



---

## **Gemeinsame Erklärung**

der Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen,  
der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen  
und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen und  
des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen  
zum **Gender Pay Gap in der Vergütung von Professorinnen und Professoren**

---



---

Der Gender Pay Gap bezeichnet den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der auch in der Wissenschaft feststellbar ist: Das durchschnittliche Einkommen der Professorinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen liegt unter dem ihrer Kollegen.

Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen haben daher entschieden, in einen Dialogprozess einzutreten. Im Rahmen dieses Prozesses wurden Auftreten und Ausmaß des Gender Pay Gap in der Besoldung der Professorinnen und Professoren analysiert und Ansätze entwickelt, um dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund nehmen sie gemeinsam folgendermaßen Stellung: Aus Sicht der Hochschulen und des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft ist die Existenz eines Gender Pay Gap in der Wissenschaft nicht hinnehmbar. Das Geschlecht darf nicht ausschlaggebend für die Höhe der Leistungsbezüge sein, die Professorinnen oder Professoren im Rahmen ihrer Tätigkeit erhalten. Die Hochschulen und das Ministerium ergreifen daher gemeinsam Vorkehrungen, um Transparenz und Verfahrensgerechtigkeit zu fördern und bestehende Nachteile abzubauen.

---

Um die Entwicklung des Gender Pay Gap weiterverfolgen zu können und die Ergebnistransparenz der Vergabeprozesse zu erhöhen, erheben die Hochschulen geschlechterdifferenzierte Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen als Basis für ein strukturiertes Monitoring nach Forschungs- und Lehrbereichen. Das Ministerium beabsichtigt die verbindliche Einführung eines standardisierten Meldesystems hinsichtlich der Leistungsbezüge unter strikter Beachtung des Datenschutzes. Bei der Auswertung der Daten wird sichergestellt, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Die landesweit ermittelten Ergebnisse werden im Gender-Report regelmäßig veröffentlicht und in Bezug auf den Gender Pay Gap kontinuierlich fortgeschrieben.



Zur Steigerung der Transparenz verschriftlichen und veröffentlichen die Hochschulen die Regeln und den Prozess zur Vergabe von Leistungsbezügen. Die Hochschulleitung berichtet dem Senat oder einem anderen geeigneten Gremium regelmäßig zusammenfassend über den Prozess und die Ergebnisse der Leistungsbezüge-Verhandlungen. Sie prüft jährlich unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, ob die zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge herangezogenen Kriterien – sowie das hierbei zugrunde gelegte Verständnis akademischer Leistung – die Bandbreite ausschöpfen, die den Hochschulen gemäß Hochschul-Leistungsbezügeverordnung zur Verfügung steht.

Die Gleichstellungsbeauftragte spricht hierbei im Rahmen ihrer Mitwirkung Empfehlungen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung und Bekanntmachung der Regelungen sowie zur Vergabepaxis aus. Das Ministerium prüft im Rahmen der Evaluation zur Umsetzung dieser Erklärung den Bedarf, Änderungen in der Ausgestaltung von Leistungskriterien auch regulatorisch zu verankern.

Um an den Hochschulen den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, müssen Benachteiligungen durch die Weiterentwicklung geeigneter Steuerungselemente abgebaut werden. In Hinblick auf Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft strebt das Ministerium an, die Verhandlung von Leistungsbezügen bereits auf Ebene von W1-Professuren zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund, dass der Gender Pay Gap in erheblichem Umfang in der Kategorie der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge auftritt und Bleibeleistungsbezüge weniger häufig an Professorinnen vergeben werden, überprüfen die Hochschulen

- in welcher Relation die Vergabe von Bleibeleistungsbezügen und die Vergabe besonderer Leistungsbezüge stehen (Umfang, Frequenz),
- ob und auf welche Weise den besonderen Leistungsbezügen ein stärkeres Gewicht verliehen werden kann und
- wie der Gender Pay Gap auf Ebene der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge abgebaut werden kann.



Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen Maßnahmen, um

- Führungskräfte und Mitglieder von Entscheidungsgremien in Hinblick auf geschlechterbezogene Ungleichbehandlungen zu sensibilisieren und
- Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen individuell in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen (z.B. durch gezielte Informationsangebote zu Leistungsbezügen oder durch Instrumente wie Mentoring oder Coaching).

