

Gender-Pay-Gaps an Hochschulen



Leo Hellemacher

Dr. rer. pol.
Leo Hellemacher
ist Lehrbeauftragter an ver-
schiedenen Hochschulen
und in der wissenschaftli-
chen Beratung, Konzeption
und Auswertung empiri-
scher Studien tätig.
leo.hellemacher@arcor.de

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes lag der Bruttostundenverdienst von Frauen im Durchschnitt um 23% unter dem der Männer. Meist wird dieser unbereinigte Verdienstabstand (Gender-Pay-Gap) mit den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen erklärt. Frauen präferieren demnach andere Branchen und Berufe als Männer, klassische Frauenberufe werden schlechter bezahlt als klassische Männerberufe, Frauen haben öfter familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit und seltener in Führungspositionen.¹⁾ Doch lassen sich mit diesen Erkenntnissen auch die Vergütungsunterschiede zwischen Professorinnen und Professoren an Hochschulen erklären, die ja nach einem einheitlichen Vergütungssystem besoldet werden?

Die erfreuliche Resonanz auf den DNH-Artikel „W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen“²⁾ führte deshalb zu dem Entschluss, die festgestellte Equal-Pay-Problematik in der W-Besoldung noch einmal spezifischer zu untersuchen. Konkreter Anlass war letztlich die während eines Vortrags bei der BuKoF³⁾-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ in Wismar⁴⁾ geführte Diskussion über die in der ersten Sonderauswertung zur *h1b*-Studie⁵⁾ ermittelten Befunde: *generell ähnliche Zulagenverteilung zwischen Männern und Frauen in der W-Besoldung, aber signifikante Unterschiede bei der Ruhegehaltstfähigkeit*. Als mögliche Erklärungsansätze kristallisierten sich dabei – neben dem Geschlecht – das Dienstalter sowie die Fachbereichs- und Landeszugehörigkeit der Betroffenen heraus.

Um die Einflüsse der beim Wechsel von der C- in die W-Besoldung gezahlten Anpassungszulagen herauszufiltern und ausschließlich die Situation der originär nach W Besoldeten untersuchen zu können, wurden die Daten der *h1b*-Studie auf die zwischen dem offiziellen Umstellungsjahr 2005⁶⁾ und dem Erhebungsjahr 2008 berufenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrenzt. Darüber hinaus war es wegen der hierdurch reduzierten Stichprobe erforderlich, auffällige Extremwerte sowie Auswertungskategorien mit geringen Fallzahlen außer Acht zu lassen, um die Aussagefähigkeit und Verlässlichkeit der Ergebnisse nicht zu gefährden. Insgesamt nahmen an der ursprünglichen *h1b*-Umfage 700 Professorinnen und 2.524 Professoren aus allen Bundesländern teil, wobei der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zur Geschlechterverteilung aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Fachhochschulen leicht überrepräsentiert war.⁷⁾ In den ergänzenden Auswertungen des Datenmaterials zu den Ursachen der unterschiedlichen Zulagengewährung an Hochschulen konnten folgende genderspezifische Ergebnisse festgestellt werden:

Hochschullehrer profitieren stärker von (Berufungs-)Zulagen und deren Ruhegehaltstfähigkeit

Die Analyse der W-Zulagen zeigt nicht nur insgesamt,⁸⁾ sondern auch in den Dienstjahren seit der Umstellung nahezu durchgehend höhere Anteile bei den Hochschullehrern (Abbildung 1). Trotz der deutlichen Diskrepanzen von 11 Prozentpunkten im ersten und von

Differenzieren auch Hochschulen trotz einheitlicher Rahmenbedingungen für Vergütung und Zulagen die Besoldung der Hochschullehrer geschlechtsspezifisch? Führt die W-Besoldung – im Gegensatz zu allen anderen staatlichen Beamtenbesoldungssystemen – durch die Möglichkeit der Zulagenvergabe zu einer Diskriminierung der weiblichen Professoren? Der Autor berichtet über eine Sonderauswertung der *h1b*-Untersuchung zur W-Besoldung.

