157	95	38%	1,03	0,83	348 €	311 €	37 €	11%
befristet	44	32	42%	0,29	0,28	282 €	259 €	23 €	8%
nicht ruhegehaltsfähig	75	58	44%	0,49	0,51	303 €	340 €	-37 €	-12%

¹⁾ Mit Angaben aus der amtlichen Statistik zum Stichtag 1.12.2021

²⁾ Top - Kombi = dynamisch, unbefristet und ruhegehaltsfähig

³⁾ Worst Case - Kombi = statisch, befristet und nicht ruhegehaltsfähig

Quelle: LBV-Daten, Stichtag: 1.12.2021

4.5 Kunst- und Musikhochschulen

Die Analysen zu den Kunst- und Musikhochschulen (Tabelle 11) beziehen sich auf insgesamt 167 W3-Professoren und 61 W3-Professorinnen. Der Anteil von W3-Professuren an W2- und W3-Professuren insgesamt beträgt laut der amtlichen Personalstatistik 76 Prozent. Der Frauenanteil unter W3-Professorinnen und Professoren an Kunst- und Musikhochschulen beträgt im vorliegenden Datensatz 27 Prozent und nimmt wie erwartet mit zunehmendem Alter der betrachteten Gruppen ab. Frauen erhalten deutlich seltener Leistungsbezüge als Männer (59% versus 70%) und die Gesamtgehälter von Professoren liegen im Schnitt 2,5 Prozent bzw. 210 Euro über denen von Professorinnen. Dieser Gender Pay Gap weitet sich mit zunehmendem Alter von 0,1 Prozent bzw. 12 Euro in der niedrigsten Altersgruppe auf 4,8 Prozent bzw. 411 Euro in der Altersgruppe ab 58 Jahren aus (vgl. Abbildung 5). In der Altersgruppe 50-57 Jahre erhalten Frauen deutlich häufiger Leistungsbezüge als Männer. Da an den Kunst- und Musikhochschulen mit Ausnahme der Architektur das gesamte Lehrangebot der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft zuzuordnen ist, wurde auf eine fächergruppenspezifische Analyse verzichtet.

Tabelle 11: Genderunterschiede zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Kunst- und Musikhochschulen (KMH) differenziert nach Altersgruppenzugehörigkeit

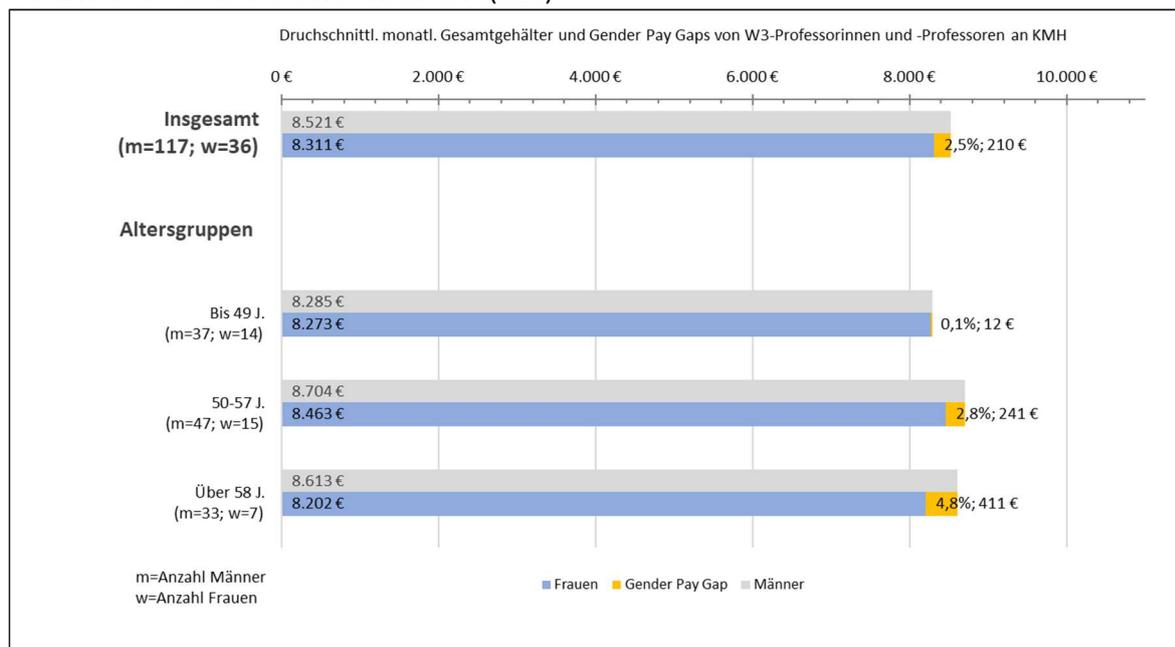
	Anzahl W3-Prof.		Frauenanteil		Anteil W3-Prof. mit LB		Ø Höhe der monatl. Gesamtgehälter		Gender Pay Gap	
	insgesamt	mit LB	insgesamt	mit LB	Männer	Frauen	Männer	Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	228	153	27%	24%	70%	59%	8.521 €	8.311 €	210 €	2,5%
Altersgruppen										
Bis 49 J.	94	51	33%	27%	59%	45%	8.285 €	8.273 €	12 €	0,1%
50-57 J.	75	62	23%	24%	81%	88%	8.704 €	8.463 €	241 €	2,8%
Über 58 J.	59	40	22%	18%	72%	54%	8.613 €	8.202 €	411 €	4,8%

