

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Eva Marie Plonske (GRÜNE)

vom 17. Mai 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Mai 2021)

zum Thema:

Chancengleichheit und Gender-Pay-Gap in der Wissenschaft

und **Antwort** vom 02. Juni 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 03. Juni 2021)

Frau Abgeordnete Eva Marie Plonske (GRÜNE)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/27588

vom 17. Mai 2021

über Chancengleichheit und Gender-Pay-Gap in der Wissenschaft

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Beiziehung der staatlichen Berliner Hochschulen beantworten kann. Sie wurden daher um Stellungnahme gebeten. Aufgrund des jüngsten Hackerangriffs stehen an der Technischen Universität Berlin einige Teile der Personalverwaltung nicht für Datenauswertungen zur Verfügung. Davon sind auch die drei Kunsthochschulen betroffen, für die die TU Berlin Serviceleistungen in der Personalverwaltung erbringt. Soweit möglich, wurden Daten der amtlichen Statistik ausgewertet, die derzeit bis zum Jahr 2019 vorliegen.

Chancengleichheit

1. Welchen Aufwuchs hat es bei den Professorinnen an der Gesamtzahl der Professuren an den Berliner Hochschulen seit 2015 gegeben, unterschieden nach Besoldungsgruppen?

Zu 1.:

Seit 2015 ist die Gesamtzahl der Professorinnen an den staatlichen Hochschulen des Landes Berlin um 88 gestiegen. Für den Frauenanteil bei allen besetzten Professuren bedeutet dies einen Anstieg um 2 Prozentpunkte. Dabei hat sich besonders der Anteil von Frauen bei den Lebenszeitprofessuren deutlich erhöht. In der höchsten Besoldungsgruppe W3 ist der Anteil von Frauen von 23 % im Jahr 2015 auf 26 % im Jahr 2019 gestiegen.

Die nach Besoldungsgruppen differenzierten Angaben sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 1: Frauenanteile bei besetzten Professuren (ohne Gastprofessuren) im Vergleich 2015 zu 2019 nach Besoldungsgruppen; Quelle: Amtliche Statistik

	2015	2019	Differenz 2015 bis 2019	
			absolut	in %
Besetzte Professuren insgesamt	2.553	2.692	139	5%
Professuren auf Lebenszeit	2.139	2.298	159	7%
- C2	252	162	-90	-36%
- W2/C3	991	1.160	169	17%
- W3/C4	896	976	80	9%
Professuren auf Zeit (W2)	236	213	-23	-10%
Juniorprofessuren (W1)	178	181	3	2%
davon mit Frauen besetzt	775	863	88	11%
Professuren auf Lebenszeit	593	703	110	19%
- C2	69	55	-14	-20%
- W2/C3	321	396	75	23%
- W3/C4	203	252	49	24%
Professuren auf Zeit (W2)	91	75	-16	-18%
Juniorprofessuren (W1)	91	85	-6	-7%
Frauenanteil in %	30%	32%	2%	6%
Professuren auf Lebenszeit	28%	31%	3%	10%
- C2	27%	34%	7%	24%
- W2/C3	32%	34%	2%	5%
- W3/C4	23%	26%	3%	14%
Professuren auf Zeit (W2)	39%	35%	-3%	-9%
Juniorprofessuren (W1)	51%	47%	-4%	-8%

2. Wie beurteilt der Senat diesen im Vergleich zu früheren Zeiträumen (2000-2005, 2005-2010, 2010-2015)?

Zu 2.:

Die Entwicklung der mit Frauen besetzten Professuren und der Frauenanteile seit dem Jahr 2000 ist in den beiden nachfolgenden Tabellen dargestellt.

Tabelle 2a: Entwicklung der besetzten Professuren 2000, 2005, 2010, 2015 (ohne Gastprofessuren) nach Besoldungsgruppen; Quelle: Amtliche Statistik

	2000	2005	2010	2015	2019
Besetzte Professuren insgesamt	2.511	2.345	2.417	2.553	2.692
Professuren auf Lebenszeit	2.440	2.130	2.034	2.139	2.298
- C2	557	435	292	252	162
- W2/C3	931	845	912	991	1.160
- W3/C4	952	850	830	896	976
Professuren auf Zeit (W2)	71	117	226	236	213
Juniorprofessuren (W1)	0	98	157	178	181

	2000	2005	2010	2015	2019
davon mit Frauen besetzt	326	436	628	775	863
Professuren auf Lebenszeit	318	374	466	593	703
- C2	110	103	80	69	55
- W2/C3	139	174	249	321	396
- W3/C4	69	97	137	203	252
Professuren auf Zeit (W2)	8	32	78	91	75
Juniorprofessuren (W1)	0	30	84	91	85
Frauenanteil in %	13%	19%	26%	30%	32%
Professuren auf Lebenszeit	13%	18%	23%	28%	31%
- C2	20%	24%	27%	27%	34%
- W2/C3	15%	21%	27%	32%	34%
- W3/C4	7%	11%	17%	23%	26%
Professuren auf Zeit (W2)	11%	27%	35%	39%	35%
Juniorprofessuren (W1)	-	31%	54%	51%	47%

Tabelle 2b: Entwicklung in den Zeitintervallen (Differenzen) der Tabelle 2a; Quelle: Amtliche Statistik

	Diff. 2000 bis 2005		Diff. 2005 bis 2010		Diff. 2010 bis 2015	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Besetzte Professuren insgesamt	-166	-7%	72	3%	136	6%
Professuren auf Lebenszeit	-310	-13%	-96	-5%	105	5%
- C2	-122	-22%	-143	-33%	-40	-14%
- W2/C3	-86	-9%	67	8%	79	9%
- W3/C4	-102	-11%	-20	-2%	66	8%
Professuren auf Zeit (W2)	46	65%	109	93%	10	4%
Juniorprofessuren (W1)	98	-	59	60%	21	13%
davon mit Frauen besetzt	110	34%	192	44%	147	23%
Professuren auf Lebenszeit	56	18%	92	25%	127	27%
- C2	-7	-6%	-23	-22%	-11	-14%
- W2/C3	35	25%	75	43%	72	29%
- W3/C4	28	41%	40	41%	66	48%
Professuren auf Zeit (W2)	24	>100%	46	>100%	13	17%
Juniorprofessuren (W1)	30	-	54	>100%	7	8%
Frauenanteil in %	6%	43%	7%	40%	4%	17%
Professuren auf Lebenszeit	5%	35%	5%	30%	5%	21%
- C2	4%	20%	4%	16%	0%	0%
- W2/C3	6%	38%	7%	33%	5%	19%
- W3/C4	4%	57%	5%	45%	6%	37%
Professuren auf Zeit (W2)	16%	>100%	7%	26%	4%	12%
Juniorprofessuren (W1)	31%	-	23%	75%	-2%	-4%

Der Senat bewertet die Entwicklung insgesamt positiv. Insbesondere bei den Lebenszeitprofessuren ist ein stetiger Anstieg des Frauenanteils in allen Besoldungsstufen zu beobachten. Aufgrund des kürzeren Zeitintervalls in Tabelle 1 lassen sich die Zahlenwerte nicht direkt mit den Zeitintervallen in Tabelle 2b vergleichen. Angesichts des Ziels eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Qualifikationsstufen bleibt jedoch auch weiterhin die Herausforderung bestehen, die Frauenanteile insbesondere bei den Lebenszeitprofessuren und dort vordringlich in der Besoldungsgruppe W3 zu steigern.

Im bundesweiten Vergleich belegt Berlin seit vielen Jahren die Spitzenposition im Gleichstellungsranking der Hochschulen. Der Frauenanteil bei den besetzten Professuren insgesamt konnte an den staatlichen Hochschulen seit dem Jahr 2000 von 13 % auf 32 % im Jahr 2019 gesteigert werden; nimmt man die Gastprofessuren hinzu, sind es sogar 33 %. Der bundesweite Vergleichswert lag im Jahr 2019 bei 26 %.

3. Wie viele W2-Professuren wurden in den letzten zehn Jahren befristet berufen? Bitte aufschlüsseln nach Hochschule, Fachbereich, mit/ohne Tenure Track, Geschlecht und Jahr.

Zu 3.:

Zur Beantwortung der Frage 3 wurde auf Daten der Berufungsdatenbank der Senatskanzlei zurückgegriffen. Ausgewertet wurden die erteilten Rufe im jeweiligen Jahr.

Zur Vereinheitlichung der Auswertungen aus verschiedenen Datenquellen erfolgt die fachliche Differenzierung hier wie in den folgenden Auswertungen nach den Fächergruppen der amtlichen Statistik. Folgende Abkürzungen werden verwendet:

Geistesw. – Geisteswissenschaften

Sport

ReWiSo – Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

MathNat – Mathematik, Naturwissenschaften

Medizin – Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften

Agrar – Agrar-, Fort- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin

Ing. – Ingenieurwissenschaften

Kunst – Kunst, Kunstwissenschaft

Zentr. – Zentrale Einrichtungen

Für die Hochschulnamen werden folgende Abkürzungen verwendet:

FU – Freie Universität Berlin

HU – Humboldt-Universität zu Berlin

TU – Technische Universität Berlin

Charité – Charité - Universitätsmedizin Berlin

BHT – Beuth-Hochschule für Technik Berlin

HTW – Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

HWR – Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

ASH – „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin

UdK – Universität der Künste Berlin

KHB – Kunsthochschule Berlin (Weißensee) - Hochschule für Gestaltung

HfM – Hochschule für Musik „Hanns Eisler“

HfS – Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“

Die Geschlechterangaben werden mit w = weiblich und m = männlich abgekürzt.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
HU	1	0	4	4	3	5	3	3	1	2	0	2			3	5	1	0	1	1
Geistesw.			0	2	1	1	2	1			0	1			1	1			0	1
ReWiSo			0	1	1	3	0	1	0	1	0	1			1	1	1	0	1	0
MathNat	1	0	4	0	1	1									1	3				
Agrar							1	1	1	1										
Kunst			0	1																
TU			1	0	1	6			1	3	1	0	4	5	3	2	2	1	1	1
Geistesw.													0	2						
ReWiSo					0	3							1	0	1	0	0	1		
MathNat					0	2			1	2			0	1	2	0			1	0
Agrar											1	0								
Ing.			1		1	1			0	1			3	2	2	2	2	2	0	1
Charité			3	0	3	2	0	1	0	1			4	1	5	2	6	4	1	0
BHT					0	1														
Ing.					0	1														
HTW	3	2	4	3	6	0	2	3	2	0					0	1				
ReWiSo			2	1	1	0	0	1	1	0										
MathNat	2	1			1	0	1	0												
Agrar	1	0																		
Ing.			2	0	3	0	1	1	1	0					0	1				
Kunst	0	1	0	2	1	0	0	1												
ASH					0	2							0	2			0	1		
ReWiSo					0	2														
Medizin													0	2			0	1		
UdK	1	0	0	1					0	1					1	1	0	1		
ReWiSo															1	0				
Kunst	1	0	0	1					0	1					0	1	0	1		
HfM			0	2			1	0					0	1						
KHB					0	1											1	2		
HfS	1	0	0	2	1	1									1	1				

4. Wie viele befristete W2-Professuren und Juniorprofessuren ohne Tenure Track wurden in den letzten zehn Jahren verstetigt bzw. haben die Aussicht in den nächsten fünf Jahren verstetigt zu werden? Wie viele davon sind mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Hochschule, Fachbereich, Geschlecht und Jahr.