12 Prozentpunkten im dritten Dienstjahr sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in dieser Phase jedoch statistisch nicht signifikant.⁹⁾

Da in den ersten Dienstjahren nach der Berufung in der Regel noch keine Leistungs- und Funktionszulagen gewährt werden und andererseits Forschungs- bzw. Lehrzulagen und Bleibezulagen erst später eine Rolle spielen, kann es sich bei den vorgenannten W-Zulagen folglich nur um **Zulagen anlässlich der Berufung** handeln. Diese sind grundsätzlich frei verhandelbar. Ihre Höhe ist jedoch abhängig vom Arbeitsmarkt und der Bewerbungslage im jeweiligen Fach, außerdem von der individuellen Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, den bisher hauptberuflich erzielten Einkünften und nicht zuletzt von den finanziellen Möglichkeiten der Hochschule.¹¹⁾

Eine erste Vermutung zum unterschiedlichen Zulagenbezug, Männer seien bei der Berufung älter und berufserfahrener als Frauen, kann nach den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Es gibt zwar eine signifikante Häufung für die Vergabe von Zulagen in der Altersgruppe 40-49 Jahre,¹²⁾ aber keine wesentlichen geschlechtsbezogenen Unterschiede. Das Durchschnittsalter der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit W-Zulagen lag in den ersten vier Dienstjahren nach der Umstellung auf die W-Besoldung bei rund 43 Jahren und auch die Spannen zwischen dem minimalen und dem maximalen Berufungsalter unterschieden sich in dieser Phase kaum. Sie lagen zwischen 31 und 54 bei den Frauen und zwischen 32 und 56 bei den Männern auf vergleichbarem Niveau.

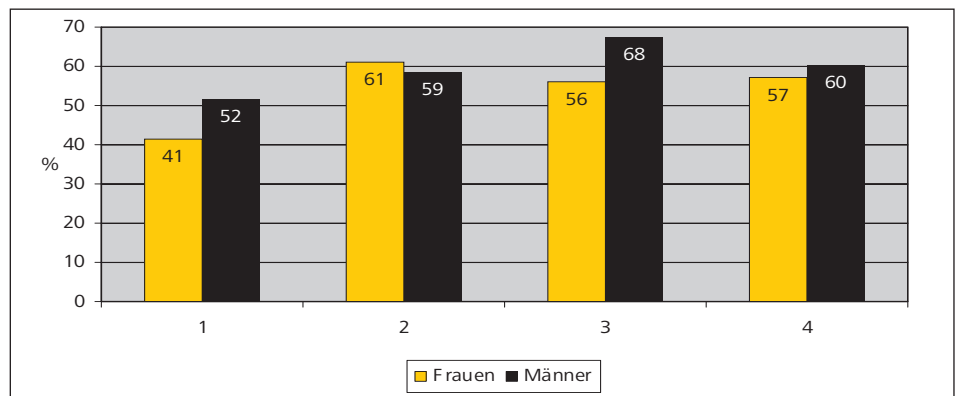


Abbildung 1: W-Zulagen-Anteile nach Dienstjahr (2008-2005, ¹⁰⁾ N=567)