LB = Leistungsbezug

Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag: 1.12.2021

Bezüglich der Art der Leistungsbezüge (Tabelle 12) zeigt sich, dass Frauen stärker von Leistungsbezügen aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen (30%) profitieren und ihre Bezüge hier nur um 80 Euro bzw. 9 Prozent geringer ausfallen als die für Professoren. Leistungsbezüge aufgrund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen hingegen werden seltener (20%) und mit einem höheren Gender Gap (334 Euro bzw. 39%) an Frauen vergeben. Des Weiteren zeigt Tabelle 12, dass an KMH Frauen seltener dynamische als statische, aber häufiger unbefristete als befristete und ruhegehaltstfähige als nicht ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge beziehen. Es fällt auf, dass die Gender Gaps bei den jeweils vorteilhafteren Formen der Leistungsbezüge deutlich höher sind.

Abbildung 5: Durchschnittliche monatliche Gesamtgehälter und Gender Pay Gaps zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Kunst- und Musikhochschulen (KMH)



Quelle: Angaben der Hochschulen, Stichtag 1.12.2021

Tabelle 12: Genderunterschiede zwischen W3-Professorinnen und -Professoren an Kunst- und Musikhochschulen (KMH) differenziert nach Leistungsbezugsarten und -qualität

	Anzahl Leistungsbezüge (LB)			Ø Anzahl LB pro W3-Prof. ¹⁾		Ø Höhe der monatl. LB		Gender Gap in LB	
	an Männer	an Frauen	an Frauen (in%)	Männer	Frauen	an Männer	an Frauen	absolut	prozentual
Insgesamt	126	39	24%	0,80	0,81	850 €	639 €	211 €	25%
Arten									
Aufgrund Berufungs- und Bleibebehandlungen	81	20	20%	0,51	0,42	853 €	519 €	334 €	39%
Aufgrund besonderer Leistungen und Funktionen	45	19	30%	0,28	0,40	845 €	765 €	80 €	9%
Qualität									
Top - Kombi ²⁾	54	15	22%	0,34	0,31	983 €	446 €	537 €	55%
dynamisch	69	20	22%	0,44	0,42	1.202 €	871 €	331 €	28%
unbefristet	101	27	21%	0,64	0,56	761 €	455 €	306 €	40%
ruhegehaltstfähig	95	32	25%	0,60	0,67	871 €	626 €	245 €	28%
Worst Case - Kombi ³⁾	9	2	18%	0,06	0,04	317 €	250 €	67 €	21%
statisch	57	19	25%	0,36	0,40	425 €	395 €	30 €	7%
befristet	9	2	18%	0,06	0,04	317 €	250 €	67 €	21%
nicht ruhegehaltstfähig	31	7	18%	0,20	0,15	786 €	698 €	88 €	11%

¹⁾ Mit Angaben aus der amtlichen Statistik zum Stichtag 1.12.2021

²⁾ Top - Kombi = dynamisch, unbefristet und ruhegehaltstfähig

³⁾ Worst Case - Kombi = statisch, befristet und nicht ruhegehaltstfähig

Quelle: LBV-Daten, Stichtag: 1.12.2021

5 Abschließende Zusammenfassung und Bewertung

In der vorliegenden Studie wurden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezogen auf die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg erstmals landesweit untersucht. Die Analysen wurden quantitativ-deskriptiv, auf der Ebene der Hochschulart und auf Basis von zwei getrennten Datenerhebungen durchgeführt. Ziel war es, Genderunterschiede in Bezug auf die Höhe, Vergabep Praxis und Qualität der Leistungsbezüge zu identifizieren und zu quantifizieren. Gleichzeitig sollte der Zusammenhang von Genderunterschieden mit der Fächergruppen- und Altersgruppenzugehörigkeit der Professorinnen und Professoren eruiert werden, um die Bedeutung von grundsätzlichen fächer- und altersspezifischen Verdienstunterschieden für die Erklärung von Gender Pay Gaps herauszustellen.