5. Wie viele befristete W2-Professuren und Juniorprofessuren ohne Tenure Track wurden in den letzten zehn Jahren nicht verlängert? Bitte aufschlüsseln nach Hochschule, Fachbereich, Geschlecht und Jahr. Welche Gründe gab es, Stellen nicht zu verlängern?

Zu 4. und 5.:

Im Falle von Juniorprofessuren ist eine Verlängerung auf der gleichen Stelle grundsätzlich ausgeschlossen. Hier erfolgt ggf. eine Übernahme auf eine W2- oder W3-Professur. Zur Beantwortung der Fragen 4 und 5 wurde daher danach unterschieden, ob die befristet Berufenen im jeweiligen Jahr an der Hochschule auf eine Lebenszeitprofessur übernommen

wurden oder aber die Hochschule verlassen haben. Die entsprechenden Angaben – soweit sie von den Hochschulen erhoben werden konnten – sind den nachfolgenden Tabellen 4 und 5 zu entnehmen.

Bei Professuren ohne Tenure Track oder Lebenszeitoption werden im Regelfall keine Verstetigungen oder spätere Berufungen auf unbefristete Professuren in Aussicht gestellt. Ob Berufungsverfahren dieser Art entsprechend den hierfür geltenden Regelungen des Berliner Hochschulgesetzes (§ 94 Abs. 2 Nr. 1 bzw. Nr. 2 BerlHG) durchgeführt werden, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Hier spielen – jenseits der wissenschaftlichen Qualifikation der Person – die Passung des Forschungsfeldes zur langfristigen Strukturplanung und insbesondere die Frage der Verfügbarkeit einer Strukturstelle eine Rolle. Hinzu kommt, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren formal nur auf eine Professur an der gleichen Hochschule berufen werden können, wenn sie das Mobilitätserfordernis nach § 101 Abs. 5 BerlHG erfüllen. Aussagen über Aussichten auf künftige Verstetigungen können daher von den meisten Hochschulen nicht getroffen werden. Lediglich einzelne Hochschulen haben hierzu Einzelfälle gemeldet: An der UdK für zwei Frauen und einen Mann, an der HfM für eine Frau und an der HfS für eine Frau und einen Mann.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse enden regulär bei Erreichen des Fristendes. Einer gesonderten Begründung, weshalb keine Verlängerung oder Verstetigung erfolgt, bedarf es nicht. Im Übrigen sei auf die vorherigen Ausführungen verwiesen.

Tabelle 4: Anzahl der entfristeten W2- bzw. W1-Professuren im jeweiligen Jahr;
Quelle: Angaben der Hochschulen

			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
FU		weibl.	6	1	2	1	1	1	0	4	9	4	
		männl.	2	1	1	1	3	4	2	1	1	3	
Geistesw.	W2	weibl.	3	0	2	0			0	2	2	1	
		männl.	0	1	0	1			1	0	0	0	
	W1	weibl.			0							0	
		männl.			1							1	
ReWiSo	W2	weibl.	0					1	0	0	2	1	
		männl.	2					0	1	1	0	0	
	W1	weibl.	1									1	1
		männl.	0									0	1
MathNat	W2	weibl.	2			1	0	0		1	2		
		männl.	0			0	1	2		0	0		
	W1	weibl.		1					0			1	0
		männl.		0					1			0	1
Agrar	W2	weibl.					1			1		1	
		männl.					0			0		1	
	W1	weibl.					0						
		männl.					1						

			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Ing.	W2	weibl.												
		männl.												
	W1	weibl.					0	0					1	
		männl.					1	1					0	
Charité			k.A.											
Medizin	W2	weibl.												
		männl.												
	W1	weibl.												
		männl.												
HTW		weibl.					3	1	2	2	2	0		
		männl.					1	0	3	2	3	1		
Geistesw.	W2	weibl.						1	1	1	1			
		männl.						0	0	1	1			
ReWiSo	W2	weibl.							1				1	
		männl.							0				1	
Ing.	W2	weibl.					3			0	1	0		
		männl.					1			3	1	1		
ASH														
ReWiSo	W2	weibl.					1			1				1
		männl.					0			0				1
UdK		weibl.	0	1			1			0				0
		männl.	1	0			0			1				1
ReWiSo	W2	weibl.												
		männl.												
	W1	weibl.	0	1			1							
		männl.	1	0			0							
Kunst	W2	weibl.							0				0	
		männl.							1				1	
	W1	weibl.												
		männl.												
KHB														
Kunst	W2	weibl.					2						1	
		männl.					0						0	
HfS														
Kunst	W2	weibl.					1						1	
		männl.					0						0	

Tabelle 5: Anzahl der Professorinnen und Professoren, die im jeweiligen Jahr nach befristeter Berufung die Hochschule verlassen haben; Quelle: Angaben der Hochschulen

			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
FU		weibl.	4	9	3	7	5	13	7	9	9	7
		männl.	1	13	3	3	8	11	7	9	5	8
Geistesw.	W2	weibl.	1				1	1	2	0		2
		männl.	0				1	0	0	1		0
	W1	weibl.	1	1		1	2	1	2	0	1	0
		männl.	1	3		0	1	0	2	1	0	1
ReWiSo	W2	weibl.			1		1		1	1	0	1
		männl.			0		1		0	1	1	1
	W1	weibl.		4	2	3	0	5	1	4	4	1
		männl.		6	1	0	2	6	4	4	3	2
MathNat	W2	weibl.	2	1		1		2	1	1	2	
		männl.	0	1		0		1	0	1	0	
	W1	weibl.		1		1		2		3	1	2
		männl.		3		1		4		1		3
Agrar	W2	weibl.										
		männl.										
	W1	weibl.						1				
		männl.						0				
Ing.	W2	weibl.				0						
		männl.				1						
	W1	weibl.			0		1		0		1	0
		männl.			1		1		1		0	1
Kunst	W2	weibl.		2		0					0	1
		männl.		0		1	1				1	
	W1	weibl.			0	1		1				
		männl.			1	0	1	0				
Charité		weibl.	k.A.	4								
		männl.	k.A.	3								
Medizin	W2	weibl.										2
		männl.										3
	W1	weibl.										2
		männl.										0
UdK		weibl.	1	1			1			1	1	
		männl.	0	0			0			0	0	
Kunst	W2	weibl.		1								
		männl.		0								
	W1	weibl.	1				1			1	1	
		männl.	0				0			0	0	
HfM												
Kunst	W2	weibl.			0				1			0
		männl.			1				1			2

			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
HfS												
Kunst	W2	weibl.								1		0
		männl.								0		1

6. Wie viele Anträge wurden durch die Berliner Hochschulen im Rahmen des Professorinnen-Programms III des Bundes und der Länder seit Beginn seiner Laufzeit gestellt? Wie viele Anträge wurden positiv bewilligt und durch Mittel des BCP (Personalmittel und Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen) kofinanziert? Was waren Gründe für die Nicht-Bewilligung? Bitte aufschlüsseln nach Regelprofessuren und vorgezogenen Nachfolgeberufungen, Gründe für die Nichtbewilligung, Hochschulen und Fachbereichen.

Zu 6.:

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder läuft derzeit in der dritten Programmphase von 2018 bis 2022 (PP III). Voraussetzung für die Förderung ist die positive Bewertung des von der Hochschule eingereichten Gleichstellungskonzeptes bzw. der Dokumentation der Umsetzung des zuvor bereits erfolgreichen Gleichstellungskonzeptes oder eines Gleichstellungszukunftskonzeptes. Im Land Berlin erfüllen FU, HU, TU, HTW und HWR diese Voraussetzung. FU und HU wurden sogar mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ gewürdigt und können somit Förderungen für bis zu vier Professuren erhalten. Dem Senat sind keine negativen Bewertungen von Konzepten der Berliner Hochschulen bekannt.

Die Bewilligung der einzelnen Professuren (vorgezogene Nachfolgeberufungen, Regelprofessuren) erfolgt nach dem „Windhundprinzip“, das heißt nur dann, wenn genügend Fördermittel verfügbar sind. Zunächst nicht geförderte Professuren werden auf eine Warteliste gesetzt. Sofern zu einem späteren Zeitpunkt wieder Mittel zur Verfügung stehen, ist auch eine nachträgliche Förderung möglich.

Für die im Rahmen des Programms geförderten vorgezogenen Nachfolgeberufungen wird die hälftige länderseitige Kofinanzierung über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) sichergestellt. Gefördert werden folgende Professuren:

- FU: W3-Professur Theoretische Ökologie am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie,
- TU: W3-Professur Remote Sensing Image Analysis an der Fakultät IV - Elektrotechnik und Informatik,
- TU: W3-Professur Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung,
- TU: W2-Professur Philosophie der Kognition an der Fakultät I - Geistes- und Bildungswissenschaften,
- HWR: W2-Professur Zivilrecht für die Öffentliche Verwaltung am Fachbereich Allgemeine Verwaltung.