Die Hochschulen und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft vereinbaren, nach Ablauf von drei Jahren nach Unterzeichnung dieser Erklärung erneut zusammenzutreten, um über die Umsetzung der Vereinbarungen sowie deren Auswirkungen zu beraten und ggf. weitere Maßnahmen zu ergreifen. Die Unterzeichnenden übernehmen die Verpflichtung, sich aktiv dafür einzusetzen, dass Professorinnen und Professoren an den Hochschulen des Landes auch in Bezug auf ihr Gehalt gleichberechtigt behandelt werden.

Düsseldorf, den 8. April 2022



**Für die Landesregierung Nordrhein-Westfalen**

*Ingrid Grottel-Pöschel*

Ministerin für Kultur und Wissenschaft

**Für die Hochschulen**

*Udo Rüdiger*

Rektor der Technischen Hochschule Aachen

*Gehad Sajee*

Rektor der Universität Bielefeld

*Ina Paul*

Rektor der Universität Bochum

*Michael J. ...*

Rektor der Universität Bonn



*[Handwritten signature]*

Rektor der Deutschen Sporthochschule Köln

*[Handwritten signature]*

Rektor der Universität Dortmund

i.V. *[Handwritten signature]*

Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

i.V. *[Handwritten signature]*

Rektor der Universität Duisburg-Essen

*[Handwritten signature]*

Rektorin der Fernuniversität in Hagen

*[Handwritten signature]*

Rektor der Universität Köln

*[Handwritten signature]*

Rektor der Universität Münster

Kanzler



B. Diepraaf

---

Präsidentin der Universität Paderborn

Uwe Gellert

---

Rektor der Universität Siegen

Uwe Gellert

---

Rektor der Universität Wuppertal





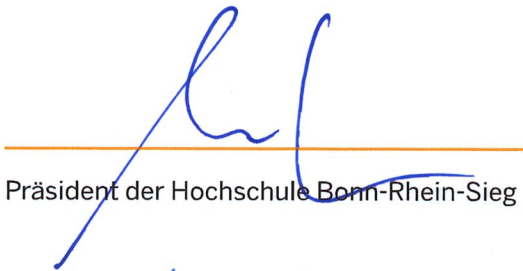
Rektor der Fachhochschule Aachen



Präsidentin der Fachhochschule Bielefeld



Präsident der Hochschule Bochum



Präsident der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



Rektor der Fachhochschule Dortmund



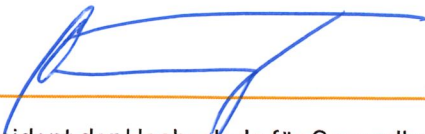
Präsidentin der Hochschule Düsseldorf



Präsident der Westfälischen Hochschule





  
\_\_\_\_\_  
Präsident der Hochschule für Gesundheit

  
\_\_\_\_\_  
Präsidentin der Hochschule Hamm-Lippstadt

  
\_\_\_\_\_  
Präsident der Technischen Hochschule Köln

  
\_\_\_\_\_  
Präsident der Fachhochschule Münster

  
\_\_\_\_\_  
Präsident der Hochschule Niederrhein

  
\_\_\_\_\_  
Präsident der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe

  
\_\_\_\_\_  
Präsident der Hochschule Rhein-Waal



Susanne Hauke

Präsidentin der Hochschule Ruhr-West

i. V. H. J. Markmann

Rektor der Fachhochschule Südwestfalen



*i.v. Puch-Henning*  
Rektor der Kunstakademie Düsseldorf

*i.A. Orell*

Rektor der Folkwang Universität der Künste

*i.v. Juchacz*  
Rektor der Hochschule für Musik und Tanz Köln

*Thomas Lorenz*

Rektor der Hochschule für Musik Detmold

*M. A. ...*  
Rektor der Kunsthochschule für Medien Köln

*i.v. ...*  
Rektorin der Kunstakademie Münster

*R. ...*  
Rektor der Robert-Schumann Hochschule Düsseldorf



**Für die staatlich refinanzierten Hochschulen  
(sofern rechtliche Grundlagen Anwendung finden)**

Präsident der Technischen Hochschule Georg Agricola

Präsidentin der Rheinischen Fachhochschule Köln

Rektorin der Evangelischen Hochschule  
Rheinland-Westfalen-Lippe

Rektor der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen

**Für die Landeskonzferenz der Gleichstellungs-  
beauftragten der Hochschulen und Universitäts-  
klinika des Landes Nordrhein-Westfalen  
(LaKof NRW)**

Sprecherin LaKof NRW