Zu diesen Zwecken wurde eine Datenerhebung an den 45 Landeshochschulen durchgeführt und auf den Datenbestand beim Landesamt für Besoldung und Versorgung zurückgegriffen. Die Auswertung konzentrierte sich an jeder Hochschulart auf die jeweils stärkere Besoldungsgruppe und auf ausgewählte Fächergruppen. Dies war erforderlich, um kleinere Fallzahlen in den Untersuchungsmerkmalen und Verzerrungen der Ergebnisse zu vermeiden. Trotz dieser Einschränkungen sind in den untersuchten Daten insgesamt 70 Prozent aller Professorinnen und Professoren des Landes erfasst, so dass die Aussagekraft und Validität der Untersuchung als hoch eingeschätzt werden kann.

Die Befunde zeigen, dass auch an den baden-württembergischen Landeshochschulen ein relevanter Gender Pay Gap vorhanden ist, und zwar in nahezu allen Hochschularten, Fächergruppen, Altersgruppen sowie Leistungsbezugsarten. Der genauere Blick zeigt wesentliche Unterschiede zwischen den Hochschularten, Fächergruppen und Altersgruppen wie auch in Bezug auf die Leistungsbezugsarten. Im Vergleich der betrachteten Professorenschaft fällt der Gender Pay Gap an Universitäten mit 5,7 Prozent am höchsten aus. Demnach verdienen W3-Professorinnen an Universitäten im Durchschnitt monatlich 523 Euro weniger als ihre Kollegen. Hiervon sind Ingenieurwissenschaften und die Altersgruppe ab 58 Jahre mit Gender Pay Gaps in Höhe von 904 Euro und 655 Euro noch stärker betroffen. Der kleinste Verdienstunterschied ist hingegen mit 0,7 Prozent bzw. 52 Euro bei W2-Professorinnen und -Professoren an der DHBW zu verzeichnen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der Gender Pay Gap an Hochschularten, an denen vorwiegend nach W3 besoldet wird, vergleichsweise höher ausfällt. So liegt er bei W3-Professorinnen und Professoren mit 2,6 Prozent auch an Pädagogischen Hochschulen und mit 2,5 Prozent an Kunst- und Musikhochschulen deutlich über dem

Wert für den Gender Pay Gap von 1,5 Prozent bei W2-Professorinnen und Professoren an den HAW. Dafür dürfte teilweise der unterschiedlich hohe Vergaberahmen für Leistungsbezüge an den Hochschularten verantwortlich sein. Der niedrigere Besoldungsdurchschnitt der HAW führt dazu, dass insgesamt ein kleinerer Vergaberahmen für die Leistungsbezüge und folglich ein kleinerer Spielraum zur Verfügung steht, in dem der Gender Pay Gap zum Tragen kommen kann.

Verdienstunterschiede werden über alle Hochschularten hinweg in allen ausgewählten Fächergruppen nachgewiesen. Die Frauenanteile korrespondieren dabei nicht zwingend umgekehrt proportional zur Leistungsbezugsstärke einer Fächergruppe. So liegt in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit einem deutlich höheren Frauenanteil das durchschnittliche Gesamtgehalt der Männer nicht wesentlich niedriger als in Ingenieurwissenschaften. Dies deutet darauf hin, dass sich der Gender Pay Gap nicht vor allem dadurch erklären lässt, dass Professorinnen stärker in leistungsbezugsschwächeren Fächergruppen vertreten sind.

Bezogen auf die unterschiedlichen Altersgruppen lässt sich hingegen festhalten, dass genderspezifische Verdienstunterschiede über alle Hochschularten hinweg in der höchsten Altersgruppe (ab 58 Jahre) am größten ausfallen. Die Ergebnisse zeigen eine stärkere Ungleichheit zwischen älteren Professorinnen und Professoren und weisen somit auch auf eine weit in der Vergangenheit liegende Vergabepaxis, die bis in die Gegenwart wirkt. Doch auch bei diesem Unterscheidungsmerkmal war zu erkennen, dass in jeder Altersgruppe ein Gender Pay Gap vorhanden ist.