Im Falle der Regelberufungen ist keine Kofinanzierung vorgesehen. Stattdessen ist die Hochschule verpflichtet, die durch die Förderung frei werdenden eigenen Mittel sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen.

7. Welche ergänzenden Maßnahmen in den Hochschulen sollen zusätzlich zum BCP durch die Mittel aus dem „Zukunftsvertrag – Studium und Lehre stärken“ finanziert werden?

Zu 7.:

In der Verpflichtungserklärung des Landes Berlin zur Umsetzung des Zukunftsvertrags *Studium und Lehre stärken* bildet die Förderung der Gleichstellung einen der vier Schwerpunkte. Auch im Kontext des Zukunftsvertrages ist das BCP eine wesentliche Maßnahme zur Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Beim BCP handelt es sich um ein sehr erfolgreiches Programm, über das viele verschiedene, für die Hochschulen passgenaue Maßnahmen gefördert werden. Dazu gehören unter anderem vorgezogene Nachfolgeberufungen, befristete W 2-Professuren, Juniorprofessuren oder Gastprofessuren, Qualifikationsstellen sowie innovative Projekte und Mentoring-Maßnahmen. Die verschiedenen Möglichkeiten und Instrumente des Landes zur Gleichstellungsförderung sind im BCP gebündelt, über das die zusätzlichen Fördermittel bereitgestellt werden. Als zweite wesentliche Maßnahme wird in der Verpflichtungserklärung des Landes Berlin die Implementierung des Bereichs Gleichstellung im System der leistungsba-sierten Hochschulfinanzierung genannt, womit monetäre Anreize zur Steigerung des Frauenanteils insbesondere bei Lebenszeitprofessuren gesetzt werden. Hierbei handelt es sich ebenfalls um ein sehr effektives Steuerungsinstrument des Landes zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft.

8. Wie beurteilt der Senat eine generelle Flexibilisierung des BCP um gezielter und individuell die berufliche Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen bzw. die Verstetigung ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Laufbahn zu fördern, z.B. Finanzierung von Forschungssemestern, Anschub-, Überbrückungs- oder Abschlussfinanzierung? Wie könnten derartige Maßnahmen und Programmlinien gestaltet werden?

9. Wie beurteilt der Senat den Vorschlag der LaKoF die Förderung der Chancengleichheit nach Besetzungsquoten zu staffeln, um Unterschiede in der Frauenquote zwischen einzelnen Fachdisziplinen gezielter auszugleichen (z.B. verstärkte Förderung, wenn mehr als 30 % Unterschied zwischen Studentinnen- und Professorinnenquote besteht)?

Zu 8. und 9.:

Mit der am 27. April 2021 beschlossenen Fortsetzung des BCP für den Zeitraum 2021 bis 2026 verfolgt der Senat das politische Ziel, Parität von Frauen und Männern auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahnen zu erreichen. Bei der Erarbeitung der neuen Richtlinien wurden zahlreiche Vorschläge und Anregungen berücksichtigt, die im Rahmen von Workshops und in schriftlichen Stellungnahmen von der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF), der Auswahlkommission des BCP, der Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRP) und von einzelnen Hochschulgruppen eingebracht wurden. Unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen, der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie des begrenzten Förderetats wurden Bereiche mit besonderem Förderbedarf identifiziert und das Förderinstrumentarium sowie die Förderbedingungen modifiziert. Zugleich galt es, den Charakter eines Sonderprogramms, das die Hochschulen in ihren Bemühungen für mehr Chancengleichheit für Frauen unterstützt, zu bewahren. Die vorgenommenen Anpassungen zielen unter anderem auf eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und familiären Verpflichtungen sowie eine stärkere Verknüpfung der Maßnahmen mit den Anforderungen an gute Beschäftigungsbedingungen und nachhaltige Personalentwicklung für Frauen in der Wissenschaft. So wurden zum Beispiel zusätzliche Anreize geschaffen, befristete W2-Professuren mit einer Tenure-Track-Option zu versehen.

10. Welche Möglichkeiten sieht der Senat eine leistungsorientierte Mittelvergabe in der Hochschulfinanzierung nach Chancengleichheitsindikatoren auch unterhalb der professoralen Ebenen einzuführen?

Zu 10.:

Grundsätzlich sind alle Sachverhalte, die valide quantifizierbar sind, geeignet, um sie als Indikatoren für eine leistungsorientierte Mittelvergabe zu nutzen. Erklärtes Ziel des Senats ist es allerdings, die Anzahl der Indikatoren begrenzt zu halten. Bei Hinzunahme neuer Indikatoren ist jeweils zu prüfen, welche Zielstellungen damit verbunden sind und ob im Gegenzug andere Indikatoren entfernt werden könnten. Eine entsprechende Ergänzung der leistungsorientierten Mittelvergabe kann im Zuge der Fortschreibung des Finanzierungssystems mit den Hochschulen diskutiert werden.

Gender-Pay-Gap

11. Welche Informationen liegen dem Senat zu möglichen Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen in den Statusgruppen gemäß Berliner Hochschulgesetz vor?

Zu 11.:

Im Auftrag des Forums „Gute Arbeit“ hat die Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung im Jahr 2020 bei den Hochschulen Daten über die Gewährung von Leistungsbezügen gemäß den Regelungen der W-Besoldung für das Jahr 2019 erhoben. Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass es kaum Geschlechterunterschiede bei der zahlenmäßigen Partizipation an Leistungsbezügen gibt. Bei der Höhe der Leistungsbezüge – bezogen nur auf diejenigen, die Leistungsbezüge erhalten – zeigt sich hingegen über alle Hochschularten hinweg eine deutliche Differenz zuungunsten der Frauen, besonders deutlich an den Universitäten außer der Charité. Eine Übersicht über die Ergebnisse der Befragung sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 6: Gewährung von Leistungsbezügen im Jahr 2019; Quelle: Erhebung der Senatskanzlei bei den Hochschulen im Jahr 2020

	Anteil der Teilhabe an Leistungsbezügen		durchschnittliche monatliche Leistungsbezüge		
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz
Universitäten	98%	97%	1.759 €	2.503 €	-743 €
FU	100%	100%	1.263 €	1.969 €	-705 €
HU	97%	96%	1.820 €	2.582 €	-763 €
TU	100%	97%	1.938 €	2.706 €	-767 €
Charité	94%	94%	2.975 €	3.037 €	-61 €
Fachhochschulen	88%	90%	623 €	697 €	-74 €
BHT	89%	93%	873 €	779 €	94 €
HTW	91%	90%	521 €	582 €	-60 €
HWR	89%	89%	623 €	761 €	-139 €
ASH	78%	71%	519 €	485 €	34 €

	Anteil der Teilhabe an Leistungsbezügen		durchschnittliche monatliche Leistungsbezüge		
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Differenz
Kunsthochschulen	91%	88%	895 €	806 €	89 €
UdK	91%	92%	593 €	685 €	-92 €
KHB	100%	83%	1.140 €	815 €	325 €
HfM	71%	72%	616 €	2.235 €	-1.620 €
HfS	89%	90%	504 €	706 €	-202 €
Hochschulen gesamt	94%	93%	1.180 €	1.687 €	-507 €

Bei Tarifbeschäftigten erfolgt die Eingruppierung und Stufenfestsetzung auf Grundlage der tariflichen Regelungen und gesetzlichen Bestimmungen und wird auf beide Geschlechter genderneutral angewandt. Gleiche Sachverhalte werden gleichbehandelt, ein weitergehender Ermessens- und Handlungsspielraum ist nicht gegeben. Unterschiede in der Stufenfestsetzung können sich nur aus den individuellen Karrierewegen und Lebensläufen der Beschäftigten ergeben. Dem Senat liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

12. Worauf führt der Senat mögliche Unterschiede in den Leistungsbezügen zurück?

Zu 12.:

Dem Senat liegen derzeit keine Erkenntnisse zu den Ursachen der festgestellten Unterschiede vor. Der Senat ist sehr daran interessiert, dass diese Fragestellung im Rahmen eines Forschungsprojektes an den Berliner Hochschulen weitergehend untersucht wird. Beispielgebend für das Forschungsdesign könnte der in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2019 veröffentlichte Gender-Report sein.

13. Was unternimmt der Senat, um möglichen genderbedingten Gehaltsunterschieden aktiv entgegenzuwirken? Was unternehmen die Hochschulen?

Zu 13.:

Der Senat zielt mit Programmen wie dem BCP darauf ab, die individuellen Karriereverläufe von Frauen zu fördern, die zum Beispiel bei den Tarifbeschäftigten die Grundlage für die Stufenfestsetzungen sind, siehe Antwort zu Frage 11.

FU:

„Die Vergabe von Leistungsbezügen zusätzlich zum Grundgehalt der W-Besoldung erfolgt bei W2- und W3-Professuren grundsätzlich immer und richtet sich entsprechend der Vorgaben der Landeshaushaltsordnung nach dem Grundsatz der Notwendigkeit zur Gewinnung der Person. Dabei werden individuelle Qualifikation, Bewerber*innenlage, Evaluationsergebnisse, Arbeitsmarktsituation des Fachs, regelmäßiges Einkommen aus der bisherigen hauptberuflichen Tätigkeit, Wertigkeit der Professur sowie ein eventueller Wechsel vom Angestellten- in ein Beamt*innenverhältnis berücksichtigt. Ziel ist eine Erhöhung des bisherigen Einkommens. Die Freie Universität Berlin bemüht sich insbesondere bei Professuren hoher Wertigkeit aktiv um die Berufung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen, womit eine höhere Vergütung einhergeht. Sichtbar wird dies daran, dass die Bezügeangebote an Frauen bei Berufungen auf W3-Professuren der letzten fünf Jahre (2016-2020) im Mittel 4,5 % über den Bezügeangeboten an Männer lagen.“

Stellenbesetzungen werden unter Beachtung von Art. 33 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorgenommen. Im Rahmen dessen werden ggf. vorhandene genderbedingte Unterschiede bei gleicher Eignung berücksichtigt. Die Stellenbewertung bzw. die Zahlung der Besoldung/Vergütung erfolgt ausschließlich nach Tätigkeitsmerkmalen sowie den besoldungs- und tarifrechtlichen Vorschriften und ist nicht genderbedingt.“

TU:

„In Bezug auf die Entgeltgerechtigkeit unter Tarifbeschäftigten hat das Präsidium Anfang 2020 grundsätzlich die Durchführung des eg-check (eines Instrumentes zur Prüfung der Entgeltgleichheit) befürwortet, vorbehaltlich der dafür notwendigen personellen Kapazitäten in den Fachabteilungen. Bis dato standen die personellen Kapazitäten in den Fachabteilungen in den derzeitigen Rahmenbedingungen jedoch noch nicht zur Verfügung.