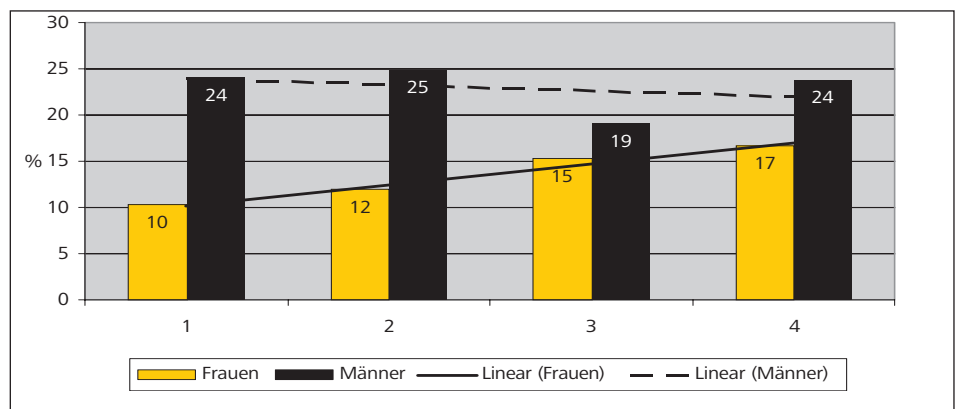


Abbildung 2: Ruhegehaltstfähige W-Zulagen-Anteile nach Dienstjahr (2008-2005, N=577)

Deutlicher werden die Unterschiede jedoch, wenn man den Aspekt der **Ruhegehaltstfähigkeit** hinzunimmt. Dann zeigt sich, dass die Hochschullehrerinnen insgesamt¹³⁾ und vor allem die nach der Umstellung auf die W-Besoldung berufenen Frauen signifikant seltener ruhegehaltstfähige Zulagen erhalten haben als ihre männlichen Kollegen (Abbildung 2).¹⁴⁾

Dieser Befund relativiert somit die Regel, dass gezahlte Zulagen – wenn überhaupt – erst nach einer Wartezeit von drei Jahren ruhegehaltstfähig werden.¹⁵⁾ Wenn dies seit 2005 konsequent so gehandhabt worden wäre, dann hät-

ten die ruhegehaltstfähigen Zulagen in den ersten drei Dienstjahren niedriger sein müssen als danach, und zwar unabhängig vom Geschlecht.

Die Auswertung auf Basis von 577 Fällen zeigt hingegen, dass zwischen 19% und 25% der nach der Systemumstellung berufenen Professoren ruhegehaltstfähige Zulagen erhalten haben (im Mittel rund 23%), während bei den entsprechenden Professorinnen dieser Anteil erst allmählich von ca. 10% im ersten bis ca. 17% im vierten Dienstjahr angestiegen ist (im Mittel rund 14%).

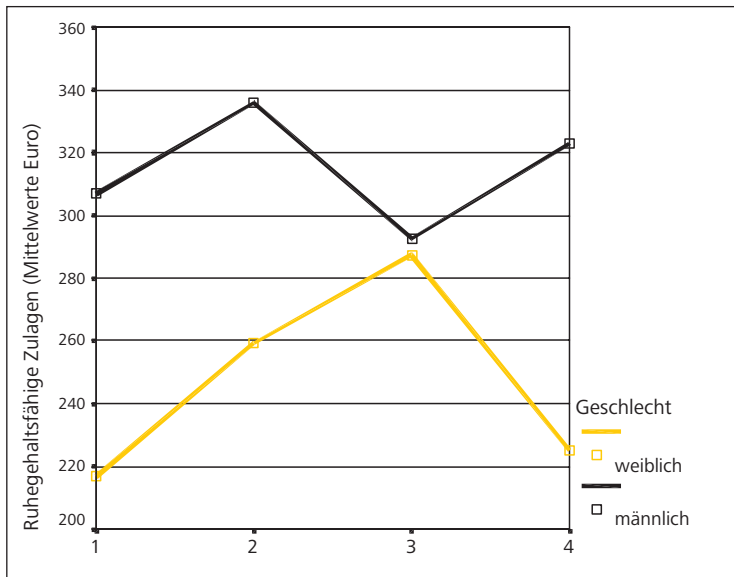


Abbildung 3: Ruhegehaltsfähige W-Zulagen in Euro nach Dienstjahr und Geschlecht (2008-2005, N=117)

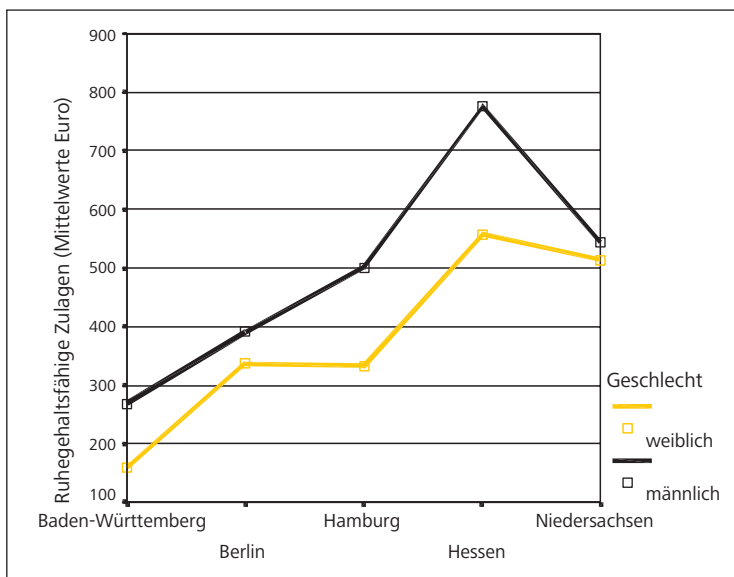


Abbildung 4: Ruhegehaltsfähige W-Zulagen in Euro nach Bundesland und Geschlecht (2005-2008, N=142)

Da es sich aus den genannten Gründen ebenfalls um **Berufungszulagen** handeln dürfte,¹⁶⁾ lässt sich in deren unterschiedlicher Ruhegehaltsfähigkeit ein weiterer Gender-Pay-Gap nachweisen, der über den Vierjahreszeitraum betrachtet sogar statistisch signifikant ist.¹⁷⁾

Hinzu kommt, dass im Untersuchungszeitraum 2005 bis 2008 neben den prozentual niedrigeren Zulagenanteilen der Hochschullehrerinnen auch die absoluten ruhegehaltsfähigen Beträge in Euro

geringer ausfallen als bei den Hochschullehrern (Abbildung 3), ein Effekt, der sich ebenfalls im Ländervergleich¹⁸⁾ (Abbildung 4) sowie im Fachbereichsvergleich (Abbildung 5) belegen lässt.

Als Ursachen kommen mehrere Einflussgrößen in Betracht

Worin liegen nun die Ursachen für die festgestellten genderspezifischen Zulagenunterschiede und deren Ruhegehaltsfähigkeit in der W-Besoldung?

Abgesehen von den unterschiedlichen hochschulpolitischen und finanziellen Rahmenbedingungen der Länder und den jeweiligen Besonderheiten der Fachbereiche, auf die hier nicht weiter eingegangen werden kann, wird in der Literatur vorrangig auf berufsbiografische Unterschiede verwiesen.

Berufsbiografische Unterschiede

Danach gibt es bei Frauen öfter familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, die eine berufliche Entwicklung beeinträchtigen.¹⁹⁾ Bei Wissenschaftlerinnen ist zudem eine starke Ausrichtung auf die Arbeitsinhalte statt einer Orientierung an Aufstieg und Karriere festzustellen. Ferner wird Frauen eine defensivere Selbstdarstellung, eine zurückhaltendere Umgangsweise mit Konkurrenzsituationen sowie eine Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten zugeschrieben.²⁰⁾

Mag sein, dass Bewerberinnen um eine Professur ihre Fähigkeiten weniger stark einschätzen und sich auch defensiver darstellen als männliche Bewerber es zu tun pflegen, aber angesichts der erforderlichen Qualifikationen für eine solche Tätigkeit²¹⁾ sind die beschriebenen Vergütungsunterschiede im Hochschulbereich damit alleine nicht zu erklären. Deshalb werden an dieser Stelle drei weitere Aspekte – sozusagen als Hypothesen für folgende Untersuchungen – in die Diskussion eingeführt, um den vorgenannten Ansatz vor dem Hintergrund der *hIb*-Studienergebnisse zu ergänzen:

Unterschiedliche Motivlage

So kann eine zweite Ursache für das auffällige Ergebnis in der unterschiedlichen Motivlage während der Berufungsphase gesehen werden. Obwohl Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen ein hohes Interesse unterstellt werden kann, die Gehaltseinbußen zur vorausgegangenen Tätigkeit gering zu halten, kommt bei Frauen oftmals noch ein ebenso wichtiges Ziel hinzu, näm-

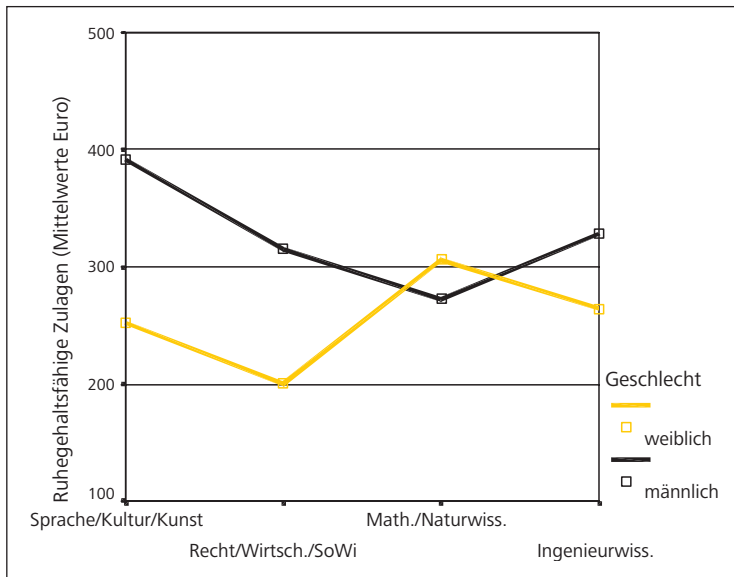


Abbildung 5: Ruhegehaltfähige W-Zulagen in Euro nach Fachbereich und Geschlecht (2005-2008, N=110)

lich Familie und Beruf in Einklang bringen zu können.²²⁾ Da dies als Hochschullehrerin in besonderem Maße realisiert werden kann, sind Bewerberinnen mit familiären Plänen bzw. Verpflichtungen vermutlich eher als ihre männlichen Kollegen zu Kompromissen bereit, wenn es um die Rahmenbedingungen ihrer Anstellung und damit auch um die auszuhandelnde Vergütung der Professur geht.²³⁾

Vorurteile und Rollenklischees

Darüber hinaus kommen auch Vorurteile und Rollenklischees als Ursache in Betracht. Nach den Analysen von Holst und Busch lassen sich geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bei Führungspositionen in der Privatwirtschaft größtenteils auf den Einfluss von gesellschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen zurückführen, zu denen auch mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Strukturen und Praktiken, wie z. B. geschlechtsspezifische Vorurteile bei der Personalauswahl und Personalförderung zählen.²⁴⁾ Metz-Göckel und Kamphans charakterisierten in ihrer organisationssoziologischen Pilotstudie den Ausgangspunkt des Gender Mainstreams an Universitäten vor einigen Jahren noch als asymmetrische Geschlechterkultur mit „einer subtilen kulturellen Resistenz gegenüber der

Integration von Frauen in das deutsche Wissenschaftssystem“.²⁵⁾ Da offensichtlich Vorurteile und Rollenklischees nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch an öffentlich-rechtlichen und privaten Hochschulen vorkommen,²⁶⁾ können diese – auch wenn das Thema heute bereits entspannter gesehen wird – ebenfalls mitverantwortlich sein für die ermittelten Gender-Pay-Gaps in der W-Besoldung.

Unternehmerische Hochschule

Schließlich wird in der zunehmend unternehmerischen Ausrichtung der Hochschulen,²⁷⁾ wie sie beispielsweise im Hochschulfreiheitsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen angelegt ist,²⁸⁾ eine vierte Ursache vermutet. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers sollen Hochschulen wie Unternehmen organisiert und nach den Regeln des Wettbewerbs geführt werden.²⁹⁾ Deshalb wird eine von Bewerberinnen im Bewerbungsverfahren aus vorgenannten Gründen signalisierte finanzielle Kompromissbereitschaft von unternehmerisch geführten Hochschulen sicherlich gerne angenommen, weil dadurch Personalkosten eingespart und Freiräume für „leistungsorientierte“ Zulagen geschaffen werden.

Fazit

Wie diese zweite Sonderauswertung zur *h1b*-Studie zeigen konnte, haben Hochschulen trotz einheitlicher Rahmenbedingungen für Vergütung und Zulagen in der W-Besoldung durchaus Möglichkeiten, geschlechtsspezifisch zu differenzieren, und zwar insbesondere in der Berufsphase. Wird z. B. die Vergabe, die Höhe und gegebenenfalls Ruhegehaltstfähigkeit von Berufungszulagen von den Einkünften und der erreichten Position in der vorausgegangenen beruflichen Tätigkeit abhängig gemacht, wie es die eingangs beschriebenen Ergebnisse nahelegen, dann ist ein solches Vorgehen zwar unter markt- und personalwirtschaftlichen Aspekten verständlich, es führte aber faktisch dazu, dass die meist niedrigere Vorvergütung der Frauen auch in das System der W-Besoldung transferiert wird. ■

Literaturverzeichnis:

- Allmendinger, Jutta; Leuze, Kathrin und Blanck, Jonna Milena (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, APuZ 24-25, 2008, S. 18-25; <http://www.bpb.de/files/303OVV.pdf> (10.10.2010).
- Bertelsmann-Stiftung (2010): Doppelbelastung von Familie und Beruf stoppt Frauen-Karrieren; http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-3ECE416F-FB5E2003/bst/xcms_bst_dms_31978_31979_2.pdf (10.10.2010).
- Braun, Gerald (2004): Die Universität als Produktionsstätte unternehmerischer Selbstständigkeit; http://www.wiwi.uni-rostock.de/~wipae/Deutsch/Homepage_Deutsch/braun_universitaet_als_produkionsstaette_unternehmerischer_selbstaendigkeit.pdf (23.02.2011).
- BuKoF, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen; http://www.bukof.de/index.php/Handreichungen.html?file=tl_files/Veroeffentl/HR-09_fh-professur.pdf (23.02.2011).
- Döge, Peter (2008): Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkulturen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, APuZ 24-25, 2008, S. 32-38; <http://www.bpb.de/files/303OVV.pdf> (10.10.2010).
- Dömling, Martina und Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Bewerbungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen, HIS: Forum Hochschule Nr. F02, Hannover 2011; http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf (05.03.2011).

- Droßard, Ralf (2008): Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern. In: STATmagazin; Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2008; http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2008_8/PDF2008_10.property=file.pdf (22.01.2011).
- Europäische Kommission: Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de> (10.10.2010).
- Hellemacher, Leo und Stelzer-Rothe, Thomas (2009): Ergebnisse einer bundesweiten Befragung der öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen im Jahre 2008. In: Die neue Hochschule DNH, Band 50, Heft 1, 2009, S. 8-16; <http://www.stelzer-rothe.de/download/Evaluation%20Bund%202008.pdf> (10.10.2010).
- Hochschule Wismar (2010); [http://www.hs-wismar.de/index.php?id=593&L=0&tx_ttnews\[ipS\]=1284978406&tx_ttnews\[painter\]=3&tx_ttnews\[tt_news\]=15242&tx_ttnews\[backPid\]=737&cHash=a61758df59](http://www.hs-wismar.de/index.php?id=593&L=0&tx_ttnews[ipS]=1284978406&tx_ttnews[painter]=3&tx_ttnews[tt_news]=15242&tx_ttnews[backPid]=737&cHash=a61758df59) (23.02.2011).
- Hochschulfreiheitsgesetz NRW; http://www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/HFG.pdf (10.10.2010).
- Hochschullehrerbund: W-Besoldung; <http://www.hlb.de/index.php?id=29> (10.10.2010).
- Holst, Elke und Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland, SOEPpapers 169, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 2009, http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.96864.de/diw_sp0169.pdf (10.10.2010).
- Lieb, Wolfgang (2011): Das Paradigma der Unternehmerischen Universität und der Wettbewerbssteuerung der Hochschule; <http://www.nachdenkseiten.de/?p=8139#more-8139>, (23.02.2011).
- Lind, Inken (2006): Frauen in Wissenschaft und Forschung; Kurzexertise im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bonn 2006; http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-2006_Lind-Kurzexertise.pdf (22.02.2011).
- Maasen, Sabine und Weingart, Peter (2006): Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur. In: Die Hochschule – Journal für Wissenschaft und Bildung; Heft 1, 2006, S. 19-45; http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/06_1/Maasen_Weingart_Unternehmerische_Universitaet.pdf (24.02.2011).
- Metz-Göckel und Kamphans, Marion (2002): Gender Mainstream in Hochschulleitungen von NRW - Mit gebremstem Schwung und alter Skepsis; Dortmund 2002; http://hdz.hdz.tu-dortmund.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/Kamphans/GM_Hochschulleitungen_komplett.pdf (24.02.2011).
- Müller, Anna (2010): Gender-Analyse, 11. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten (BremHG) – 2009; http://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/frauenbeauftragte/BemHG/bremhg/jahresbericht/2009_jahresbericht.pdf (Stand 10.10.2010).
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz, 2005; http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/tagungen/wandel_geschl_pfau_effinger.pdf (10.10.2010).
- Professorenbesoldungsreformgesetz (2002): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002, Teil I, Nr. 11, ausgegeben zu Bonn am 22.02.2002, S. 686-692; <http://www.bmbf.de/pub/profbesreformg.pdf> (10.10.2010).
- Rommel, Julia (2007): Zeitfragen Wissenschaft und Gesellschaft, Robert Bosch Stiftung, Protokoll vom 14.11.2007; http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Protokoll_Zeitfragen_07.pdf (23.01.2011).
- Schumacher-Grub, Hildegard (2006): FH-Professorinnen gesucht – Wege zu einer Professur an einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen; Bielefeld 2006; http://www.fh-aachen.de/fileadmin/groups/gleichstellung/Broschueren/Broschuere_FH_Professorinnen_08_online.pdf (22.02.2011).
- Simons, Katrin und Hellemacher, Leo (2009): W-Zulagen und Entgeltgleichheit an Hochschulen. In: Die neue Hochschule DNH, Band 50, Heft 4-5, 2009, S. 14-15; http://www.lakof-rlp.de/attachments/105_entgeltgleichheit_hochschulen_DNH_5009.pdf (10.10.2010).
- Wippermann, Katja und Wippermann Carsten (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008; http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-zwischen-frauen-und-m_C3_A4nnern-sinus-studie.property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf (10.10.2010).
- Wüst, Kirsten und Burkart, Brigitte (2010): Womit haben wir das verdient? Information über die Veröffentlichung der Studie, <http://www.hs-pforzheim.de/De-de/Wirtschaft-und-Recht/Neuigkeiten/Seiten/Studie%3BCber-Gehaltsunterschiedeeroeffentlicht.aspx> (22.01.2011).
- und Stelzer-Rothe, Thomas (2009), S. 10.
- 8) Vgl. Simons, Katrin und Hellemacher, Leo (2009), S. 14.
 - 9) Chi²-Test = 1,475; df = 1; sig. = 0,224 und Mann-Whitney U-Test = 0,225.
 - 10) Dienstjahr 1 entspricht der Situation in 2008, Dienstjahr 2 der in 2007 usw.
 - 11) Vgl. Hochschullehrerbund.
 - 12) Kruskal-Wallis-Test Chi-Square = 18,273; df = 4; sig. = 0,001.
 - 13) Vgl. Simons, Katrin und Hellemacher, Leo (2009).
 - 14) Chi²-Test = 5,945; df = 1; sig. = 0,015; Frauen: N=166, Männer: N=411.
 - 15) „Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen und für besondere Leistungen bei Erfüllung der Dienstaufgaben sind bis zur Höhe von zusammen 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltstauglich, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens drei Jahre bezogen wurden.“ Hochschullehrerbund.
 - 16) Zwar kommen in dieser Phase auch Forschungszulagen in Betracht, die aber hier vernachlässigt werden können, weil sie grundsätzlich nicht ruhegehaltstauglich sind. Vgl. Hochschullehrerbund.
 - 17) Vgl. Fußnote 12.
 - 18) In den Vergleich wurden nur die Bundesländer mit einer hinreichenden Fallzahl einbezogen. Darüber hinaus ließ sich der in der *hnb*-Studie festgestellte und hier vertiefte Gender-Pay-Gap inzwischen auch für Bremen nachweisen, das in der Ausgangsstudie wegen der geringen Beteiligung nicht berücksichtigt werden konnte. Vgl. hierzu Müller, Anna (2010), S. 52.
 - 19) Vgl. Holst, Elke und Busch, Anne (2009), S. 22.
 - 20) Vgl. die Zusammenfassung der Befunde von Lind, Inken (2006), S. 5.
 - 21) Vgl. hierzu Schumacher-Grub, Hildegard (2006), S. 10 f. und BuKoF.
 - 22) Vgl. Holst, Elke und Busch, Anne (2009), S. 3 f.; Pfau-Effinger, Birgit (2005), S. 4 f.; Europäische Kommission sowie Bertelsmann-Stiftung (2010).
 - 23) Vgl. hierzu die Ergebnisse von Allmendinger, Jutta; Leuze, Kathrin und Blanck, Joanna Milena (2008), S. 21 ff.; Döge, Peter (2008), S. 36 f.; Wippermann, Katja und Wippermann Carsten (2008), S. 21 und Wüst, Kirsten und Burkart, Brigitte (2010).
 - 24) Vgl. Holst, Elke und Busch, Anne (2009), S. 29 und 31.
 - 25) Metz-Göckel und Kamphans, Marion (2002), S. 8 f. und 53.
 - 26) Vgl. Rommel, Julia (2007), S. 9.
 - 27) Vgl. hierzu die Ausführungen von Maasen, Sabine und Weingart, Peter (2006), S. 22 ff. sowie von Dömling, Martina und Schröder, Thomas (2011), S. 4 f.
 - 28) Vgl. Hochschulfreiheitsgesetz NRW.
 - 29) Vgl. hierzu Lieb, Wolfgang (2011) und Braun, Gerald (2004), S. 6 ff.
- 1) Vgl. Droßard, Ralf (2008).
 - 2) Vgl. Simons, Katrin und Hellemacher, Leo (2009).
 - 3) Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.
 - 4) Vgl. Hochschule Wismar.
 - 5) Vgl. Hellemacher, Leo und Stelzer-Rothe, Thomas (2009).
 - 6) Durch Gesetz vom 16.02.2002 wurden die Länder verpflichtet, die W-Besoldung spätestens zum 01.01.2005 einzuführen. Vgl. Professorenbesoldungsreformgesetz (2002).
 - 7) Weitere Informationen zur Grundgesamtheit und zur Stichprobe unter Hellemacher, Leo