Die Befunde zeigen zudem, dass die Gender Pay Gaps nahezu an allen Hochschularten überraschenderweise nicht in der jüngsten, sondern in der mittleren Altersgruppe am geringsten sind. Gleichzeitig beziehen Frauen in der jüngsten Altersgruppe im Vergleich zu Frauen in der mittleren Altersgruppe in der Regel deutlich seltener Leistungsbezüge und auch seltener als ihre männlichen Altersgenossen. Dieser Befund wird ein wichtiger Ansatzpunkt sein, die Vergabepaxis an den Hochschulen kritisch zu reflektieren.

Die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren unterscheiden sich nicht nur in ihrer Höhe, sondern auch in der Qualität, das heißt hinsichtlich ihrer Befristung, Ruhegehaltsfähigkeit und Dynamisierung. Auch wenn der geldwerte Vorteil dieser Qualitäten im Rahmen dieser Untersuchung nicht zu quantifizieren ist, sollte diese Dimension nicht außer Acht gelassen werden. Aus diesem Grund wurden die Qualitäten ebenfalls auf genderspezifische Unterschiede untersucht. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Differenzierung nach Fächergruppen- und Altersgruppen sind die Befunde hier sehr stringent. So konnte festgestellt werden, dass Professorinnen über alle Hochschularten hinweg von vorteilhafteren Leistungsbezugsarten, d.h. dynamischen und

langfristigen Leistungsbezügen weniger profitieren und die Gender Pay Gaps hier zusätzlich vergleichsweise höher ausfallen. Verdienstunterschiede bei den statischen oder zeitlich begrenzten Leistungsbezügen sind dagegen nahezu bei allen Hochschularten unterdurchschnittlich. Die tatsächlichen Gender Pay Gaps, die die Qualitäten berücksichtigen, fallen also noch etwas höher aus als in der Untersuchung berechnet.

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Auch im baden-württembergischen Hochschulbereich sind relevante Gender Pay Gaps vorhanden, die je nach betrachtete Hochschulart, vorliegendem Besoldungsdurchschnitt, Fächergruppe und Altersgruppe unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Gleichzeitig liegen die ermittelten Werte für Gender Pay Gaps bei den Professorinnen und Professoren unter dem Wert, den das statistische Landesamt für ganz Baden-Württemberg und alle Berufe ermittelt hat. Demnach lag der Verdienstunterschied von Frauen und Männern in einer ähnlichen beruflichen Situation bzw. Position im Jahr 2022 bei 7 Prozent, sogenannter bereinigter Gender Pay Gap.⁶ Selbst an Universitäten, welche in der Untersuchung den höchsten Gender Pay Gap aufweisen, liegt dieser mit 5,7 Prozent noch knapp unter dem branchenübergreifenden Durchschnitt.

Im Vergleich mit den bereits vorliegenden Studien aus Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Hochschulbereich ergeben sich aus den ermittelten Befunden für Baden-Württemberg keine Hinweise für signifikant höhere Geschlechterungleichheiten.⁷

Der Vergleich mit dem branchenübergreifenden Gender Pay Gap in Baden-Württemberg und den Studien zum Hochschulbereich anderer Länder legt nahe, dass neben Besonderheiten des Wissenschaftsbereichs relevante strukturelle und gesellschaftliche Mechanismen eine Rolle spielen, die sich auf die Situation bei den Berufungs- und Bleibeverhandlungen auswirken und sich im hochschulinternen Leistungsbewertungssystem widerspiegeln können.

⁶ Vgl. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2023)

⁷ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016) und Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019)

Quellen

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016): Gender Pay Gap in der W-Besoldung. Auswertung der Leistungsbezügeabfrage im Zuge der Reform der Professorenbesoldung.

Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2023): Gender Pay Gap 2022 – Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg

Statistisches Bundesamt (2023): Personalstatistik zum Stichtag 1.12.2022

Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und
Kunst Baden-Württemberg
Königstraße 46
70173 Stuttgart

Analyse und Redaktion:

Filiz Kilic, Dr. Frieder Dittmar
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und
Kunst Baden-Württemberg

Stuttgart, Juli 2024