In Bezug auf die Prüfung des Gender Pay Gap (GPG) bei den Leistungsbezügen der Professuren hat die TU Berlin eine detaillierte interne Auswertung angestoßen. Die Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung hat alle Professorinnen zu diesem Thema zum Gespräch eingeladen. Neben der Vorstellung von Studien zu diesem Thema (beispielsweise aus Niedersachsen) wurde über die Erfahrungen und über mögliche Maßnahmen zur Überwindung des GPG diskutiert. Aktuell laufen die Datenauswertungen noch. Das Präsidium diskutiert aktuell über mögliche Maßnahmen. Ggf. erforderliche Beschlüsse dazu erfolgen voraussichtlich nach Abschluss der Datenauswertung.“

Charité:

„Die Charité wendet die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes sowie das Tarifwerk des Marburger Bundes für Ärzte*innen an. Die Arbeitsbedingungen sind somit tariflich vorgegeben. Eingruppierungen inklusive der Einstufungen in Erfahrungsstufen unterliegen der Mitbestimmung der Personalvertretungen. Darüber hinaus besteht in der Charité ein Gleichstellungsplan, so dass in der Gesamtheit genderbedingten Gehaltsunterschieden aktiv entgegengewirkt wird.“

BHT:

„Als Hochschule können wir nur sicherstellen, dass keine genderbedingten Unterschiede bei Eingruppierungen und Einstufungen gemacht werden.“

HTW:

„Die HTW Berlin hat 2015 bis 2017 in zwei getrennten Projekten mit externen Partner_innen einen Equal-Pay-Check im Bereich des nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Personals durchgeführt. In beiden Projekten wurden Pay-Gaps festgestellt, überwiegend zu Ungunsten weiblicher Mitarbeiter_innen. Die Auswertung der Studien ergab zudem, dass die Benachteiligung beim nichtwissenschaftlichen Personal auf strukturelle Benachteiligungen in der Entgeltordnung zurückzuführen sind. Dies hat die HTW Berlin an eine Gewerkschaft zurückgemeldet. Bei den betroffenen Stellen wird seither bei der Erstellung der BAK vor Ausschreibung der Stellen darauf geachtet, dass entsprechende benachteiligende Tätigkeitsmerkmale präventiv bedacht werden, also die wenigen benachteiligten Stellenprofile nach Möglichkeit nicht mehr ausgeschrieben werden. Beim wissenschaftlichen Personal wurde insbesondere ein Unterschied bei den Berufsleistungsbezügen erkannt. Dies hat u. a. mit geschlechterunterschiedlichem Verhandlungsverhalten bei Berufenen zu tun. Seitdem dieses Problem diagnostiziert wurde, wird bei Berufungs-

verhandlungen geschlechtersensibler mit den verschiedenen Verhandlungsstrategien umgegangen. Erste Auswertungen zeigen, dass sich seither die gering ungleiche Verteilung von Berufsleistungsbezügen geändert hat.“

HWR:

„Die HWR Berlin wirkt möglichen genderbedingten Gehaltsunterschieden aktiv entgegen. Neben der Einhaltung aller einschlägigen Vorschriften zur Beteiligung des Personalrates und der Frauenbeauftragten sind zusätzliche Maßnahmen implementiert:

- Gemäß § 3 Abs. 2 der Satzung zur Feststellung der Voraussetzungen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge sollen im Leistungsrat, der über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge befindet, beide Geschlechter vertreten sein.
- Gemäß § 3 Abs. 3 der Satzung zur Feststellung der Voraussetzungen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge nimmt die zentrale Frauenbeauftragte an den Sitzungen des Leistungsrates beratend teil.
- Nach § 4 der Satzung zur Feststellung der Voraussetzungen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge hat die Feststellung besonderer Leistungen § 4 Abs. 8 BerlHG zu berücksichtigen und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten (z. B. bei Inanspruchnahme von Erziehungszeiten).
- Nach § 8 der Richtlinie des Präsidenten zur Durchführung des Verfahrens der Vergabe von Leistungsbezügen berichtet die Hochschulleitung über die Umsetzung der Richtlinie und der Satzung über Leistungsbezüge sowie über die genderspezifische Verteilung alle zwei Jahre dem Akademischen Senat unter Vorlage anonymisierter Daten.“

ASH:

„Für die Zahlung an Leistungsbezügen an Hochschullehrer_innen wurde eine Kommission eingerichtet.“

UdK:

„Die UdK Berlin setzt sich für eine diskriminierungsfreie Einstellungspolitik ein und legt Wert auf Chancengleichheit und Diversität. Sie strebt eine Erhöhung des Frauenanteils durch die Einstellung und Förderung von Frauen insbesondere in Leitungspositionen und in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, unter besonderer Berücksichtigung des Gender-Mainstreamings an. Mit Programmen wie z. B. „Kids Mobil“ soll die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf erleichtert werden. Damit soll gleichermaßen möglichen genderbedingten Gehaltsunterschieden entgegengewirkt werden.“

KHB:

„Die Herstellung von Chancengleichheit ist an der Weißensee Kunsthochschule Berlin eine zentrale Handlungsmaxime bei Berufungs- und Einstellungsverfahren, welches durch die Satzung Gender Mainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung der Hochschule auch regulatorisch umgesetzt ist Die Hochschule ist aber bei der Vergütung an die gesetzlichen Vorgaben des Tarif- und Besoldungsrechts gebunden. Unabhängig davon ist es stets Ziel und gelebte Praxis, geeignete Arbeitsorganisationsmodelle kontinuierlich so weiter zu entwickeln, dass unterschiedliche Lebensmodelle adäquat abgebildet und unterstützt werden können (vgl. u. a. mobiles Arbeiten, Teilzeit). Zudem geht es darum, genderunabhängig Karrierewege zu unterstützen, aber auch die Vereinbarkeit von Sorgeverantwortung und Beschäftigung stetig zu verbessern.“

HfM:

„Die Herstellung von Chancengleichheit ist an der Hochschule für Musik eine zentrale Handlungsmaxime bei Berufungs- und Einstellungsverfahren, der Stufenzuordnung sowie

der Zuerkennung von Leistungsbezügen. Ausgehend von der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter ist sie in allen einschlägigen hochschulinternen Regelungen umgesetzt. Die Hochschule ist bei der Vergütung bzw. Einstufung und bei der Zuerkennung von Leistungsbezügen an die rechtlichen Vorgaben des Tarif- und Besoldungsrechts gebunden. Diese erlauben es bei der Anwendung nicht, Unterscheidungen aufgrund der Zuordnung zu einem Geschlecht vorzunehmen. Unabhängig davon ist es stets Ziel und gelebte Praxis an der HfM, geeignete Arbeitsorganisationsmodelle kontinuierlich so weiter zu entwickeln, dass unterschiedliche Lebensmodelle adäquat abgebildet und unterstützt werden können. Zudem geht es darum, ohne Ansehung des Geschlechts Karrierewege zu unterstützen, aber auch die Vereinbarkeit von Sorgeverantwortung und Beschäftigung stetig zu verbessern.“

HfS:

„Die Hochschulen richten sich bei der Vergütung nach den gesetzlichen Vorgaben. Hierbei kann und findet keine genderbedingte Unterscheidung statt. Unabhängig davon ist es Ziel, geeignete Arbeitsorganisationsmodelle stetig so weiter zu entwickeln, dass Lebensmodelle adäquat abgebildet und unterstützt werden können (vgl. u. a. mobiles Arbeiten, Teilzeit). Zudem geht es darum, genderunabhängig Karrierewege zu unterstützen, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung stetig zu verbessern.“

14. Wie viele Frauen und Männer wurden in den letzten fünf Jahren jeweils auf W1, W2, W3 Professuren an den Berliner Hochschulen berufen? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulen und Fachbereichen.

Zu 14.:

Die erfragten Daten sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen. Dargestellt sind die erteilten Rufe unabhängig davon, ob sie angenommen oder abgelehnt wurden.

Tabelle 7a: Anzahl der erteilten Rufe auf W1-Professuren; Quelle: Berufungsdatenbank der Senatskanzlei

Hochschule Fächergruppe	2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt	19	13	27	27	16	27	19	26	9	14
FU	9	5	8	11	2	9	4	5	1	3
Geistesw.	2	2		1		1				
ReWiSo	3	2	5	5	1	5	4	5	1	1
MathNat	3	1	1	4		2				1
Agrar				1						1
Ing.	1				1					
Kunst			2			1				
HU	7	3	6	9	3	8	10	11	7	10
Geistesw.		1	1	2		3	2	8	3	5
ReWiSo	2		2	4	3	3	4	2	2	4
MathNat	2	2	3	3		1	2	1	1	1
Agrar	2									
Ing.	1					1	1			
Kunst							1		1	

Hochschule Fächergruppe	2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
TU	2	2	10	5	10	2	4	8	1	0
Geistesw.		1		1						
ReWiSo		1	1	2	1	1		4	1	
MathNat	1		1		5	1	2	1		
Agrar				1						
Ing.	1		8	1	4		2	1		
Kunst								2		
Charité	1	3	3	1	0	7	1	2	0	0
UdK	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1
Ing.					1					
Kunst				1		1				1

Tabelle 7b: Anzahl der erteilten Rufe auf W2-Professuren; Quelle: Berufungsdatenbank der Senatskanzlei

Hochschule Fächergruppe	2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt	105	41	86	64	92	61	86	69	87	51
FU	13	11	8	11	9	10	13	15	11	13
Geistesw.	1	3	2	3	1	2	6	4	1	4
ReWiSo	4	5	2	3	7	3	3	3	4	3
MathNat	5	2	3	3		3	3	5	4	6
Agrar	1	1	1			1	1	3	2	
Ing.				2	1	1				
Kunst	2									
HU	5	5	4	2	5	10	6	9	7	3
Geistesw.	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2
ReWiSo		2			3	3	2	3	1	1
MathNat	2		3		1	3	2	2	5	
Agrar							1	1		
Ing.	1					1				
Kunst								1		
TU	2	0	8	5	5	5	6	2	5	4
Geistesw.			1	2				1		
ReWiSo			1		1			1		
MathNat			2	1	4	3			2	
Agrar	1								1	3
Ing.	1		4	2		2	6		2	1
Charité	33	5	25	16	22	6	25	8	29	13
BHT	12	0	7	3	13	5	15	10	6	6
ReWiSo			1	1				2		2
MathNat				1						2
Agrar						1	1	1		
Ing.	12		6	1	13	4	14	7	6	2

Hochschule Fächergruppe	2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
HTW	15	10	15	11	15	9	10	4	12	2
ReWiSo	3	6	4	1	5	1	3	1	3	2
MathNat	1		2	2		2	2	1		
Ing.	11	1	6	6	10	4	3	1	9	
Kunst		3	3	2		2	2	1		
HWR	13	3	9	5	11	4	6	8	10	5
ReWiSo	11	3	9	5	9	4	6	8	8	5
MathNat									1	
Ing.	2				2				1	
ASH	1	3	5	7	6	6	1	6	1	1
ReWiSo	1	3	1	4	3	6	1	3	1	1
Medizin			4	3	3			3		
UdK	8	3	5	1	3	2	3	5	5	2
ReWiSo					1					
Ing.	1									
Kunst	7	3	5	1	2	2	3	5	5	2
KHB						2	1	2		
HfM	3	1		2	1				1	1
HfS				1	2	2				1

Tabelle 7c: Anzahl der erteilten Rufe auf W3-Professuren; Quelle: Berufungsdatenbank der Senatskanzlei

Hochschule Fächergruppe	2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt	72	27	69	26	43	38	54	38	36	31
FU	11	3	8	5	9	8	13	9	8	7
Geistesw.					2	2	2	5	1	2
ReWiSo	2		3		3	3	4	2	5	2
MathNat	3	1	3	4	3	3	7	2	2	3
Agrar	3	1		1						
Ing.	3		1		1					
Kunst		1	1							
HU	28	14	20	12	13	10	21	15	6	11
Geistesw.	3	1	5	4	2	2	7	5		7
ReWiSo	7	6	4	3	7	5	10	3	1	1
MathNat	16	4	7	1	2	1	3	4	4	1
Agrar	2	1	1	2	1	1	1	2		2
Ing.			3		1					
Kunst		2		2		1		1	1	

Hochschule Fächergruppe	2016		2017		2018		2019		2020	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
TU	12	5	18	4	9	6	10	9	10	9
Geistesw.			1	1	2	1		3		1
ReWiSo	1		3	1	1		1		1	1
MathNat	3	1	5	1	2	2	5	3	5	3
Agrar	1	1								
Ing.	7	3	9	1	4	3	4	3	4	4
Charité	14	2	17	2	8	8	6	3	11	2
HWR										
ReWiSo	1									
UdK	5	2	3	3	3	6	2	2	1	0
Ing.	1									
Kunst	4	2	3	3	2	6	2	2	1	
Zentr.					1					
KHB		1	2				2			1
HfM			1		1					1
HfS	1									

15. Welche Leistungsbezüge haben W1, W2 und W3 Professorinnen und Professoren seit Einführung der W-Besoldung an den Berliner Hochschulen erhalten? Bitte aufschlüsseln nach Berufsleistungsbezügen, Leistungsbezügen nach Leistungsbezugsordnung, sonstigen Bezügen und entsprechenden Summen in Euro, Hochschule, Fachbereiche, Besoldungsgruppe und Geschlecht.

Zu 15.:

Die Auswertung der Leistungsbezüge ist an den Hochschulen mit einem erheblichen Aufwand verbunden, so dass die Daten nur unvollständig und nicht immer in der gewünschten Differenzierung erhoben werden konnten. Zudem sind bei kleinen Fallzahlen ggf. Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich, so dass die Daten nicht direkt von Beginn der Einführung der W-Besoldung ausgewiesen werden können. Soweit in Teilbereichen Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht auszuschließen sind, sind die betreffenden Felder mit „./.“ angegeben.

Für eine Übersicht aller Hochschulen sei auf die Antwort zu Frage 11 verweisen. Dort erfolgte die Bildung der Durchschnittswerte allerdings nur für die Fälle, die entsprechende Bezüge erhalten, während in der nachfolgenden Tabelle 8 der Durchschnitt alle Berufenen umfasst. Die Zahlenwerte sind daher nicht vergleichbar.

Tabelle 8: Durchschnittliche Leistungsbezüge der W-Besoldung; Quelle: Datenmeldungen der Hochschulen

			2010	2015	2020
FU					
Geistesw./Kunst					
W2	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	776 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	688 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	854 €
W3	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	1.984 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	1.595 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	2.228 €
ReWiSo					
W2	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	861 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	1.063 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	680 €
W3	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	2.710 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	1.965 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	3.044 €
MathNat/Ing.					
W2	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	1.233 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	1.275 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	1.205 €
W3	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	2.315 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	2.151 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	2.362 €
Agrar					
W2	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	1.031 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	1.364 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	845 €
W3	Gesamtleistungsbezüge ohne Funktionsbezüge	ø gesamt	k. A.	k. A.	2.437 €
		ø weibl.	k. A.	k. A.	1.161 €
		ø männl.	k. A.	k. A.	2.756 €
HTW					
Fachbereich 1					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	277 €	270 €
		ø weibl.	k. A.	246 €	204 €
		ø männl.	k. A.	284 €	286 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	152 €	258 €
		ø weibl.	k. A.	70 €	225 €
		ø männl.	k. A.	170 €	267 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	11 €	6 €
		ø weibl.	k. A.	15 €	30 €
		ø männl.	k. A.	10 €	0 €
W3	./.				

			2010	2015	2020
Fachbereich 2					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	192 €	213 €
		ø weibl.	k. A.	183 €	212 €
		ø männl.	k. A.	197 €	213 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	157 €	285 €
		ø weibl.	k. A.	189 €	280 €
		ø männl.	k. A.	140 €	288 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	58 €	56 €
		ø weibl.	k. A.	47 €	53 €
		ø männl.	k. A.	65 €	58 €
Fachbereich 3					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	248 €	240 €
		ø weibl.	k. A.	225 €	243 €
		ø männl.	k. A.	261 €	239 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	97 €	276 €
		ø weibl.	k. A.	99 €	295 €
		ø männl.	k. A.	95 €	267 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	3 €	21 €
		ø weibl.	k. A.	0 €	20 €
		ø männl.	k. A.	5 €	22 €
Fachbereich 4					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	223 €	233 €
		ø weibl.	k. A.	175 €	165 €
		ø männl.	k. A.	252 €	273 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	118 €	242 €
		ø weibl.	k. A.	98 €	273 €
		ø männl.	k. A.	132 €	224 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	19 €	12 €
		ø weibl.	k. A.	47 €	21 €
		ø männl.	k. A.	1 €	8 €
Fachbereich 5					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	213 €	271 €
		ø weibl.	k. A.	210 €	284 €
		ø männl.	k. A.	215 €	253 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	133 €	279 €
		ø weibl.	k. A.	130 €	254 €
		ø männl.	k. A.	136 €	312 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	k. A.	32 €	10 €
		ø weibl.	k. A.	25 €	9 €
		ø männl.	k. A.	38 €	12 €
Zentrale Einrichtungen					
W3	./.				

			2010	2015	2020
ASH					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	450 €	490 €	350 €
		ø weibl.	370 €	435 €	365 €
		ø männl.	570 €	575 €	310 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	355 €	290 €	325 €
		ø weibl.	380 €	310 €	400 €
		ø männl.	175 €	240 €	200 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	220 €	210 €	200 €
		ø weibl.	225 €	225 €	140 €
		ø männl.	200 €	200 €	240 €
W3	./.				
UdK					
Fakultät Bildende Kunst					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	1.423 €	142 €	497 €
		ø weibl.	0 €	120 €	487 €
		ø männl.	1.423 €	376 €	508 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	400 €	0 €	598 €
		ø weibl.	0 €	0 €	598 €
		ø männl.	400 €	0 €	0 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	350 €	200 €	350 €
		ø weibl.	0 €	0 €	0 €
		ø männl.	350 €	200 €	350 €
W3	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	1.358 €	370 €	843 €
		ø weibl.	609 €	434 €	1.027 €
		ø männl.	1.499 €	345 €	592 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	658 €	431 €	561 €
		ø weibl.	677 €	464 €	562 €
		ø männl.	450 €	370 €	560 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	200 €	249 €	200 €
		ø weibl.	200 €	249 €	200 €
		ø männl.	200 €	0 €	0 €
Fakultät Gestaltung					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	510 €	569 €	652 €
		ø weibl.	616 €	334 €	735 €
		ø männl.	312 €	879 €	577 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	637 €	150 €	531 €
		ø weibl.	767 €	331 €	551 €
		ø männl.	552 €	51 €	515 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	209 €	202 €	414 €
		ø weibl.	0 €	0 €	275 €
		ø männl.	209 €	202 €	1.255 €

			2010	2015	2020
W3	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	1.083 €	833 €	732 €
		ø weibl.	637 €	749 €	547 €
		ø männl.	1.088 €	846 €	972 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	1.200 €	679 €	536 €
		ø weibl.	700 €	425 €	403 €
		ø männl.	1.301 €	785 €	604 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	500 €	260 €	266 €
		ø weibl.	0 €	0 €	200 €
		ø männl.	500 €	260 €	309 €
Fakultät Musik					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	537 €	550 €	373 €
		ø weibl.	0 €	0 €	433 €
		ø männl.	537 €	550 €	355 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	506 €	31 €	545 €
		ø weibl.	0 €	0 €	401 €
		ø männl.	506 €	31 €	595 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	0 €	0 €	237 €
		ø weibl.	0 €	0 €	406 €
		ø männl.	0 €	0 €	210 €
W3	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	1.472 €	681 €	1.466 €
		ø weibl.	0 €	584 €	939 €
		ø männl.	1.472 €	726 €	1.769 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	1.259 €	764 €	722 €
		ø weibl.	1.670 €	1.200 €	623 €
		ø männl.	902 €	666 €	751 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	200 €	216 €	225 €
		ø weibl.	200 €	216 €	221 €
		ø männl.	0 €	0 €	250 €
Fakultät Darstellende Kunst					
W2	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	823 €	336 €	399 €
		ø weibl.	483 €	0 €	389 €
		ø männl.	875 €	336 €	407 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	689 €	178 €	454 €
		ø weibl.	339 €	210 €	460 €
		ø männl.	892 €	131 €	444 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	0 €	200 €	369 €
		ø weibl.	0 €	0 €	200 €
		ø männl.	0 €	200 €	475 €
W3	Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge	ø gesamt	735 €	320 €	491 €
		ø weibl.	0 €	279 €	529 €
		ø männl.	735 €	338 €	462 €
	Besondere Leistungsbezüge	ø gesamt	500 €	522 €	500 €
		ø weibl.	0 €	545 €	513 €
		ø männl.	500 €	508 €	493 €
	Funktionsleistungsbezüge	ø gesamt	0 €	0 €	400 €
		ø weibl.	0 €	0 €	400 €
		ø männl.	0 €	0 €	0 €
Jazz Institut					
W2	./.				

	2010	2015	2020
Zentralinstitut für Weiterbildung			
W2 ./.			
W3 ./.			
Hochschulzentrum Tanz (HZZ)			
W2 ./.			
W3 ./.			
Zentrale Einrichtungen			
W3 ./.			

16. Mit welcher Erfahrungsstufe wurden promovierte Wissenschaftler*innen in den letzten fünf Jahren neu eingestellt? Bitte Aufschlüsseln nach Hochschule, Fächergruppe und Geschlecht.

17. Gab es Unterschiede bei der Stufenzuordnung zwischen den Geschlechtern?

Zu 16. und 17.:

Mit den gewünschten Differenzierungen entstehen zum Teil zu geringe Fallzahlen, so dass Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Die Daten können daher nur in zusammengefasster Form dargestellt werden. Eine fachliche Differenzierung kann daher nur für die E13-Stellen an der FU vorgenommen werden. Vereinzelt Beamtinnen und Beamtenstellen wurden den entsprechenden Tarifentgeltgruppen zugeordnet. Soweit trotz der Zusammenfassung die Fallzahlen zu gering sind, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen auszuschließen, sind die betreffenden Felder mit „./.“ angegeben. Zudem konnten nicht alle Hochschulen die entsprechenden Zuarbeiten bereitstellen. Die verfügbaren Daten sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Die Werte der Charité umfassen nur das Jahr 2020.

Tabelle 9: Anzahl der in den letzten fünf Jahren neu eingestellten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Hochschule, Entgeltgruppe, Erfahrungsstufe und Geschlecht; Quelle: Datenmeldungen der Hochschulen

Hochschule	Fächergruppe	Stufe	Vergütungsgruppen						
			1	2	3	4	5/5+	6	7
FU									
E13	Geistesw.	w	31	21	42	25	13	4	
		m	41	15	27	31	18	6	
	ReWiSo	w	19	8	33	31	15	0	
		m	16	11	28	20	9	2	
	MathNat	w	23	17	53	29	10	2	
		m	56	29	98	70	43	5	
	Agar	w	3	10	14	14	5	0	
		m	4	3	4	2	1	3	
E14	w	0	1	0	2	0	0	1	
	m	2	3	5	3	4	0	0	
E15	w	1	2	3	1	1	0		
	m	0	2	2	3	0	1		

Hochschule Vergütungsgruppen	Fächergruppe		Stufe						
			1	2	3	4	5/5+	6	7
Charité									
Ä1		w	17	6	8	5	5	8	1
		m	10	3	3	10	5	11	0
Ä2		w	12	6	0	0	1	0	
		m	10	6	3	2	4	0	
Ä3		./.							
E13		w	3	4	19	1	0	0	
		m	6	2	33	7	1	2	
E14		w	2	2	2	0	0	1	
		m	0	0	3	0	0	0	
E15		./.							
HTW									
E13		w	0	0	7	2	1	1	
		m	0	0	10	0	0	0	
HWR									
E13		w	3	0	0	1	0	0	
		m	1	2	2	1	2	0	
ASH									
E13		w	1	0	1	1	2	0	
		m	0	1	2	1	0	0	
UdK									
E13		w	0	1	0	2	0	0	
		m	1	0	2	0	0	0	
HfM									
E13		./.							

Aus der Liste der Einzeldaten lässt sich kein geschlechterabhängiger Unterschied erkennen.

18. Wie entwickelt sich der durchschnittliche Stellenumfang von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promovierenden in den letzten fünf Jahren? Bitte Aufschlüsseln nach Hochschule, Fächergruppe, mit/ohne Promotionsabsicht und Geschlecht.

Zu 18.:

Angaben zum Stellenumfang sowie zu laufenden Qualifizierungsverfahren liegen erst ab der amtlichen Hochschulpersonalstatistik 2016 vor. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass den an die Personalstatistik meldenden Abteilungen unter Umständen nur insoweit Informationen über laufende Qualifizierungsverfahren haben, soweit dies für die Stelle (z. B. Qualifizierungsstelle) relevant ist. Die Fallzahlen der in der Personalstatistik erfassten Promotionsvorhaben im Vergleich zur amtlichen Promovierendenstatistik deuten auf eine zum Teil erhebliche Untererfassung hin.

Die aus der amtlichen Personalstatistik ermittelten Durchschnittswerte des Stellenumfangs sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 10: Entwicklung des durchschnittlichen Stellenumfangs von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit oder ohne laufendem Promotionsvorhaben; Quelle: amtliche Statistik

Hochschule Fächerguppe	2016		2017		2018		2019	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Laufendes Promotionsverfahren								
FU	0,58	0,60	0,59	0,60	0,59	0,61	0,60	0,61
Geistesw.	0,54	0,53	0,55	0,56	0,56	0,53	0,57	0,55
ReWiSo	0,60	0,58	0,60	0,60	0,57	0,60	0,60	0,60
MathNat	0,55	0,60	0,58	0,57	0,57	0,58	0,59	0,60
Agrar	0,65	0,71	0,64	0,69	0,71	0,81	0,67	0,69
Ing.	-	0,95	1,00	0,94	1,00	0,95	1,00	0,93
Kunst	0,55	-	0,55	-	0,50	-	0,53	-
Zentr.	-	0,75	-	0,75	1,00	0,75	-	-
HU	0,63	0,63	0,61	0,64	0,63	0,65	0,66	0,66
Geistesw.	0,66	0,68	0,68	0,68	0,64	0,68	0,65	0,68
Sport	1,00	-	0,50	1,00	1,00	0,75	0,75	0,75
ReWiSo	0,58	0,56	0,57	0,59	0,61	0,62	0,65	0,60
MathNat	0,61	0,62	0,59	0,62	0,62	0,62	0,64	0,65
Agrar	0,69	0,55	0,57	0,56	0,59	0,53	0,87	0,63
Ing.	1,00	1,00	0,75	0,98	1,00	0,98	-	0,93
Kunst	0,67	-	0,72	0,50	0,79	0,75	0,64	0,75
Zentr.	0,66	0,75	0,80	1,00	0,70	1,00	0,80	1,00
TU	0,84	0,91	0,86	0,92	0,87	0,91	0,85	0,93
Geistesw.	0,61	0,80	0,50	0,90	0,75	0,74	0,50	0,72
ReWiSo	0,89	0,98	0,82	0,89	0,87	0,92	0,68	0,94
MathNat	0,48	0,75	0,72	0,80	0,45	0,82	0,58	0,72
Ing.	0,85	0,93	0,87	0,93	0,88	0,93	0,89	0,94
Zentr.	0,96	0,95	1,00	1,00	1,00	0,75	-	1,00
Charité	0,87	0,95	0,75	0,83	0,78	0,87	0,79	0,80
Beuth HS	-	-	-	-	1,00	0,75	1,00	0,83
HTW	0,84	0,89	0,79	0,80	0,78	0,85	0,75	0,84
ReWiSo	-	-	-	-	-	0,75	0,92	0,75
Ing.	0,88	0,93	0,86	0,86	0,73	0,93	0,70	0,94
Kunst	-	-	-	0,75	-	0,50	-	0,75
Zentr.	0,80	0,83	0,71	0,77	0,79	0,63	0,70	0,67
UdK	0,50	0,65	0,60	0,62	0,52	0,64	0,59	0,63
Ing.	-	-	0,61	0,84	0,50	0,84	0,84	0,75
Kunst	0,50	0,65	0,59	0,57	0,53	0,57	0,52	0,56
Zentr.	-	-	-	0,50	-	-	-	-

Kein laufendes Promotionsverfahren									
FU	0,78	0,83	0,77	0,82	0,78	0,83	0,77	0,82	
Geistesw.	0,79	0,84	0,76	0,83	0,77	0,85	0,77	0,84	
ReWiSo	0,79	0,77	0,75	0,75	0,74	0,76	0,73	0,76	
MathNat	0,76	0,82	0,77	0,82	0,79	0,83	0,79	0,83	
Agrar	0,79	0,87	0,78	0,86	0,79	0,85	0,77	0,83	
Ing.	0,84	0,90	0,92	0,93	0,94	0,92	0,89	0,90	
Kunst	0,77	0,90	0,73	0,78	0,81	0,85	0,80	0,84	
Zentr.	0,83	0,84	0,79	0,83	0,70	0,83	0,70	0,87	
HU	0,78	0,82	0,78	0,84	0,78	0,84	0,79	0,82	
Geistesw.	0,81	0,86	0,81	0,82	0,81	0,83	0,82	0,83	
Sport	0,74	0,81	0,75	0,82	0,60	0,93	0,45	0,74	
ReWiSo	0,75	0,74	0,74	0,82	0,76	0,79	0,75	0,78	
MathNat	0,75	0,82	0,77	0,84	0,78	0,84	0,78	0,83	
Agrar	0,84	0,80	0,82	0,89	0,79	0,86	0,81	0,84	
Ing.	0,96	0,90	0,80	0,93	0,88	0,95	0,94	0,90	
Kunst	0,77	0,87	0,74	0,87	0,75	0,91	0,80	0,90	
Zentr.	0,81	0,89	0,84	0,88	0,80	0,86	0,75	0,89	
TU	0,82	0,88	0,81	0,88	0,80	0,88	0,81	0,89	
Geistesw.	0,84	0,75	0,89	0,82	0,82	0,84	0,79	0,84	
ReWiSo	0,77	0,78	0,79	0,78	0,79	0,73	0,77	0,77	
MathNat	0,73	0,81	0,77	0,82	0,74	0,82	0,80	0,83	
Ing.	0,84	0,91	0,82	0,91	0,81	0,91	0,82	0,92	
Zentr.	0,85	0,87	0,80	0,80	0,80	0,84	0,80	0,82	
Charité	0,83	0,91	0,82	0,90	0,82	0,90	0,83	0,90	
Beuth HS	-	-	-	-	0,76	0,86	0,78	0,85	
ReWiSo	-	-	-	-	-	-	0,70	-	
MathNat	-	-	-	-	-	0,88	0,75	0,85	
Agrar	-	-	-	-	0,50	-	0,50	-	
Ing.	-	-	-	-	0,78	0,86	0,80	0,84	
Zentr.	-	-	-	-	0,73	0,73	0,75	1,00	
HTW	0,77	0,82	0,75	0,80	0,74	0,78	0,75	0,76	
Geistesw.	0,54	-	0,49	-	0,60	0,50	0,63	0,50	
ReWiSo	0,64	0,82	0,76	0,81	0,71	0,75	0,70	0,69	
Ing.	0,74	0,82	0,81	0,82	0,78	0,81	0,79	0,79	
Kunst	0,75	0,70	0,68	0,65	0,66	0,63	0,58	0,50	
Zentr.	0,92	0,88	0,85	0,75	0,74	0,50	0,76	-	
HWR	0,58	0,67	0,56	0,62	0,64	0,60	0,64	0,70	
ReWiSo	0,57	0,60	0,52	0,56	0,62	0,57	0,63	0,71	
Ing.	-	1,00	-	1,00	1,00	0,40	0,85	0,40	
Zentr.	0,75	1,00	0,88	1,00	0,63	0,81	0,61	0,72	
ASH	0,62	0,57	0,66	0,59	0,64	0,62	0,65	0,67	
ReWiSo	0,63	0,58	0,64	0,59	0,65	0,62	0,65	0,67	
Medizin	0,55	0,50	0,83	-	0,55	-	0,67	-	
Zentr.	0,75	-	0,75	-	0,67	-	0,67	-	

UdK	0,63	0,66	0,64	0,70	0,65	0,70	0,66	0,69
Ing.	0,58	0,72	0,68	0,78	0,66	0,71	0,55	0,75
Kunst	0,64	0,67	0,65	0,70	0,65	0,69	0,68	0,68
Zentr.	0,42	0,40	0,56	0,50	0,65	0,69	0,60	0,67
HfM	0,35	-	0,35	-	0,33	0,50	0,33	0,66
KHB	0,69	0,50	0,58	0,50	0,63	0,50	0,59	0,50
HfS	1,00	1,00	1,00	1,00	0,92	1,00	0,92	1,00

19. Welche Geschlechterunterschiede ergeben sich bei der Eingruppierung und Stufenzuordnung des nicht-wissenschaftlichen Personals in Medizin, Technik und Verwaltung? Bitte Aufschlüsseln nach Entgeltgruppe und Hochschule. Mit welchem Stellenumfang wurden Frauen und Männer in den jeweiligen Entgeltgruppen eingestellt?

Zu 19.:

Die Angaben zu den Stufeneinordnungen sind – soweit den Hochschulen entsprechende Zuarbeiten möglich waren – in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Außertariflich vergütete Beschäftigte (Abkürzung AT) werden hier und in den folgenden Tabellen der jeweils höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe ihrer Laufbahngruppe zugerechnet. Soweit die Fallzahlen in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen zu gering sind, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen auszuschließen, sind die betreffenden Felder mit „./.“ angegeben.

Tabelle 11: Stufeneinordnung des nicht-wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht;
Quelle: Datenmeldungen der Hochschulen

Hochschule Vergütungsgruppen		Stufe							
		1	2	3/3+	4/4+	5/5+	6/6+	7	8
FU									
E1-E3	w	75	60	11	4	11	14	0	0
	m	33	45	21	7	7	10	0	0
E4-E5	w	18	17	9	12	6	23	0	0
	m	14	15	23	29	20	22	0	0
E6, A 6	w	6	20	39	36	29	74	0	0
	m	5	13	16	16	9	39	0	1
E7-E8, A 7-A 8	w	14	31	44	35	36	111	0	1
	m	4	4	11	18	9	33	0	0
E9, A 9	w	21	80	84	106	75	137	3	5
	m	11	21	41	22	24	131	0	0
E10, A 10	w	0	3	2	3	6	11	1	13
	m	0	5	6	8	6	12	0	4
E11-E12, A 11-A 12	w	2	11	16	16	25	27	11	22
	m	6	12	19	16	41	45	0	4
E13-E13Ü, A 13	w	11	24	40	65	64	50	1	6
	m	7	10	21	21	40	46	0	6
E14, A 14	w	4	1	1	9	12	14	2	2
	m	1	0	3	2	9	29	0	2
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, AT	w	0	0	2	2	0	3	1	3
	m	0	0	1	1	5	6	0	7

Hochschule Vergütungsgruppen		Stufe							
		1	2	3/3+	4/4+	5/5+	6/6+	7	8
UdK									
E1-E3	w	11	0	1	0	0	0	0	0
	m	8	5	2	0	0	0	0	0
E4-E5	w	1	3	5	2	0	0	0	0
	m	2	5	3	4	0	2	0	0
E6, A 6	w	13	3	6	1	1	2	0	0
	m	1	1	1	0	0	1	0	0
E7-E8, A 7-A 8	w	1	2	3	3	3	1	0	0
	m	2	1	1	0	0	2	0	0
E9, A 9	w	6	17	14	9	8	6	0	0
	m	6	2	6	4	1	0	0	0
E10, A 10	w	0	2	0	1	3	1	0	0
	m	1	2	1	0	0	0	0	0
E11-E12, A 11-A 12	w	7	8	9	6	5	0	0	0
	m	1	2	2	2	2	0	0	0
E13-E13Ü, A 13	w	8	2	7	6	3	0	0	0
	m	4	2	1	2	1	0	0	0
E14, A 14	w	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
	m	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, AT	w	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
	m	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.

Die Angaben zum jeweiligen Stellenumfang werden gruppiert angegeben, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen auszuschließen und die Ergebnisse übersichtlicher zu gestalten. In Tabelle 12a sind die Zuarbeiten der Hochschulen für das Jahr 2020 dargestellt. Aufgrund der nur unvollständig vorliegenden Zuarbeiten wird ergänzend in Tabelle 12b eine Auswertung der amtlichen Statistik für das Jahr 2019 dargestellt, in der differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der jeweilige Frauenanteil und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht ausgewiesen ist.

Tabelle 12a: Hauptberufliches nicht-wissenschaftliches Personal nach Stellenumfang gruppiert und Geschlechtern im Jahr 2020; Quelle: Datenmeldungen der Hochschulen

Hochschule Vergütungsgruppen		Teilzeit				Vollzeit
		bis 25 %	26-50 %	51-75 %	76-99 %	
FU		186	318	204	239	1.862
	w	121	251	175	196	991
	m	65	67	29	43	871
E1-E3	w	109	34	2	4	26
	m	59	26	0	11	27
E4-E5	w	2	5	3	9	66
	m	1	5	1	0	116
E6, A 6	w	3	30	14	26	131
	m	0	8	3	2	86
E7-E8, A 7-A 8	w	1	62	32	25	152
	m	1	3	0	2	73
E9, A 9	w	3	63	58	75	312
	m	1	7	6	8	228
E10, A 10	w	0	2	3	5	29
	m	1	1	0	1	38
E11-E12, A 11-A 12	w	0	11	13	16	90
	m	0	3	6	4	130
E13-E13Ü, A 13	w	3	33	48	32	145
	m	1	12	13	12	113
E14, A 14	w	0	11	2	2	30
	m	1	2	0	2	41
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, AT	w	0	0	0	2	10
	m	0	0	0	1	19

Hochschule Vergütungsgruppen		Teilzeit				Vollzeit
		bis 25 %	26-50 %	51-75 %	76-99 %	
Charité		31	253	515	650	3.687
	w	21	219	475	600	2.628
	m	10	34	40	50	1.059
E1-E3	w	2	21	17	16	213
	m	4	10	5	4	110
E4-E5	w	2	15	48	53	230
	m	2	2	4	1	76
E6, A 6	w	2	25	50	76	349
	m	0	2	2	0	68
E7-E8, A 7-A 8	w	4	33	74	126	490
	m	2	3	4	6	159
E9, A 9	w	9	102	221	248	909
	m	1	13	11	18	268
E10, A 10	w	0	3	7	19	98
	m	0	2	2	3	43
E11-E12, A 11-A 12	w	1	12	24	26	137
	m	1	0	4	7	137
E13-E13Ü, A 13	w	0	3	16	13	100
	m	0	1	3	6	85
E14, A 14	w	1	1	9	15	59
	m	0	0	1	4	64
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, AT	w	0	4	9	8	43
	m	0	1	4	1	49
HTW		6	42	54	47	272
	w	4	20	47	33	148
	m	2	22	7	14	124
E1-E3	w	3	5	0	0	2
	m	1	3	0	0	1
E4-E5	w	0	1	0	0	2
	m	0	0	0	0	4
E6, A 6	w	0	2	2	2	10
	m	0	0	0	0	8
E7-E8, A 7-A 8	w	0	3	9	4	31
	m	0	2	1	3	8
E9, A 9	w	0	0	10	14	27
	m	0	0	0	0	10
E10, A 10	w	1	5	6	2	12
	m	0	4	0	4	19
E11-E12, A 11-A 12	w	0	2	9	7	28
	m	0	11	5	6	56
E13-E13Ü, A 13	w	0	2	11	4	27
	m	1	2	1	0	12
E14, A 14	w	0	0	0	0	9
	m	0	0	0	1	4
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, AT	w	0	0	0	0	0
	m	0	0	0	0	2

Hochschule Vergütungsgruppen		Teilzeit				Vollzeit
		bis 25 %	26-50 %	51-75 %	76-99 %	
UdK		20	49	53	43	199
	w	15	35	41	38	115
	m	5	14	12	5	84
E1-E3	w	8	1	0	3	3
	m	3	2	0	0	21
E4-E5	w	0	2	2	4	5
	m	1	2	1	1	13
E6, A 6	w	1	5	8	6	18
	m	0	1	1	0	8
E7-E8, A 7-A 8	w	0	2	4	3	7
	m	0	0	1	1	9
E9, A 9	w	2	9	9	11	35
	m	1	0	6	3	9
E10, A 10	w	0	2	4	0	5
	m	0	0	1	0	3
E11-E12, A 11-A 12	w	2	5	8	7	21
	m	0	1	1	0	13
E13-E13Ü, A 13	w	2	9	5	4	16
	m	0	8	1	0	6
E14, A 14	w	0	0	1	0	3
	m	0	0	0	0	2
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, AT	w	0	0	0	0	2
	m	0	0	0	0	0

Tabelle 12b: Anzahl der hauptberuflichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten und Teilzeitanteil nach Geschlecht und Besoldungs-/Entgeltgruppen im Jahr 2019; Quelle: amtliche Statistik

Hochschule Vergütungsgruppen	Anzahl		Anteil w	Teilzeitanteil	
	w	m		w	m
Hochschulen insgesamt	8.575	3.663	70%	41%	18%
E1-E3	285	192	60%	66%	56%
E4-E5	666	283	70%	36%	17%
E6, A 6	1.411	276	84%	40%	16%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	2.076	566	79%	41%	10%
E9, A 9	1.594	451	78%	40%	19%
E10, A 10	772	324	70%	36%	16%
E11-E12, A 11-A 12	558	719	44%	38%	17%
E13-E13Ü, A 13	832	478	64%	47%	24%
E14, A 14	258	217	54%	33%	12%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	123	157	44%	24%	8%

Hochschule Vergütungsgruppen	Anzahl		Anteil	Teilzeitanteil	
	w	m	w	w	m
FU	1.526	847	64%	39%	16%
E1-E3	70	66	51%	63%	65%
E4-E5	74	108	41%	20%	6%
E6, A 6	186	86	68%	41%	9%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	264	81	77%	45%	5%
E9, A 9	523	150	78%	35%	10%
E10, A 10	35	38	48%	40%	13%
E11-E12, A 11-A 12	119	127	48%	29%	8%
E13-E13Ü, A 13	210	132	61%	48%	25%
E14, A 14	34	40	46%	35%	15%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	11	19	37%	18%	11%
HU	1.216	598	67%	46%	25%
E1-E3	86	35	71%	94%	89%
E4-E5	46	35	57%	50%	20%
E6, A 6	286	48	86%	41%	29%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	125	85	60%	42%	9%
E9, A 9	343	101	77%	42%	29%
E10, A 10	31	22	58%	39%	23%
E11-E12, A 11-A 12	75	132	36%	33%	20%
E13-E13Ü, A 13	179	102	64%	51%	23%
E14, A 14	32	21	60%	38%	19%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	13	17	43%	31%	6%
TU	1.194	791	60%	46%	22%
E1-E3	18	28	39%	83%	82%
E4-E5	55	57	49%	51%	46%
E6, A 6	259	54	83%	53%	22%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	258	146	64%	46%	8%
E9, A 9	210	95	69%	36%	15%
E10, A 10	45	49	48%	44%	16%
E11-E12, A 11-A 12	78	195	29%	46%	18%
E13-E13Ü, A 13	197	108	65%	52%	29%
E14, A 14	51	34	60%	31%	24%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	23	25	48%	17%	8%

Hochschule Vergütungsgruppen	Anzahl		Anteil	Teilzeitanteil	
	w	m	w	w	m
Charité	3.499	837	81%	35%	10%
E1-E3	83	29	74%	34%	17%
E4-E5	425	47	90%	34%	6%
E6, A 6	523	53	91%	30%	9%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	1.289	206	86%	40%	9%
E9, A 9	267	34	89%	45%	26%
E10, A 10	560	131	81%	32%	11%
E11-E12, A 11-A 12	74	69	52%	32%	9%
E13-E13Ü, A 13	94	76	55%	21%	11%
E14, A 14	119	109	52%	33%	4%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	65	83	44%	28%	8%
BHT	222	180	55%	41%	17%
E1-E3	0	2	0%	-	0%
E4-E5	35	5	88%	40%	0%
E6, A 6	28	7	80%	50%	14%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	27	12	69%	44%	33%
E9, A 9	25	17	60%	28%	18%
E10, A 10	27	33	45%	33%	18%
E11-E12, A 11-A 12	47	88	35%	40%	16%
E13-E13Ü, A 13	28	12	70%	50%	17%
E14, A 14	2	1	67%	50%	100%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	3	3	50%	0%	0%
HTW	242	154	61%	40%	22%
E1-E3	10	4	71%	80%	100%
E4-E5	3	4	43%	33%	0%
E6, A 6	17	8	68%	41%	0%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	44	12	79%	30%	33%
E9, A 9	48	9	84%	42%	0%
E10, A 10	24	33	42%	58%	27%
E11-E12, A 11-A 12	46	63	42%	35%	19%
E13-E13Ü, A 13	39	11	78%	44%	27%
E14, A 14	10	5	67%	10%	40%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	1	5	17%	0%	0%

Hochschule Vergütungsgruppen	Anzahl		Anteil	Teilzeitanteil	
	w	m	w	w	m
HWR	249	76	77%	47%	28%
E1-E3	3	3	50%	33%	0%
E4-E5	15	4	79%	47%	25%
E6, A 6	47	4	92%	43%	0%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	28	6	82%	32%	33%
E9, A 9	51	11	82%	67%	45%
E10, A 10	8	12	40%	50%	25%
E11-E12, A 11-A 12	63	20	76%	49%	35%
E13-E13Ü, A 13	28	13	68%	36%	23%
E14, A 14	4	2	67%	50%	0%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	2	1	67%	0%	0%
ASH	93	22	81%	66%	41%
E1-E3	6	1	86%	83%	0%
E4-E5	0	1	0%	-	0%
E6, A 6	15	2	88%	60%	100%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	14	0	100%	57%	-
E9, A 9	20	3	87%	75%	33%
E10, A 10	21	3	88%	67%	33%
E11-E12, A 11-A 12	8	7	53%	88%	43%
E13-E13Ü, A 13	8	3	73%	38%	67%
E14, A 14	0	2	0%	-	0%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	1	0	100%	0%	-
UdK	244	111	69%	52%	27%
E1-E3	8	24	25%	63%	8%
E4-E5	13	17	43%	62%	24%
E6, A 6	44	11	80%	55%	18%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	18	10	64%	50%	10%
E9, A 9	69	12	85%	48%	75%
E10, A 10	10	2	83%	60%	0%
E11-E12, A 11-A 12	38	16	70%	47%	19%
E13-E13Ü, A 13	37	15	71%	59%	60%
E14, A 14	5	3	63%	40%	0%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	2	1	67%	0%	0%
HfM	42	13	76%	33%	15%
E6, A 6	3	2	60%	0%	0%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	1	0	100%	100%	-
E9, A 9	21	5	81%	33%	0%
E10, A 10	7	0	100%	43%	-
E11-E12, A 11-A 12	7	1	88%	29%	100%
E13-E13Ü, A 13	2	4	33%	50%	25%
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	1	1	50%	0%	0%

Hochschule Vergütungsgruppen	Anzahl		Anteil	Teilzeitanteil	
	w	m	w	w	m
KHB	32	19	63%	56%	37%
E1-E3	1	0	100%	0%	-
E4-E5	0	3	0%	-	0%
E6, A 6	3	0	100%	67%	-
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	6	5	55%	67%	60%
E9, A 9	7	6	54%	43%	33%
E10, A 10	3	1	75%	100%	100%
E11-E12, A 11-A 12	3	1	75%	0%	100%
E13-E13Ü, A 13	7	2	78%	57%	0%
E14, A 14	1	0	100%	100%	-
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	1	1	50%	100%	0%
HfS	16	15	52%	31%	7%
E4-E5	0	2	0%	-	50%
E6, A 6	0	1	0%	-	0%
E7-E8, A 7-A 8, Außertariflich (Mittlerer Dienst)	2	3	40%	0%	0%
E9, A 9	10	8	56%	20%	0%
E10, A 10	1	0	100%	0%	-
E13-E13Ü, A 13	3	0	100%	100%	-
E15-E15Ü, A 15-B 8, W3, Ä 1-Ä 4, Außertariflich	0	1	0%	-	0%

Berlin, den 02. Juni 2021

In Vertretung

Steffen Krach

Der Regierende Bürgermeister von Berlin
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung -