

STUDIE

Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft

Stand der Entgelt(un)gleichheit bei Professor:innen,
Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau und
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung



Enabling progress. With evidence.

Prognos gibt Orientierung in Zeiten der Ungewissheit. Wir vereinen Wirtschaftsforschung und Strategieberatung, um tragfähige Entscheidungen in komplexen Umfeldern zu ermöglichen. Unsere belastbaren Daten, präzisen Analysen und innovativen Methoden unterstützen Verantwortliche in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dabei, den Wandel aktiv zu gestalten. So ermöglichen wir Fortschritt mit Substanz. Für Entscheidungen, die auf Evidenz beruhen.

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Gründungsjahr

1959

Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem
Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel-Stadt
Handelsregisternummer
CH-270.3.003.262-6

Unsere Standorte

Hauptsitz der Prognos AG in der Schweiz

Prognos AG
St. Alban-Vorstadt 24
4052 Basel
info@prognos.com

X: [Prognos AG](#)
LinkedIn: [@Prognos_AG](#)
prognos.com

Weitere Standorte der Prognos AG in Deutschland

Prognos AG
Goethestr. 85
10623 Berlin

Prognos AG
Domshof 21
28195 Bremen

Prognos AG
Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg

Prognos AG
Hermannstraße 13
(c/o WeWork)
20095 Hamburg

Prognos AG
Nymphenburger Str. 14
80335 München

Prognos AG
Eberhardstr. 12
70173 Stuttgart

Standort der Prognos AG in Belgien

Prognos AG
Résidence Palace, Block C
Rue de la Loi 155
1040 Brüssel

Tochtergesellschaft
in Österreich
Prognos Europe GmbH
Walcherstraße 11
1020 Wien

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	5
1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie	10
2 Kontext: Gender Pay Gap in der Wissenschaft	12
2.1 Der Gender Pay Gap als Indikator für den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern	12
2.2 Der Gender Pay Gap in der Wissenschaft	15
3 Rahmenbedingungen für Gleichstellung in der Bremer Wissenschaft	20
3.1 Überblick über die Bremer Wissenschaftslandschaft	20
3.2 Rechtliche Grundlagen für Gleichstellung und Entgeltgleichheit	22
3.3 Strategische Steuerung von Gleichstellung	30
3.4 Strategische Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung	34
3.5 Gleichstellung in der Bremer Wissenschaft im Bundesvergleich	43
4 Datenanalyse zum Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft	45
4.1 Datengrundlage der Analyse	45
4.2 Der Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft insgesamt	47
4.3 Engelt(un)gleichheiten unter Professor:innen	50
4.4 Entgelt(un)gleichheit im akademischen Mittelbau	61
4.5 Entgelt(un)gleichheit in Technik und Verwaltung	78
5 Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps	93
5.1 Handlungsfelder zum Abbau des Gender Pay Gaps	94
5.2 Handlungsfelder in der Übersicht („Checkliste“)	116
Anhang	118

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	125
Abbildungsverzeichnis	127
Quellenverzeichnis	129

Management Summary

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein verfassungsrechtlich verankertes Ziel und eine zentrale Aufgabe für eine zukunftsfähige Gesellschaft, die das Wissenschaftssystem in besonderer Weise betrifft. Hochschulen und Forschungseinrichtungen übernehmen nicht nur eine gesellschaftliche Vorbildfunktion, sondern tragen durch chancengerechte Strukturen zur Innovationskraft des Landes bei.

Die Bremer Wissenschaftspolitik verfolgt seit Jahren konsequent das Ziel, Gleichstellung in der Wissenschaft aktiv zu fördern. Mit einem Professorinnen-Anteil von rund 33 Prozent liegen die Hochschulen im Land Bremen über dem Bundesdurchschnitt und wurden mehrfach für ihre Gleichstellungsarbeit ausgezeichnet, u.a. im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Die Studie zum Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft ist ein Baustein der wissenschaftspolitischen Aktivitäten des Landes Bremen zur Förderung von Gleichstellung. Denn der Gender Pay Gap (Entgeltlücke) ist ein zentraler Indikator für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Er macht die durchschnittlichen Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar und legt damit strukturelle Benachteiligungen im Arbeitsleben offen. Der Abbau des Gender Pay Gaps ist daher ein wichtiges Handlungsfeld, um Gleichstellung voranzutreiben.

Ziel der Studie ist es, Entgeltunterschiede sichtbar zu machen, Ursachen zu analysieren und passgenaue Handlungsoptionen für das Schließen von Entgeltlücken zu entwickeln. Dabei werden alle landesbremischen Hochschulen¹ und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Blick genommen. Außerdem werden die drei Beschäftigungsgruppen in der Wissenschaft – Professor:innen, Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau sowie in Technik und Verwaltung – differenziert betrachtet.

Die Analyse der Entgelt- und Besoldungsdaten landesbremischer Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen stellt das Kernstück der Studie dar. Um differenzierte Ergebnisse zu den Ursachen von Entgeltungleichheiten und Anhaltspunkte für erfolgversprechende Maßnahmen zur Verringerung der Entgeltlücke zu gewinnen, wurden ergänzend Dokumenten- und Literaturanalysen, Fachgespräche und Fokusgruppen mit Akteur:innen aus dem Wissenschaftssystem durchgeführt.

Der Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft insgesamt beträgt 9,4 Prozent, unterscheidet sich jedoch deutlich zwischen den Beschäftigtengruppen.

Der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst in allen Beschäftigtengruppen beträgt bei Frauen 32,48 Euro, bei Männern 35,86 Euro. Die Differenz von 3,38 Euro ergibt einen Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft von insgesamt 9,4 Prozent. Der Gender Pay Gap zeigt sich in unterschiedlich starker Ausprägung konsistent durch alle Beschäftigtengruppen und an Hochschulen

¹ Die Universität Bremen und die drei landesbremischen Hochschulen (Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven und Hochschule für Künste Bremen) werden gemeinsam unter der Überschrift „Hochschulen“ betrachtet.

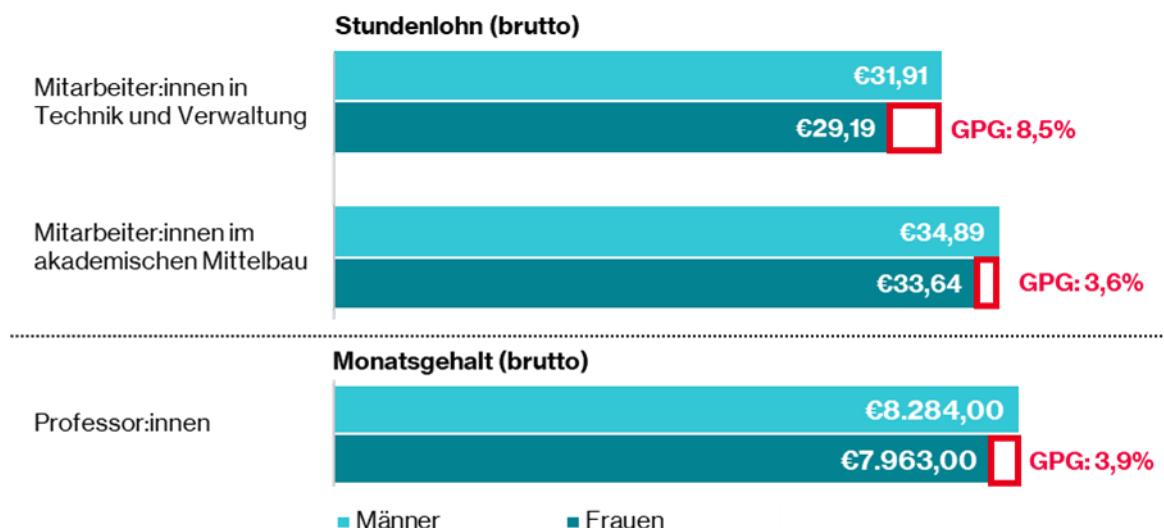
ebenso wie an außeruniversitären Forschungseinrichtungen.² Je nach Beschäftigtengruppe ist der Gender Pay Gap jedoch unterschiedlich ausgeprägt, da Gehaltsstrukturen und Arbeitsverhältnisse variieren und verschiedene Mechanismen bei der Entstehung zum Tragen kommen.

In allen Beschäftigtengruppen verdienen Frauen weniger als Männer (Abbildung 1). Am höchsten ist der Gender Pay Gap bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung. Werden die Stundentlöhne betrachtet, verdienen Frauen in dieser Gruppe 8,5 Prozent weniger als Männer, das entspricht 2,72 Euro pro Stunde. Im akademischen Mittelbau beträgt die Entgeltlücke im Stundenlohn bei 3,6 Prozent, was 1,25 Euro entspricht.

Im Vergleich zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt sich zudem, dass der Gender Pay Gap an den Hochschulen mit 10,6 Prozent etwas höher liegt als an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (8,7 Prozent; ohne Abbildung). Dies liegt insbesondere an der deutlich höheren Anzahl von Professor:innen an den Hochschulen. Deren Gehälter haben bei der Berechnung des Gender Pay Gaps entsprechend ein höheres Gewicht.

**Abbildung 1: Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft nach Beschäftigtengruppen
(gesamt: Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)**

Durchschnittlicher Verdienst (Stunde, Monat) in Euro, Gender Pay Gap in Prozent, N (gesamt) = 6.365



Quelle Entgeldaten Bremer Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

² In die Berechnung des Gender Pay Gaps gehen die Stundentlöhne aller Beschäftigten ein, deren Personalinformationen bereitgestellt wurden. Hierbei wird auch der Gender Pay Gap für die Gruppe der Professor:innen einbezogen, wobei berücksichtigt wird, ob die Personen mit einem vollen oder reduzierten Deputat beschäftigt sind. Bei der gesonderten Betrachtung der Professor:innen wird darauf verzichtet, einen spezifischen Stundentlohn und darauf basierenden Gap auszuweisen, da in ihren Verträgen keine feste Wochenarbeitszeit vereinbart ist. Um die Personengruppe in dieser übergeordneten Betrachtung jedoch nicht ausschließen zu müssen, ist eine Standardisierung angelehnt an den Umfang des Deputats geeignet.

Bei den Professor:innen beträgt der Gender Pay Gap im Monatsgehalt 320 Euro bzw. 3,9 Prozent – bedingt durch insgesamt höhere Grundgehälter, Familienzuschläge sowie verhandelbare Leistungsbezüge von Professoren.

Befunde Die Untersuchung des Gender Pay Gaps bei Professor:innen zeigt, dass Professoren insgesamt höhere Grundgehälter, Familienzuschläge sowie verhandelbare Leistungsbezüge erhalten als Professorinnen. Unterschiede in den Grundgehältern lassen sich darauf zurückführen, dass Frauen häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen der W- und C-Besoldung vertreten sind. Besonders deutlich sind die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den W3-Professuren aufgrund verhandelbarer Leistungsbezüge. W3-Professoren erhalten im Durchschnitt 18 Prozent höhere Leistungsbezüge als W3-Professorinnen. Dies entspricht einer Differenz von rund 600 Euro im monatlichen Gesamtverdienst. Dies entspricht einer Gehaltslücke von sechs Prozent – zwei Prozentpunkte mehr als der durchschnittliche Gender Pay Gap bei den Professor:innen insgesamt.

Ursachen Die Ursachen des Gender Pay Gaps bei Professor:innen liegen in einem Zusammenspiel mehrerer struktureller und individueller Faktoren. Die geringere Repräsentanz von Frauen in höheren Besoldungsstufen kann teilweise auf historisch gewachsene Ungleichheiten zurückgeführt werden. Nach Einschätzungen aus den Fachgesprächen gehen die Unterschiede aber auch auf einen nach wie vor geringeren Anteil geeigneter Bewerberinnen vor allem im MINT-Bereich zurück. Dass W3-Professoren höhere Leistungsbezüge erzielen, lässt sich zum Teil durch deren höheres Durchschnittsalter erklären: Männer hatten bislang häufiger die Gelegenheit, Zulagen – bspw. in Bleibeverhandlungen – nachzuverhandeln. Erklärungsansätze aus der qualitativen Forschung verweisen auf weitere zentrale Faktoren, die zu den deutlich höheren Leistungsbezügen von Männern beitragen. Angenommen wird bspw., dass Bewerber:innen in männerdominierten MINT-Fächern mit höherem „Marktwert“ über eine bessere Verhandlungsposition verfügen. Zudem wird diskutiert, dass Männer und Frauen tendenziell unterschiedliche Verhandlungsstrategien verfolgen, die in den bestehenden Strukturen unterschiedlich erfolgreich sein können, und dass das Verhandlungsverhalten von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet wird.

Gleichwohl fällt der Gender Pay Gap unter Professor:innen in Bremen geringer aus als in anderen Bundesländern. Dies wird vor allem darauf zurückgeführt, dass vergleichsweise viele Frauen in hohen Führungspositionen vertreten sind. Zudem gibt es in Bremen keine Universitätsmedizin, einen Bereich, in dem Gehaltsdifferenzen traditionell besonders hoch sind.

Mit 2,3 Prozent ist der Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau am geringsten. Die Entgeltlücke ist vor allem auf Unterschiede in der Zugehörigkeit zu Erfahrungsstufen zurückzuführen.

Befunde Der Gender Pay Gap im Stundenlohn ist im akademischen Mittelbau an Hochschulen mit 2,3 Prozent vergleichsweise niedrig. Unterschiede im Stundenlohn ergeben sich in erster Linie durch Unterschiede in der Zugehörigkeit zu Erfahrungsstufen: Frauen erreichen seltener die höchste Erfahrungsstufe. Die Entgeltlücke variiert zudem zwischen Fachbereichen, wobei in frauendominierten Fächern die Verdienstmöglichkeiten insgesamt geringer sind.

Mit etwa 70 Prozent ist die Mehrheit der Beschäftigten im akademischen Mittelbau befristet angestellt. Bei den Mitarbeitenden in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist der Gender Pay Gap im Stundenlohn mit 5,6 Prozent deutlich höher als im Mittelbau insgesamt. Dies deutet darauf hin, dass Männer, die im akademischen Mittelbau an Hochschulen entfristet werden, in höheren Entgeltgruppen entfristet werden als Frauen.

In außeruniversitären Forschungseinrichtungen fällt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern mit 5,9 Prozent insgesamt etwas deutlicher aus als an den Hochschulen. Männer sind dort häufiger sowohl in höheren Entgeltgruppen als auch in höheren Erfahrungsstufen vertreten. Wie an den Hochschulen ist der Unterschied bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit 14 Prozent noch höher. Ähnlich wie an den Hochschulen haben zudem rund 70 Prozent der Frauen und Männer einen befristeten Vertrag. Dies deutet darauf hin, dass es im akademischen Mittelbau in Bezug auf die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse keine bedeutenden Unterschiede zwischen außeruniversitären Einrichtungen und Hochschulen gibt.

Ursachen Die Ursachen für den (wenn auch geringen) Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau sind vielfältig und eng mit strukturellen sowie individuellen Faktoren verknüpft. Die ungleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Erfahrungsstufen deutet im Einklang mit dem Befund der „Leaky Pipeline“ darauf hin, dass Frauen häufiger als Männer die Wissenschaft verlassen und deshalb seltener in der höchsten Erfahrungsstufe sowie auf den höher eingruppierten Positionen ankommen.

Frauen arbeiten zudem häufiger in Teilzeit. Dies wird in den Fachgesprächen und Fokusgruppen (insgesamt bei Frauen) auf die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückgeführt, im akademischen Mittelbau zudem auf die geringere Verfügbarkeit von Vollzeitstellen in frauendominierten Fachdisziplinen. Wenn über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus gearbeitet wird, kann zusätzlich ein „unsichtbarer Gender Pay Gap“ entstehen.

Dass Frauen in (besser bezahlten) MINT-Fächern und Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert sind, führen die Gesprächspartner:innen aus den Fachgesprächen und Fokusgruppen insbesondere auf ein geringeres Bewerberinnenpotenzial, fehlende Rollenvorbilder und homogene (männlich dominierte) Teamstrukturen zurück.

Am höchsten ist der Gender Pay Gap mit 8,5 Prozent bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung. Dies liegt sowohl an einer ungleichen Verteilung in Entgeltgruppen als auch Erfahrungsstufen.

Befunde Der Gender Pay Gap im Stundenlohn liegt bei Beschäftigten in Technik und Verwaltung an den Hochschulen bei 10,9 Prozent, an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei 7,2 Prozent. Ausschlaggebend ist die unterschiedliche Eingruppierung von Männern und Frauen. Frauen sind häufiger in den niedrigeren Entgeltgruppen E 6 bis E 9 eingruppiert, während Männer häufiger in den höheren Entgeltgruppen ab E 10 zu finden sind. Auch innerhalb der Bereiche (Technik oder Verwaltung) sowie innerhalb von Qualifikationsebenen (z. B. E 9-E 12) sind Männer tendenziell höher eingruppiert als Frauen. Auffällig ist außerdem, dass Männer höhere Erfahrungsstufen erreichen als Frauen, was zu weiteren Gehaltsunterschieden beiträgt.

Im Bereich Technik und Verwaltung dominieren Frauen: Sie stellen fast 60 Prozent der Beschäftigten. In der Verwaltung ist der Frauenanteil noch höher; an den Hochschulen liegt dieser bspw. bei rund 80 Prozent. Hier wird besonders deutlich: In Bereichen, in denen Frauen in der Mehrzahl sind, sind die Verdienstmöglichkeiten geringer.

Ursachen In den Fokusgruppen und Fachgesprächen wird als zentrale Ursache hierfür angenommen, dass Stellen im frauendominierten Verwaltungsbereich systematisch niedriger eingruppiert werden als Stellen im männerdominierten Technikbereich. Dies liegt zum einen an der grundsätzlichen Gestaltung des Tarifvertrags, aber auch an Spielräumen, die genutzt werden, um insbesondere Personal im IT-Bereich konkurrenzfähige Gehälter anbieten zu können. Dass Männer häufiger Stellen innehaben, die mit anspruchsvolleren Aufgaben und mehr Verantwortung einhergehen, ist wiederum auf ein Zusammenspiel aus individuellen und strukturellen Faktoren zurückzuführen. Ein zentraler Erklärungsansatz lässt sich aus den qualitativen Ergebnissen ableiten: auch in Technik und Verwaltung könnten Care-Verpflichtungen und Teilzeitarbeit die Chancen von Frauen auf höher eingruppierten Positionen mit mehr Verantwortung verringern.

Handlungsfelder zum Abbau des Gender Pay Gap

Abschließend werden zentrale Befunde und davon abgeleitete praxisorientierte Handlungsempfehlungen in acht Handlungsfeldern vorgestellt. Diese können dazu beitragen, den Gender Pay Gap abzubauen. Einerseits zielen sie auf die Verbesserung von Rahmenbedingungen ab, um ein geschlechtergerechtes Umfeld zu schaffen, in dem Frauen und Männer gleiche Erwerbschancen haben. Dies führt wiederum zu gleichen Verdienstchancen. Andererseits zeigen sie auch Hebel auf, die direkt an der Entstehung der Entgeltlücke ansetzen. Um in der Breite wirken zu können, richten sich die Empfehlungen zudem an verschiedene Akteursgruppen.

Übersicht über die acht Handlungsfelder:

1. Messbare Ziele in Gleichstellungsplänen verankern und Verbindlichkeit stärken
2. Karrieren von Frauen – für Führungsaufgaben und im MINT-Bereich – fördern
3. Vereinbarkeit und gleiche Aufteilung von Sorgearbeit unterstützen
4. Sichere Karrierewege im akademischen Mittelbau ausbauen
5. Berufungsverfahren und Leistungsbezügevergabe bei Professor:innen transparenter gestalten
6. Transparenz über die Grenzen und Spielräume von Tarifverträgen für Tarifbeschäftigte schaffen
7. Verdeckte Benachteiligung verhindern, Genderkompetenz stärken
8. Kontinuierliches Gender Pay Gap-Monitoring etablieren

Einige der im Rahmen der Handlungsfelder vorgeschlagenen Maßnahmen werden bereits in verschiedenen Formen an den landesbremerischen Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen umgesetzt. Ein Mehrwert besteht hier darin, dass bereits bewährte Gleichstellungsmaßnahmen explizit im Kontext der Verringerung des Gender Pay Gaps betrachtet werden. So ist eine Auswahl an Maßnahmen entstanden, die als Orientierungshilfe dienen und wie eine Checkliste zur Verringerung des Gender Pay Gaps genutzt werden kann (eine Übersicht der Checkliste und damit verbundenen Maßnahmen findet sich in Kapitel 5.2).

1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der zentralen Aufgaben, um das Leben in Deutschland zukunftsfähig und gerecht zu gestalten. Dazu müssen Frauen und Männer in allen gesellschaftlichen Bereichen die gleichen Chancen erhalten – ein Ziel, das die Bundesregierung mit einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie verfolgt und das im Koalitionsvertrag verankert ist (Bundesregierung 2025). Die verfassungsrechtliche Grundlage bildet das Grundgesetz. Der Gleichstellungsartikel umfasst nicht nur die formale Gleichstellung von Frauen und Männern vor dem Gesetz (§ 3 Absatz 1 GG), sondern verpflichtet den Staat auch dazu, aktiv Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung zu ergreifen und bestehende Nachteile zu beseitigen (§ 3 Absatz 2 GG). Dieser Auftrag bildet für Bund, Länder und Kommunen die Rechtsgrundlage für Gleichstellungsgesetze und gilt daher auch für die Hochschulen und Forschungsinstitute.

Dem Wissenschaftssystem kommt dabei eine besondere Rolle zu. An Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind chancengerechte Arbeitsstrukturen die Grundlage dafür, dass alle Mitglieder der Hochschulen und Institute ihr Potenzial bestmöglich entfalten können; dies trägt zur Innovationskraft der Wissenschaft und damit auch zum gesamtgesellschaftlichen Erfolg bei. Mit der Förderung von Chancengleichheit übernehmen die Hochschulen zudem eine gesellschaftliche Vorbildfunktion. Indem sie Vielfalt und Gleichberechtigung vorleben und in die Gesellschaft tragen, werden sie zum Motor für gesellschaftliche Entwicklungen.

Das Land Bremen ist mit einer Universität, zwei Hochschulen für angewandte Wissenschaften und einer Hochschule für Künste sowie 20 außeruniversitären Forschungsinstituten ein bedeutender Wissenschaftsstandort in Deutschland, an dem Spitzenforschung betrieben wird. Dabei verfolgt die Bremer Wissenschaftspolitik seit Jahren konsequent das Ziel, Gleichstellung in der Wissenschaft aktiv zu fördern – mit Erfolg. In diesem Bereich nimmt das Land Bremen im bundesweiten Vergleich eine Spitzenposition im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft ein. Rund 33 Prozent der Professuren waren 2022 mit Frauen besetzt. Damit liegt Bremen rund fünf Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt, der im Referenzjahr 2022 bei 28 Prozent lag (Statistisches Bundesamt 2024a). Sehr erfolgreich waren die landesbremischen Hochschulen zuletzt bspw. im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (PP2030). Hier wurden mit der Universität Bremen, der Hochschule Bremen und der Hochschule Bremerhaven gleich drei Hochschulen das Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ verliehen (GWK 2024a)³. Das Engagement in der Gleichstellungsarbeit und der Erfolg der Hochschulen im PP2030 tragen entscheidend dazu bei, Frauen im Wissenschaftssystem zu halten und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen.

Die Studie zum Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft ist ein Baustein der wissenschaftspolitischen Aktivitäten des Landes Bremen zur Förderung von Gleichstellung. Denn der Gender Pay Gap (Entgeltlücke) ist ein zentraler Indikator für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Er macht die durchschnittlichen Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern

³ Mit dem Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ erhielten insgesamt 22 der 92 Hochschulen, die im Jahr 2024 in der ersten Auswahlrunde zum Professorinnenprogramm 2030 ausgewählt wurden, eine besondere Würdigung.

sichtbar und legt damit strukturelle Benachteiligungen im Arbeitsleben offen. Der Abbau des Gender Pay Gaps ist daher ein wichtiges Handlungsfeld, um Gleichstellung voranzutreiben. Transparenz über das Ausmaß der Entgeltungleichheit zu schaffen, ist eine Voraussetzung, um passgenaue Maßnahmen zu ergreifen.

Die Studie stellt somit einen weiteren Schritt auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit und Gleichstellung dar. Ziel der Studie ist es, eine fundierte Informationsgrundlage bereitzustellen, die mögliche Ungleichheiten sichtbar macht und den Ursachen für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nachgeht. Darüber hinaus liefert die Studie Informationen über bestehende gleichstellungsbezogene Maßnahmen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und erarbeitet Handlungsempfehlungen, wie der Gender Pay Gap im Bremer Wissenschaftssystem (weiter) abgebaut werden kann. Damit wird eine Grundlage für eine gerechtere Entlohnung sowie bessere Karrierechancen für Frauen im Wissenschaftsbereich geschaffen.

Um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten, werden in der vorliegenden Studie alle landesbremerischen Hochschulen⁴ und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Blick genommen. Außerdem werden die drei Beschäftigungsgruppen in der Wissenschaft – Professor:innen, Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau sowie in Verwaltung und Technik – differenziert betrachtet.

Die Analyse der Entgelt- und Besoldungsdaten landesbremerischer Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen stellt das Kernstück der Studie dar. Um differenzierte Ergebnisse zu den Ursachen von Entgeltungleichheiten und Anhaltspunkte für erfolgversprechende Maßnahmen zur Verringerung der Entgeltlücke zu gewinnen, wurden ergänzend Dokumenten- und Literaturanalysen, Fachgespräche und Fokusgruppen mit Akteur:innen aus dem Wissenschaftssystem durchgeführt. Das methodische Vorgehen wird detailliert im Anhang beschrieben.

Die vorliegende Studie führt in Kapitel 2 in das Konzept des Gender Pay Gaps ein und skizziert den aktuellen Forschungsstand zu Entgeltungleichheiten, ihrer Entstehung und den möglichen Ursachen, speziell auch in der Wissenschaft. Kapitel 3 gibt einen Überblick über das Bremer Wissenschaftssystem, die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Instrumente zur strategischen Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie bereits vorhandene Strategien und Maßnahmen. Daran anschließend werden in Kapitel 4 die Analyseergebnisse zu Entgeltungleichheiten in den Beschäftigengruppen jeweils differenziert nach Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dargestellt. Kapitel 5 ordnet die Ergebnisse ein und zeigt Handlungsfelder und Maßnahmen auf, die zur Verringerung von Entgeltungleichheiten beitragen können.

⁴ Die Universität Bremen und die drei landesbremerischen Hochschulen (Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven und Hochschule für Künste) werden nachfolgend gemeinsam unter der Überschrift „Hochschulen“ betrachtet.

2 Kontext: Gender Pay Gap in der Wissenschaft

Ein wichtiger Gradmesser für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ist der Gender Pay Gap, der den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern misst. In der Entgeltlücke spiegeln sich verschiedene Formen der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben wider; dies zeigt sich auch in der Wissenschaft. Nachfolgend wird erläutert, wie sich der Gender Pay Gap berechnet und welche Gründe hierfür im Erwerbsleben insgesamt sowie in der Wissenschaft im Besonderen diskutiert werden. Grundlage der Darstellung ist die Dokumenten- und Literaturanalyse.

2.1 Der Gender Pay Gap als Indikator für den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Gender Pay Gap ist ein zentraler Indikator für die Gleichstellung.

Der Gender Pay Gap misst den Unterschied in den Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern. Er kann sowohl monetär als auch anteilig in Prozent ausgedrückt werden. Zur Messung von Entgeltungleichheiten werden in der Regel zwei Indikatoren verwendet: Der unbereinigte und der bereinigte Gender Pay Gap.

Der **unbereinigte Gender Pay Gap** vergleicht die Bruttostundenverdienste von abhängig beschäftigten Männern und Frauen. Diese Berechnung erfolgt ohne Anpassungen; enthalten sind auch Verdienstunterschiede, die bspw. auf die Ausübung unterschiedlicher Berufe oder auf unterschiedliche Qualifikationsniveaus zurückzuführen sind. Der unbereinigte Gender Pay Gap lag nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2024 deutschlandweit bei 16 Prozent. Das waren zwei Prozentpunkte weniger als in den Jahren zuvor, als der Gender Pay Gap in Deutschland konstant 18 Prozent betrug (Statistisches Bundesamt 2024b).

Die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt erklärt einen Teil der Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern (Busch 2024). Frauen und Männer verteilen sich zum einen ungleich auf verschiedene Berufe und Branchen des Arbeitsmarktes (horizontale Segregation). So arbeiten Frauen bspw. überproportional häufig in Bereichen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten (z. B. in Erziehungs- oder Pflegeberufen). Zum anderen nimmt der Frauenanteil in höheren Hierarchieebenen (und damit in der Regel in besser bezahlten Positionen) ab. Besonders in Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert (vertikale Segregation).

Der **bereinigte Gender Pay Gap** berücksichtigt solche strukturellen Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen. Bei der Berechnung werden Faktoren, die zu Verdienstunterschieden beitragen können – bspw. Berufsgruppen und Branchen, Beschäftigungsumfang, Qualifikationsniveaus und Karrierestufen – berücksichtigt. Der bereinigte Gender Pay Gap gibt folglich an, welcher Teil des Verdienstunterschieds nicht durch strukturelle Faktoren zu erklären ist bzw. wie stark die Verdienstunterschiede ausgeprägt wären, wenn sich das Arbeitsmarktverhalten von

Frauen und Männer nicht strukturell unterscheiden würde (Klenner et al. 2016). Mit der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps wird somit der Versuch unternommen, die „unerklärte“ Lücke zu bestimmen, die mit den verwendeten oder zur Verfügung stehenden Variablen nicht zu erklären ist. Der bereinigte Gender Pay Gap betrug im Jahr 2024 deutschlandweit sechs Prozent (Statistisches Bundesamt 2024b); 2022 lag er bei sieben Prozent (Statistisches Bundesamt 2023).⁵

INFO

Der bereinigte Gender Pay Gap – der bessere Indikator?

Wichtig für die Einordnung: „Bereinigt“ besagt nicht zwangsläufig, dass der Indikator besser geeignet oder „wahrer“ ist. Nur weil sich Faktoren für Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern statistisch insolieren lassen, bedeutet das nicht, dass sie gerechtfertigt sind (und dass ein bereinigter Gender Pay Gap der bessere Indikator ist). Auch die statistisch erklärenden Faktoren (z. B. unterschiedliche Berufe oder Hierarchiestufen) können mitunter auf eine Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zurückzuführen sein (Klenner et al. 2016).

Der Gender Pay Gap ist eng mit weiteren Gender Gaps verknüpft, die sich gegenseitig beeinflussen und verstärken können. Dazu gehören u. a.

- der **Gender Education Gap**: Dieser Gap beschreibt Geschlechterungleichheiten im Zugang zu Bildung und Bildungsergebnissen. In schulischer und beruflicher Bildung schneiden Frauen häufig besser ab als Männer. 2023 waren 53 Prozent der Bachelorabsolvent:innen weiblich. Dieses Bild kehrt sich um, je höher der akademische Abschluss ist. So liegt der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen bei 46 Prozent und bei abgeschlossenen Habilitationen nur noch bei 37 Prozent (Statistisches Bundesamt (2024c) (2024d)).⁶ Da höhere Bildungsabschlüsse berufliche Chancen und Verdienstmöglichkeiten verbessern, ist der Education Gap ein Faktor, der die Entstehung des Gender Pay Gaps begünstigt.
- der **Gender Care Gap**: Frauen leisten den Großteil der Sorgearbeit. Die Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts weist für das Jahr 2022 einen Gender Care Gap von 44 Prozent aus; Frauen leisteten pro Woche durchschnittlich 9 Stunden mehr unbezahlte (Sorge-)Arbeit als Männer (Statistisches Bundesamt 2024f). Diese Ungleichheit führt zu wirtschaftlichen Nachteilen für Frauen in Bezug auf berufliche Chancen, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, ökonomische Eigenständigkeit und letztlich auch die Altersvorsorge (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2024).
- der **Gender Pension Gap**: Die strukturellen Arbeitsmarktunterschiede zwischen Frauen und Männern (u. a. höherer Teilzeitanteil, geringere Einkommen) führen häufig zu einer niedrigeren Altersvorsorge von Frauen im Vergleich zu Männern, da sich diese aus dem Erwerbs-

⁵ Zur Aussagekraft des unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap vgl. Statistisches Bundesamt (2024e).

⁶ Bremen hebt sich bei den Habilitationen positiv hervor: Von den zehn Habilitierenden im Jahr 2024 waren fünf weiblich, vgl. Statistisches Bundesamt (2025a). Dabei ist zu beachten, dass die Fallzahl hier sehr klein ist und der Frauenanteil von Jahr zu Jahr starken Schwankungen unterliegt.

einkommen während der gesamten Erwerbsphase ergibt. Im Jahr 2024 lag der Gender Pension Gap in Deutschland bei 26 Prozent (Statistisches Bundesamt 2025b).

Der Gender Pay Gap spiegelt somit verschiedene Dimensionen der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern wider. Er kann daher als zentraler Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft insgesamt sowie in verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen herangezogen werden. Zugleich bedeutet dies, dass der Abbau des Gender Pay Gaps auch positive Effekte auf andere Gender Gaps hat und somit die Gleichstellung weitreichend verbessern kann.

Es gibt verschiedene Erklärungsansätze für die Entstehung des Gender Pay Gaps.

Obwohl die Gleichberechtigung von Männern und Frauen bereits seit 1949 im Grundgesetz verankert ist und das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit auf europäischer Ebene seit Ende der 1950er Jahre gilt⁷, fehlten lange Zeit wirksame rechtliche Instrumente auf nationaler Ebene zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung. Erst mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz im Jahr 1980 sowie der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurden in Deutschland die arbeitsrechtlichen Grundlagen geschaffen, um gegen direkte Diskriminierung vorzugehen.

Dass eine geschlechterspezifische Entgeltlücke weiterhin besteht, hat vielschichtige Ursachen von strukturellen Unterschieden in der Berufswahl über Teilzeitbeschäftigung bis hin zu ungleichen Karrierechancen und gesellschaftlichen Rollenbildern. Verschiedene Erklärungsansätze werden nachfolgend vorgestellt:

- **Vertikale und horizontale Segregation als Ergebnis unterschiedlicher Berufswahlentscheidungen**

Humankapital- und Rational-Choice-Ansätze argumentieren, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation eher rollenkonforme und familienorientierte Bildungs- und Karriereentscheidungen treffen, die dazu führen, dass sie in schlechter bezahlten Berufsfeldern und häufiger in Teilzeit arbeiten sowie seltener auf höhere Karrierestufen aufsteigen (Mincer 1970; Becker 1964; Polacheck 1981; Hendrix 2021).

- **Unterschiedliche Bewertung von Arbeit**

Auch der Arbeitsbewertung wird eine Bedeutung für den Gender Pay Gap beigemessen. Die Devaluationshypothese nimmt an, dass die beruflichen Anforderungen und Belastungen von Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, geringer bewertet werden – und ihre Tätigkeiten somit auch geringer entlohnt werden (Hendrix 2021; England 1992; Lillemeier 2019).

Auf diesen Befund stellt die „Comparable-Worth“ Methode ab. Sie zielt darauf ab, Löhne für Berufe zu vergleichen, die inhaltlich unterschiedlich sind, aber vergleichbare Arbeitsanforderungen,

⁷ Das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit stellt seit den Römischen Verträgen aus dem Jahr 1957 ein Grundprinzip der Europäischen Union dar (Europäische Kommission 2021).

Qualifikationen und Belastungen aufweisen. Mithilfe dieses Arbeitsbewertungsverfahrens soll Geschlechterdiskriminierung bei der Bezahlung abgebaut werden (Klammer et al. 2018).

- **Unterschiede im Verhandlungsverhalten**

Als Erklärungsansatz für den Gender Pay Gap wird mitunter auch die stärkere Zurückhaltung von Frauen in Gehaltsverhandlungen angeführt (Burkhardt et al. 2019). Zurückgeführt wird dies u. a. darauf, dass traditionelle Geschlechterstereotype und Rollenbilder systematisch das Ergebnis bei Jobverhandlungen beeinflussen. Insbesondere soziale Normen und geschlechterstereotype Zuschreibungen führen dazu, dass Frauen seltener höhere Gehaltsansprüche geltend machen oder höhere Positionen anstreben (Bohnet 2022).

- **Unterschiede in der Bewertung des Verhandlungsverhaltens**

Diskutiert wird jedoch auch, dass es für Frauen nachteilig sein kann, für sich selbst zu verhandeln. Danach erfahren Frauen, die verhandeln, stärkere negative Bewertungen von Gutachtern als Männer, die verhandeln. Besonders von männlichen Gutachtern werden Frauen für das Initiieren von Verhandlungen stärker sanktioniert. Dies deutet darauf hin, dass der Kontext, mit wem verhandelt wird, von Bedeutung ist (Bowls et al. 2007).

- **Unconscious Bias**

Die Entgeltlücke kann zudem auch durch Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt erklärt werden, die durch unbewusste Voreingenommenheit (Unconscious Bias) selbst bei gleicher Qualifikation und gleicher bzw. gleichwertiger Leistung systematisch gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt werden – sei es bei der Einstellung, bei Beförderungen oder in der Bezahlung (Hipp 2016).

2.2 Der Gender Pay Gap in der Wissenschaft

Die Beschäftigten im öffentlichen Wissenschaftssystem sind entweder Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst. Angestellte an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen, wie wissenschaftliche Mitarbeitende oder Verwaltungspersonal, werden in der Regel nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L oder TVöD) bezahlt. Der Tarifvertrag legt Entgeltgruppen und Stufen fest, die sich nach Qualifikation, Berufserfahrung und der Art der ausgeübten Tätigkeit richten. Die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe erfolgt anhand der spezifischen Anforderungen der Stelle.

Professor:innen und andere verbeamtete Hochschulmitarbeiter:innen werden nach den Besoldungsgesetzen der Länder bezahlt. Die Besoldung erfolgt analog zum Tarifvertrag in Gruppen und Stufen je nach Qualifikation, Erfahrung und Stellenanforderung. Für Professor:innen gilt seit 2002 in der Regel die W-Besoldung (W1, W2, W3). Hier besteht die Möglichkeit, neben den festgelegten Grundgehältern Leistungszulagen zu verhandeln (ausführlich siehe Kapitel 3.2).

Trotz der engen Regulierung der Entlohnung durch den Tarifvertrag bzw. das Besoldungsgesetz gibt es auch im Wissenschaftssystem Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen –

auch wenn diese geringer ausfallen als in Bereichen des Arbeitsmarktes ohne tarifliche Regelungen (vgl. Kapitel 4.2).

Gender Pay Gap bei Professor:innen

Die empirische Studienlage zum Gender Pay Gap im Wissenschaftssystem ist uneinheitlich und unterscheidet sich für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Am besten dokumentiert sind geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede im Bereich der Professor:innenbesoldung. Dieser Fokus ist auf die Einführung der W-Besoldung im Jahr 2002 zurückzuführen. Die darin vorgesehnen variablen Leistungsbestandteile werden als potenzielle Verstärker für geschlechtsbezogene Gehaltsunterschiede betrachtet (Burkhardt et al. 2019).

Für Nordrhein-Westfalen liegen hierzu differenzierte Analysen von Kortendiek et al. (2019, 2022) vor, für Niedersachsen sind entsprechende Untersuchungen von Burkhardt et al. (2019) verfügbar. Angestoßen durch die Ergebnisse aus Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen haben zudem die TU Berlin und die HU Berlin (LaKoF Berlin 2023) und die Landeshochschulen Baden-Württembergs (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2024) den Gender Pay Gap bei Professuren untersucht. Seit 2019 erhebt zudem der Deutsche Hochschulverband regelmäßig Daten zum Gender Pay Gap in den Bundesländern, differenziert nach Besoldungsstufen (Detmer 2022, 2024b).

Die Auswertung von Detmer (Detmer 2024b) zeigt hochschulübergreifend (mit Ausnahme von Hochschulkliniken) für ganz Deutschland, dass sich der Gender Pay Gap mit zunehmender Besoldungsstufe vergrößert: Während er bei W1-Professuren im Juni 2023 bundesweit bei durchschnittlich 110 Euro monatlich lag, betrug er bei W2-Professuren 310 Euro und bei W3-Professuren 680 Euro.

Dieses Muster bestätigt sich auch in länderspezifischen Einzelbetrachtungen. In Nordrhein-Westfalen wurde für das Referenzjahr 2020 bspw. für Professor:innen insgesamt eine durchschnittliche Verdienstlücke von 514 Euro monatlich berechnet, was 6,5 Prozent entspricht. In der W3-Besoldung beträgt der Unterschied 719 Euro, wobei 588 Euro auf verhandelbare Leistungsbezüge zurückzuführen sind (Kortendiek et al. 2022). Auch in Berlin zeigt der Vergleich der Leistungsbezüge den höchsten Gap innerhalb der W3-Besoldungsgruppe; dieser beträgt an der HU Berlin 727 Euro und an der TU Berlin rund 800 Euro monatlich (LaKoF Berlin 2023).

Der Gender Pay Gap variiert zudem im Zusammenhang mit weiteren Merkmalen (Kortendiek et al. 2019; Burkhardt et al. 2019; Kortendiek et al. 2022):

Der Gender Pay Gap unterscheidet sich beträchtlich zwischen verschiedenen **Hochschularten**. Auf Ebene der einzelnen Einrichtung besteht durchweg eine Lücke zuungunsten der Professorinnen, diese ist jedoch an Universitäten und medizinischen Fakultäten ausgeprägter als an Kunsthochschulen oder Fachhochschulen. Weiterhin vergeben Exzellenzuniversitäten überdurchschnittlich hohe Leistungsbezüge, gleichzeitig besteht ein überdurchschnittlich hoher Gender Pay Gap bei Professor:innen (Kortendiek et al. 2019, 2022).

Auch die **Fachdisziplin** kann in Zusammenhang mit der Höhe des Gender Pay Gaps gesetzt werden. In der Tendenz werden in den drittmittelstärkeren MINT-Fächern mit hohen Männeranteilen auch höhere Leistungszulagen gezahlt, während Leistungsbezüge in frauendominierten

Disziplinen geringer ausfallen. In Baden-Württemberg verdienen bspw. W3-Professorinnen an Universitäten im Durchschnitt monatlich 523 Euro weniger als ihre Kollegen. In den Ingenieurwissenschaften beträgt der Gap 904 Euro (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2024). Demgegenüber gibt es auch Fächer wie die Erziehungswissenschaft, in denen Professorinnen im Durchschnitt höhere Leistungsbezüge erhalten als ihre männlichen Kollegen.

Somit ist die Befundlage zur Fachdisziplin nicht eindeutig. So ergibt bspw. die Untersuchung aus Niedersachsen, dass der Gender Pay Gap an Universitäten in den Sprach- und Kulturwissenschaften – der Fächergruppe mit dem höchsten Professorinnenanteil – mit 34,5 Prozent am höchsten ist. Der Gender Pay Gap kann folglich nicht nur durch den geringen Anteil von Professorinnen in traditionell männlich dominierten und marktnahen Fachdisziplinen erklärt werden (Burkhardt et al. 2019).

Auch das Dienstalter ist von Bedeutung für den Gender Pay Gap: Mit zunehmendem **Dienstalter** von Professor:innen nimmt die durchschnittliche Höhe der Leistungsbezüge zu. Mit steigenden Leistungsbezügen steigt auch der Gender Pay Gap innerhalb der Alterskohorten an. In Baden-Württemberg fällt die Entgeltlücke der W3-Professor:innen bei der Altersgruppe über 58 Jahre bspw. knapp 400 Euro höher aus als in der gesamten Gruppe (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2024).

Über alle drei Faktoren Hochschulart, Fachdisziplin und Alter zeigt sich in der Tendenz das Muster, dass Leistungsbezüge die Ursache des Gender Pay Gaps sind, dass Professorinnen innerhalb einzelner Bezugsgruppen (z. B. Hochschulart, Fachdisziplin, Alterskohorte) weniger verdienen als Professoren und dass der Gender Pay Gap in einem Bereich umso höher ausfällt, je höher die durchschnittlichen Leistungsbezüge sind, die in diesem Bereich gewährt werden (Kortendiek et al. 2022).

Eine aktuelle Analyse der Professuren an der Universität Göttingen deutet darauf hin, dass eine Lücke auch dann bestehen bleibt, wenn Indikatoren der individuellen Leistungsfähigkeit (z. B. Drittmittelakquise, Publikationsaktivitäten usw.) als Ursachen für unterschiedliche Verhandlungsergebnisse berücksichtigt werden (Cieply et al. 2024).

Für Wissenschaftler:innen kommen zudem weitere, wissenschaftsspezifische Gender Gaps zum Tragen, die auf den Karrierefortschritt wirken und einen Einfluss auf die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern haben können:

- der **Gender Citation Gap**: Danach werden Publikationen von Frauen bzw. mit weiblicher Erstautorenschaft seltener zitiert als vergleichbare Arbeiten von Männern. Dies führt zu einem strukturellen Karrierenachteil von Frauen, da die Anzahl der Zitationen einer Publikation ein wesentliches Maß für den wissenschaftlichen Einfluss und das Ansehen von Forschenden ist. Die Ausprägung des Gender Citation Gaps variiert je nach Fachdisziplin. Insgesamt sind Frauen allerdings generell in der Wissenschaft unterrepräsentiert und zudem häufiger in Forschungsfeldern tätig, die geringere Zitationsraten aufweisen (Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus 2025a).
- der **Gender Visibility Gap**: Die Forschung von Wissenschaftlerinnen erfährt sowohl innerhalb der akademischen Gemeinschaft als auch in der breiten Öffentlichkeit weniger Sichtbarkeit und damit auch weniger Anerkennung als die ihrer männlichen Kollegen. Der Gender Visibility

Gap ist entsprechend eng verknüpft mit dem Gender Citation Gap (Wegrzyn und Mallat 2025).

- Frauen werden in verschiedenen Arbeitssituationen, die in der Wissenschaft relevant sind, anders bewertet bzw. behandelt als Männer. So wurde bspw. für die Wirtschaftswissenschaften gezeigt, dass Frauen bei Fachvorträgen innerhalb der wissenschaftlichen Community häufiger unterbrochen werden und häufiger mit feindseligen Kommentaren konfrontiert werden (Dupas et al. 2021). Zudem gibt es Evidenz für signifikante geschlechterstereotype Zuschreibungen in Empfehlungsschreiben für Promovierende, in denen Frauen häufiger als „fleißig“, Männer hingegen häufiger als „smart“ beschrieben werden (Eberhardt et al. 2023). Außerdem gibt es Evidenz dafür, dass Aufsätze weiblicher Forschenden von den Herausgebenden wissenschaftlicher Fachzeitschriften strenger bewertet werden als jene von männlichen Autoren (Hengel 2022).

Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau und im Bereich Technik und Verwaltung

Für andere Beschäftigtengruppen im Hochschulbereich, insbesondere den akademischen Mittelbau sowie die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung, ist die Studienlage weniger umfangreich. Dezidierte Analysen zu Entgeltunterschieden liegen kaum vor. Jedoch lassen Untersuchungen zur ungleichen Verteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Entgeltgruppen sowie zu unterschiedlichen Beschäftigungsumfängen auf geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenzen schließen.

Für Nordrhein-Westfalen zeigen Kortendiek et al. (2022) bspw., dass Männer im **akademischen Mittelbau** überproportional häufig in höheren Entgeltgruppen (E 14, E 15) eingeordnet sind. Eine Ausnahme bilden die Informatik und die Wirtschaftswissenschaften, in denen kaum geschlechtspezifische Unterschiede zwischen E13 und höherer Eingruppierung bestehen. In diesen Disziplinen bestehen attraktive außerhochschulische Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. Gleichzeitig ist, anders als in den Naturwissenschaften, eine Tätigkeit an einer Hochschule hier nicht zwingend Teil der Qualifizierung für eine außeruniversitäre Laufbahn. Dies kann zu Rekrutierungsschwierigkeiten der Hochschulen führen, die wiederum potenziell Einstiegschancen für Frauen bieten könnten (Kortendiek et al. 2022).

Auch die unterschiedlichen Beschäftigungsumfänge tragen zur Erklärung von Gehaltsunterschieden bei. Männer verfügen im Durchschnitt über höhere Stellenanteile und sind häufiger auf unbefristeten Positionen beschäftigt. Gleichzeitig zeigt sich, dass im akademischen Mittelbau regelmäßig über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus gearbeitet wird. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, unter denen Frauen überrepräsentiert sind (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Ambrasat 2021).

Ein geschlechtsspezifischer Zusammenhang besteht zwischen Teilzeitbeschäftigung und Elternschaft: Frauen mit Kindern arbeiten häufiger in Teilzeit als ihre Kolleginnen ohne Kinder, während bei Männern der umgekehrte Zusammenhang zu beobachten ist. Jedoch zeigen Auswertungen in Nordrhein-Westfalen, dass die meisten Befragten – Männer häufiger als Frauen – angeben, ihre Teilzeitbeschäftigung primär auf das unzureichende Angebot an Vollzeitstellen an Hochschulen zurückzuführen. Damit korrespondiert der Befund, dass in Fachbereichen, in denen mehr Vollzeitstellen verfügbar sind, auch der Anteil der Frauen, die Vollzeit arbeiten, höher ist – dies sind tendenziell die Fachbereiche, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind (Kortendiek et al. 2022).

Im Bereich der **Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung** gibt es bislang nur wenige Untersuchungen, darunter eine Studie von Banscherus et al. (2017), die sich allgemein mit den Arbeitsbedingungen des wissenschaftsunterstützenden Bereichs auseinandersetzt, sowie eine Analyse von Hendrix (2021), die einen Fokus auf die strukturellen Bewertungsmechanismen im Tarifgefüge legt.

Hinweise auf Entgeltungleichheiten in diesem Bereich liefern darüber hinaus Berichte und Studien zu Tarifbeschäftigte bzw. Beamt:innen im öffentlichen Dienst allgemein.⁸ Der LGG-Bericht des Senators für Finanzen Bremen beinhaltet bspw. verschiedene gleichstellungs- und entgeltgleichheitsrelevante Statistiken zur Beschäftigungsstruktur im öffentlichen Dienst, u. a. Frauenanteile in verschiedenen Personalgruppen, die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die Entgeltstufen oder die Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht (Der Senator für Finanzen 2023).

Die Ergebnisse aus den genannten Quellen können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Frauen im Bereich Technik und Verwaltung arbeiten häufiger Teilzeit.
- Der männerdominierte Technikbereich wird traditionell höher eingruppiert, was durch die Konkurrenz mit der freien Wirtschaft und den Fachkräftemangel, insbesondere im IT-Bereich, zusätzlich legitimiert wird.
- Innerhalb der Laufbahnguppen sind Männer tendenziell höher eingruppiert als Frauen.
- Die Aufstiegschancen von Frauen sind auch im Bereich Technik und Verwaltung geringer als die ihrer männlichen Kollegen, insbesondere mit Blick auf Höhergruppierung bzw. Zugang zu höheren Entgeltgruppen.

Spezifisch für **außeruniversitäre Forschungseinrichtungen** liegen ebenfalls nur begrenzte Daten vor. Eine wichtige Datenquelle ist der Gleichstellungsmonitor der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, der umfassende Informationen zur Gleichstellung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen enthält (GWK 2024b). Dabei wird bspw. der Frauenanteil in Führungspositionen nach Vergütungsgruppen ausgewiesen. In allen vier betrachteten außeruniversitären Forschungsorganisationen (Leibniz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft) sinkt der Frauenanteil mit steigendem Vergütungsniveau, was auf unterschiedlich gut entlohnte Beschäftigungsbedingungen von Frauen und Männern verweist. Der Bericht enthält jedoch keine spezifischen Auswertungen zum Gender Pay Gap und möglichen Gründen.

⁸ Zur Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder vgl. bspw. Jochmann-Döll; Tondorf 2018.

3 Rahmenbedingungen für Gleichstellung in der Bremer Wissenschaft

Dieses Kapitel beschreibt die Bremer Wissenschaftslandschaft sowie die maßgeblichen Rahmenbedingungen für die Steuerung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dazu gehören die rechtlichen Rahmenbedingungen für Gleichstellung und Entgeltgleichheit, hochschulpolitische Strategien zur Steuerung gleichstellungsrelevanter Aktivitäten sowie eine Übersicht vorhandener gleichstellungsförderlicher Maßnahmen an den Hochschulen und Instituten. Grundlage der Analyse ist die Dokumentenanalyse, bei den Strategien und Handlungsfeldern werden Ergebnisse aus den Fachgesprächen mit den Leitungspersonen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ergänzt.

3.1 Überblick über die Bremer Wissenschaftslandschaft

Die vorliegende Untersuchung bezieht sich auf die gesamte Bremer Wissenschaftslandschaft.⁹ Dazu gehören die Universität Bremen, die drei landesbremerischen Hochschulen (2 HAWs, 1 HfK) sowie 20 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Die Wissenschaft ist in Bremen ein wichtiger Standortfaktor ebenso wie ein wichtiger Arbeitgeber. Insgesamt waren 2022 – dem Referenzjahr für die statistischen Auswertungen im Rahmen der Studie – im Bremer Wissenschaftssystem rund 6.500 Personen beschäftigt.¹⁰ Das sind etwa 1,5 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung Bremens.¹¹

Die **Universität Bremen** ist mit 3.578 Beschäftigten (inkl. Professor:innen) die mit Abstand größte wissenschaftliche Einrichtung Bremens (Datenstand 01.12.2022).¹² Als Forschungsuniversität mit internationaler Sichtbarkeit ist ihr Profil vielfältig und ermöglicht das Studium in zwölf Fachbereichen von Physik/Elektrotechnik (FB1) bis zu Erziehungs- und Bildungswissenschaften (FB12). Die Forschung fokussiert dabei fünf Wissenschaftsschwerpunkte: Meeres-, Polar- und Klimaforschung; Sozialer Wandel, Sozialpolitik und Staat; Materialwissenschaften und ihre Technologien; Minds, Media, Machines sowie den Schwerpunkt Gesundheitswissenschaften.

Daneben gibt es drei weitere staatliche Hochschulen. Die **Hochschule Bremen** ist mit 637 Beschäftigten (inkl. Professor:innen) die zweitgrößte Einrichtung, gefolgt von der **Hochschule**

⁹ Die privaten Hochschulen im Land Bremen sowie die Hochschule für öffentliche Verwaltung (im Zuständigkeitsbereich des Senators für Inneres und Sport) sind nicht Teil der Studie. Das Land Bremen hat keinen Zugriff auf die für die Berechnung des Gender Pay Gaps benötigten Daten der privaten Hochschulen.

¹⁰ Den Auswertungen liegt ein Datensatz von insgesamt 6.365 Personen zugrunde (vgl. Kapitel 4.1). Diese Summe liegt somit leicht unter den Angaben zum Personal an Hochschulen im Land Bremen, die das Statistische Bundesamt zuletzt im Jahr 2021 erhoben hat. 2021 wurden danach in Bremen 6.574 Personen an Hochschulen (darunter auch außeruniversitäre Einrichtungen) gezählt (Statistisches Bundesamt 2022).

¹¹ Im Jahr 2022 waren im Land Bremen rund 440.000 Menschen erwerbstätig (Statistisches Landesamt Bremen 2023).

¹² Bei den hier und nachfolgend genannten Beschäftigtenzahlen handelt es sich um die von den Hochschulen zur Verfügung gestellten Rohdaten mit Datenstand 01.12.2022. In der quantitativen Analyse werden unvollständige/nicht zuordenbare Fälle nicht berücksichtigt, wodurch sich geringe Abweichungen zu diesen Zahlen ergeben.

Bremerhaven mit 250 Beschäftigten und der **Hochschule für Künste** mit 185 Beschäftigten.¹³ Die Hochschule Bremen zeichnet sich durch ein breites Spektrum an technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen aus, die Hochschule Bremerhaven durch Studiengänge in Technik, Wirtschaft und Umweltwissenschaften mit einer besonderen Stärke im Bereich (maritime) Logistik und Transport, die Hochschule für Künste Bremen durch künstlerische und kreative Studiengänge in Kunst, Design und Musik. Daneben gibt es in Bremen insgesamt **20 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen**. Diese unterscheiden sich neben unterschiedlichen Forschungsschwerpunkten nach Art ihrer Finanzierung, Organisations- und Rechtsform. In den folgenden Analysen werden folgende Institutstypen unterschieden:

Die sechs Landesinstitute finanzieren sich neben Drittmitteln überwiegend aus Landesmitteln. Für die Analyse stehen Personaldaten von 258 Mitarbeitenden aus den sechs Landesinstituten zur Verfügung.

1. Bremer Institut für angewandte Strahltechnik (BIAS GmbH)
2. Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH (BIBA)
3. Faserinstitut Bremen e.V. (FIBRE)
4. Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH (ifib)
5. Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL)
6. ZARM-Fallturm-Betriebsgesellschaft mbH

Elf Institute gehören Forschungsverbünden an, die gemeinsam von Bund und Ländern finanziert werden. In Bremen sind drei Institute des DLR ansässig, drei Fraunhofer-Institute, vier Leibniz-Institute, ein Helmholtz und ein Max-Planck. Das größte außeruniversitäre Forschungsinstitut ist das AWI mit insgesamt rund 1.100 Beschäftigten. Die quantitative Analyse der Personaldaten basiert schwerpunktmäßig auf den Mitarbeitenden der Institute, die Forschungsverbünden angehören (gesamt 1.259 Mitarbeitende über alle Gruppen (insbes. AWI), wobei von einigen Instituten keine Daten in die Analyse einfließen).¹⁴

1. DLR Institut für Raumfahrtssysteme Bremen
2. DLR Institut für den Schutz maritimer Infrastrukturen
3. DLR Institut für Satellitengeodäsie und Inertialsensorik
4. Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und angewandte Materialforschung IFAM
5. Fraunhofer-Institut für Windenergiesysteme IWES
6. Fraunhofer-Institut für Digitale Medizin MEVIS
7. Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI)
8. Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie - BIPS GmbH
9. Deutsches Schifffahrtsmuseum - Leibniz-Institut für Maritime Geschichte – DSM
10. Leibniz-Zentrum für Marine Tropenforschung GmbH – ZMT
11. Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien – IWT
12. Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie

¹³ Die Hochschulen hatten bis um das Jahr 2010 den Status von Fachhochschulen und wurden im Zuge einer bundesweiten Umstrukturierung des Hochschulsystems in Hochschulen umbenannt. Ein Grund für diese Umwandlung lag darin, dass die Hochschulen mehr Autonomie und Selbstverwaltung erhalten sollten und dadurch flexibler auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Forschung reagieren können. Die Umwandlung zur Hochschule war auch ein Signal für eine Stärkung der akademischen Ausbildung und Forschung. Die Universität Bremen und die drei Hochschulen werden nachfolgend gemeinsam unter der Überschrift „Hochschulen“ betrachtet.

¹⁴ Übersicht siehe Tabelle 15 im Anhang.

Daneben gibt es in Bremen noch zwei „sonstige“ Institute, die im Rahmen der Studie betrachtet werden:

Das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH Bremen (DFKI): Das DFKI wurde als gemeinnütziges Public-Private Partnership gegründet. Die Finanzierung erfolgt neben Bundes- und Landesmitteln auch durch Aufträge der privaten Wirtschaft. Das DFKI unterhält mehrere Standorte, u. a. in Bremen. Zentralverwaltung und Geschäftsführung sind in Kaiserslautern ansässig. Es handelt sich somit nicht um ein Landesinstitut. Vom DFKI gehen Personaldaten von 141 Mitarbeitenden in die Analyse ein.

Die Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen: Als An-Institut der Universität Bremen wird die Forschungsstelle gemeinsam von der KMK und dem Land Bremen finanziert. Für die Analyse stehen Personaldaten von 18 Mitarbeitenden zur Verfügung.

3.2 Rechtliche Grundlagen für Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Alle Bremer Wissenschaftseinrichtungen sind grundsätzlich gesetzlich dazu verpflichtet, die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzutreiben. Übergreifend ist Gleichstellung als bundesweites Ziel im Grundgesetz verankert und wird in der Gleichstellungsstrategie des Bundes verfolgt. Auf Ebene des Landes Bremen ist Gleichstellung in der Landesverfassung (BremLV) verankert. Sie verpflichtet das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen und dient als grundlegender rechtlicher Rahmen für die Gleichstellungspolitik im Land Bremen. Sie ist die Grundlage für alle nachfolgenden – wissenschaftsspezifischen – Gesetze und Regelungen und ist bindend für alle staatlichen Institutionen.

LGG und BremHG bilden den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung von Gleichstellung an den Hochschulen und landesgeförderten Instituten.

Mehrere unterschiedliche rechtliche Grundlagen bilden die Rahmenbedingungen für Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb, maßgeblich sind das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und das Bremische Hochschulgesetz (BremHG). Wichtige Bezugspunkte insbesondere für die Entlohnung der Beschäftigten im Wissenschaftssystem und damit relevant für den Gender Pay Gap sind außerdem das Beamtengegesetz mit den jeweiligen Nebenbestimmungen (bspw. Ausschreibungsrichtlinien), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Das **Bremer Landesgleichstellungsgesetz (LGG)** legt konkrete Maßnahmen und Vorgaben fest, um die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Dazu gehören u. a.

- die Förderung von Frauen bei Einstellung und Beförderung (§ 4 LGG),
- die Schaffung von Frauenförderplänen (§ 6 LGG) und
- die Unterstützung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (§ 8 LGG).

Das LGG gilt für die Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst – darunter Beamten:innen, Richter:innen, Tarifbeschäftigte, außertariflich Beschäftigte und Personen in einem Ausbildungsverhältnis. Außerdem regelt das Gesetz den Einsatz der **Frauen- und Gleichstellungs-**

beauftragten nach LGG, die die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an ihrer Einrichtung fördert. An den Hochschulen sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach BremLGG für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung zuständig. Die zuständige Dienststellenleitung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach LGG ist die Kanzlerin oder der Kanzler.

Gleichstellung als Zielsetzung ist zudem im **Bremischen Hochschulgesetz (BremHG)** verankert, das für alle Hochschulen im Land Bremen die Organisation, Aufgaben und Verwaltung regelt. Das Bremische Hochschulgesetz verpflichtet die Hochschulen, den staatlichen Gleichstellungsauftrag in der Wissenschaft zu verwirklichen, indem sie die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken. Dazu gehören

- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- das Aufstellen von Programmen zur Förderung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung; dabei sollen auch Maßnahmen und Zeitvorstellungen formuliert werden, wie in allen Fächern bei Lehrenden und Lernenden eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden kann,
- der Erlass von Frauenförderungsrichtlinien, in denen bestimmt wird, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation wie männliche Mitbewerber zu bevorzugen sind und
- dass in Berufungskommissionen in der Regel die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind, von denen eine Professorin sein soll (§ 4 Absatz 2 BremHG).

Das Bremische Hochschulgesetz gilt für alle Personen, die an Hochschulen im Land Bremen tätig sind oder dort studieren. Dazu gehören Student:innen, Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Verwaltungsangestellte und alle anderen Beschäftigten an den Hochschulen. Damit ergeben sich thematische Überschneidungen mit dem Landesgleichstellungsgesetz.

Die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben sowie für die Umsetzung der danach erlassenen Richtlinien der jeweiligen Hochschulen liegen bei den Rektor:innen, für die Fachbereiche bei den Dekan:innen. Sie werden darin von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) unterstützt, die vom akademischen Senat gebildet wird und sich aus Frauen aus Forschung und Lehre – Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studierenden – sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach LGG zusammensetzt (§ 6 BremHG). Die ZKFF wählt aus ihrer Mitte bis zu zwei Sprecherinnen, die als **Zentrale Frauenbeauftragte** fungieren und für das wissenschaftliche Personal und Studierende zuständig sind. Auf Fakultätsebene können zudem auch dezentrale Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerinnen bezüglich Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung tätig sein. Zentrale wie dezentrale Frauenbeauftragte haben eine beratende Stimme in allen Gremien und können Anträge einbringen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind u. a. in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen im Land Bremen (LaKoF) und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) organisiert.

INFO

Zuständigkeiten für Gleichstellung

Die **Leitungsebenen** der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tragen die Gesamtverantwortung für Gleichstellung. Entsprechend ist es von hoher Bedeutung, dass sie das Thema Gleichstellung als wichtig anerkennen und unterstützen.

Auf der operativen Ebene spielen die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** eine zentrale Rolle. Sie nehmen u. a. Steuerungs- und Beratungsfunktionen wahr, wirken an Personalprozessen mit und sind Ansprechpartnerinnen für Leitungen und Beschäftigte. An den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind dabei unterschiedliche Akteurinnen – auf Grundlage jeweils unterschiedlicher (gesetzlicher) Rahmenbedingungen und mit jeweils unterschiedlichen Befugnissen – tätig:

An den Hochschulen bilden das BremHG und das LGG die gesetzliche Grundlage für ihre Aufgaben (siehe oben). An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind der Einsatz und die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht einheitlich geregelt – sie werden auf Grundlage verschiedener gesetzlicher und organisatorischer Regelungen (u. a. AV-Glei, siehe unten) eingesetzt. Die Forschungsverbünde haben zudem übergeordnet zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Daneben gibt es Stellen, die sich um Gleichstellungsfragen kümmern, aber keine einheitliche Struktur aufweisen. Dazu zählen bspw. das Referat Chancengleichheit & Diversität an der Universität Bremen oder die Stabsstelle Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung an der Hochschule für Künste. Die Stellen beraten und unterstützen die Leitungen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer rechtlichen Verpflichtungen und Aufgaben im Bereich Gleichstellung, aber auch Mitarbeiter:innen und Studierende zu den Angeboten zur geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Das BremHG und das LGG bilden die gesetzliche Grundlage für die gleichstellungsfördernden Aufgaben der Hochschulen. Auch für die landesgeförderten Institute sind sie die wichtigsten Regelwerke, ggf. flankiert von spezifischen Gleichstellungsrichtlinien der betroffenen Institute oder Träger.

Die AV-Glei bildet den rechtlichen Rahmen für von Bund und Ländern Forschungsverbünde.

Für Einrichtungen, die von Bund und den Ländern gemeinsam gefördert werden, sind die gleichstellungsbezogenen Ziele in der **Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)** der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) verankert. Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bieten den rechtlichen Rahmen für die AV-Glei und legen die Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung fest. Die Vereinbarung ist Teil eines Bund-Länder-Abkommens, das die finanzielle Förderung und strukturelle Entwicklung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen regelt. Ziele der Vereinbarung sind

- die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen,

- bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, sowie
- die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern (§ 1 AV-Glei).

Die AV-Glei verpflichtet die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die dort niedergelegten Grundsätze zu beachten, bspw. bei Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen, Auswahlentscheidungen oder der Bewertung von Qualifikationen von Bewerber:innen.

Das AGG regelt ein umfassendes Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts.

Fokussiert auf den Schutz vor Benachteiligung aufgrund des Geschlechts – aber auch aus Gründen rassistischer Diskriminierung oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität – greift an Hochschulen wie außeruniversitären Forschungseinrichtungen zudem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das am 18. August 2006 in Kraft trat (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt für sämtliche Beschäftigte der Hochschulen und Institute und nimmt die Leitungen hinsichtlich der Prävention und Ahndung von Diskriminierung in die Pflicht. Strukturell sind die Institutionen verpflichtet, interne Beschwerdestellen einzurichten, an die sich Betroffene wenden können. Die in diesem Kontext umgesetzten Maßnahmen beziehen sich zwar nicht ausschließlich auf Formen der Diskriminierung von Frauen, jedoch werden häufig Bezüge zum Thema Chancengleichheit hergestellt und bspw. die Benachteiligung von Frauen in der Karriere oder in Bewerbungsverfahren als diskriminierender Faktor einbezogen. Auch zu anderen Themen, z. B. dem Schutz vor sexueller Belästigung, sind Antidiskriminierungsstrukturen zu entwickeln.

Beschäftigte der landesbremischen Hochschulen werden zum Umgang mit Diskriminierungen und Konflikten durch die „Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE)“ unterstützt, die an der Universität Bremen angesiedelt ist. Die ADE ist zuständig für alle Studierenden und Beschäftigten der Universität Bremen, der Kernverwaltung des Öffentlichen Dienstes sowie der Hochschulen (Hochschule Bremen, Hochschule für Künste, Hochschule Bremerhaven) im Land Bremen und berät Betroffene als auch Führungskräfte und Interessenvertretungen (Universität Bremen 2025a).

Im BremHG sind zudem Fortbildungen zu Diversitäts-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen in § 4 Absatz 2 BremHG vorgesehen. Diese Fortbildungen werden in den Hochschulen durchgeführt und auch umfangreich durch das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) angeboten, bspw. zu geschlechtersensiblen Stellenbesetzungsverfahren oder zum AGG.

Mit Blick auf Frauen mit Behinderung sieht das Bremische Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG) zudem eine besondere Förderung vor, die auch die Hochschulen umfasst. Danach sollen besondere Maßnahmen ergriffen werden, um die Gleichberechtigung von Frauen mit

Behinderung zu fördern und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen (§ 3 Absatz 1 BremBGG).

Bremisches Beamten- und Besoldungsgesetz setzen den Rahmen für die Bezahlung von Professor:innen, die Hochschul-Leistungsbezügeverordnung regelt variable Zulagen.

Für alle verbeamteten Beschäftigten an den Hochschulen, die größte Gruppe sind Professor:innen sowie leitende Verwaltungsbeamte an Hochschulen (bspw. die Kanzlerin oder der Kanzler), aber auch alle weiteren Hochschulbeschäftigte mit Beamtenstatus, gelten das **Bremische Beamten-gesetz (BremBG)** sowie das **Bremisches Besoldungsgesetz (BremBesG)**. Ersteres enthält neben allgemeinen Rahmenbedingungen für den Beamtenstatus auch Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung, etwa das Benachteiligungsverbot bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit (§ 23 Absatz 2). In der Regel sind jedoch die spezifischen Vorgaben des LGG maßgeblich. Für die Entlohnung der Beamten – und somit auch für den Gender Pay Gap – ist das Brem-BesG relevant, das neben den Grundgehältern variierende Gehaltsbestandteile wie Familienzuschläge, Zulagen und sonstige besoldungsrechtliche Regelungen festlegt.

Ein Großteil der Professor:innen sowie Rektor:innen und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen werden im Rahmen der **Bremischen Besoldungsordnung W** besoldet. Es gibt drei Stufen – W1, W2 und W3 –, die sich im Grundgehalt und in den Stellenkonditionen unterscheiden. Darüber hinaus gibt es (noch) einen kleinen Anteil an Professor:innen, die über die C-Besoldung vergütet werden, die 2002 von der W-Besoldung abgelöst wurde. Die C-Besoldung beinhaltete höhere Grundgehälter als die W-Besoldung. Letztere sieht dagegen verhandelbare, variable Leistungsbezüge vor. Im Durchschnitt sind die Monatsverdienste der W3 vergleichbar mit der alten C4.

Rechtlich geregelt sind die variablen Zulagen über die Bremische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete, die **Hochschul-Leistungs-bezügeverordnung (BremHLBV)**. Leistungsbezüge können im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§ 3 BremHLBV), für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen (§ 4 BremHLBV) und/oder als Forschungs- und Lehrzulagen (§ 6 BremHLBV) vereinbart werden. Zulagen sind zudem aufgrund der Wahrnehmung besonderer Funktionen (z. B. Leitungsfunktionen) möglich (§ 5 BremHLBV) (siehe Infokasten).

Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen treffen die jeweiligen Rektor:innen der Hochschulen, für Rektor:innen und hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien entscheidet die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft. Sie müssen im Rahmen ihrer Personalpolitik und bei der Vergabe von Leistungsbezügen sicherstellen, dass Gleichstellungsaspekte in Übereinstimmung mit den landesweiten Gleichstellungszielen integriert werden. Das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen werden individuell von den Hochschulen geregelt, diese Ordnungen bedürfen wiederum einer Genehmigung durch die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft.

INFO

Leistungsbezüge nach Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - BremHLBV

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge (§ 3): Diese Bezüge werden im Rahmen von Berufungs- und Bleibebehandlungen verhandelt. Bei der Entscheidung über die Gewährung wird besonderes Augenmerk auf die Qualität der Forschungs- oder künstlerischen Leistungen gelegt. Darüber hinaus fließen Faktoren wie der Erfolg bei der Einwerbung von Drittmitteln, die Beteiligung an Forschungs- und Entwicklungsverbundvorhaben sowie internationalen Kooperationen, das Engagement in der Lehre und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein. Managementerfahrungen in Wissenschaft und Wirtschaft sowie spezifische Anforderungsprofile sind ebenfalls entscheidend. Um Bleibe-Leistungsbezüge verhandeln zu können, müssen die Professor:innen einen Ruf einer anderen Universität oder Hochschule erhalten haben. Die Gewährung kann sowohl befristet als auch unbefristet erfolgen und an die regelmäßigen Besoldungsanpassungen gekoppelt werden.

Besondere Leistungsbezüge (§ 4): Diese Bezüge wenden sich an Professor:innen, die über mehrere Jahre überdurchschnittliche Leistungen in mehreren Bereichen (Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung) erbracht haben. Nachzuweisen sind besondere Leistungen bspw. durch positive Evaluationen, besondere Initiativen, Auszeichnungen und Preise, Publikationen, Gutachtertätigkeiten, internationale Kooperationen etc. Drittmittel werden dabei nur berücksichtigt, wenn nicht bereits eine Forschungs- oder Lehrzulage nach § 6 gewährt wird. Die besonderen Leistungsbezüge können als monatliche Zahlung für einen Zeitraum von in der Regel bis zu drei Jahren gewährt werden, wobei bei wiederholter Gewährung eine unbefristete Auszahlung möglich ist. Auch die Besonderen Leistungsbezüge können an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

Funktions-Leistungsbezüge (§ 5): Diese Bezüge werden an Rektor:innen und hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien sowie Professor:innen gewährt, die neben ihrem Hauptamt eine besondere Funktion oder Aufgabe im Bereich der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung übernehmen (z. B. als Dekan:in). Bei der Bemessung dieser Bezüge sind die Verantwortung der Aufgabe, das besondere Aufgabenprofil, die Belastung und die Erfahrung in der Aufgabenwahrnehmung entscheidend. Funktions-Leistungsbezüge werden zeitlich befristet für die Dauer der Funktion vergeben und können nicht unbefristet gewährt werden. Wenn sie länger als zwei Jahre ununterbrochen gezahlt werden, nehmen sie an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.

Forschungs- und Lehrzulagen (§ 6): Diese Bezüge erhalten Professor:innen, die private Mittel für Forschungs- oder Lehrvorhaben einwerben konnten, sofern der Drittmittelgeber einen Teil der Mittel ausdrücklich dafür vorsieht. Die Zulagen werden entsprechend der Laufzeit des Drittmittelvorhabens gewährt und sind von allgemeinen Besoldungsanpassungen ausgenommen.

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge sind bis zu einem Anteil von 40 Prozent ruhegehaltsfähig. Funktionsleistungsbezüge sind ebenfalls ruhegehaltsfähig, entsprechend den Regelungen des bremischen Besoldungsgesetzes (§ 8 BremHLBV).

Tarifverträge regeln die Bezahlung von Beschäftigten im Mittelbau sowie in Technik und Verwaltung.

Für nicht verbeamtete Beschäftigte wie wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Angestelltenverhältnis und Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an Hochschuleinrichtungen des Landes bzw. überwiegend vom Land Bremen finanzierte Forschungseinrichtungen gelten hingegen tarifvertragliche Regelungen im **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**.¹⁵ Tarifverträge sollen für ein gerechtes Entgelt sorgen, ordnen die Verhältnisse zwischen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer:innen und sichern, dass Konflikte in geregelten Verfahren gelöst werden (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2021). Der TV-L sieht, ähnlich wie die meisten Tarifverträge, verschiedene Entgeltgruppen vor, die von E 1 bis E 15 reichen.

INFO

Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst

Das Tarifwerk sieht unterschiedliche Eingruppierungen in Abhängigkeit vom Tätigkeitsprofil und dem für eine Stelle nötigen Bildungsabschluss vor. Entlang der notwendigen Qualifikationen werden vier Laufbahnguppen unterschieden:

- Un- und angelernte Tätigkeiten im einfachen Dienst in den Gruppen E 1 bis E 4,
- Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung im mittleren Dienst in den Gruppen E 5 bis E 8,
- Tätigkeiten mit Fachhochschulabschluss oder Bachelorabschluss im gehobenen Dienst in den Gruppen E 9 bis E 12 und
- Tätigkeiten, für die ein wissenschaftliches Studium mit Masterabschluss nötig ist, werden im höheren Dienst in die Gruppen E 13 bis E 15 eingeruppt.

Erfahrungsstufen und Stufenaufstieg

Bei der Einstellung werden die Beschäftigten in der Regel der Stufe 1 zugeordnet. Ist eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr nachweisbar, erfolgt die Einstellung in der Stufe 2, bei einer Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren in Stufe 3. Bei Neuverträgen beim selben Arbeitgeber können auch weitere Berufszeiten anerkannt werden. Innerhalb einer Entgeltgruppe erfolgt der Aufstieg in die nächste Stufe in der Regel nach einer bestimmten Verweildauer in der vorherigen Stufe (Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1, Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 5 und Stufe 6 nach 4 Jahren in Stufe 5).

¹⁵ Für die Beschäftigten in Forschungseinrichtungen gilt der Tarifvertrag allerdings nicht unmittelbar, sondern in der Regel mittelbar. Die meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind nicht Mitglied eines vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und damit nicht tarifgebunden. Dies gilt bspw. für die gesamte Max-Planck-Gesellschaft und die Fraunhofer Gesellschaft und innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft und der Leibniz-Gemeinschaft für einzelne Institute. In den Arbeitsverträgen der Forschungseinrichtungen wird in der Regel dennoch auf tarifvertragliche Regelungen Bezug genommen, sie orientieren sich am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) des Bundes (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2021).

Weitere gleichstellungsrelevante Gesetze im Wissenschaftssystem sind das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Relevant für die Gleichstellung und den Gender Pay Gap sind weiterhin gesetzliche Regelungen, die sich in unterschiedlicher Weise auf Erwerbsverläufe (und damit auch Einkommensverläufe) im Wissenschaftssystem auswirken können, insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Das „**Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse**“ (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) regelt die Rechte von Teilzeitbeschäftigten. Gleichstellungsrelevant ist dies u. a., da hier ein Verbot der Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit (§ 4 TzBfG) festgehalten ist – was vor allem für Frauen von Bedeutung ist, die zu einem höheren Anteil als Männer in Teilzeit arbeiten. Darüber hinaus enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz allgemeine Leitlinien für Befristungen.

Befristungsmöglichkeiten im Wissenschaftsbereich sind über das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)** geregelt. Dieses bildet seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2007 die gesetzliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Insbesondere in der Phase der Qualifizierung junger Wissenschaftler:innen werden (aus Sicht des Gesetzgebers) befristete Arbeitsverhältnisse als sinnvoll und notwendig erachtet, um (durch die durch Befristung begünstigte Rotation) den Zugang für nachrückende Generationen zu wissenschaftlichen Tätigkeiten zu erleichtern. Die Befristung ist in der Regel an die wissenschaftliche Qualifizierung, z. B. Promotion oder Habilitation, geknüpft. Damit soll sichergestellt werden, dass den Beschäftigten ausreichend Zeit und Ressourcen für den Erwerb und die Verbesserung ihrer Qualifikation zur Verfügung stehen.¹⁶

Am 27. März 2024 hat das Bundeskabinett eine Reform des WissZeitVG beschlossen.¹⁷ Ziel ist es, die Planbarkeit und Verbindlichkeit von Karrierewegen zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und kurzzeitige Befristungen weiter einzudämmen. Damit sind etwa konkrete Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge verbunden und ein individueller Rechtsanspruch auf Entfristung bei Erfüllung festgelegter Bedingungen. Positive Auswirkungen auf die Gleichstellung sollen sich bspw. durch familienfreundliche Regelungen ergeben, wonach familienbedingte Ausfallzeiten wie Mutterschutz und Elternzeit automatisch zu einer Vertragsverlängerung führen. Auch soll durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten (z. B. drei Jahre vor der Promotion und zwei Jahre nach der Promotion) mehr Planbarkeit geschaffen werden. Die Reform soll die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft verbessern. Es gibt aber auch Kritik an der geplanten Reform. So wird z. B. die Verkürzung der Postdoc-Phase auf vier Jahre (statt bisher sechs Jahre) kritisiert (Arbeitnehmerkammer Bremen 2023).

¹⁶ Vgl. bspw. Informationen des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz und den Reformen des Gesetzes (BMFTR 2025a).

¹⁷ Der Beschluss war der erste Schritt im Gesetzgebungsverfahren. Mit dem Bruch der Ampel-Koalition im November 2024 sind die Verhandlungen ins Stocken geraten; in der aktuellen Legislaturperiode wird weiter über die Ausgestaltung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verhandelt (Forschung & Lehre 2025).

3.3 Strategische Steuerung von Gleichstellung

Neben den verschiedenen gesetzlichen Grundlagen, die den Rahmen für die Förderung von Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb festlegen, gibt es verschiedene gleichstellungs- sowie wissenschaftspolitische Strategien und Instrumente auf Bundes- wie auf Landesebene, die Gleichstellungsziele und Handlungsfelder, aber auch finanzielle und personelle Ressourcen konkretisieren und damit Einfluss auf die spezifische Umsetzung von Gleichstellung in den Institutionen haben.

Zielsetzungen zur Herstellung von Gleichstellung in der Bremer Wissenschaft sind im Wissenschaftsplan, der Verpflichtungserklärung zwischen dem Bund und dem Land Bremen zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ sowie den darauf aufbauenden Umsetzungsvereinbarungen mit den staatlichen Hochschulen als auch den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen verankert. Hinzu kommen weitere auf die landesbremischen Hochschulen bezogenen Initiativen, die Handlungsvorschläge konkretisieren, bspw. im Rahmen der „Bremer Genderoffensive Hochschulen“. Übergeordnet hat sich das Land Bremen zudem mit der Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ das Ziel gesetzt, Entgeltungleichheit zu verringern (Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa o.J.). In diesem Kontext wird auch die Wissenschaft als ein wichtiger Beschäftigtenbereich des öffentlichen Dienstes adressiert.

Insgesamt wird Gleichstellung an den landesbremischen Hochschulen durch zahlreiche Strategien und Programme gefördert. Auch wenn damit in der Regel keine Sanktionen verbunden sind, entfalten diese eine Anreizwirkung und tragen zur Verbindlichkeit bei. Dies leistet mutmaßlich einen Beitrag zu dem guten Abschneiden Bremens bei wichtigen Gleichstellungskennzahlen im Bundesvergleich (vgl. Kapitel 3.5).

Wissenschaftsplan Bremen

Der Wissenschaftsplan Bremen ist ein strategisches Dokument, das die wissenschafts- und hochschulpolitischen Ziele und Prioritäten des Landes Bremen festlegt.¹⁸ Der Plan dient als Leitlinie für die Entwicklung und Förderung der Wissenschaftslandschaft in Bremen und richtet sich an die Hochschulen des Landes und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Der Wissenschaftsplan setzt ein deutliches Zeichen für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem: gendersensible und geschlechtsspezifische Aspekte sollen als Querschnittsfunktion bei der gesamten strategischen Weiterentwicklung in möglichst allen Leistungsbereichen berücksichtigt werden. Das Land erwartet von den Hochschulen u. a., dass sie ihre strukturierten Gleichstellungskonzepte in ihrer Wirksamkeit überprüfen, weiterentwickeln und forschreiben. Als strategisches Dokument hat der Plan jedoch keine gesetzliche Verbindlichkeit. Die Umsetzung der im Plan festgelegten Maßnahmen hängt von der politischen Unterstützung und den verfügbaren finanziellen Ressourcen ab.

¹⁸ Grundlage ist der Wissenschaftsplan 2025 (Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz 2019). Der Wissenschaftsplan 2030 wird derzeit verfasst und lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Studie noch nicht vor.

Zielvereinbarungen der einzelnen Hochschulen mit dem Land Bremen

Die Senatorin für Wissenschaft schließt seit dem Jahr 2000 auf der Grundlage des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) mit den bremischen Hochschulen Zielvereinbarungen ab (Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft 2025a). Die Zielvereinbarungen sind das zentrale Abstimmungs- und Steuerungsinstrument des Landes im Hochschulbereich; hier werden die vom Land bereitgestellten Finanzmittel sowie die von den Einrichtungen zu erbringenden Leistungen festgelegt. Gleichstellung und Diversität gehören zu den Querschnittsthemen der Zielvereinbarungen. Die Eckpunkte sind jeweils in den Gleichstellungskonzepten der Hochschulen ausgeführt. Die Hochschulen legen in Abstimmung mit der Senatorin für Wissenschaft in den Zielvereinbarungen jeweils individuell ihre Ziele im Bereich Gleichstellung dar. In den Zielvereinbarungen der Hochschulen ist bspw. die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft verankert. Hinsichtlich des Gender Pay Gap werden keine Ziele formuliert. Jedoch ist es dezidiertes Ziel der Universität Bremen, die Ergebnisse der Gender Pay Gap-Studie zu analysieren und auf der Basis der Ergebnisse Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu entwickeln.¹⁹

Zukunftsvertrag Studium und Lehre

Als Nachfolgeprogramm des Hochschulpakts wurde 2019 in einer Bund-Länder-Vereinbarung ein Zukunftsvertrag beschlossen, der den bedarfsgerechten Erhalt der Studienkapazitäten, eine hohe Qualität von Studium und Lehre und finanzielle Planungssicherheit für die Hochschulen gewährleisten soll. Der Zukunftsvertrag ist rechtlich verbindlich und hat für die Bremer Wissenschaft eine strategisch und finanziell starke Bedeutung. Die Verankerung der Anforderungen des Zukunftsvertrags erfolgt in Abstimmung zwischen den Ländern, den Hochschulen und dem Bund; dabei setzt jedes Bundesland eigene Schwerpunkte. Zwischen Ländern und den Hochschulen wird die Umsetzung des Zukunftsvertrags jeweils durch Umsetzungsvereinbarungen geregelt. Im Bundesland Bremen soll mit den Mitteln des Zukunftsvertrags u. a. eine Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung im Hochschulbereich erreicht werden. Mit Blick auf Gleichstellung sind dies konkret bspw. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern und die Definition und Umsetzung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell.

Bremer Genderoffensive Hochschulen

Um mehr Frauen für eine Karriere in Lehre, Forschung und Management zu gewinnen, hat das Wissenschaftsressort zudem im Jahr 2022 im Dialog mit den landesbremischen Hochschulen und weiteren gleichstellungspolitischen Akteur:innen wie der Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF) die „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ gestartet (Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft 2025b). Im Rahmen der Initiative erarbeiteten Vertreter:innen aus den Hochschulen, dem Wissenschaftsressort und gleichstellungspolitische Akteur:innen des Landes Bremen gleichstellungsrelevante Themenfelder. Hierfür wurden konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt und eine verbindliche Umsetzung verabredet. Zunächst wurden drei inhaltliche Schwerpunkte gesetzt:

¹⁹ Ein Ziel der Universität Bremen ist bspw., die Ergebnisse der Gender Pay Gap-Studie zu analysieren und auf der Basis der Ergebnisse Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zu entwickeln. (Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft 2023, S.12).

- geschlechtergerechte Berufungs- und Auswahlverfahren,
- das Verhältnis von Geschlechter- und Diversitätspolitik zueinander und
- die Förderung von Frauen in MINT-Fächern.

Verankert ist die Genderoffensive im Wissenschaftsplan 2025 (siehe oben), der die Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik festhält (u. a. Ziele zur Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung im Hochschulbereich).

Bundesweite Instrumente zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft

Neben den wissenschaftspolitischen Strategien des Landes Bremen gibt es bundesweite Programme zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft. Ein zentrales Instrument von Bund und Ländern ist das Professorinnenprogramm, das den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen in Richtung Parität fördert. An diesem Programm haben sich neben der Universität Bremen auch die Hochschule Bremen und die Hochschule Bremerhaven erfolgreich beteiligt.

INFO

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Um Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und ihren Anteil an Professuren an deutschen Hochschulen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm aufgelegt; 2022 wurde das Professorinnenprogramm 2030 beschlossen. Für die Bewerbung um die Förderung von Professuren müssen die Hochschulen „Gleichstellungskonzepte für Parität an der Hochschule“ zur Begutachtung vorlegen. Bei deren positiver Begutachtung können Förderanträge für bis zu drei Professorinnen gestellt werden. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: Zum einen wird die Anzahl der Professorinnen erhöht, zum anderen werden die Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen gestärkt, bspw. durch gezielte Maßnahmen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen (BMFTR 2025b). Das Programm ist damit für die Hochschulen finanziell relevant und fördert eine nachhaltige Personalentwicklung.

Die Universität Bremen und die Hochschule Bremen wurden durch das Professorinnenprogramm I, II und III gefördert. Die Hochschule Bremerhaven ist seit dem Professorinnenprogramm II erfolgreich dabei. Die Universität Bremen, die Hochschule Bremen und die Hochschule Bremerhaven bewarben sich zudem erfolgreich in der ersten Auswahlrunde des Professorinnenprogramms 2030 und können nun Gelder beantragen, um damit jeweils bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf eine Professur zu finanzieren. Darüber hinaus erhielten alle drei Hochschulen das Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ für ihre herausragenden Gleichstellungskonzepte. Das Prädikat ermöglicht, dass die ausgezeichneten Hochschulen zusätzlich Fördergeld für eine weitere Nachwuchswissenschaftlerin erhalten, deren Stelle langfristig ebenfalls in eine Professur münden soll („Tenure Track“).

Weitere bundesweite Instrumente, die (u. a.) die Förderung der Gleichstellung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen fokussieren, sind die forschungsorientierten

Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Pakt für Forschung und Innovation.

Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG

Die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG gelten nicht nur für Hochschulen, sondern auch für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen - sofern sie Mitglieds-einrichtungen der DFG sind oder DFG-Fördermittel erhalten. Zu den Zielsetzungen gehören die Förderung der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in Führungspositionen, und die strukturelle Verankerung konkreter Maßnahmen. Die Standards bilden einen verbindlichen Rahmen für DFG-geförderte Einrichtungen; die Einhaltung der Standards ist ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Fördermitteln.

Pakt für Forschung und Innovation

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist zudem insbesondere der Pakt für Forschung und Innovation relevant. Mit dem Pakt verfolgen Bund und Länder die Zielsetzung, die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch eine bessere Ausschöpfung der vorhandenen Potenziale zu stärken. Der Pakt gilt für die DFG und die vier großen Organisationen der außeruniversitären Forschung: Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft. Mit der Umsetzung sind Zuwendungen an die Wissenschaftsorganisationen verbunden. Mit diesen werden jeweils organisationsspezifische Zielvereinbarungen geschlossen. Zu den gleichstellungsbezogenen Zielen gehört die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, und Zielquoten in organisationsspezifischen Kaskadenmodellen (GWK 2024c).

Auch für die von Bund und Ländern finanzierten Forschungsverbünde gelten damit verbindliche Gleichstellungsziele. Ein Steuerungsmechanismus entsteht insbesondere durch die Kopplung der Erreichung von Gleichstellungszielen an die Bereitstellung finanzieller Mittel.²⁰

²⁰ Der GWK-Gleichstellungsmonitor (GWK 2024b) verweist bspw. mit Blick auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf eine größere Dynamik seit Einführung des Pakts für Forschung und Innovation und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Jedoch liegen keine wissenschaftlichen Studien vor, die gesicherte Aussagen über die Steuerungsprozesse und Wirkungen dieser Anreize in den Forschungsorganisationen zulassen.

3.4 Strategische Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung

Die Handlungsmöglichkeiten von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Förderung von Gleichstellung unterscheiden sich zunächst hinsichtlich gesetzlicher Vorgaben und institutioneller Rahmenbedingungen. Darüber hinaus zeigen sich Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung von Maßnahmen und dem Grad der Verbindlichkeit.

Hochschulen

- Die Hochschulen unterliegen landesspezifischen gesetzlichen Vorgaben durch das Bremerische Hochschulgesetz (BremHG) und das Bremer Landesgleichstellungsgesetz (LGG), die Gleichstellung als Leitungsaufgabe und Querschnittsaufgabe definieren.
- Die Rektor:innen müssen Gleichstellungspläne vorlegen und hochschulspezifische Zielsetzungen verfolgen, bspw. in Berufungsverfahren aktiv Frauen fördern und verbindliche Quoten erfüllen, etwa bei der Besetzung von Hochschulgremien. Explizit geregelt sind zudem die Anforderungen an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind die Kanzler:innen zur Erstellung von Frauenförderplänen verpflichtet. Der gesetzliche Auftrag folgt § 6 Absatz 1 des LGG; die Pläne werden jährlich fortgeschrieben.
- Die Finanzierung und Ausstattung der Gleichstellungsarbeit sind durch Landesvereinbarungen verbindlich geregelt. Über zusätzliche Programme können weitere finanzielle Mittel gewonnen werden (z. B. die gezielte Förderung von Professorinnenstellen über Mittel des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder).

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

- Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die Forschungsverbünden angehören (bspw. Max-Planck-Gesellschaft oder Fraunhofer-Gesellschaft) unterliegen bundesrechtlichen Vorgaben (Bundesgleichstellungsgesetz und der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung). Diese setzen Gleichstellungsstandards durch Rahmenvereinbarungen mit dem Bund, bspw. über förderpolitische Zielvereinbarungen (Pakt für Forschung und Innovation). Gleichstellungsarbeit wird zentral überwacht.
- Für die landesgeförderten Institute gelten in erster Linie das Landesgleichstellungsgesetz und institutsspezifische Regelungen. Maßnahmen zur Gleichstellung werden oft individuell von den jeweiligen Einrichtungen festgelegt, wodurch die Entwicklung unterschiedlich verläuft.
- Unterschiede zwischen den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestehen somit durch den Ordnungsrahmen (Land vs. Bund) und der institutionellen Autonomie.

Diese Unterschiede hinsichtlich des rechtlichen Rahmens und der sich daraus ergebenden Pflichten bzw. Freiwilligkeiten sowie der Möglichkeiten, Gleichstellungsleistungen datengestützt zu vergleichen, prägen die jeweiligen Strukturen, Gestaltungsspielräume und die Wirkung der Gleichstellungsförderung im Wissenschaftssystem.

Gleichstellungskonzepte dienen als systematische Grundlage der Gleichstellungsarbeit.

Bei der Förderung von Gleichstellung kommt der Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten eine hohe Bedeutung zu: Je nach Ausgestaltung bilden sie die Verteilung von Frauen und Männern an

den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen ab und können bei regelmäßiger Bestandsaufnahme Entwicklungsverläufe aufzeigen. Zugleich bilden sie eine strategische und operative Grundlage, um die Gleichstellungsarbeit systematisch voranzutreiben. Sie sorgen für die strategische Bündelung der Aktivitäten und beschreiben gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung. Mit der Festlegung konkreter Ziele tragen sie zudem maßgeblich zur nachhaltigen Verankerung von Chancengleichheit bei. Insbesondere messbare Ziele ermöglichen eine transparente Bewertung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und helfen, neuen Handlungsbedarf zu erkennen.

Hochschulen

Die landesbremischen Hochschulen sind zur Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten durch das Bremische Hochschulgesetz und den Wissenschaftsplan verpflichtet. Für alle vorliegenden Dokumente sind Laufzeiten von fünf Jahren angegeben.²¹ Die Gleichstellungspläne formulieren qualitative Ziele (z. B. die Stärkung der Genderkompetenz der Hochschulangehörigen) und quantitative Ziele (z. B. die Steigerung der Berufungsquote von Professorinnen auf 50 Prozent) (Universität Bremen 2023). Zudem beschreiben sie konkrete Maßnahmen und ordnen diese verantwortlichen Personen und Instanzen zu. Auch Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen werden in allen vorliegenden Gleichstellungsplänen thematisiert.

Die Universität Bremen, die Hochschule Bremen und die Hochschule Bremerhaven haben ihre Konzepte für die Antragstellung im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder genutzt. Alle drei Konzepte wurden mit dem Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet (vgl. Kapitel 3.3); dies verweist auf die hohe Qualität der Konzepte.²²

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Bremen sind die landesgeförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen dazu verpflichtet, Frauenförderpläne zu erstellen. Grundlage ist die Erstellung einer Analyse über die Beschäftigungsstruktur, die jährlich fortzuschreiben ist. Für die Analyse gelten einheitliche Vorgaben, welche Daten zu erheben sind. Die Frauenförderpläne sollen Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten (§ 6 Absatz 1 LGG).

Bei den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen stellt die AV-Glei konkrete Anforderungen an die Erstellung von Personalentwicklungskonzepten. In den Konzepten soll die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungsgruppen sowie Führungsebenen beschreiben werden; zudem sind in den einzelnen Bereichen konkrete Zielvorgaben anhand des Kaskadenmodells zu entwickeln (AV-Glei, Anlage Punkt 9. „Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalgewinnung und -entwicklung“).

Von den insgesamt 20 außeruniversitären Forschungseinrichtungen konnten von neun Instituten öffentlich zugängliche, institutsspezifische Gleichstellungskonzepte analysiert werden. Diese

²¹ Der Analyse liegen die Gleichstellungskonzepte der Universität Bremen, der Hochschule Bremen und der Hochschule Bremerhaven zugrunde.

²² Die Hochschule für Künste befindet sich im Prozess der Erarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes, das zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Studie noch nicht vorlag.

unterscheiden sich stark hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Detailliertheit. Insgesamt sind die Gleichstellungskonzepte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen weniger umfassend als die der landesbremischen Hochschulen und formulieren überwiegend qualitative Ziele. Zudem fehlen in den Gleichstellungsplänen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen teilweise Angaben zu konkreten Zielen, Zuständigkeiten oder Evaluationsansätzen.

Daneben verweisen einige Bremer Institute, die Forschungsverbünden angehören und kein eigenes Gleichstellungskonzept veröffentlicht haben, auf übergeordnete Dokumente des jeweiligen Forschungsverbunds. Diese sind im Vergleich zu eigens für einzelne Institute erarbeitete Gleichstellungspläne deutlich allgemeiner gehalten bzw. nicht auf die einzelnen Institute zugeschnitten.

Insbesondere in Gesprächen mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie in Fokusgruppen wurde als zentrale Herausforderung geschildert, dass die Gleichstellungsberichte aus ihrer Sicht bislang kaum Konsequenzen nach sich ziehen und die Umsetzung sowie die Erreichung von Zielsetzungen häufig nur eine geringe Verbindlichkeit besitzen.

Der Gender Pay Gap – kaum explizites Thema in den Gleichstellungskonzepten.

In den Gleichstellungsberichten und -strategien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen spielt der Gender Pay Gap kaum eine explizite Rolle – weder als Thema an sich noch durch die Berechnung des Gender Pay Gaps. Gleichwohl bearbeiten die Hochschulen und Institute Handlungsfelder und Schwerpunkte, die in unterschiedlicher Weise Einfluss auf den Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern haben können. Besonders häufig wird die Karriere- und Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen thematisiert, bspw. in Form einer Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren oder in bestimmten Fachbereichen (insbesondere MINT). Zu den Maßnahmen, die sich an alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen richten, gehören zudem Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenfalls häufig werden in den Berichten und Konzepten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Maßnahmen zur Förderung von Genderkompetenz beschrieben.

Die genannten Handlungsfelder und die damit verbundenen Maßnahmen werden nachfolgend in überblicksartiger Form dargestellt. Da im Zuge der Dokumentenanalyse nicht von allen Hochschulen und Instituten Gleichstellungskonzepte vorlagen, werde keine Aussagen über die Verbreitung der Maßnahmen getroffen. Vielmehr wird ein Spektrum möglicher Maßnahmen vorgestellt und anhand einzelner Beispiele die Umsetzungspraxis veranschaulicht.

Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen

- Zu den beschriebenen Maßnahmen gehören u. a. konsequent **geschlechtergerecht formulierte Stellenausschreibungen** und die Vermeidung geschlechterstereotyper Begrifflichkeiten. Damit wird signalisiert, dass Gleichstellung wertgeschätzt wird und Stereotype in Tätigkeitsfeldern werden aufgebrochen.
- Die **bewusste Ansprache von Frauen im Rahmen von Bewerbungsprozessen** soll zudem dazu beitragen, gezielt weibliche Fachkräfte zu gewinnen. Hierzu werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in der Stellenausschreibung explizit zur Bewerbung aufgefordert. Diese Anforderung ist für das nicht-wissenschaftliche Personal im LGG verankert

(§ 7, Absatz 1 LGG) und für das wissenschaftliche Personal im Brem HG (§ 4 Absatz 2 BremHG). Zur Förderung des Frauenanteils in der Wissenschaft werden Ausschreibungen entsprechender Stellen zudem in Foren platziert, die insbesondere von Frauen genutzt werden (z. B. bestimmten Berufsverbänden).

- Weitere Maßnahmen zur Förderung von Parität in wissenschaftlichen Karrierewegen zielen darauf ab, die **Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen** – sowohl innerhalb des Wissenschaftssystems als auch nach außen. Erfolgreiche Frauen sollen als Vorbilder und Inspiration für junge Wissenschaftlerinnen dienen und ihre beruflichen Entscheidungen positiv beeinflussen.
- Zudem gibt es spezifische Maßnahmen mit Blick auf die **Förderung von wissenschaftlichen Karrieren** von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere **in MINT-Fächern**. Dazu gehören an der Universität Bremen bspw. das Programm *plan m - Mentoring in Science*²³ für Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich, das Karriereplanung und Netzwerkbildung unterstützt, oder Programme wie *Informatica Feminale*²⁴ und die *Ingenieurinnen-Sommeruni*.²⁵

INFO

Beispiel aus der Praxis im Handlungsfeld „Parität in wissenschaftlichen Karrierewegen“

Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Speziell für die MINT-Fachbereiche hat die Universität Bremen das Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik eingerichtet. Die Arbeit konzentriert sich auf die Berufs- und Studienorientierung von Mädchen und Frauen im Bereich natur- und technikwissenschaftlicher Berufe, Studienbegleitung und Berufsübergang von Studentinnen dieser Fächer sowie Forschung, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit. Das Kompetenzzentrum agiert damit innerhalb und außerhalb der Universität Bremen als sichtbare Anlaufstelle. Ziele sind, den Wissenstransfer in Bezug auf geschlechtergerechte Studienreformmaßnahmen zu verbessern, die bisherigen Maßnahmen zu bündeln und die qualitätssichernde Integration der Maßnahmen in das Regelangebot durch Beratung der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge zu gewährleisten.

Universität Bremen, <https://www.meta.uni-bremen.de/>

- Andere Maßnahmen zielen darauf ab, Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg begleitend zu unterstützen, zum Beispiel durch Programme zur **Promotionsbetreuung bei der Vorbereitung auf eine akademische Karriere**. Darüber hinaus werden weibliche Studierende in Beratungsgesprächen aktiv zur Promotion ermutigt.
- Mit Blick auf die Besetzung von Professuren werden zudem Maßnahmen beschrieben, die bei **Berufungsverfahren** berücksichtigt werden. So ist u. a. eine **paritätische Besetzung in Berufungskommissionen** im BremHG verankert (§ 4 Absatz 2 BremHG). Daneben wird die

²³ <https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/angebote/plan-m-mentoring-in-science>

²⁴ <https://www.informatica-feminale.de/>

²⁵ <https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/>

Förderung der Gleichstellungs- und Diversitykompetenz in diesen Gremien als Maßnahmen beschrieben.

- Weitere Maßnahmen zielen auf eine **Förderung der Qualifizierungswege von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zu einer Führungsposition**. Bspw. sollen Frauen, die sich durch ihr Engagement und ihre Leistungsbereitschaft auszeichnen, von Vorgesetzten gezielt angesprochen und auf Führungsaufgaben und -positionen vorbereitet werden.
- Auch das vom Bund initiierte **Tenure-Track-Programm**²⁶ findet teilweise Erwähnung in den Berichten. Dieses soll insbesondere dazu genutzt werden, jüngere und neu in Verantwortung kommende Wissenschaftlerinnen zu unterstützen. Ziel ist es u. a., besser planbare und transparentere Karrierewege bzw. Perspektiven für die Übernahme einer Professur zu schaffen.

INFO

Beispiel aus der Praxis im Handlungsfeld „Karriereförderung von Frauen“

Freistellungen und Kostenübernahmen für die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen als zukünftige Führungskräfte

Das Leibniz-IWT fördert gezielt den Erwerb von Fach- und Führungskompetenzen sowie Zusatzqualifikationen ihrer Mitarbeiterinnen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen langfristig zu erhöhen. Das Institut ermöglicht die Aneignung dieser Kompetenzen aktiv durch Freistellungen oder Kostenübernahmen für die Teilnahme entsprechender Veranstaltungen und ermutigt zur Teilnahme an Mentoring-Programmen wie „Leibniz-Mentoring“, „plan m“¹ oder „navigare“¹ der Universität Bremen.

Die Führungskräfte am Institut sind überdies verpflichtet, qualifizierte Frauen durch konkrete Maßnahmen zu fördern. Dazu zählen etwa die Übernahme neuer Aufgaben, das Übertragen von mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz und von Vertretungsfunktionen, die Leitung von Projekten sowie die Mitarbeit in Gremien. In Jahresgesprächen sollen Vorgesetzte gezielt Potenziale erkennen und gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen Entwicklungsziele definieren. Mitarbeiterinnen, die sich weiterqualifiziert haben, müssen bei der Besetzung von Führungspositionen entsprechend berücksichtigt werden.

Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT), Frauenförderplan 2023 bis 2027

²⁶ Eine Tenure-Track-Professur ist eine Juniorprofessur mit einer verbindlichen Aussicht auf eine Lebenszeitprofessur. Das Tenure-Track-Programm des Bundes wurde 2016 gestartet. Ziel ist es, jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig eine verlässliche Perspektive auf eine Professur zu eröffnen und die Karrierewege im deutschen Hochschulsystem zu modernisieren. Dazu gehört auch eine Förderung des Kulturwandels und einer besseren Chancengerechtigkeit. Vgl. <https://www.tenuretrack.de/de/bund-laender-programm>.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf

Die Möglichkeiten, Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarkeit von Care-Aufgaben (wie etwa Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) und Beruf zu unterstützen, sind vielfältig. Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen greifen hierbei auf ein großes Repertoire an Maßnahmen zurück.

- Dazu gehört vor allem die Förderung von Flexibilität, um Care-Aufgaben und Beruf vereinbaren zu können. Ein zentraler Aspekt sind hierbei flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle wie **Teilzeitmodelle und mobiles Arbeiten**. In manchen Fällen wird dabei auch explizit auf die Möglichkeit von **Teilzeitarbeit für Führungskräfte** hingewiesen.
- Weitere häufig genannte Maßnahmen sind verschiedene Möglichkeiten zur **Unterstützung der Betreuung der Kinder**. Dies kann durch eine finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung, durch die Bereitstellung von Belegplätzen in Kitas oder teilweise auch durch eigene hochschul- oder institutseigene Betreuungsangebote erfolgen. Teilweise werden auch spezielle Angebote wie z. B. Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer, Wickelräume oder Stillzimmer aufgeführt, die die Kinderbetreuung unterstützen können.
- Häufig wird auch darauf hingewiesen, dass insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die **Bereitstellung von Ansprechpersonen für Vereinbarkeitsfragen** (bspw. durch ein Familienbüro) gefördert wird. Auch Informationsangebote wie Familienportale oder Broschüren werden stellenweise als Unterstützung angeboten.
- Einige Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen führen in diesem Zusammenhang auch (zum Teil mehrere) Zertifizierungen bzw. Auditierungen auf, bspw. das „audit familiengerechte Hochschule“, das „Total E-Quality-Prädikat“, das Audit „berufundfamilie“ oder auch das Familiensiegel „Familienfreundlichkeit“. Die Zertifizierungen zeigen, dass strategische Managementinstrumente genutzt werden, um die Arbeits- und Studienbedingungen systematisch familiengerecht zu gestalten und in der Hochschulkultur zu verankern.
- Vereinzelt wird auch auf **spezifische Förderprogramme zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben** verwiesen. Ein Beispiel hierfür ist der Fonds zur „Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben“ der Universität Bremen (Universität Bremen 2018), mithilfe dessen unterstützende Maßnahmen, bspw. die Einführung eines Betreuungspools für Babysitting und in MINT-Fächern die Bereitstellung einer Laborassistenz in Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit, mit Mitteln des Professorinnenprogramms III finanziert werden sollten.
- Zudem gibt es Formate, die den **Austausch von Müttern und Vätern zum Thema Care-Aufgaben** ermöglichen, wie zum Beispiel Workshops und andere Dialogformate.

Die Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen machen in ihren Berichten deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Hochschulangehörigen unterstützt werden soll – unabhängig von der Beschäftigtengruppe und Position.

INFO

Beispiel aus der Praxis im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf“

Förderung der Mitarbeitenden während der Elternzeit und strukturelle Unterstützung des Wiedereinstiegs

Das Alfred-Wegener-Institut (AWI) unterstützt die berufliche Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden während der Elternzeit. So besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die eigenen Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Elternzeit zu erhalten und auszubauen. Soweit rechtlich zulässig, können Mitarbeitende in Elternzeit zudem an internen Schulungsangeboten teilnehmen – insbesondere dann, wenn neue Arbeitsmethoden eingeführt werden.

Darüber hinaus fördert das AWI gezielt den Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Dazu bietet das AWI eine sogenannte „Wiedereinstiegsstelle“ an, die darauf abzielt, Wissenschaftler:innen nach einer familienbedingten Auszeit die Rückkehr in die Forschung zu erleichtern.

Auch der Wiedereinstiegsprozess selbst wird strukturell unterstützt. Vorgesetzte sollen frühzeitig Gespräche mit den Mitarbeitenden in Elternzeit über deren Rückkehr führen. Um eine rechtzeitige Planung zu ermöglichen, informiert die Personalabteilung die Führungskräfte über das Ende von Elternzeiten.

Alfred-Wegener-Institut, Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI), Zielvereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit 2020 – 2024

Maßnahmen zur Förderung der Genderkompetenz und einer Kultur der Gleichstellung

Viele Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen beschreiben in ihren Berichten, dass sie eine Kultur schaffen wollen, die Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip dauerhaft in ihrer Institution verankert. Die Förderung von Genderkompetenz soll mit dem Abbau von Vorurteilen einhergehen, wodurch potenziellen Diskriminierungen vorgebeugt werden kann.

- Eine häufig genannte Maßnahme besteht in der **Sensibilisierung von Führungspersonen**, aber auch durch die **Berücksichtigung des Themas Gleichstellung bei der Öffentlichkeitsarbeit**.
- Eine **gendersensible Sprache** ist ein wichtiger Baustein zur Schaffung dieser Kultur. In den Berichten wird diesbezüglich betont, dass gendergerechte Sprache ein zentrales Element für die Gleichstellung darstellt. U. a. Dokumente, Formulare, Webseiten und interne Mitteilungen werden in geschlechtergerechter Sprache verfasst, um eine sichtbare Anrede und Wertschätzung für alle Geschlechter zu gewährleisten.
- Darüber hinaus werden teilweise gezielte **Veranstaltungen** wie Vorträge, Ausstellungen und Filmvorführungen hervorgehoben, die sich gezielt mit der **Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft** auseinandersetzen.
- Um eine entsprechende geschlechtersensible Kultur zu verankern, ist es darüber hinaus essenziell, die Hochschulangehörigen mit entsprechenden Kompetenzen auszustatten. Ein

weiterer häufiger erwähnter Aspekt ist daher die **Förderung der Genderkompetenz** an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Genderkompetenz drückt in diesem Zusammenhang die Fähigkeit aus, geschlechtsspezifische Aspekte und Vielfalt zu erkennen und angemessen im beruflichen Kontext zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass sie Wissen über Geschlecht, Sensibilität für Geschlechterungleichheiten, aber auch die Reflexion der eigenen Position im Hinblick auf Privilegien oder Vorurteile umfasst. Darüber hinaus beinhaltet sie Handlungskompetenz zur Förderung von Gleichheit der Geschlechter bzw. zur Vermeidung von Diskriminierung. Dies bezieht sich einerseits auf die Förderung der Genderkompetenz als allgemeine Leitlinie an den Einrichtungen, aber besonders auch explizit gegenüber Führungskräften.

- Ein wesentlicher Aspekt ist hierbei die **Sensibilisierung und Qualifizierung der Hochschulangehörigen**, insbesondere von Personen in Entscheidungs- und Führungspositionen. In Schulungen werden Themen wie Sensibilität für Diversität, unbewusste Vorurteile und gendersensible Didaktik behandelt. Auch die Etablierung dieser Kompetenzen wird dabei häufig berücksichtigt, bspw. hinsichtlich der Integration von Gender- und Diversityaspekten in Berufungs-, Auswahl- und Forschungsprozessen. Viele Einrichtungen setzen dazu auf strategische Pläne und Leitlinien, um ein gendersensibles Umfeld zu fördern und Genderkompetenzen in Personalauswahlverfahren zu verankern. Gleichstellung wird dabei häufig als Querschnittsaufgabe und Qualitätskriterium für gutes Management betrachtet.
- Daneben wird auch das Ziel verfolgt, **Gender- und Diversityaspekte in Forschung und Lehre zu integrieren**. Einige Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen fördern dazu spezifische Forschungsprojekte, die sich mit diesen Themen befassen.
- Teilweise werden auch Preisverleihungen und Anerkennungen für die Förderung der Genderkompetenz aufgeführt, indem **Gender- und Diversityaspekte in Kriterienkataloge für Teaching- und Research-Awards** integriert werden.

Auffällig ist jedoch auch, dass teilweise eher Ziele bzw. Bestrebungen formuliert werden, die noch umgesetzt werden sollen. Es handelt sich also nicht immer um bereits umgesetzte bzw. in der Umsetzung befindliche Maßnahmen.

INFO

Beispiel aus der Praxis im Handlungsfeld „Förderung der Genderkompetenz und einer Kultur der Gleichstellung“

Genderkompetenz als Führungsaufgabe: Programm „go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft“

Die Universität Bremen hat das Programm „go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl in der Wissenschaft“ ins Leben gerufen.* „go d!verse“ richtete sich sowohl an Personalverantwortliche als auch an Nachwuchswissenschaftler:innen. Ziel dieses Programms war es, für stereotype Bewertungsmuster in Auswahlverfahren zu sensibilisieren und entsprechende Kompetenzen zu vermitteln. Zu den Maßnahmen gehörten u. a. Best-Practice-Präsentationen und Impulsvorträge in den Fachbereichen und eine universitätsweite Kampagne, die Führungskräfte gezielt über bestehende Trainings- und Beratungsangebote informierte.

Universität Bremen, <https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/weitere-infos/gender-diversitaetskompetente-personalauswahl>

**Das Programm „go d!verse – gender- und diversitätskompetente Personalauswahl“ wurde durch die Mittel des Professorinnenprogramms II des Bundes finanziert und bis Oktober 2024 durchgeführt.*

INFO

Beispiel aus der Praxis im Handlungsfeld „Förderung der Genderkompetenz und einer Kultur der Gleichstellung“

Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Das Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie (MPIMM) verfolgt gezielt Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit und Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Ziel ist es, das Bewusstsein für geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen sowie für bestehende – auch unbewusste – Diskriminierungsmechanismen zu schärfen.

Zu diesem Zweck organisiert das Institut Seminare und Vorträge von Wissenschaftlerinnen sowie weitere Veranstaltungen, darunter Filmvorführungen und Informationsangebote. Diese Formate sollen insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Entwicklung bestärken und mögliche Karrierewege aufzeigen. Bei Veranstaltungen wird deshalb besonders darauf geachtet, dass auch Wissenschaftlerinnen im Fokus stehen. Mindestens die Hälfte der eingeladenen Vortragenden soll daher weiblich sein. Dies gilt sowohl für interne als auch für öffentlichkeitswirksame Formate. Bei Veranstaltungen mit einem breiten Publikum wird gezielt darauf geachtet, vorrangig Wissenschaftlerinnen als Vortragende und Betreuerinnen einzubinden.

Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie (MPIMM), Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2021 – 2024

3.5 Gleichstellung in der Bremer Wissenschaft im Bundesvergleich

Hochschulen

Für einen Bundesvergleich können für die landesbremischen Hochschulen bundeslandspezifische Vergleichsdaten herangezogen werden. Das CEWS-Hochschulranking liefert seit 20 Jahren alle zwei Jahre eine Aufbereitung von Daten darüber, wie es um die Gleichstellung auf den verschiedenen Qualifikationsstufen an Hochschulen in Deutschland bestellt ist (Löther 2025). Ziel ist es, Unterschiede zwischen den Hochschulen sichtbar zu machen und Anreize für Veränderungen zu schaffen. Neben dem Vergleich einzelner Hochschulen wird ein Länderranking erstellt. Hintergrund ist die Überlegung, dass die gesetzlichen Regelungen und politischen Entscheidungen der Länder maßgeblichen Einfluss auf die Verwirklichung der Gleichstellung an Hochschulen haben.

Das Länderranking beruht auf sieben Indikatoren:

1. Studierende
2. Promotionen (Frauenanteil an den Promotionen 2021-2023)
3. Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion (Frauenanteil an den Habilitationen und Juniorprofessuren 2021-2023)
4. Promoviertes hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur (Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal)
5. Professuren (Frauenanteil an den Professuren)
6. Veränderungen beim promovierten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur im Zeitverlauf (Steigerung des Frauenanteils am promovierten wissenschaftlichen Personal 2018-2023 sowie
7. Berufungen auf W2- und W3-Professuren (Frauenanteil an den Berufungen 2018-2023).

Ausgewiesen werden keine einzelnen Rangplätze, sondern drei Ranggruppen: die Top-Gruppe, Mittelfeld und Entwicklungsbedarf. In der Gesamtbewertung nach Bundesländern ist Bremen 2025 mit 12 von 14 möglichen Punkten (neben Berlin) in der Top-Gruppe. Das gute Abschneiden ergibt sich durch überdurchschnittliche Frauenanteile bei den meisten der oben genannten Indikatoren. Eine Eingruppierung im Mittelfeld zeigt sich bei den Professuren und bei den Veränderungen beim promovierten wissenschaftlichen Personal – obgleich Bremen bspw. bei den Professuren einen vergleichsweise hohen Professorinnenanteil aufweist (vgl. Kapitel 1). Jedoch zeigt sich, dass in der Auswertung 2025 bei diesen beiden Kategorien kein Bundesland in der Top-Gruppe ist (und hier bundesweit der größte Handlungsbedarf gesehen werden kann).

In der Gesamtbewertung des Hochschulrankings von 2023 befand sich Bremen in der Mittelgruppe. Durch Verbesserungen in den Aspekten Frauenanteil an Promotionen, PostDocs, Personal und Berufungen hat sich Bremen von der Mittelgruppe in die Spitzengruppe verbessert, in der Kategorie Studierende lag Bremen bereits im Ranking von 2023 in der Spitzengruppe. In den Kategorien Professuren und Trend Personal lag Bremen auch 2023 in der Mittelgruppe.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse werden Entwicklung und Stand der Gleichstellung in der Bremer Wissenschaft im deutschlandweiten Vergleich als gut bewertet. Zurückgeführt werden kann dies vermutlich insbesondere auf die langjährigen und konsequenteren gleichstellungspolitischen

Bemühungen der Hochschulen. Im Ranking werden keine Daten zu Gehältern ausgewertet und somit auch keine Aussagen zum Gender Pay Gap getroffen.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegen keine vergleichbaren statistischen Daten vor, die einen Bundeslandvergleich ermöglichen. Mit Blick auf die Forschungsverbünde können Daten zur Gleichstellung dem „Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung“ der GWK entnommen werden (GWK 2024b), jedoch auch nicht im Bundeslandvergleich.

Die Befunde zur Geschlechtergleichstellung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland, basierend auf Daten von 2023, zeigen sowohl Fortschritte als auch erhebliche Herausforderungen bei der Geschlechtergleichstellung. Bei allen vier betrachteten Forschungsorganisationen (Leibniz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Helmholtz-Gemeinschaft) zeigt sich bspw., dass die Frauenanteile an den Professuren und Führungspositionen langsam steigen (jedoch mit deutlichen Unterschieden zwischen den Forschungsorganisationen). Für alle vier Forschungsorganisationen zeigt sich jedoch auch der Effekt der „Gläsernen Decke“ (Solera und Musumeci 2017; Wagner et al. 2021), also dem sinkenden Frauenanteil mit steigendem Vergütungsniveau. Auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist es entsprechend geboten, Gleichstellungsarbeit flächendeckend und konsequent umzusetzen.

4 Datenanalyse zum Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft

Die Datenanalyse zum Gender Pay Gap bildet den Kern der Studie. Auf Basis von Entgelt- und Besoldungsdaten wird eine umfassende Informationsgrundlage erstellt, die die komplexen Beschäftigungs- und Entlohnungsstrukturen im Bremer Wissenschaftsbereich durchleuchtet und Entgeltungleichheiten offenlegt. Das Referenzjahr ist 2022. Die statistischen Befunde werden durch eine Zusammenstellung möglicher Ursachen ergänzt. Diese wurden auf Basis von Fachgesprächen mit Leitungspersonen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Fokusgruppengesprächen mit Beschäftigten erhoben und mit Ergebnissen aus der Literatur gespiegelt.

4.1 Datengrundlage der Analyse

Grundlage der Analyse bilden die Entgelt- und Besoldungsdaten landesbremerischer Hochschulen²⁷ und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen im Land Bremen. Insgesamt stellten die 4 Hochschulen sowie 14 von 20 außeruniversitären Forschungsinstituten nahezu vollständige Datensätze zur Verfügung.²⁸ Der Stichtag der Datenabfrage war am 01.12.2022. Es wurden die Entgeltdaten von Professor:innen, Mitarbeiter:innen des akademischen Mittelbaus (AMB) sowie Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung (MTV) erfasst. Die finale Fallzahl beträgt N=6.365 Beschäftigte (Tabelle 1).²⁹ Ausgeschlossen wurden insgesamt 119 verbeamtete Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung und aus dem akademischen Mittelbau, da diese eine zu kleine Untergruppe in den jeweiligen Personengruppen/Institutstypen dargestellt hätten.

²⁷ Die Universität Bremen und die drei landesbremerischen Hochschulen (Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven und Hochschule für Künste) werden nachfolgend gemeinsam unter der Überschrift „Hochschulen“ betrachtet. Gleichwohl zeigen sich Unterschiede in der Besetzung der Beschäftigtengruppen, da an Universitäten Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung als Aufgaben dominieren; der akademische Mittelbau ist dort entsprechend zahlenmäßig und funktional ausgeprägter. An der Universität Bremen ist ein hoher Anteil von 58% der Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau tätig, an den drei Hochschulen beträgt ihr Anteil nur 11% (vgl. Tabelle 16 im Anhang).

²⁸ Es ist bei diesem Datensatz grundsätzlich von einer Vollerhebung bei den teilnehmenden Hochschulen auszugehen; vom Land Bremen wurden die vollständigen Personaldatensätze der Hochschulen zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme der außeruniversitären Forschungsinstitute war freiwillig, dennoch lieferten auch von ihnen ein Großteil vollständige Datensätze (Übersicht Tabelle 15 im Anhang). Die Fraunhofer-Institute haben Daten nur in aggregierter Form zur Verfügung gestellt und konnten deshalb nicht in die Analyse einbezogen werden. Den Angaben kann nur die Summe der Beschäftigten von IFAM, IWES und MEWIS in Bremen entnommen werden; danach waren dort zum 31.12.2022 insgesamt 901 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Das bedeutet, dass bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt rund zwei Drittel der Beschäftigten in die Analyse einfließen.

²⁹ Diese Summe liegt leicht unter den Angaben zum Personal an Hochschulen im Land Bremen, die das Statistische Bundesamt zuletzt im Jahr 2021 erfasst hat. 2021 wurden danach in Bremen 6.574 Personen an Hochschulen (darunter auch außeruniversitäre Einrichtungen) gezählt (Statistisches Bundesamt 2022).

Tabelle 1: Fallzahlen nach Beschäftigtengruppen (Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

ungewichtetes, bereinigtes Sample

Beschäftigten- gruppe	Hochschulen			Außeruniversitäre Forschungsinstitute			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Professor:innen	399	202	601	34	14	48	433	216	649
Akademischer Mittelbau	1.150	874	2.024	751	522	1.273	1.901	1.396	3.297
Technik und Verwaltung	650	1.036	1.686	339	394	733	989	1.430	2.419
Gesamt	2.199	2.112	4.311	1.124	930	2.054	3.323	3.042	6.365

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

Wie Tabelle 1 zeigt, sind die Fallzahlen in den einzelnen Untergruppen (Unterschieden nach Institutionstyp und Beschäftigtengruppe sowie Geschlecht) unterschiedlich groß (für eine detaillierte Aufschlüsselung der Fallzahlen je Einrichtung siehe Tabellen 15 und 16 im Anhang). Die Differenzierbarkeit der Auswertungen ist vor allem in Untergruppen aufgrund von zu geringen Fallzahlen eingeschränkt.

Die Auswertungen der Entgeltdaten der Professor:innen wird übergreifend für Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen vorgenommen. Grund hierfür ist insbesondere, dass die meisten Professor:innen der außeruniversitären Forschungsinstitute über die Hochschulen über das Berliner oder das Jülicher Modell³⁰ entlohnt und „entliehen“ werden. Solche Kooperationsprofessuren können im Datensatz nicht eindeutig identifiziert werden, weshalb eine Trennung der Gruppen nicht sinnvoll ist. Für die Beschäftigtengruppen akademischer Mittelbau und Technik und Verwaltung erfolgen Auswertungen getrennt für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute.

Die Zusammensetzung der Beschäftigtengruppen über alle Einrichtungen hinweg variiert stark: In den Bereichen Technik und Verwaltung dominieren Frauen, die fast 60 Prozent der Beschäftigten ausmachen. Im Gegensatz dazu ist im akademischen Mittelbau der Frauenanteil geringer, mit etwa 42 Prozent. Unter den Professor:innen ist der Frauenanteil am geringsten. Ein Drittel der

³⁰ Im Jülicher Modell wird eine Professorin oder ein Professor in ein Beamtenverhältnis an einer Hochschule berufen und gleichzeitig zur Wahrnehmung von Leitungstätigkeiten an einem außeruniversitären Forschungsinstitut beurlaubt, ohne Bezüge. Die Beurlaubung geht mit einem Anstellungsvertrag am außeruniversitären Institut einher, der die Regelungen für Vergütung und Sozialleistungen an das Beamtenverhältnis anlehnt. Ein Versorgungszuschlag sorgt dafür, dass die Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit zählt, während die Lehrverpflichtung an der Hochschule in der Regel auf zwei Semesterwochenstunden (SWS) reduziert ist.

Das Berliner Modell sieht vor, dass eine Professorin oder ein Professor in ein Beamtenverhältnis an der Hochschule berufen wird, während die Hochschule die Besoldung vollständig übernimmt und das außeruniversitäre Forschungsinstitut diese erstattet. Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel zwei bis vier SWS. Aktuelle steuerrechtliche Herausforderungen bezüglich der Umsatzsteuer auf die Zuweisung zum Forschungsinstitut haben jedoch zu einer selteneren Anwendung des Modells geführt.

Positionen ist von Frauen besetzt. Dieses Muster ist ein typisches Beispiel für die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes im Allgemeinen (siehe Kapitel 2) und für die "Leaky Pipeline" in der Wissenschaft, bei der der Frauenanteil auf höheren Karrierestufen abnimmt (Dubois-Shaik und Fusulier 2015).

Die Auswertung des Gender Pay Gaps erfolgt in erster Linie deskriptiv, differenziert nach Beschäftigtengruppe, Arbeitsumfang, Besoldungs-/Entgeltgruppe, Erfahrungsstufe und Fachbereich. Damit erfolgt eine Bereinigung um die wichtigsten strukturellen Faktoren.³¹ Neben der Analyse der Entgeltlücke werden zusätzliche erklärende Variablen einbezogen, bspw. die Befristung von Arbeitsverträgen bei Mitarbeiter:innen des akademischen Mittelbaus. Diese differenzierte Be trachtung ermöglicht es, spezifische Muster der Entgeltungleichheit innerhalb der einzelnen Beschäftigtengruppen zu identifizieren.

4.2 Der Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft insgesamt

Der Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft beträgt gesamt 9,4 Prozent und ist damit höher als im öffentlichen Dienst in Deutschland.

Auf Basis der Datenerhebung im Rahmen der vorliegenden Studie beträgt der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst bei Frauen 32,48 Euro, bei Männern 35,86 Euro. Die Differenz von 3,38 Euro ergibt einen Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft von insgesamt 9,4 Prozent. Bei dieser Berechnung wird die Entgelt(un)gleichheit über alle Personengruppen hinweg berücksichtigt, einschließlich Professor:innen, Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung sowie dem akademischen Mittelbau, sowohl in den Hochschulen als auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.³²

Zum Vergleich: Laut Destatis betrug der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland im Referenzjahr 2022 in der Privatwirtschaft insgesamt 19 Prozent (Destatis 2024). Dabei fällt der Pay Gap dort deutlich höher aus als im öffentlichen Dienst, wo er 2022 lediglich 6 Prozent betrug (Abbildung 2). Diese Unterschiede sind auf die tarifvertragliche Regulierung des öffentlichen Dienstes sowie die regulierte Besoldung von Beamten zurückzuführen, die zu einer geringeren Ungleichheit in der Entlohnung führen als in der weniger regulierten Privatwirtschaft.

Mit einem Gender Pay Gap von 9 Prozent ist die Entgeltlücke in der Bremer Wissenschaft somit höher als im öffentlichen Dienst insgesamt, jedoch niedriger als in der Privatwirtschaft. Abbildung 2 veranschaulicht die Entgelt(un)gleichheit in der Bremer Wissenschaft im Vergleich zum nationalen Gender Pay Gap in Deutschland. Der Blick auf die Entwicklung des nationalen Gender

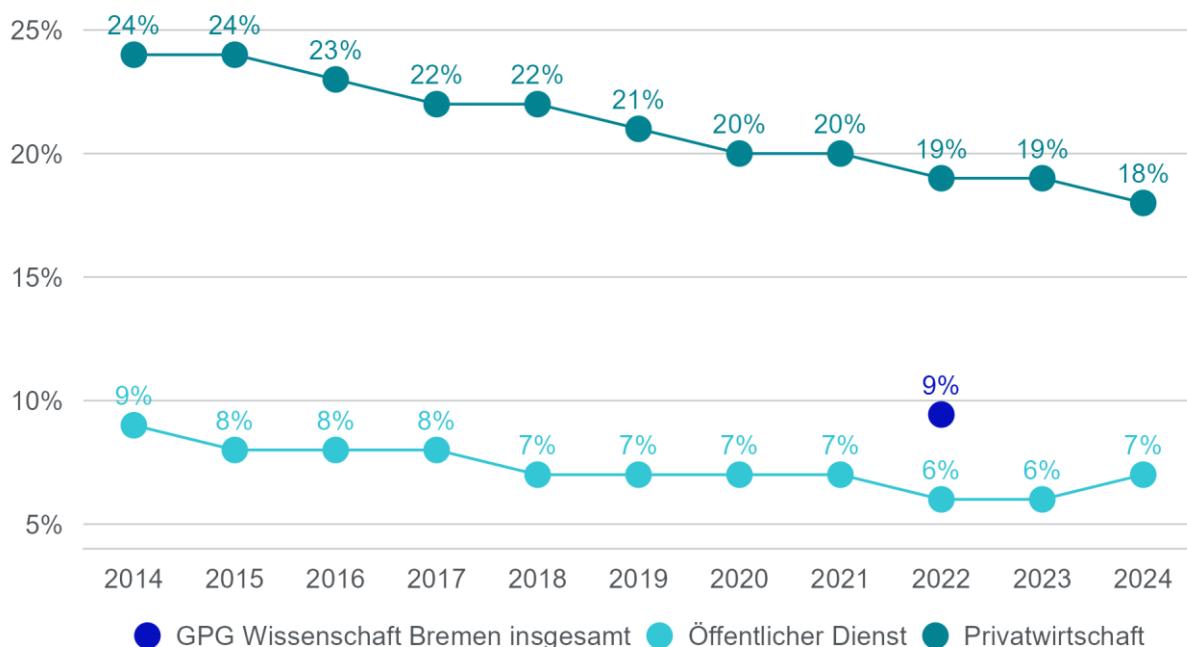
³¹ Durch die differenzierte Analyse des Gender Pay Gaps innerhalb einzelner Beschäftigtengruppen und damit verbundenen Qualifikationsanforderungen sowie den Fokus auf das Wissenschaftssystem bzw. den öffentlichen Dienst und das Bundesland Bremen ist der Gender Pay Gap für wesentliche Determinanten bereinigt.

³² In der Abbildung 2 wird der Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft in den Stundenlöhnen aller Beschäftigten, deren Personalinformationen bereitgestellt wurden, dargestellt. Hierbei wird auch der Gender Pay Gap für die Gruppe der Professor:innen einbezogen, wobei berücksichtigt wird, ob die Personen mit einem vollen oder reduzierten Deputat beschäftigt sind. Bei der gesonderten Betrachtung der Professor:innen wird darauf verzichtet, einen spezifischen Stundenlohn und darauf basierenden Gap auszuweisen, da in ihren Verträgen keine feste Wochenarbeitszeit vereinbart ist. Um die Personengruppe in dieser übergeordneten Betrachtung jedoch nicht ausschließen zu müssen, ist eine Standardisierung angelehnt an den Umfang des Deputats geeignet.

Pay Gaps zeigt zudem, dass dieser in der Privatwirtschaft im Zeitverlauf von 24 Prozent im Jahr 2014 auf 18 Prozent im Jahr 2024 deutlich gesunken ist. Auch im öffentlichen Dienst ist der Gender Pay Gap geringer geworden, jedoch nicht so deutlich. Im Vergleich der Jahre 2023 und 2024 ist die Entgeltlücke sogar wieder größer geworden.³³

Abbildung 2: Gender Pay Gap in Deutschland (Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst) und in der Bremer Wissenschaft auf Basis von Brutto-Stundenlöhnen

2014 – 2024, in Prozent



Quelle Zahlen für Deutschland: Statistisches Bundesamt (2025), Zahlen für Bremen: Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Berechnungen und Darstellung. © Prognos 2025

Die vergleichsweise große Lücke in der Bremer Wissenschaft geht auf die bereits beschriebene ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen zurück. Im Bereich Technik und Verwaltung mit den durchschnittlich geringsten Verdienstmöglichkeiten ist der Frauenanteil am höchsten, im akademischen Mittelbau mit einem deutlich höheren durchschnittlichen Monatseinkommen liegt er bei etwas unter 50 Prozent. Die Gruppe der Professor:innen mit dem geringsten Frauenanteil von etwa einem Drittel verdient im Vergleich am besten.

³³ In Bremen betrug der Gender Pay Gap im Bezugsjahr 2022 insgesamt 20 Prozent (Statistisches Landesamt Bremen, Gender Pay Gap 2022). Vergleichbare Daten aus der amtlichen Statistik zum Gender Pay Gap differenziert nach Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sind für Bremen nicht verfügbar.

In allen Beschäftigtengruppen verdienen Frauen weniger als Männer. Am höchsten ist der Gender Pay Gap bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung.

Auch innerhalb der drei Beschäftigtengruppen verdienen Frauen weniger als Männer, sowohl in den Monatsgehältern als auch bei den Bruttostundenlöhnen.

Mit 20,5 Prozent ist der Gender Pay Gap in den Monatsgehältern bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung am größten. Männer verdienen hier im Durchschnitt monatlich 5.230 Euro, Frauen 4.150 Euro. Die Differenz beträgt über 1.000 Euro. Im akademischen Mittelbau beträgt der Unterschied 13,9 Prozent bzw. 700 Euro pro Monat. Männer erzielen ein durchschnittliches Einkommen von 5.330 Euro, während Frauen 4.590 Euro verdienen. Ein großer Teil der Discrepanz in den Monatsgehältern in diesen beiden Beschäftigtengruppen erklärt sich dadurch, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (im akademischen Mittelbau 55 Prozent der Frauen und 32 Prozent der Männer, in Technik und Verwaltung 51 Prozent der Frauen und nur 16 Prozent der Männer).

Wenn die unterschiedlichen Stellenanteile berücksichtigt und die Stundenlöhne betrachtet werden, verdienen Frauen in der Gruppe Technik und Verwaltung noch immer 8,5 Prozent weniger als Männer, das entspricht 2,72 Euro pro Stunde. Im akademischen Mittelbau beträgt die Entgeltlücke 1,25 Euro bzw. 3,6 Prozent. Diese Unterschiede gehen auf unterschiedliche Verteilungen von Männern und Frauen auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen entsprechend des Tarifvertrags zurück, wie im Folgenden für beide Gruppen differenziert dargestellt wird.

Bei Professor:innen fällt die Entgeltlücke der monatlichen Durchschnittsgehälter mit 3,9 Prozent am geringsten aus.³⁴ Professoren verdienen in Bremen durchschnittlich 8.284 Euro im Monat, Professorinnen 7.963 Euro. Die Differenz beträgt etwa 320 Euro im Monat.³⁵ Der Gap ist damit niedriger als bspw. in Nordrhein-Westfalen, wo die durchschnittliche Differenz der gesamten Professor:innenschaft im Jahr 2020 bei rund 6,5 Prozent bzw. 514 Euro lag (Kortendiek et al. 2022).³⁶

In bisherigen Untersuchungen der Entgeltungleichheit im Wissenschaftsbetrieb liegt der Fokus häufig auf den Professor:innen, während die Entgeltstrukturen anderer Beschäftigtengruppen oftmals vernachlässigt werden (siehe Kapitel 2.2). Die Tatsache, dass der Gender Pay Gap bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sowie im akademischen Mittelbau größer ist als bei den Professor:innen, unterstreicht die Bedeutung der breiten Ausrichtung dieser Studie auf den gesamten Wissenschaftsbetrieb.

Im Folgenden werden die Beschäftigtengruppen hinsichtlich verschiedener Faktoren und Ursachen, die bei der Entstehung des Gender Pay Gaps jeweils eine Rolle spielen, näher untersucht.

³⁴ Professor:innen haben häufig zusätzliche Einkünfte, z. B. aus Tätigkeiten als Gutachter:innen, Berater:innen oder Vortragenden. Diese Einkünfte sind bei der Berechnung des Gender Pay Gaps nicht berücksichtigt, da hierzu keine Daten vorliegen.

³⁵ Es wird kein gesonderter Stundenlohn-Gap ausgewiesen, da Verträge von Professor:innen ein Lehrdeputat, aber keine feste Wochenarbeitszeit vorsehen, was keine sinnvolle Berechnung eines Stundenlohns ermöglicht.

³⁶ In den Gender Pay Gap in Nordrhein-Westfalen wurden Familienzuschläge nicht miteinbezogen, für Bremen sind diese noch enthalten. Da die Familienzuschläge für Männer höher ausfallen, wie im Folgenden dargestellt, fällt der um Familienzuschläge bereinigte Gender Pay Gap noch etwas geringer aus. Eine Differenzierung erfolgt in den folgenden Kapiteln.

Tabelle 2: Durchschnittlicher Verdienst (Monatsgehälter, Stundenlöhne) und Gender Pay Gap nach Beschäftigtengruppen und Geschlecht

	Professor:innen			Akademischer Mittelbau			Technik und Verwaltung		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
Monatsgehälter	8.284 €	7.963 €	-321 €	5.333 €	4.592 €	-741 €	5.226 €	4.153 €	-1.073 €
Gender Pay Gap			3,9 %			13,9 %			20,5 %
Stundenlöhne				34,89 €	33,64 €	-1,25 €	31,91 €	29,19 €	-2,72 €
Gender Pay Gap						3,6 %			8,5 %

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

4.3 Engelt(un)gleichheiten unter Professor:innen

Innerhalb der Gruppe der Professor:innen variiert die Höhe des Gender Pay Gaps im Zusammenhang mit Merkmalen wie der Besoldungsgruppe, der Hochschulart sowie der Fachdisziplin und dem (Dienst-)Alter der Professor:innen. Aus bereits vorliegenden Studien ist bspw. bereits bekannt, dass insbesondere in der W3-Besoldung große geschlechtsspezifische Differenzen bestehen, die Lücke an Universitäten größer ist als an Hochschulen, in männerdominierten Fächergruppen tendenziell höher ausfällt und mit zunehmendem Dienstalter wächst (Kortendiek et al. 2022; Burkhardt et al. 2019; Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2024; Detmer 2022, 2023).

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Analyse der Gehaltsdaten für die Bremer Professor:innen dargestellt. Anschließend werden verschiedene Ursachen für die bestehenden Differenzen diskutiert. Die Ausführungen basieren im Wesentlichen auf den Ergebnissen der Fachgespräche, ergänzt durch in der Literatur diskutierte Erkenntnisse.

Gender Pay Gap bei den Bremer Professor:innen

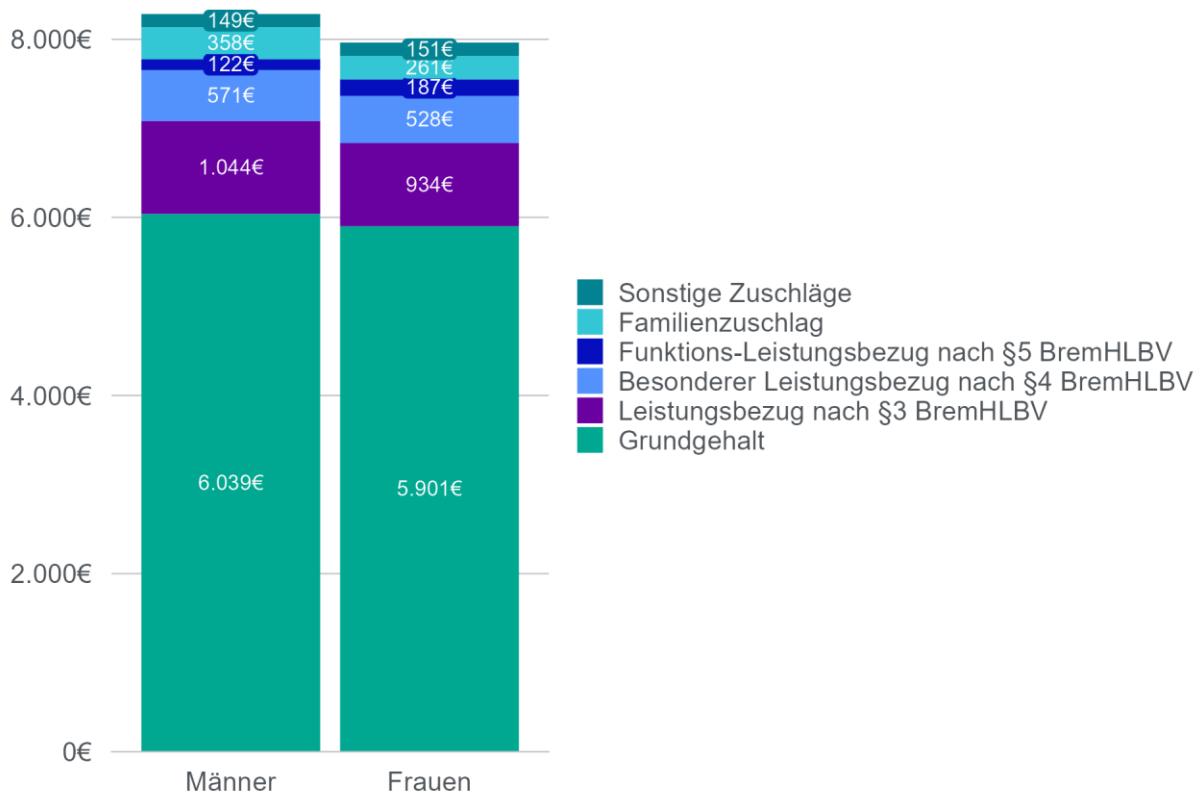
Die Monatsverdienste der Professor:innen setzen sich aus dem Grundgehalt, von der familiären Situation abhängigen, nicht verhandelbaren Familienzuschlägen sowie verhandelbaren Leistungsbezügen zusammen (siehe Kapitel 3.2). Dazu gehören Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge (§ 3 BremHLBV), Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (§ 4 BremHLBV), Funktionsleistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung (§ 5 BremHLBV) und Forschungs- und Lehrzulagen für Forschungsprojekte aus Drittmitteln.

Professoren erhalten sowohl höhere Grundgehälter, höhere Familienzuschläge als auch höhere verhandelbare Leistungsbezüge als Professorinnen.

Betrachtet man die Gruppe der Professor:innen als Ganzes, fallen im Durchschnitt alle drei Gehaltsbestandteile bei Professorinnen niedriger aus als bei Professoren (Abbildung 3).

Abbildung 3: Durchschnittlicher Brutto-Monatsverdienst von Professor:innen, differenziert nach Grundgehalt und Leistungsbezügen/Zulagen*, nach Geschlecht

in Euro



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

*Durchschnitt bezogen auf alle Professor:innen über alle Besoldungsstufen; „Sonstige Zuschläge“ beschreibt alle Lehr- und Forschungszulagen, die C4-Professor:innen in Ausnahmefällen gewährt wurden, und im Rahmen der W-Besoldung nach § 6 BremHLBV.

Aus dem durchschnittlichen Grundgehalt der Professoren von 6.039 Euro und 5.901 Euro bei den Professorinnen ergibt sich ein Unterschied von 138 Euro, nicht verhandelbare (Familien-)Zuschläge ergeben einen zusätzlichen Unterschied von rund 95 Euro. Die Leistungsbezüge bei Professorinnen liegen durchschnittlich 88 Euro unter denen ihrer männlichen Kollegen.³⁷

Frauen befinden sich häufiger in niedrigeren Besoldungsgruppen der W- und C-Besoldung.

Die Unterschiede der monatlichen Grundbezüge von Professor:innen sind insbesondere auf die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Besoldungsgruppen und -stufen zurückzuführen (Tabelle 3). Zum einen sind Frauen in den C-Professuren unterrepräsentiert. Da in der C-Besoldung die Grundbezüge höher sind als in der W-Besoldung und diese zudem mit zunehmendem Dienstalter steigen, trägt die ungleiche Geschlechterverteilung hier maßgeblich zu den geschlechts-

³⁷ Dabei ist zu beachten, dass Professor:innen in unterschiedlichen Besoldungsgruppen mit jeweils unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten eingruppiert sind. In den C-Professuren sind die Grundgehälter höher, verhandelbare Leistungsbezüge gibt es nur für W2 und W3-Professuren.

spezifischen Unterschieden in den Grundbezügen der Professor:innen insgesamt bei. Im Gegensatz zur W-Besoldung wurden in der C-Besoldung in der Regel keine verhandelbaren Zulagen bezahlt.³⁸

Die C-Besoldung wurde im Jahr 2002 abgeschafft und durch die W-Besoldung ersetzt. Das Phänomen der Überrepräsentation von Männern in den C-Professuren und damit in den Besoldungsstufen mit höheren Grundgehältern sollte sich daher in Zukunft durch die Pensionierung dieser Personengruppe „herauswachsen“.

Tabelle 3: Anzahl, Verteilung sowie Durchschnittsalter von Professor:innen, nach Besoldungsstufe (W2, W3) und Geschlecht

	Männer			Frauen			Frauenanteil
	Anzahl	Verteilung	ø-Alter	Anzahl	Verteilung	ø-Alter	
C2	19	4,4%	62,3	4	1,9%	61,5	17,4%
C3	32	7,4%	61,3	7	3,2%	61,9	17,9%
C4	15	3,5%	62,7	4	1,9%	59,8	21,1%
W1	7	1,6%	36,1	6	2,8%	37,7	46,2%
W2	224	51,7%	51,3	130	60,2%	49,8	36,7%
W3	129	29,8%	54,8	58	26,9%	52,9	31,0%
Sonstige*	7	1,6%	50,6	7	3,2%	43,3	50,0%
Gesamt	433	100%	53,7	216	100%	50,9	33,3%

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

* Besoldungsstufe „Sonstige“: Personen können anhand der verfügbaren Daten keiner Besoldungsgruppe zugeordnet werden.

Ausschlaggebender für die zukünftige Entwicklung des Gender Pay Gaps unter den Professor:innen ist die unausgewogene Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Stufen der W-Besoldung. Der Frauenanteil ist an W1-Professuren mit dem geringsten Grundgehalt (und häufig einer Befristung) mit 46 Prozent am höchsten, bei den W2-Professuren liegt der Frauenanteil mit rund 37 Prozent leicht über dem Bremer Durchschnitt, bei den W3-Professuren mit dem höchsten Grundgehalt ist der Frauenanteil mit 31 Prozent leicht unterdurchschnittlich.

Auch wenn der Anteil der W1-Professuren an allen Professuren gering ist und deshalb wenig über eine geschlechtsspezifische Berufungssystematik in Bremen insgesamt aussagt, entspricht das Muster des abnehmenden Frauenanteils über die drei Besoldungsstufen der W-Besoldung dem grundsätzlichen Muster in ganz Deutschland (GWK 2024b).

Der im Vergleich zur C-Besoldung deutlich höhere Frauenanteil in der W-Besoldung kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich die Ungleichverteilung von Männern und Frauen auf Professuren allmählich verringert. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil an den W3-Professuren kontinuierlich unter dem Frauenanteil an den Professuren gesamt (GWK 2024b). Für die Zukunft bleibt daher zu

³⁸ Ausnahmen hierfür sind unter besonderen Umständen in der C4-Besoldung möglich.

beobachten, inwiefern sich die höheren Frauenanteile in den W1- und W2-Professuren tatsächlich in einen steigenden Frauenanteil in W3 und an den Professuren insgesamt übersetzen.

Professoren haben häufiger und mehr Kinder als Professorinnen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich in der Verteilung der Familienzuschläge. In anderen Studien werden die Familienzuschläge bei der Berechnung des Gender Pay Gaps bei Professor:innen häufig ausgeklammert, da diese gesetzlich vorgegeben und von der Anzahl der Kinder abhängig sind. Insofern handelt es sich hierbei nicht um Gehaltsbestandteile, die auf systematische Nachteile von Frauen bspw. bei Gehaltsverhandlungen hindeuten. Dennoch ist bemerkenswert, dass Männer im Durchschnitt höhere Familienzuschläge erhalten (358 Euro gegenüber 261 Euro bei Frauen). Dies liegt zum einen daran, dass ein höherer Anteil der Professoren überhaupt Kinder hat und entsprechend Familienzuschläge erhält (87 Prozent im Vergleich zu 73 Prozent der Professorinnen). Zum anderen haben Professoren mit Kindern im Durchschnitt mehr Kinder als ihre Kolleginnen.

Dieses Ergebnis stärkt den Befund vorliegender Studienergebnisse, die darauf hindeuten, dass eine akademische Karriere für Männer bisher leichter mit familiären Verpflichtungen vereinbar war als für Frauen (Findeisen 2011; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; Hess et al. 2011) bzw. von Frauen als eher problematisch empfunden wird (Schürmann und Sembritzki 2017).

W3-Professuren sind besonders anfällig für geschlechterspezifische Entgeltungleichheiten.

Neben den Unterschieden in den Grundgehältern ist der Gender Pay Gap bei den Professorinnen vor allem auf Unterschiede in den verhandelbaren Leistungsbezügen zurückzuführen, die nur W2- und W3-Professor:innen erhalten können (siehe Kapitel 3.2).³⁹ Ein Blick in die durchschnittlichen Gender Pay Gaps der Monatsverdienste nach Besoldungsgruppe zeigt, dass in Bremen insbesondere in der Stufe W3 nennenswerte geschlechterbezogene Ungleichheiten bestehen.

So unterscheiden sich die durchschnittlichen Monatsverdienste zwischen Männern und Frauen in der W3 um 6 Prozent (rund 600 Euro), die Lücke ist damit um 2 Prozent höher als der Gender Pay Gap bei den Professor:innen insgesamt. W3-Professoren erhalten durchschnittlich 574 Euro bzw. 18 Prozent mehr an Leistungsbezügen als Professorinnen (Tabelle 4). Am höchsten fällt die Differenz bei den Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen aus: Sie beträgt 28 Prozent (entspricht 553 Euro), d. h. Männer erhalten im Durchschnitt 1.958 Euro Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, Frauen hingegen 1.405 Euro. Auch bei den besonderen Leistungsbezügen und den Lehr- und Forschungszulagen gibt es eine Differenz zugunsten der Männer. Eine Ausnahme stellen Funktionsbezüge dar. Hier erhalten Frauen in der Besoldungsstufe W3 in Bremen 40 Prozent höhere Bezüge als Männer (556 Euro) – allerdings erhalten insgesamt nur 27 Prozent der W3-Professor:innen diese Art von Leistungsbezug.

³⁹ Professor:innen der Besoldungsgruppe W1 erhalten neben dem Grundgehalt nach der positiven Zwischenevaluation eine gesetzlich festgelegte monatliche Zulage in Höhe von derzeit 260 Euro (BremBesG § 50) (Universität Bremen 2025b).

In der W2 hingegen ist lediglich eine unwesentliche Lücke im durchschnittlichen Monatsverdienst zu finden. Betrachtet man nur die Leistungsbezüge und Zulagen gesamt, erhalten Frauen sogar etwas mehr – durchschnittlich ein Prozent bzw. 15 Euro im Monat. Innerhalb verschiedener Fächergruppen gibt es in der W2 größere Unterschiede, insgesamt sind diese aber deutlich geringer als in der W3-Besoldung (Tabelle 5).

Männer und Frauen erhalten sowohl in Besoldungsstufe W2 als auch in W3 etwa gleich häufig Leistungsbezüge (Tabelle 4). So profitieren Frauen auch in der W2-Besoldung etwas häufiger von Berufs- und Bleibebezügen (99 Prozent vs. 96 Prozent) sowie von Funktionsleistungsbezügen (24 Prozent vs. 21 Prozent). Dahingegen ist der Anteil der Männer, die besondere Leistungsbezüge (78 Prozent vs. 70 Prozent) oder Lehr- und Forschungszulagen (37 Prozent vs. 30 Prozent) erhalten, höher als bei den Frauen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine im Vergleich zu anderen Bundesländern geringere Lücke hin – in Nordrhein-Westfalen bspw. beträgt die Differenz der Leistungsbezüge bei den W3-Professuren 27 Prozent (Kortendieck et al. 2022).

Tabelle 4: Anteil der Professor:innen, die Leistungsbezüge/Zulagen erhalten und durchschnittlicher Bezug, nach Besoldungsstufe (W2, W3) und Geschlecht

	Anteil der Beschäftigten, die Leistungsbezüge erhalten (in Prozent)		Durchschnittliche Bezüge von Beschäftigten, die Leistungsbezüge erhalten (in Euro)		Differenz	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	in Euro	in %
W3	N = 129	N = 58	3.117 €	2.543 €	574 €	18 %
Berufs- und Bleibe-	98%	100%	1.958 €	1.405 €	553 €	28 %
leistungsbezüge (§ 3)						
Besondere Leistungsbezüge (§ 4)	81%	72%	1.070 €	924 €	146 €	14 %
Funktionsleistungsbezüge (§ 5)	26%	29%	897 €	1.483 €	-586 €	-65 %
Sonstige Zulagen*	36%	21%	249 €	168 €	81 €	33 %
W2	N = 224	N = 130	1.764 €	1.779 €	-15 €	-1 %
Berufs- und Bleibe-	95%	99%	947 €	932 €	15 €	2 %
leistungsbezüge (§ 3)						
Besondere Leistungsbezüge (§ 4)	76%	69%	801 €	837 €	-36 €	-5 %
Funktionsleistungsbezüge (§ 5)	18%	22%	521 €	525 €	-5 €	-1 %
Sonstige Zulagen*	38%	34%	429 €	465 €	-36 €	-8 %

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

*Sonstige Zulagen sind in erster Linie Lehr- und Forschungszulagen nach §6, aber auch weitere Bezüge und Zulagen, die nicht eindeutig zugeordnet werden konnten.

Unter Professor:innen variiert der Gender Pay Gap nach Fachbereich.

Wie auch in anderen Studien gezeigt wird, fällt in Bremen der Gender Pay Gap in verschiedenen Fächergruppen unterschiedlich aus (Tabelle 5).⁴⁰ Insgesamt ist die durchschnittliche Entgeltlücke in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit knapp 7 Prozent am höchsten, in den Ingenieurwissenschaften liegt sie bei etwa 6 Prozent, in der Mathematik/ den Naturwissenschaften etwa 3 Prozent. In der Fächergruppe der Geisteswissenschaften hingegen beträgt der Gender Pay Gap -9 Prozent, das heißt die Professorinnen haben in den Geisteswissenschaften höhere Monatsbezüge als ihre männlichen Kollegen. Ähnlich wie in Nordrhein-Westfalen zeigen sich hier jedoch keine klaren Zusammenhänge zwischen eher frauen- und männerdominierten Fachdisziplinen und der Höhe des Gender Pay Gaps (Kortendieck et al. 2022).

Tabelle 5: Gender Pay Gap, Frauenanteile und Leistungsbezüge, nach Fachdisziplin und Besoldungsstufe (W und C, nur W3, nur W2)

	Anzahl	Frauen -anteil	Gender Pay Gap	Gender Pay Gap	Leistungs- bezüge
			(in %)	(in Euro)	ø in €
Gesamt (W und C)					
Mathematik, Naturwissenschaften	141	29%	3,3%	296 €	2.156 €
Ingenieurwissenschaften	187	20%	6,1%	512 €	1.890 €
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	158	40%	6,8%	568 €	1.779 €
Geisteswissenschaften	114	42%	-9,1%	-646 €	1.405 €
nur W3					
Mathematik, Naturwissenschaften	67	27%	4%	413 €	2.909 €
Ingenieurwissenschaften	39	15%	7%	733 €	3.977 €
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29	31%	12%	1.216 €	2.751 €
Geisteswissenschaften	36	47%	-5%	-449 €	1.887 €
nur W2					
Mathematik, Naturwissenschaften	51	37%	-2%	-156 €	2.074 €
Ingenieurwissenschaften	118	24%	3%	197 €	1.615 €
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	104	43%	3%	200 €	1.847 €
Geisteswissenschaften	51	43%	-11%	-714 €	1.642 €

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

⁴⁰ In die Analyse werden die Fächergruppen Geisteswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften einbezogen. Professuren, die bei der Datenabfrage von den Hochschulen bzw. Forschungsinstituten den Kategorien „Gesundheitswissenschaften“, „Zentralen Einrichtungen“ oder „Sonstige“ zugeordnet wurden, werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht einbezogen (insgesamt 49 Professor:innen).

Betrachtet man nur die W-Professuren hinsichtlich der fachspezifischen Geschlechterverteilung, des Gender Pay Gaps und der durchschnittlich gewährten Leistungsbezüge, sind bei den W3-Professuren tendenziell bekannte Muster ersichtlich (Tabelle 6): Je niedriger der Frauenanteil, desto höher die durchschnittlichen Leistungsbezüge und der Gender Pay Gap. Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stellen eine Ausnahme dar: Hier besteht trotz eines überdurchschnittlichen Frauenanteils und unterdurchschnittlichen Leistungsbezügen der höchste Gender Pay Gap von 12 Prozent.

In den W2-Professuren findet sich ein ähnliches Muster, jedoch in stark abgeschwächter Form. Der Frauenanteil ist über alle Fächergruppen höher, die Leistungsbezüge und der Gender Pay Gap sind deutlich niedriger. Die Ingenieurwissenschaften können im Gegensatz zu W3-Professuren ihren „Marktwert“ nicht ausspielen. Die durchschnittlichen Leistungsbezüge liegen knapp über den Geisteswissenschaften, aber unter den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Mathematik und den Naturwissenschaften.

Tabelle 6: Frauenanteil, Gender Pay Gap und durchschnittliche Leistungsbezüge bei W2- und W3-Professuren nach Fächergruppen

	W3-Professur (N = 187)			W2-Professur (N = 354)		
	Frauen- anteil	Gender Pay Gap	Leistungs- bezüge	Frauen- anteil	Gender Pay Gap	Leistungs- bezüge
	Ø in €			Ø in €		
Ingenieurwissenschaften	15%	7%	3.947 €	24%	3%	1.527 €
Mathematik, Natur- wissenschaften	27%	4%	2.853 €	37%	-2%	1.958 €
Geisteswissenschaften	47%	-5%	1.751 €	43%	-11%	1.342 €
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31%	12%	2.657 €	43%	3%	1.662 €

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

Insgesamt ist die Rolle der Fachdisziplin für das Zustandekommen der Entgeltlücke bei den Professor:innen auf Basis der vorliegenden Datengrundlage nicht eindeutig zu bestimmen. Möglicherweise könnten mit einer feineren Kategorisierung der Fächer deutlichere Zusammenhänge sichtbar werden. Andererseits würden mit einer weiterführenden Differenzierung die Fallzahlen für jedes Fach sehr klein. Einzelne Personen, die sehr hohe oder niedrige Leistungsbezüge erhalten, fallen dann bei der Berechnung des Gender Pay Gaps stark ins Gewicht.

Mögliche Ursachen für den Gender Pay Gap bei den Professor:innen

In den Interviews mit Hochschul- und Institutsleitungen sowie mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden die Befunde diskutiert. Ziel war es, die dahinter liegenden Ursachen und Handlungsansätze zur Verringerung des Gender Pay Gaps zu identifizieren. Im Folgenden werden

zentrale Erklärungsmuster der Gesprächspartner:innen vorgestellt. Diese werden um Befunde aus vorliegenden Studien ergänzt.

Warum sind Frauen unter Professor:innen insgesamt und in höheren Besoldungsstufen unterrepräsentiert?

Historisch gewachsene Ungleichheiten

Die gegenwärtige Unterrepräsentation von Frauen in der Professorenschaft, insbesondere in den Besoldungsgruppen C4 und C3, lässt sich teilweise auf historische Entwicklungen zurückführen. Die heutigen C4/C3-Professor:innen wurden größtenteils in den 1980er und 1990er Jahren berufen - also aus einem Bewerber:innenpool, der in den 1960er/70er Jahren studierte, als Frauen an Universitäten noch stark unterrepräsentiert waren. Der Frauenanteil an Hochschulen begann erst ab den 1970er Jahren nennenswert zu steigen. Bei typischen Qualifikationsdauern von 20 bis 25 Jahren vom Studienbeginn bis zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur wirken sich diese historischen Bedingungen auch in Bremen bis in die Gegenwart aus.

Mangel an geeigneten Bewerberinnen im MINT-Bereich

In den MINT-Disziplinen, in denen ein Großteil der W3-Professuren angesiedelt ist, zeigt sich eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation. Der Frauenanteil liegt bereits bei den Studienanfänger:innen deutlich unter dem in den Geistes- oder Sozialwissenschaften. Von den wenigen Absolventinnen geht ein weiterer Teil in der „Leaky Pipeline“ der akademischen Karriere verloren (Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus 2025a). Dies äußert sich in geringen Bewerberinnenzahlen auf Professuren im MINT-Bereich, insbesondere bei W3-Professuren. Auf diese werden tendenziell ältere Personen mit einer längeren wissenschaftlichen Karriere berufen. Aus Perspektive von Leitungspersonen manifestiert sich dies als Mangel an berufungsfähigen Kandidatinnen, der trotz verschiedener Rekrutierungsmaßnahmen fortbesteht.

Teilzeitarbeit und Karriereunterbrechungen

Ein Teil der Gehaltsdifferenz bei Professor:innen ist auf unterschiedlich hohe Familienzuschläge zurückzuführen. In den Interviews wurde in diesem Zusammenhang auf die negativen Konsequenzen von elternzeitbedingten Unterbrechungen auf die wissenschaftliche Karriere hingewiesen. Die für eine Berufung erforderliche Phase hoher wissenschaftlicher Produktivität würde zeitlich häufig mit der Phase der Familiengründung zusammenfallen. Da Frauen nach wie vor einen größeren Teil der Care-Arbeit übernehmen und Elternschaft für Frauen mit längeren Unterbrechungen einhergeht als für Männer, würden Frauen höhere Produktivitätseinbußen riskieren. Diesen Effekt konnten bspw. Morgan et al. (2021) für die USA und Kanada empirisch nachweisen. Dass Elternschaft für die Karriere von Frauen ein Hindernis darstellt, für Männer jedoch nicht, ist auch aus anderen Branchen bekannt und wird in der Literatur als „Motherhood Penalty“ beschrieben (Goldin 2021). Sie trägt dazu bei, dass Frauen mit Kindern seltener berufen werden als Männer mit Kindern.

Zum anderen berichteten mehrere Gesprächspartnerinnen in diesem Zusammenhang von der Beobachtung, dass sich karriereorientierte Wissenschaftlerinnen häufiger gegen Kinder oder für eine geringere Kinderzahl entscheiden als männliche Kollegen, um die nachteiligen Effekte von Elternschaft auf die Karriere zu vermeiden.

„Es gibt oft eine Entscheidung zwischen Karriere und Kindern. Wenn sich Frauen zuerst auf ihre Karriere konzentrieren, kann dies dazu führen, dass es später möglicherweise zu spät für Kinder ist.“ (Leitung, Hochschule)

Warum erhalten (W3-)Professoren höhere Leistungsbezüge als (W3-)Professorinnen?

Variable Leistungsbezüge in der W-Besoldung – insbesondere in der W3-Besoldung - tragen maßgeblich zur Entgeltlücke bei Professorinnen und Professoren bei. Der größte Unterschied entsteht durch Leistungsbezüge, die in den Berufungs- und Bleibeverhandlungen verhandelt werden.

Dienstalter

In den Interviews wurde in diesem Zusammenhang die Rolle des Dienstalters als Ursache für geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede diskutiert. W3-Professoren weisen im Durchschnitt ein höheres Dienstalter auf und haben deshalb vermutlich häufiger die Gelegenheit, Zulagen in Bleibeverhandlungen nachzuverhandeln. Auch in Bremen sind W3-Professoren im Durchschnitt älter als Professorinnen. Die Daten erlauben jedoch keine abschließende Quantifizierung dieses Effekts, da keine Informationen zum Dienstalter oder zur Anzahl an Bleibeverhandlungen vorliegen.

Studien aus anderen Bundesländern zeigen jedoch, dass sich der Gender Pay Gap nicht allein durch unterschiedliche Berufserfahrung erklären lässt. Die Gehaltslücke vergrößert sich vielmehr mit zunehmendem Alter und fortschreitender Karrieredauer (Burkhardt et al. 2019), was auf kumulative Benachteiligungsprozesse hindeutet.

Verhandlungsverhalten und -positionen

Häufig werden Unterschiede in der Verhandlungsführung zwischen Frauen und Männern als Erklärung für unterschiedliche Verhandlungsergebnisse angeführt. Männer – nicht nur in der Wissenschaft – würden in Verhandlungen aggressiver auftreten und höhere Forderungen stellen als Frauen, die eher „sozial verträglich“ agieren und dazu tendieren, das eigene Leistungsvermögen zu unterschätzen. Dies könnte auch eine Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse in Berufungs- und Bleibeverhandlungen sein.

In den Gesprächen mit den Hochschulleitungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Professor:innen selbst wurde diese These kontrovers diskutiert. Vertreter:innen einzelner Einrichtungen berichten von Verhandlungen, deren Ergebnis durch fehlendes Selbstbewusstsein und eine unterschiedliche Herangehensweise der Bewerberinnen und Bewerber beeinflusst wurden, es wurde jedoch auch die Ansicht vertreten, dass Frauen von vornherein weniger Verhandlungsspielraum zugestanden wird.

„Es ist ja von beiden Seiten so: Einer denkt „Ah, da stellen wir mal ne Frau ein, dann müssen wir weniger zahlen“ und die Frau denkt sich vielleicht auch: „fordere ich zu viel?“ (Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Wie bereits eine Untersuchung in Niedersachsen (Burkhardt et al. 2019) aufführt, beobachten die Gesprächspartner:innen auch unterschiedliche Verhandlungsziele. Im Gegensatz zu Professoren

verhandeln Professorinnen danach seltener für sich selbst und priorisieren stattdessen die personelle Ausstattung der Professur (Burkhardt et al. 2019).

„Während Männer mehr Wert auf persönliche Vergütung legen, sind Frauen stärker an Strukturen und Teamdynamik interessiert.“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Diese Unterschiede sind jedoch im Kontext gesellschaftlicher Erwartungsstrukturen zu interpretieren. Forschungsergebnisse zeigen, dass durchsetzungsstarkes Verhandlungsverhalten bei Frauen häufig negative Reaktionen hervorruft, während dasselbe Verhalten bei Männern als Kompetenz-Indikator interpretiert wird (Bohnet 2016). Die negativen Reaktionen zeigen sich nicht, wenn Frauen für andere verhandeln. Entsprechend ist es für Frauen die erfolgversprechendere Strategie, den Verhandlungsschwerpunkt auf die Ausstattung der Professur zu legen.

Ausschlaggebender als das Verhandlungsverhalten wurden unterschiedliche Ausgangspositionen bei Berufs- und Bleibeverhandlungen je nach Fachbereich eingeschätzt. In Disziplinen mit hohem Bewerber:innenaufkommen, häufig in frauendominierten Bereichen wie der Sozialen Arbeit, ergeben sich schwächere Verhandlungspositionen. MINT-Disziplinen hingegen profitieren vom Fachkräftemangel und der Konkurrenz mit der Privatwirtschaft.

“Und wenn Sie [Bewerber:innen in frauendominierten Fachbereichen] jetzt diesen Ruf nicht annehmen, dann tun das die nächsten drei mit Sicherheit, die wir auf der Liste haben [...] Die haben also ganz schlechte Karten, dasselbe rauszuhandeln wie vergleichbar ein Kandidat im Maschinenbau, wo es unheimlich schwer ist, überhaupt Profs zu gewinnen.“ (Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule)

Die Analyse der Entgeltdaten unterstützt diese These. In den MINT-Fächern, denen ein höherer Marktwert zugeschrieben werden kann, werden durchschnittlich deutlich höhere Leistungsbezüge vergeben als in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit einem geringeren Marktwert. Auch beziehen Frauen in den MINT-Fächern höhere Leistungsbezüge als Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Durch den Marktwert kann jedoch nicht erklärt werden, weshalb innerhalb der Fächergruppen Gaps bestehen – Männer also mehr Kapital aus dem Marktwert ihres Faches schlagen können als Frauen.

Geringeres Mobilitätsverhalten von Frauen

Ein in der Literatur dokumentierter und auch von den Gesprächspartner:innen thematisierter Einflussfaktor auf Verhandlungsergebnisse betrifft zudem das geschlechtsspezifische Mobilitätsverhalten. Die Einstufung in die Besoldungsgruppe W3 erfolgt häufig erst im Rahmen von Zweit- oder Drittberufungen, die typischerweise mit Ortswechseln verbunden sind. Mehrere Hochschulleitungen beschreiben den Eindruck, dass Frauen eher dazu tendieren, an einem Ort zu bleiben, wenn sie sich wohlfühlen.

„Männer wechseln dagegen durchaus für 10.000 Euro [mehr] Jahresgehalt“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Auch die Untersuchung zum Gender Pay Gap in der W3-Besoldung aus Niedersachsen kommt zu dem Ergebnis, dass sich Frauen bei karrierebedingten Ortswechseln weniger mobil zeigen als Männer (DFG-Projekt Mobilität 2023). Dies betrifft sowohl Frauen mit familiären Verpflichtungen als auch solche ohne familiäre Bindungen. Als Gründe werden in der Literatur Verantwortungsgefühl gegenüber Promovierenden und starke institutionelle Bindungen genannt (Burkhardt et al. 2019).

Durch geringere Mobilität entgehen Professorinnen nicht nur potenzielle Berufungen auf höher dotierte Stellen, sondern auch die Möglichkeit von Bleibeverhandlungen. Männer nutzen externe Bewerbungen häufiger strategisch als Verhandlungsinstrument, auch ohne tatsächliche Wechselabsicht (Burkhardt et al. 2019; Detmer 2023).

Warum fällt der Gap bei Professor:innen in Bremen niedriger aus als in anderen Bundesländern?

Der Gender Pay Gap bei Professor:innen in Bremen weist im Bundesvergleich eine geringere Ausprägung auf. Die Ursachen lassen sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht eindeutig klären. Zwei Bremen-spezifische strukturelle Faktoren könnten jedoch eine Rolle spielen.

Keine Universitätsmedizin

Zum einen verfügt das Land über keine Universitätsmedizin und nur wenige Professuren in den Gesundheitswissenschaften. Professuren an den medizinischen Fakultäten in Deutschland sind (noch) männlich dominiert und bieten gleichzeitig die besten Verdienstmöglichkeiten. In Nordrhein-Westfalen bspw. beträgt die Gehaltsdifferenz von männlichen und weiblichen Professuren etwas über 900 Euro und liegt damit deutlich über dem Durchschnitt von rund 500 Euro (Kortendieck et al. 2022). Das Fehlen dieses Bereichs in Bremen eliminiert somit einen wesentlichen Faktor für geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede unter Professor:innen.

Frauen in hohen Führungspositionen

Eine weitere Bremen-spezifische Besonderheit zeigt sich in der Verteilung der Funktionsleistungsbezüge. Aufgrund der Bemühungen um eine paritätische Besetzung von Leitungspositionen bei gleichzeitig geringerem Gesamtanteil von Professorinnen übernehmen Frauen verhältnismäßig häufiger Leitungsaufgaben und beziehen im Durchschnitt höhere Beträge als ihre männlichen Kollegen. Dies deutet darauf hin, dass Frauen in Bremen tendenziell in höherrangigen Leitungspositionen tätig sind – allein zwei der vier landesbremischen Hochschulen werden von Rektorinnen geführt. Die überdurchschnittlich hohen Funktionsleistungsbezüge, die Professorinnen in Bremen erhalten, tragen dazu bei, die geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenz zumindest partiell zu kompensieren.

4.4 Entgelt(un)gleichheit im akademischen Mittelbau

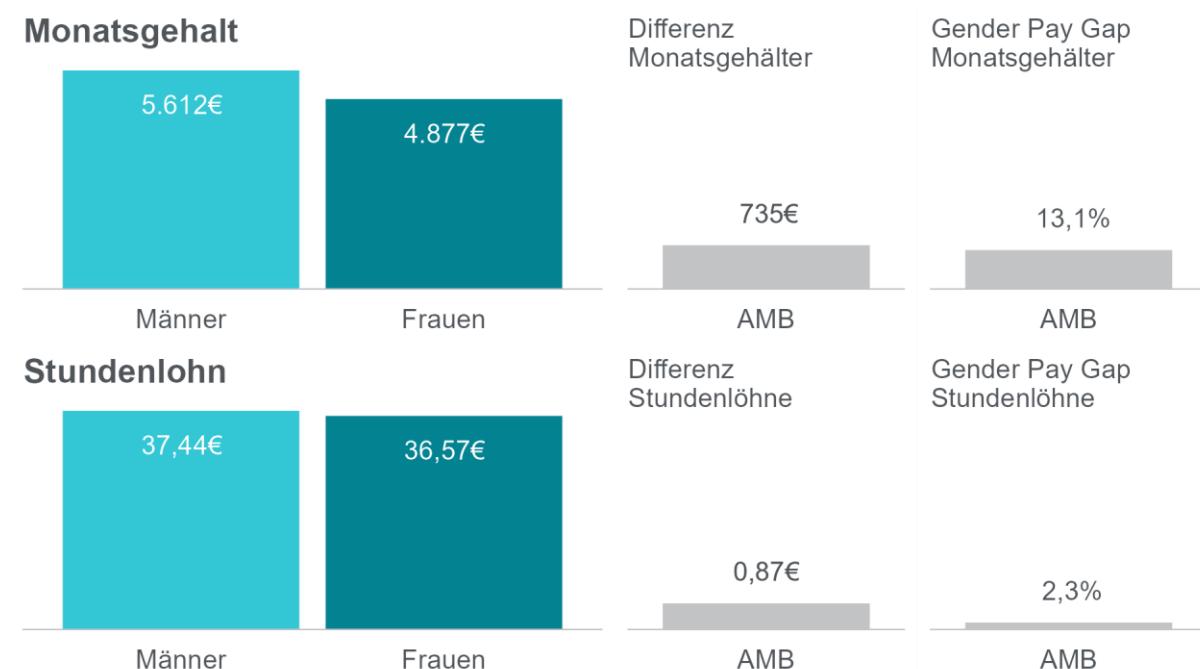
Im akademischen Mittelbau insgesamt beträgt die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen 13,9 Prozent bzw. 700 Euro pro Monat. Wenn unterschiedliche Stellenumfänge berücksichtigt und Stundenlöhne betrachtet werden, verdienen Frauen 3,6 Prozent bzw. 1,25 Euro weniger. Dabei unterscheidet sich die Situation an landesbremischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen:

Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau an den landesbremischen Hochschulen

Im akademischen Mittelbau der landesbremischen Hochschulen besteht ein leicht ungleiches Geschlechterverhältnis, bei dem der Frauenanteil bei etwa 43 Prozent liegt. Der Gender Pay Gap im Monatsgehalt beträgt rund 13 Prozent, während er im Stundenlohn lediglich 2,3 Prozent ausmacht (Abbildung 4). Diese Werte liegen nahe an den durchschnittlichen Werten für den Mittelbau insgesamt, da der überwiegende Anteil der Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau in Bremen an landesbremischen Hochschulen bzw. der Universität Bremen angestellt ist.

Abbildung 4: Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (Hochschulen)

in Euro und in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Der Teilzeitanteil von Frauen ist höher als der von Männern.

Die Diskrepanz der Monatsgehälter im akademischen Mittelbau kommt in erster Linie durch Unterschiede im Stellenumfang zustande. Mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, bei den Männern sind es etwas mehr als ein Drittel (Tabelle 7). Der durchschnittliche Monatslohn in

Teilzeit liegt bei etwa 3.750 Euro, während der durchschnittliche Vollzeitlohn bei etwa 6.650 Euro liegt. Teilzeitpositionen werden darüber hinaus auch auf Stundenebene geringer entlohnt als Vollzeittätigkeiten.

Tabelle 7: Teilzeit- und Vollzeitanteile nach Geschlecht und zugehörige Durchschnittsgehälter im akademischen Mittelbau (Hochschulen)

	Monatsgehalt	Stundenlohn	Verteilung Frauen (N = 874)	Verteilung Männer (N = 1.150)
Vollzeit	6.647,68 €	38,35 €	41,1 %	62,6 %
Teilzeit*	3.750,47 €	35,59 €	58,9 %	37,4 %
Differenz	2.897,21 €	2,76 €		

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

*Definition Teilzeit: Stellenumfang < 100%; im Durchschnitt liegt der Teilzeitumfang im akademischen Mittelbau an den Hochschulen bei Frauen bei 60% und bei Männern bei 62%.

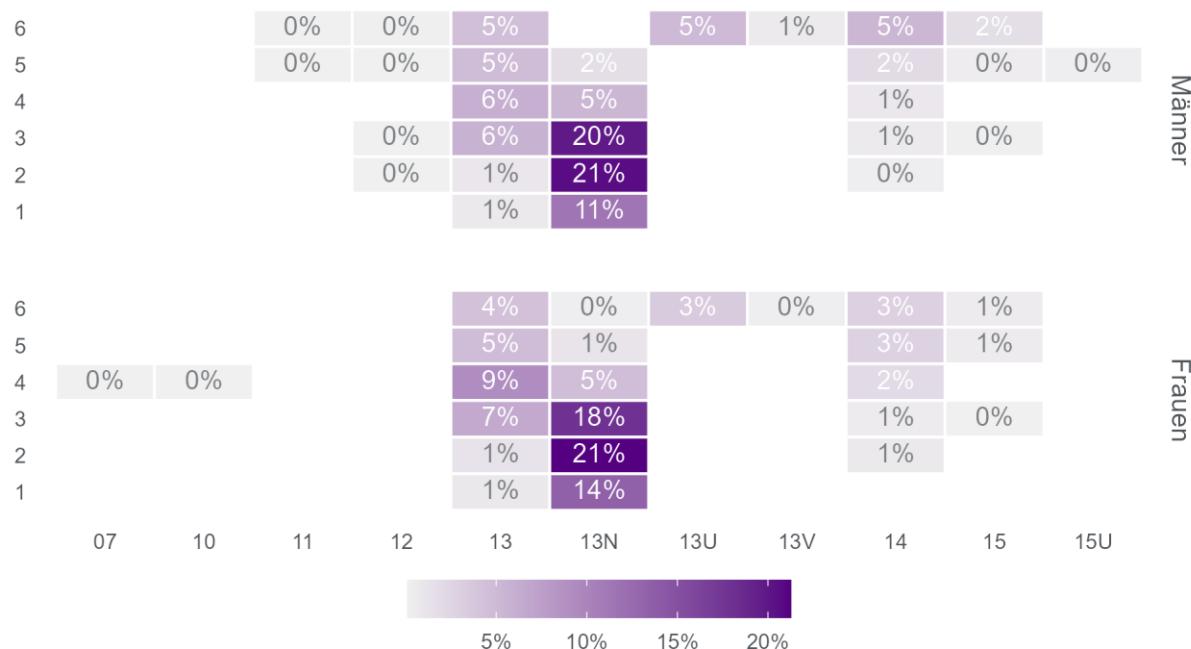
Unterschiede im Stundenlohn ergeben sich im akademischen Mittelbau in erster Linie durch Unterschiede in der Zugehörigkeit zu Erfahrungsstufen.

Der Gender Pay Gap im Stundenlohn ist im Mittelbau an Hochschulen mit 2,3 Prozent vergleichsweise niedrig, aber noch immer besteht eine (geringe) Ungleichheit in der Bezahlung zugunsten der Männer (Abbildung 4). Im tariflich geregelten Entlohnungssystem können zwei Faktoren dafür ausschlaggebend sein: systematische Unterschiede in der Eingruppierung oder der Zuordnung zu Erfahrungsstufen.

Die Analyse der Verteilung des akademischen Mittelbaus auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen an den Bremischen Hochschulen zeigt, dass Männer in den höheren Entgeltgruppen nicht wesentlich überrepräsentiert sind (Abbildung 5). Innerhalb der Entgeltgruppen sind Männer jedoch tendenziell häufiger in den höheren Erfahrungsstufen zu finden, während Frauen eher in den niedrigeren Stufen vertreten sind. Obwohl diese Unterschiede relativ gering sind, tragen sie zu dem verbleibenden Gender Pay Gap von 2,3 Prozent im Stundenlohn bei. Dies legt nahe, dass selbst kleine Unterschiede in der Verteilung der Erfahrungsstufen innerhalb der Entgeltgruppen einen spürbaren Einfluss auf die Entgeltgleichheit haben können.

Abbildung 5: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (Hochschulen)

in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Lesehilfe: 5% der Männer, die im akademischen Mittelbau an den Hochschulen arbeiten, sind in der Entgeltgruppe 14 in der höchsten Erfahrungsstufe 6 eingruppiert. Bei den Frauen sind es 3%. Angabe 0% ergibt sich bei Zellbesetzung mit mindestens einem Fall ($N \geq 1$).

Frauen im akademischen Mittelbau erreichen seltener die höchste Erfahrungsstufe.

Ein genauer Blick auf die Geschlechterverteilung über die Erfahrungsstufen zeigt, dass sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen etwa ein Drittel der Beschäftigten den ersten drei Erfahrungsstufen zugeordnet ist (Abbildung 6). Dies entspricht etwa den ersten sechs Jahren der wissenschaftlichen Karriere und umfasst die Promotionsphase und – je nachdem, wie schnell die Promotion abgeschlossen wird – den ersten Teil der Post-Doc-Phase (siehe Kapitel 3.2). Dass die Anteile der Mitarbeiter:innen in den höheren Erfahrungsstufen abnehmen, liegt daran, dass ein Teil der Nachwuchswissenschaftler:innen die Wissenschaft nach Abschluss der Promotion verlässt.

Ausschlaggebend für den Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau sind Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern in den höheren Erfahrungsstufen. An den Hochschulen befinden sich etwa 16 Prozent der Frauen in Stufe vier, von den Männern gut 12 Prozent. In Stufe sechs befinden sich von den Männern knapp 20 Prozent, während nur gut zehn Prozent der Frauen die höchste Erfahrungsstufe erreicht haben.

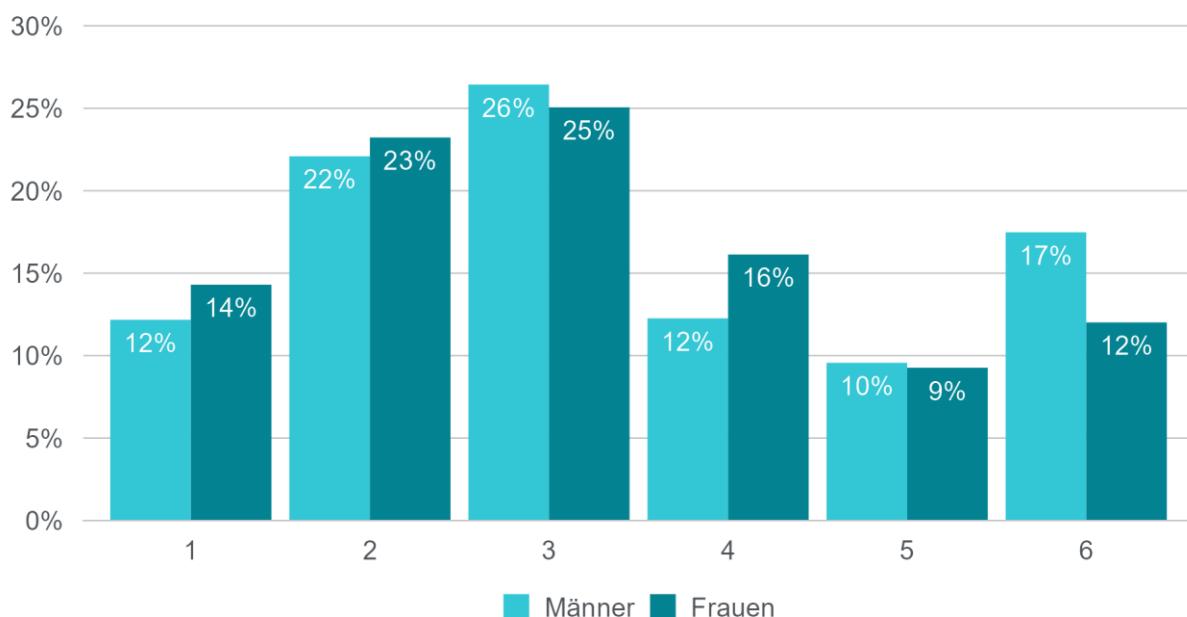
Um auf Erfahrungsstufe sechs anzukommen, sind in der Regel mindestens 15 Jahre Berufserfahrung notwendig. Dass mehr Männer auf Erfahrungsstufe sechs ankommen, könnte Resultat einer stärkeren Geschlechtersegregation akademischer Karrieren in der Vergangenheit sein. Frauen im akademischen Mittelbau an Hochschulen sind im Schnitt etwas jünger als Männer. Der

Frauenanteil bei den Beschäftigten über 50 Jahren liegt bei 39 Prozent, bei den Beschäftigten unter 50 Jahren bei 44 Prozent. Da im Datensatz keine Informationen zu Diensteintritten oder Unterbrechungen enthalten sind, kann hier keine belastbare Aussage getroffen werden, inwiefern es einen systematischen Zusammenhang zwischen dem Diensteintrittsalter bzw. dem Zeitpunkt der Berufung und der Höhe von Leistungsbezügen besteht.

Gleichzeitig könnte die ungleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Erfahrungsstufen – im Einklang mit dem Befund der „Leaky Pipeline“ – darauf hindeuten, dass Frauen häufiger als Männer die Wissenschaft verlassen und deshalb seltener in der Erfahrungsstufe sechs ankommen.

Abbildung 6: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht im akademischen Mittelbau (Hochschulen)

in Prozent



Quelle Entgelddaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung. © Prognos 2025
Hinweis: Die Balkendiagramme summieren sich für Männer und Frauen jeweils auf 100%, was die relativen Anteile der Geschlechter in den jeweiligen Stufen abbildet.

Der Stufenaufstieg von Frauen verläuft im akademischen Mittelbau langsamer als der von Männern.

Weiterhin deutet die Betrachtung des Alters von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Erfahrungsstufen darauf hin, dass der Stufenaufstieg von Frauen im Schnitt etwas langsamer verläuft als der von Männern. In Stufe eins ist der Altersunterschied zwischen Männern und Frauen mit 0,4 Jahren sehr gering. Frauen sind etwas älter, wenn sie ihre Laufbahn im akademischen Mittelbau beginnen. Mit zunehmenden Erfahrungsstufen nimmt der Altersabstand zu. Auf der Erfahrungsstufe 5 ist die Differenz um eineinhalb Jahre gewachsen. Frauen sind hier im Durchschnitt

45,2 Jahre alt, Männer 43,6 Jahre (ohne Abbildung).⁴¹ Der Altersunterschied ist vermutlich durch verlängerte Abwesenheiten von Frauen aufgrund von Elternzeiten zu erklären. Solche Abwesenheiten sind zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt und werden bei der Berechnung der Zeiten für Stufenaufstiege nicht berücksichtigt.⁴²

Zusammenfassend verweist Abbildung 6 darauf, dass trotz eher geringer Unterschiede in den Aufstiegsgeschwindigkeiten strukturelle und persönliche Faktoren dazu führen können, dass Frauen im akademischen Mittelbau seltener in der höchsten Erfahrungsstufen sind. Diese Ungleichverteilung auf die Erfahrungsstufen ist ein erklärender Faktor für die geschlechts-spezifische Entgeltlücke, da die höheren Erfahrungsstufen höher entlohnt werden.

Der Gender Pay Gap ist bei unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau höher als bei befristeten Stellen und liegt bei 5,6 Prozent.

Die Befristung einer Stelle ist ebenfalls ein relevanter Indikator für die Qualität eines Anstellungs-verhältnisses – insbesondere im Wissenschaftsbetrieb, in dem befristete Anstellungen weit verbreitet sind. Im Jahr 2018 waren über 90 Prozent des hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Aktuell dürfen Nachwuchswissenschaftler:innen insgesamt 12 Jahre lang befristet beschäftigt sein: 6 Jahre für ihre Promotion sowie 6 weitere Jahre für die anschließende Postdoc-Stelle (WissZeitVG 2007). Befristungen beeinträchtigen die berufliche Planbarkeit der Beschäftigten und können ein Grund dafür sein, die Wissenschaft zu verlassen. Sollten Männer häufiger entfristet beschäftigt sein, könnte dies zudem eine Ursache für die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Erfahrungsstufen sein.

Für Bremen zeigt die Auswertung, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen etwa 70 Prozent der Beschäftigten im akademischen Mittelbau befristet angestellt sind. Betrachtet man die Gehaltsunterschiede innerhalb der befristeten und der unbefristet angestellten Beschäftigten, zeigt sich, dass sowohl im Monats- wie auch im Stundenlohn höhere Gender Pay Gaps bei den unbefristet Beschäftigten bestehen. In dieser Gruppe beträgt der Gender Pay Gap 5,6 Prozent, bei befristet Beschäftigten hingegen nur bei knapp 1 Prozent (ohne Abbildung).

Dies deutet darauf hin, dass Männer, die im akademischen Mittelbau an Hochschulen entfristet werden, in höheren Entgeltgruppen entfristet werden als Frauen.⁴³ Männer und Frauen werden zwar in etwa gleich häufig entfristet, Männer jedoch tendenziell in den attraktiveren Anstellungsverhältnissen. Die Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau ist an sich also keine Lösung, um die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu verringern – ganz im Gegenteil: Um den Gender Pay Gap zu reduzieren, ist es notwendig, insbesondere Entfristungen von Frauen in höheren Entgeltgruppen vorzunehmen. Entfristungen stellen ein zentrales Steuerungsinstrument zur Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren dar, was gerade für

⁴¹ Bei den untersuchten Daten handelt es sich um Querschnittsdaten, individuelle Aufstiegsverläufe und die damit verbundene Aufstiegsgeschwindigkeit können also nicht direkt analysiert werden.

⁴² Das Bundesarbeitsgericht urteilte dazu, dass Elternzeiten nicht auf den Stufenaufstieg anzurechnen seien (Bundesarbeitsgericht 2024).

⁴³ Von den unbefristet beschäftigten Männern sind 63% in Gruppe 13 entfristet, 26% in Gruppe 14 und 9% in Gruppe 15. Von den unbefristet beschäftigten Frauen sind 72% in Gruppe 13, 25% in Gruppe 14 und 3% in Gruppe 15. Die Gruppe der Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau umfasst auch Beschäftigte in Zentralen Einrichtungen.

Frauen von großer Bedeutung ist. In diesem Sinne sind auch Entfristungen selbst indirekt Gender Pay Gap-relevant. Zugleich bleibt die insgesamt hohe Befristungsrate ein strukturelles Problem.

Der Gender Pay Gap variiert im akademischen Mittelbau zwischen Fachbereichen: In frauendominierten Fachbereichen sind die Verdienstmöglichkeiten insgesamt geringer.

An den landesbremischen Hochschulen zeigt sich im akademischen Mittelbau eine deutliche geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb der verschiedenen Fächergruppen. Besonders ausgeprägt ist dies in der Mathematik und den Naturwissenschaften, wo der Frauenanteil 39 Prozent beträgt sowie in den Ingenieurwissenschaften mit einem Frauenanteil von lediglich 24 Prozent (Tabelle 8). Diese Fächergruppen stellen mit insgesamt 597 bzw. 553 Personen die größten Bereiche des akademischen Mittelbaus an den Hochschulen dar. Im Gegensatz dazu überwiegt in allen anderen Fächergruppen der Frauenanteil, teilweise sogar deutlich, wie bspw. in den Gesundheitswissenschaften. Diese Fächergruppe macht mit insgesamt 92 Personen allerdings nur einen vergleichsweise kleinen Teil der Stellen im akademischen Mittelbau aus. Diese Verteilung verdeutlicht die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Besetzung der Fächergruppen an den landesbremischen Hochschulen und zeigt, dass Frauen insbesondere in den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen unterrepräsentiert sind.

Wenn man die Monatsgehälter betrachtet, verdienen Männer in nahezu allen Fächergruppen an den landesbremischen Hochschulen durchschnittlich mehr als Frauen. In den frauendominierten Fächergruppen sind die Unterschiede sehr gering, in den männerdominierten Fächergruppen verdienen Männer monatlich deutlich mehr als Frauen (in Mathematik, Naturwissenschaften bspw. rd. 1.100 Euro mehr). Zugleich ist das Lohnniveau in den frauendominierten Fächergruppen insgesamt niedriger als in den männerdominierten Fächern. Männer, die in Frauendomänen arbeiten, verdienen daher im Durchschnitt weniger als ihre Kollegen in Männerdomänen. Für Frauen ist das Gegenteil der Fall. Eine Ausnahme stellt die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften dar – hier verdienen Männer in Bremen in etwa auf dem Niveau ihrer männlichen Kollegen in den Ingenieurwissenschaften, die Frauen verdienen jedoch sogar weniger als ihre Kolleginnen in den Geistes- oder Gesundheitswissenschaften (Tabelle 8).

Fachspezifische Unterschiede sind auch auf unterschiedliche Verfügbarkeit von Vollzeitstellen zurückzuführen. In den frauendominierten Fächergruppen arbeiten insgesamt knapp zwei Drittel der Beschäftigten in Teilzeit, die Teilzeitanteile unter den männlichen und weiblichen Beschäftigten sind dabei weitgehend ausgeglichen. In den Ingenieurwissenschaften arbeiten hingegen nur ein Viertel der Beschäftigten in Teilzeit, in MINT etwas mehr als die Hälfte. In diesen Fächergruppen zeigen sich wiederum deutliche geschlechterspezifische Unterschiede in den Teilzeitquoten (ohne Abbildung).

Insgesamt deutet dieses Muster darauf hin, dass es in den verschiedenen Fächergruppen in unterschiedlichem Maße möglich ist, in Vollzeit zu arbeiten – insbesondere in den niedrigeren Erfahrungsstufen bzw. in der frühen Qualifikationsphase. Dieser Befund wurde auch in verschiedenen Gesprächen mit Akteur:innen der Hochschulen bestätigt. Hinter Teilzeitarbeit stehen im akademischen Mittelbau nicht (nur) die üblichen Gründe, die höhere Teilzeitquoten von Frauen erklären – sondern auch die fachspezifische Verfügbarkeit von Vollzeitstellen. Aufgrund der unterschiedlichen Frauenanteile in den Fächern ist dies ein Faktor, der die Entstehung des Gender Pay Gaps begünstigt.

Tabelle 8: Anzahl, Frauenanteile, Monatsgehalter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Fachbereichen (Hochschulen)

	Anzahl	Frauen- anteil	Monatsgehalt		Stundenlohn		GPG Stundenlohn
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Mathematik, Naturwissenschaften	597	39%	5.724 €	4.617 €	38,37 €	36,51 €	4,8%
Ingenieurwissenschaften	553	24%	5.981 €	5.279 €	36,58 €	35,23 €	3,7%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	336	53%	4.579 €	4.587 €	36,03 €	36,85 €	-2,3%
Geisteswissenschaften	213	61%	4.976 €	4.852 €	38,07 €	35,79 €	6,0%
Gesundheitswissenschaften	92	76%	4.900 €	4.872 €	36,13 €	36,30 €	-0,5%
Zentrale Einrichtungen	230	57%	5.953 €	5.352 €	39,57 €	38,59 €	2,5%

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Bei den Stundenlöhnen zeigt sich ein leichter Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen in den männerdominierten Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, aber auch in den Geisteswissenschaften. In den Fächergruppen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Gesundheitswissenschaften sind die Stundenlöhne der Frauen hingegen, wenn auch nur geringfügig, höher als die der Männer. Da diese Fächergruppen jedoch relativ klein sind, haben sie nur einen geringeren Einfluss auf den gesamten Gender Pay Gap.

In den Zentralen Einrichtungen der Hochschulen liegen sowohl die Monatsgehälter als auch die Stundenlöhne der Männer über denen der Frauen.⁴⁴ Frauen arbeiten hier häufiger in Teilzeit – die Stundenlöhne unterscheiden sich geringfügig um knapp einen Euro, was auf höhere Eingruppierung und -stufung der Männer zurückzuführen ist: Der Frauenanteil liegt im Durchschnitt bei 57 Prozent, auf E 13 etwas höher bei 65 Prozent. In den Entgeltgruppen E 14 und E 15 beträgt der Frauenanteil 22 Prozent, während rund ein Viertel der Männer in E 14 oder E 15 eingruppiert sind – also zu einem etwas höheren Anteil auf Positionen, die mit höherwertigen Aufgaben und häufig Führungsverantwortung einhergehen (ohne Abbildung).

⁴⁴ Mitarbeiter:innen, die dem akademischen Mittelbau zugeordnet sind und in den Zentralen Einrichtungen tätig sind, arbeiten bspw. im Fremdsprachenzentrum, in der Qualitätssicherung, den Stabstellen oder auch als Referent:innen z. B. der Rektorate.

Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen

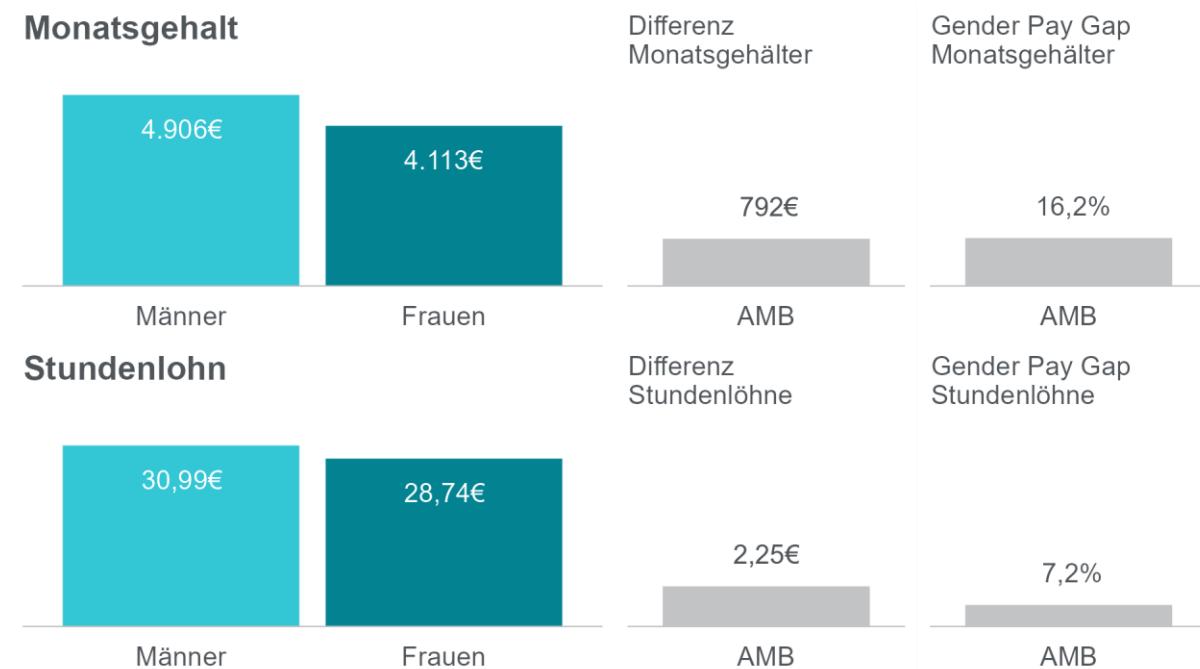
Wie bei den Beschäftigten im akademischen Mittelbau an den Hochschulen zeigt sich auch an den außeruniversitären Einrichtungen ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Der Frauenanteil an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beträgt 41 Prozent und liegt damit leicht unter dem Frauenanteil von 43 Prozent im akademischen Mittelbau an den landesbremischen Hochschulen.

Die Gender Pay Gaps im Mittelbau der außeruniversitären Institute sind höher als an Hochschulen.

So zeigt sich ein erheblicher Gender Pay Gap in den Monatsgehältern, der bei 16,2 Prozent liegt und damit drei Prozentpunkte höher ausfällt als an den Hochschulen (Abbildung 7). Selbst wenn die Unterschiede in den Stellenanteilen herausgerechnet werden, bleibt ein Gender Pay Gap von 7,2 Prozent bestehen. Dieser Wert ist deutlich höher als der Gender Pay Gap von 2,3 Prozent im Stundenlohn, der für den akademischen Mittelbau an den landesbremischen Hochschulen festgestellt wurde (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 7: Monatsgehalter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Euro und in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeiten prozentual weniger Frauen in Teilzeit als an den Hochschulen.

Auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer (Tabelle 9). Der Teilzeitanteil der Frauen am akademischen Mittelbau an außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist hingegen niedriger als an den Hochschulen. Knapp die Hälfte arbeitet in Teilzeit, an Hochschulen sind es beinahe 60 Prozent (vgl. Tabelle 7). Von den Männern arbeitet nur ein Viertel in Teilzeit (an Hochschulen ein gutes Drittel). Dies trägt wesentlich zu den beobachteten Gehaltsunterschieden im Monatsgehalt bei, wie die Differenz der durchschnittlichen Monatsgehälter in Teilzeit und Vollzeit zeigt. Die im Vergleich zu den Hochschulen größere Lücke der Monatsgehälter ist dabei auf die ungleiche Verteilung auf Entgeltgruppen und Stufe zurückzuführen, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen stärker ausgeprägt ist als an den Hochschulen.

Tabelle 9: Teilzeit- und Vollzeitanteile nach Geschlecht und zugehörige Durchschnittsgehälter im akademischen Mittelbau (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

	Monatsgehalt	Stundenlohn	Verteilung Frauen (N = 522)	Verteilung Männer (N = 751)
Vollzeit	5.343,79 €	30,83 €	50,4%	75,2%
Teilzeit*	3.161,20 €	28,64 €	49,6%	24,8%
Differenz	-2.182,59 €	-2,19 €		

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

*Definition Teilzeit: Stellenumfang < 100%; im Durchschnitt liegt der Teilzeitumfang im akademischen Mittelbau an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Frauen und bei Männern jeweils bei 64 %. © Prognos AG 2025

An den außeruniversitären Instituten sind Männer im akademischen Mittelbau sowohl in höheren Entgeltgruppen als auch in höheren Erfahrungsstufen überrepräsentiert.

Wie an den Hochschulen sind die Hauptfaktoren für die Unterschiede im Stundenlohn zwischen Männern und Frauen die Eingruppierung und die Verteilung auf die Erfahrungsstufen. Wie an den Hochschulen sind auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen männliche Beschäftigte häufiger in höheren Erfahrungsstufen zu finden.

Im Unterschied zu den Hochschulen bestehen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zudem größere Unterschiede bei der Eingruppierung. So sind bspw. in der Entgeltgruppe E 14 etwa 18 Prozent der Männer, aber nur 13 Prozent der Frauen beschäftigt (Abbildung 8). Umgekehrt sind in der Gruppe 9a etwa 11 Prozent der Frauen und nur 4 Prozent der Männer tätig.

Abbildung 8: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Prozent



Quelle Entgeldaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.
Angabe 0% ergibt sich bei Zellbesetzung mit geringen Fallzahlen (N ≥1).

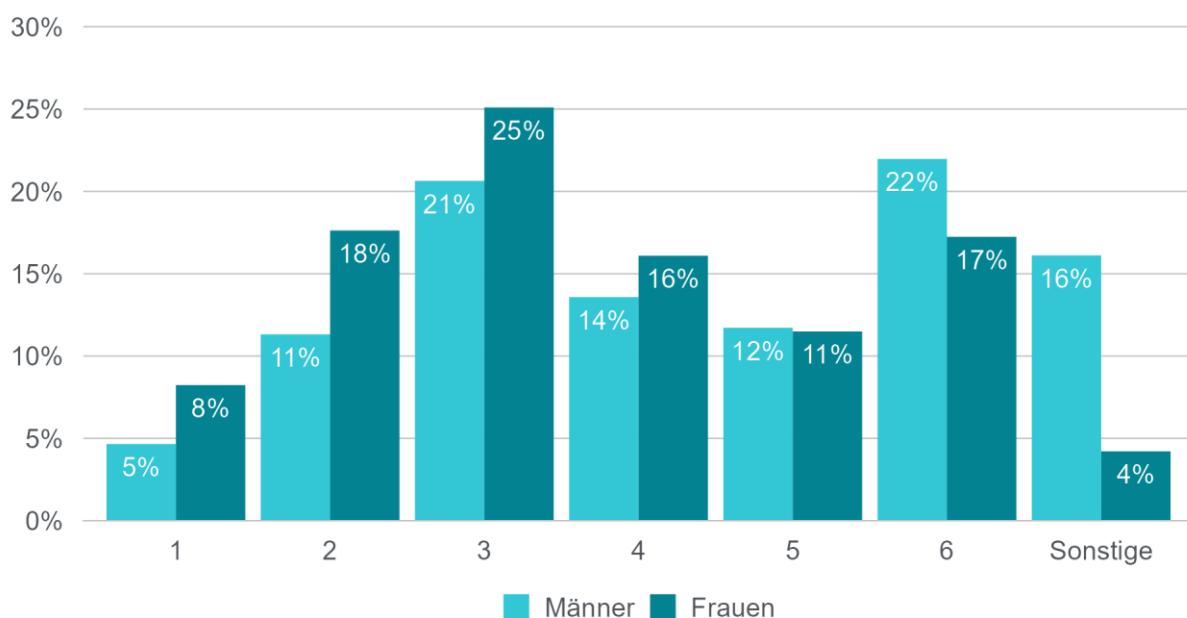
© Prognos 2025

Die differenzierte Betrachtung der Verteilung von Männern und Frauen auf die Erfahrungsstufen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt ein ähnliches Muster wie im akademischen Mittelbau an den Hochschulen: Männer sind in den höheren Erfahrungsstufen überrepräsentiert (Abbildung 9). Zudem existieren in einigen dieser Institute außertarifliche Sonderregelungen, durch die Beschäftigte in speziellen Kategorien, hier als „Sonstige“ bezeichnet, entlohnt werden. Diese Kategorie bietet ein höheres Durchschnittsgehalt als die regulären Erfahrungsstufen. Von diesen Sonderregelungen profitieren 16 Prozent der Männer, jedoch nur 4 Prozent der Frauen, was zu einer weiteren Gehaltsdifferenz führt.

Im Unterschied zu den Hochschulen sind Männer an den außeruniversitären Instituten auf denselben Erfahrungsstufen oft ähnlich alt wie Frauen, wenn nicht sogar älter. Der geringe Altersunterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich bereits auf der ersten Stufe und bleibt in den weiteren Stufen konstant. Dies deutet darauf hin, dass Männer und Frauen ähnlich lange auf den einzelnen Erfahrungsstufen verweilen. Familienphasen scheinen an den außeruniversitären Instituten weniger Einfluss auf die Karriereentwicklung zu haben als an den Hochschulen.

Abbildung 9: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht im akademischen Mittelbau (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Der Gender Pay Gap bei unbefristet Beschäftigten liegt im akademischen Mittelbau an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei 14 Prozent.

Frauen und Männer sind im akademischen Mittelbau der außeruniversitären Forschungseinrichtungen ähnlich häufig befristet beschäftigt: Etwa 73 Prozent der Frauen und 70 Prozent der Männer haben einen befristeten Vertrag (ohne Abbildung). Diese Zahlen sind mit denen an den Hochschulen vergleichbar. Das deutet darauf hin, dass es in Bezug auf die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse keine bedeutenden Unterschiede zwischen außeruniversitären Einrichtungen und Hochschulen gibt.

Betrachtet man den Gender Pay Gap innerhalb der befristet und der unbefristet Angestellten, zeigt sich – wie auch an den Hochschulen – ein höherer Gender Pay Gap in der Gruppe der Unbefristeten im Stundenlohn: Hier liegt er bei fast 14 Prozent. Auch hier werden Männer häufiger in den höheren Entgeltgruppen entfristet als Frauen. Auch wenn die Entfristung an sich die Absicherung eines Arbeitsverhältnisses darstellt und Männer und Frauen hier ähnlich häufig berücksichtigt werden, scheint es innerhalb der Entfristung die Tendenz zu geben, Männer eher auf höheren Positionen zu entfristen (ohne Abbildung). Dies trägt zur Entgeltlücke bei.

Im akademischen Mittelbau zeigt sich eine klare Geschlechterverteilung in den Fächergruppen.

Auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt sich eine ungleiche Geschlechterverteilung im akademischen Mittelbau über die verschiedenen Fächergruppen. Der Bereich Mathematik, Naturwissenschaften ist mit einem Männeranteil von 52 Prozent im Gegensatz zu den Hochschulen weniger stark männlich dominiert, was nahezu eine paritätische Besetzung darstellt. Im Gegensatz dazu sind die Ingenieurwissenschaften mit einem Männeranteil von 81 Prozent deutlich von Männern geprägt (Tabelle 10).

Auffällig ist, dass – anders als an den Hochschulen – in den außeruniversitären Einrichtungen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften überwiegend von Männern besetzt sind. Allerdings machen diese Fächergruppen nur etwa 3 Prozent der gesamten Stellen des akademischen Mittelbaus an außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus.

Die Gesundheits- und die Geisteswissenschaften weisen hingegen einen höheren Frauenanteil auf. Besonders in den Gesundheitswissenschaften ist dies mit einem Frauenanteil von 68 Prozent sehr ausgeprägt. Jedoch machen auch diese beiden Fächergruppen mit 3 Prozent bzw. 6 Prozent insgesamt nur einen kleinen Teil der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus.

Tabelle 10: Anzahl, Frauenanteile, Monatsgehalter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Fachbereichen (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

	An- zahl	Frauen- anteil	Monatsgehalt		Stundenlohn		Gender Pay Gap (Stunden- lohn)
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Mathematik, Naturwissen- schaften	768	48%	4.848 €	4.078 €	30,93 €	28,52 €	7,8%
Ingenieurwissenschaften	356	19%	5.027 €	4.533 €	31,20 €	29,68 €	4,9%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	40	38%	4.695 €	3.712 €	30,43 €	28,01 €	8,0%
Geisteswissenschaften	34	53%	4.463 €	4.023 €	29,47 €	27,74 €	5,9%
Gesundheitswissenschaften	75	68%	4.914 €	3.977 €	30,99 €	29,69 €	4,2%

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Die differenzierte Analyse der Gehaltsunterschiede im akademischen Mittelbau der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt, dass in allen Fachbereichen ein Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen besteht. Diese Ungleichheit betrifft sowohl die Monatsgehälter als auch die Stundenlöhne.

In Mathematik und Naturwissenschaften beträgt der Unterschied bspw. 2,41 Euro pro Stunde, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt er bei 2,42 Euro pro Stunde. Der geringste Unterschied findet sich in den Gesundheitswissenschaften, wo die Differenz 1,30 Euro pro Stunde beträgt.

Im Vergleich zu den landesbremischen Hochschulen liegt das Gehaltsniveau an außeruniversitären Forschungseinrichtungen etwas niedriger. Gleichzeitig ist der Gender Pay Gap hier höher. Be trachtet man den geschlechterspezifischen Verdienstunterschied differenziert nach Fächergruppen, zeigt sich zugleich ein ähnliches Muster wie an Hochschulen: Frauendominierte Fachbereiche haben niedrigere durchschnittliche Monatsverdienste, d. h. Männer in Frauendomänen verdienen weniger als Männer in Männerdomänen (eine Ausnahme bilden die Gesundheitswissenschaften, allerdings gibt es nur sehr wenige Fälle), in den männerdominierten Ingenieurwissenschaften verdienen hingegen Frauen mehr als Frauen in anderen Fachbereichen. Insgesamt ist die Entgeltlücke in Disziplinen mit höherem Männeranteil größer.

Mögliche Ursachen für den Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau

Der Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau ist, wenn man die Bruttostundenlöhne betrachtet, an den landesbremischen Hochschulen gering, an den außeruniversitären Forschungsinstituten etwas höher. Die Entgeltlücke geht auf die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf Stufen und, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, auf Entgeltgruppen zurück. Ein auffälliger Befund ist, dass der Gender Pay Gap unter unbefristet Beschäftigten überdurchschnittlich ausfällt. Männer und Frauen werden zwar gleich häufig entfristet – Männer jedoch auf Positionen mit besseren Verdienstmöglichkeiten.

Warum arbeiten Frauen im akademischen Mittelbau häufiger in Teilzeit als Männer?

(Mangelnde) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch im akademischen Mittelbau ein zentraler Grund für Teilzeitbeschäftigung. Die Diskussionen in den Fokusgruppen zeigen, dass sich hier ähnliche Zusammenhänge finden lassen wie in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes: Frauen mit Kindern arbeiten häufiger in Teilzeit als Frauen ohne Kinder, während Männer tendenziell geringere Anteile der Care-Arbeit übernehmen und auch mit Kindern häufiger in Vollzeit oder vollzeitnaher Beschäftigung arbeiten.

Diese Verteilung entsteht durch eine Kombination aus persönlichen Wünschen und strukturellen Bedingungen. Die Interviews und Fokusgruppen zeigen, dass derzeit ein Umdenken stattfindet und es mehr Männer gibt, die in Elternzeit gehen, Care-Arbeit übernehmen und deshalb in Teilzeit arbeiten. Die Beschäftigten wie auch einige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte betonen jedoch, dass diese Entwicklung noch stärker unterstützt werden müsse. Nach wie vor ist es für Frauen einfacher, Elternzeiten und Teilzeitarbeit zu rechtfertigen, während Männer eher mit Unverständnis rechnen müssen. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung, dass Anreizsysteme, die Frauen nach Elternzeitpausen eine schnellere Rückkehr in den Job zu ermöglichen sollen, nicht immer die gewünschten Effekte erzielen:

„Was ist passiert [nachdem Rückkehrerstellen geschaffen wurden]? Wir haben Männer auf der Rückkehrerstelle!“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Geringere Verfügbarkeit von Vollzeitstellen in frauendominierten Fachdisziplinen

Spezifisch im akademischen Mittelbau kommt ein weiterer Faktor zum Tragen: In frauendominier-ten Fächergruppen sind weniger Vollzeitstellen verfügbar. Aus Sicht der Gesprächspartner:innen ist dies auf die geringere finanzielle Ausstattung in diesen Fachbereichen zurückzuführen. Zudem unterscheiden sich die Fachkulturen bezüglich des Stellenumfangs, insbesondere in der Promoti-onsphase.

In Fächern mit hohem Fachkräftemangel und attraktiven Jobs außerhalb der Wissenschaft (wie der Informatik) sind Vollzeitstellen oftmals die Voraussetzung, um überhaupt Nachwuchs zu ge-winnen. Diese Beobachtung spiegelt sich in dem höheren und geschlechterausgewogenen Teil-zeitanteil in den Geisteswissenschaften sowie den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaf-ten wider, während Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächergruppen geringere Teilzeitan-teile aufweisen. Diese Befunde werden auch durch Kortendiek et al. (2022) bestätigt.

Unsichtbarer Gender Pay Gap durch strukturelle Mehrarbeit

In den Interviews und Fokusgruppen wurde im Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap im aka-demischen Mittelbau ein weiterer Aspekt thematisiert, der auch aus anderen Untersuchungen be-kannt ist: Im Mittelbau, vor allem in frühen Phasen der Qualifizierung und auf Teilzeitstellen, wird regel-mäßig über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus gearbeitet (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Ambrasat 2021).

Würde man diese Mehrarbeit in die Berechnung der Bruttostundenlöhne einbeziehen, würde die Entgeltlücke im Stundenlohn deutlich höher ausfallen als gegenwärtig. Diese strukturelle Problematik zeigt, dass die formale Teilzeitbeschäftigung im akademischen Kontext häufig mit einer fak-tischen Vollzeitbelastung bei reduzierter Entlohnung einhergeht, was die bestehenden Entgeltun-gleichheiten zwischen den Geschlechtern zusätzlich verstärkt.

Die vorliegenden Befunde verdeutlichen die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung der Teilzeitarbeit im akademischen Mittelbau, die sowohl die individuellen Entscheidungsmuster als auch die strukturellen und disziplinären Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Warum sind Frauen in MINT und Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert?

Geringeres Bewerberinnenpotenzial aufgrund geschlechterspezifischer Studien- und Berufs-wahl

In den Gesprächen wurde zudem häufig auf die Schwierigkeiten bei der Gewinnung weiblichen Personals in MINT-Fächern und Ingenieurwissenschaften hingewiesen. Auf viele Stellen würden sich keine geeigneten Frauen bewerben, deshalb könnten auch keine Frauen eingestellt werden. Diese Argumentation weist jedoch auf ein grundlegenderes strukturelles Problem hin: Die ge-schlechtsspezifische Studienfachwahl ist bis heute weiterhin deutlich sichtbar. Während bspw. im Wintersemester 2024/2025 Studentinnen in den Geisteswissenschaften und der Humanmedizin

zu zwei Dritteln vertreten waren, betrug der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften nur rund ein Viertel (Statistisches Bundesamt 2025c).

„Die ungleiche Verteilung [in den Studienfächern] ist nach wie vor ein enormes gesamtgesellschaftliches Problem. Umgekehrt hat man auch zu wenig Männer in der Sozialen Arbeit – die gesellschaftlichen Rollenbilder lassen sich nur schwer auflösen, trotz des Wissens, massiver Werbung und Öffentlichkeitsarbeit kommt man daran nicht vorbei. Man muss bereits in der frühkindlichen Bildung ansetzen.“ (Leitung, Hochschule)

Mangel an weiblichen Rollenvorbildern und homogene Teamstrukturen

In den Interviews und Fokusgruppen wurde als ein weiterer Faktor für die Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Fächern und Ingenieurwissenschaften in den bestehenden homogenen Teamstrukturen und dem daraus resultierenden Mangel an weiblichen Rollenvorbildern verortet. Männlich dominierte Arbeitsgruppen und Fachbereiche schaffen ein Umfeld, das für Frauen weniger attraktiv erscheint und Bewerberinnen abschrecken kann.

Der Mangel an sichtbaren weiblichen Wissenschaftlerinnen in Führungs- und Leitungspositionen verstärkt diesen Effekt zusätzlich: Ohne erkennbare Karrierewege und Identifikationsfiguren fällt es Frauen schwerer, sich selbst in diesen Bereichen zu sehen und entsprechende Laufbahnen anzustreben. Umgekehrt berichten Gesprächspartner:innen, dass in Bereichen und Arbeitsgruppen, die bereits diverser zusammengesetzt sind, selbstverstärkende Effekte entstehen. Diverse Teams ziehen weitere diverse Bewerbungen an und können dabei helfen, die Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in MINT-Fächern zu durchbrechen.

Warum sind Männer im Mittelbau (an außeruniversitären Forschungseinrichtungen) höher eingruppiert als Frauen?

Die Personalstruktur an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sieht Gruppenleitungen vor, die Forschungsprojekte konzipieren, deren Durchführung managen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (häufig Promovierende) betreuen. Diese Stellen mit Leitungs- und Personalverantwortung sind in der Regel in E 14 eingruppiert. Diese werden, so der Eindruck der Gesprächspartner:innen, eher an Männer vergeben, aus unterschiedlichen Gründen:

Unvereinbarkeit von Führungsverantwortung und familiären Verpflichtungen

Zum einen gehen diese Stellen mit einer hohen Arbeitsbelastung einher, so dass sie für Frauen mit Care-Verpflichtungen unattraktiver sind. Vonseiten der Institute gibt es kaum die Möglichkeit, die Führungsverantwortung zu teilen. Die hohe zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit, die für Gruppenleitungspositionen erwartet wird, steht häufig in Konflikt mit familiären Verpflichtungen, die nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen werden. Deshalb bewerben sich Frauen potenziell seltener auf solche Stellen.

Karrierenachteile durch Elternzeit und Care-Verpflichtungen

Ein wesentlicher Einflussfaktor ist aus Sicht der Gesprächspartner:innen, dass Männer mit kürzeren Unterbrechungen in der entscheidenden (frühen) Postdoc-Phase produktiver sein können und

folglich „auf dem Papier“ leistungsfähiger aussehen als Frauen und deshalb Vorteile in Auswahlverfahren für Führungspositionen haben. Diese Einschätzung deckt sich mit Studienergebnissen, die zeigen, dass Elternschaft für Frauen größere Nachteile für die wissenschaftliche Karriere bringt als für Männer (Althaber et al. 2011; Morgan et al. 2021).

„Und was natürlich schon der Fall sein kann: Dass Leute, die weniger anwesend sind, sind auch weniger in den Köpfen der Chefs drin, wenn es darum geht, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen“ (Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Vorurteile und statistische Diskriminierung

Ein weiterer Faktor liegt in unbewussten Vorurteilen und stereotypen Annahmen über die Leistungsfähigkeit und Karriereorientierung von Frauen. Insbesondere in männerdominierten Fachbereichen berichten Frauen von Erfahrungen, „als weniger qualifiziert betrachtet“ zu werden. Diese Vorurteile können sich in Auswahlverfahren niederschlagen, auch wenn sie nicht explizit geäußert werden.

Darüber hinaus führen Annahmen über potenzielle Elternzeiten und Care-Verpflichtungen zu einer Form der statistischen Diskriminierung: Arbeitgeber:innen treffen Entscheidungen basierend auf verallgemeinerten Erwartungen über das Verhalten von Frauen als Gruppe, anstatt die individuelle Qualifikation und Motivation zu bewerten. Dies kann dazu führen, dass Frauen bereits im Vorfeld bei der Vergabe von Leitungspositionen benachteiligt werden, unabhängig von ihren tatsächlichen familiären Plänen oder ihrer Karriereorientierung. Aus Sicht der Gesprächspartner:innen kommt es stark auf die Einstellung und Offenheit der jeweiligen Leitungsperson an.

„Leitungen nehmen oft pauschal an, dass Frauen in Abteilungsleiterpositionen schwieriger zu handhaben seien, weil sie aufgrund familiärer Verpflichtungen wie der Betreuung kranker Kinder häufiger ausfallen könnten. Diese Annahme besteht oft unabhängig davon, ob die betroffenen Frauen tatsächlich Kinder haben oder nicht.“ (Mitarbeiter:in akademischer Mittelbau, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Warum erreichen Frauen im Mittelbau seltener die höchste Erfahrungsstufe?

Alterseffekte & Aufstiegsgeschwindigkeiten und vorzeitige Stufenaufstiege

Teilweise könnten sich in der unterschiedlichen Verteilung auf Stufen noch historische Effekte widerspiegeln. Darüber hinaus führt der langsamere Stufenaufstieg aufgrund von Elternzeiten dazu, dass Frauen später die höheren Erfahrungsstufen erreichen. Weiterhin könnten häufigere vorzeitige Stufenaufstiege von Männern eine Ursache darstellen. Bei den Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau an den Hochschulen sind Gehaltsverhandlungen durch den Tarifvertrag nahezu ausgeschlossen. Verhandlungsmöglichkeiten existieren vereinzelt in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Gesprächspartner:innen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen haben in Interviews und Fokusgruppen darauf hingewiesen, dass unter Umständen Leistungsprämien verhandelt werden können (z. B. wenn Drittmittel eingeworben wurden) oder auch vorzeitige

Stufenaufstiege Gegenstand von Verhandlungen sein können.⁴⁵ Solche informellen Verhandlungssysteme bergen jedoch das Risiko geschlechtsspezifischer Benachteiligung. Inwiefern sie die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf die Erfahrungsstufen begünstigen, kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht beurteilt werden.

„Der Sprung von E 13 auf E 14 ist eine Karrierestufe, der hat direkt was mit dem Alter zu tun - der durchschnittliche Unterschied zwischen Frauen und Männern ist fünf Jahre, daher kommt der Gehaltsunterschied; dieser kann erst verschwinden, wenn die ältere Kohorte auswächst.“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Eine mögliche Erklärung ist auch, dass sich hier historische geschlechterspezifische Beschäftigungsmuster niederschlagen. Auf Stufe 6 befinden sich Mitarbeiter:innen, die ihre Tätigkeit seit mindestens 15 Jahren – zuzüglich Unterbrechungszeiten – ausüben. Damit kann die Überrepräsentation von Männern noch auf die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern unter Promovierenden und Postdocs in der Vergangenheit zurückgehen. So lag bspw. der Anteil von promovierenden Frauen im Jahr 2000 noch bei etwa 34 Prozent, 2023 lag der Anteil bei 46 Prozent (Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus 2025b).

Frauen verlassen häufiger die Wissenschaft

Eine wichtige Erklärung des Gender Pay Gaps im Mittelbau liegt aus Sicht der Gesprächspartner:innen darin, dass Frauen häufiger aus dem Wissenschaftsbetrieb ausscheiden, bevor sie die höheren Erfahrungsstufen erreichen. Auch wenn die Aufstiegsgeschwindigkeit zwischen Männern und Frauen durch Familienpausen beeinflusst wird, scheint der relevantere Effekt darin zu bestehen, dass Frauen während kritischer Phasen, wie dem Übergang von Erfahrungsstufe 5 zu 6, den Wissenschaftsbetrieb verlassen.

Erfahrungsstufe 5 wird regulär nach 10 Jahren erreicht. In diesem Zeitraum greift bisher das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und eine Weiterbeschäftigung in der Wissenschaft ist entweder nur durch eine Entfristung oder durch kontinuierliche Finanzierung über Drittmittel möglich, was mit erheblicher Unsicherheit verbunden ist.

„Also wir leiden alle generell, und das höre ich auch von anderen Instituten mit Blick auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, also diese befristeten Verträge sind für viele Menschen der absolute Killer [...] Und wir können denen auch nicht helfen, im Endeffekt haben wir nichts, was wir denen weiter anbieten können.“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Diese Unsicherheiten treffen häufig mit familiären Überlegungen und dem Wunsch nach beruflicher Sicherheit zusammen, was Frauen eher dazu veranlassen könnte, den Wissenschaftsbetrieb zu verlassen (Findeisen 2011; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017). Internationale Studien unterstützen diese Befunde, bspw. zeigt eine dänische Studie von Dalum et

⁴⁵ Auf Basis der vorliegenden Daten lässt sich nicht beurteilen, unter welchen Voraussetzungen Stufenaufstiege verhandelt werden können und in welchem Umfang dies tatsächlich geschieht. An den landesbremischen Hochschulen sind vorzeitige Stufenaufstiege nicht möglich.

al. (2022), dass die Entscheidung zwischen wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung („Publish or Procreate“) Frauen überproportional betrifft und zu kritischen Wendepunkten in der Laufbahn führt.

4.5 Entgelt(un)gleichheit in Technik und Verwaltung

Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung an den landesbremischen Hochschulen

An den landesbremischen Hochschulen zeigt sich im Bereich Technik und Verwaltung ein hoher Frauenanteil. Frauen machen hier insgesamt 61 Prozent der Beschäftigten aus, am höchsten ist ihr Anteil in der Verwaltung (82 Prozent) (Tabelle 11).

Tabelle 11: Anzahl und Verteilung von Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung, nach Arbeitsbereich und Geschlecht (Hochschulen)

	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung	
Technik/ Infrastruktur	402	62%	163	16%	565	34%	29%
Verwaltung	200	31%	845	82%	1.045	62%	81%
Sonstiges	48	7%	28	3%	76	5%	37%
Gesamt	650	100%	1.036	100%	1.686	100%	61%

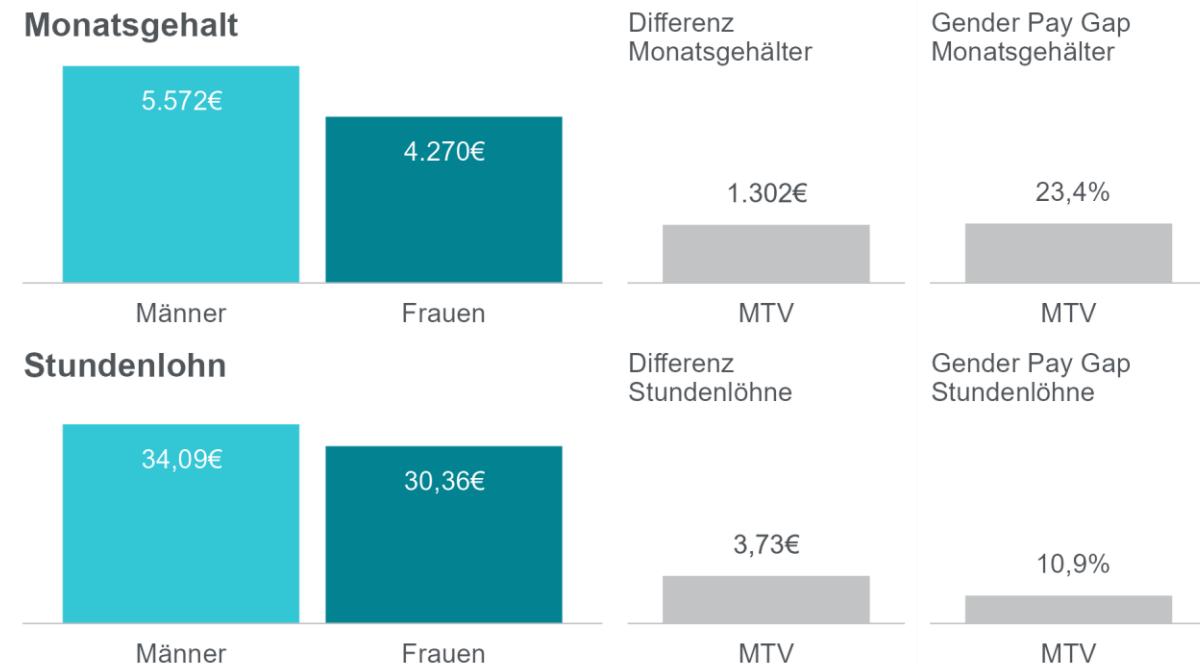
Quelle Entgeldaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

Im Bereich Technik und Verwaltung findet sich das gesamte Spektrum der tariflichen Entgeltgruppen von der niedrigsten Entgeltgruppe 1 bis zur höchsten Entgeltgruppe 15. Entsprechend ist die Varianz der Gehälter deutlich höher als in den anderen Beschäftigtengruppen. Auch die Entgeltunterschiede sind in diesem Bereich entsprechend besonders ausgeprägt (Abbildung 10). Der Unterschied im Monatsgehalt beträgt 23,4 Prozent, die Entgeltlücke im Stundenlohn liegt bei 10,9 Prozent. Damit verdienen Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an den landesbremischen Hochschulen im Durchschnitt monatlich über 1.300 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Mit 3,73 Euro pro Stunde ist auch die Entgeltlücke im Stundenlohn erheblich und übersteigt mit fast 11 Prozent sogar den durchschnittlichen Wert im öffentlichen Dienst in Deutschland von 6 Prozent (vgl. Kapitel 4.2).

Abbildung 10: Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (Hochschulen)

in Euro und in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Wie im akademischen Mittelbau ist ein wesentlicher Grund für den Unterschied im Monatsgehalt, dass mehr als die Hälfte der Frauen im Bereich Technik und Verwaltung in Teilzeit arbeiten. Bei den Männern ist es nur jeder Sechste (Tabelle 12). Der Teilzeitanteil der Frauen ist mit dem im akademischen Mittelbau vergleichbar, während der Teilzeitanteil bei Männern deutlich niedriger ist (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 12: Teilzeit- und Vollzeitanteile und zugehörige Durchschnittsgehälter in Technik und Verwaltung (Hochschulen)

	Monatsgehalt	Stundenlohn	Verteilung Frauen (N = 1.036)	Verteilung Männer (N = 650)
Vollzeit	5.624,71 €	32,45 €	47,4%	83,5%
Teilzeit*	3.418,77 €	30,76 €	52,6%	16,5%
Differenz	-2.205,94 €	-1,69 €		

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

*Definition Teilzeit: Stellenumfang < 100%; im Durchschnitt liegt der Teilzeitumfang bei Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen bei Frauen bei 63% und bei Männern bei 65%.

Frauen in Technik und Verwaltung sind in den niedrigeren Entgeltgruppen eingruppiert.

Ausschlaggebend für die unterschiedlichen Stundenlöhne bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen ist die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf die Entgeltgruppen. Die Abbildung 11 zeigt, dass Frauen aus dem Bereich Technik und Verwaltung an den Hochschulen häufiger in den Entgeltgruppen 6 bis 9 arbeiten, während Männer häufiger in den höheren Entgeltgruppen ab 10 zu finden sind. Auffällig ist außerdem, dass Männer in den höheren Erfahrungsstufen eingruppiert sind als Frauen, was zu weiteren Gehaltsunterschieden beiträgt.

Eine Ausnahme bildet die Entgeltgruppe 13, in der Frauen überrepräsentiert sind. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass Frauen aus dem akademischen Mittelbau den Wissenschaftsbetrieb verlassen und stattdessen im wissenschaftsunterstützenden Bereich oder in der Infrastruktur alternative Anstellungen suchen. Diese Positionen sind oft unbefristet, was sie attraktiver macht. Frauen aus dem akademischen Mittelbau könnten somit in die Entgeltgruppe 13 im Bereich Technik und Verwaltung wechseln. Diese Erklärung für diese Überrepräsentation ist jedoch lediglich eine Hypothese aus den Fachgesprächen und kann anhand der vorliegenden Daten nicht eindeutig belegt werden.

Obwohl die strukturell gelagerten Unterschiede in der Verteilung über die Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen nicht massiv erscheinen, summieren sie sich zu einer Schieflage, die in Entgeltungleichheiten im Stundenlohn resultiert.

Abbildung 11: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (Hochschulen)

in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.
Angabe 0% ergibt sich bei Zellbesetzung mit geringen Fallzahlen (N ≥1).

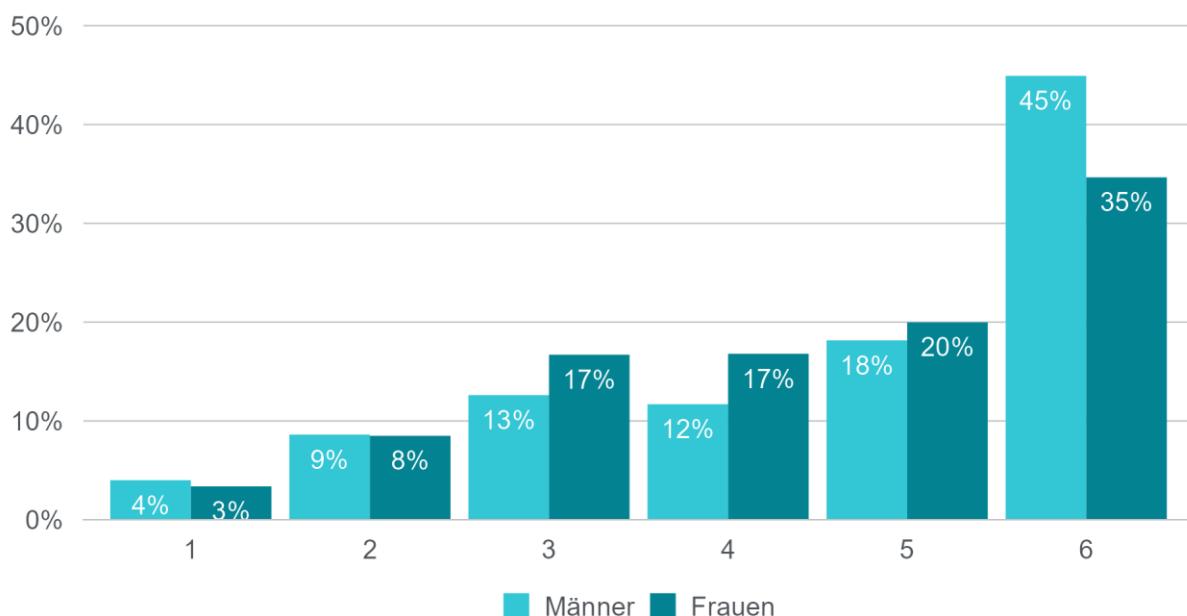
© Prognos 2025

Auch bei Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung sind Männer in Erfahrungsstufe 6 überrepräsentiert.

Die ungleiche Zuordnung zu Erfahrungsstufen über alle Entgeltgruppen hinweg wird in Abbildung 12 deutlich sichtbar: Männer sind in der Erfahrungsstufe 6 stark überrepräsentiert, da knapp 45 Prozent der männlichen Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung in dieser Stufe eingeschlossen sind, verglichen mit 35 Prozent der Frauen. Diese Diskrepanz wirft Fragen zur Aufstiegs geschwindigkeit und den zugrunde liegenden Faktoren auf.

Abbildung 12: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht in Technik und Verwaltung (Hochschulen)

in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Ein auffälliger Unterschied zeigt sich im Durchschnittsalter der Beschäftigten. Frauen sind im Durchschnitt älter als Männer, bereits beim Eintritt in das System (häufig auf Erfahrungsstufe 1) mit einem Altersunterschied von 30,8 zu 34,3 Jahren. Besonders auffällig wird dieser Unterschied in den Erfahrungsstufen 3 und 4, wo Frauen im Durchschnitt 43,1 Jahre alt sind, während Männer 37,3 Jahre alt sind. Eine mögliche Erklärung für diesen wachsenden Altersabstand könnte darin liegen, dass Frauen häufiger familienbedingte Auszeiten wie Elternzeit nehmen, die nicht in die Verweildauer auf den jeweiligen Stufen eingerechnet werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.02.2024).

**Der Anteil unbefristet angestellter Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung ist hoch.
Gleichzeitig ist der Gender Pay Gap bei diesen höher als bei befristet Beschäftigten.**

Im Bereich Technik und Verwaltung ist es im Gegensatz zum akademischen Mittelbau unwahrscheinlich, dass Frauen das System vor Erreichen der Erfahrungsstufe 6 aufgrund von vertraglichen Unsicherheiten verlassen. Die meisten Stellen sind in diesem Bereich unbefristet und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz findet hier keine Anwendung. Zudem gibt es bei den Befristungen an sich keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern; mehr als 90 Prozent der Stellen in Technik und Verwaltung an den Hochschulen sind nicht befristet. Jedoch zeigt sich ähnlich wie im akademischen Mittelbau, dass der Gender Pay Gap im Bereich Technik und Verwaltung bei den unbefristeten Beschäftigten deutlich höher ist als in der Gruppe der befristet Beschäftigten: Der Gap im Stundenlohn beträgt bei den unbefristet Beschäftigten 11,5 Prozent, bei den befristet Beschäftigten 4,9 Prozent (ohne Abbildung). In der Gruppe Technik und Verwaltung sind Männer ohnehin stärker in den höheren Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen vertreten. Diese Überrepräsentation korreliert zusätzlich mit der Entfristung.

Durch den insgesamt hohen Entfristungsanteil entfällt der Druck, der im akademischen Mittelbau vermutlich eine Ursache dafür ist, dass Frauen ihre wissenschaftliche Laufbahn frühzeitig beenden. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die ungleiche Verteilung auf die Erfahrungsstufen nicht durch die gleichen Faktoren wie im akademischen Mittelbau erklärt werden kann. Stattdessen spielen möglicherweise unterschiedliche Freiräume für die Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen eine größere Rolle, da die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse dies ermöglichen. Um die Geschlechterungleichheiten in den Aufstiegsmöglichkeiten zu verringern, ist es wichtig, die spezifischen Herausforderungen zu identifizieren, denen Frauen im Bereich Technik und Verwaltung gegenüberstehen.

In Technik und Verwaltung besteht eine klare Geschlechterverteilung.

Der Bereich Technik und Verwaltung ist insgesamt eher weiblich geprägt (vgl. Tabelle 11). Dennoch variiert die Geschlechterverteilung erheblich innerhalb der Untergruppen von Technik und Verwaltung. Betrachtet man die Untergruppen separat, zeigt sich, dass der Bereich Technik/Infrastruktur überwiegend männlich dominiert ist, während der Verwaltungsbereich deutlich von Frauen geprägt wird. In der Verwaltung liegt der Frauenanteil bei über 80 Prozent, wohingegen er im Bereich Technik/Infrastruktur nur etwa 37 Prozent beträgt.

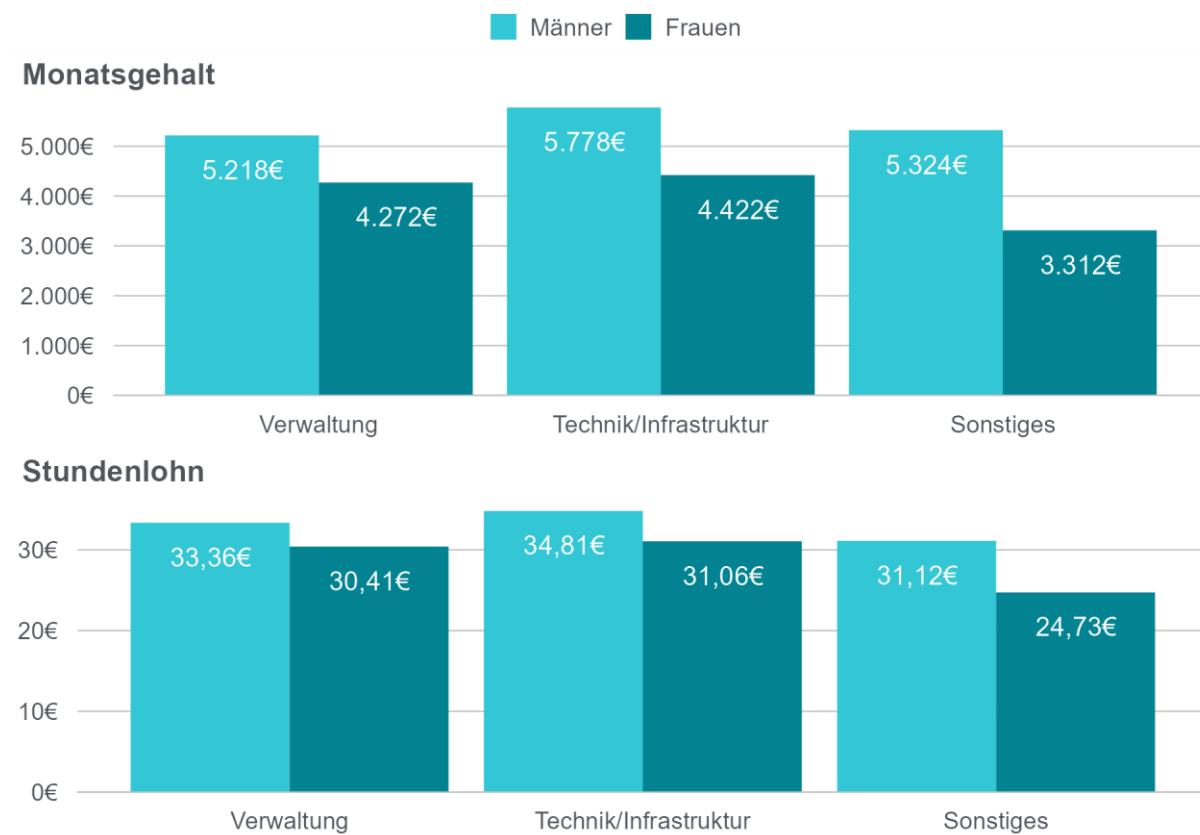
Diese Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den Bereichen sind besonders wichtig, da sie von Bedeutung für die Eingruppierung sind. Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Bereiche Verwaltung und Technik/Infrastruktur erklären Teile der Muster aus Abbildung 11: Frauen (die mehrheitlich in der Verwaltung arbeiten) sind häufig in Tätigkeiten beschäftigt, die eher niedrig eingruppiert sind; Männer (die häufiger im Bereich Technik/Infrastruktur arbeiten) sind in Stellen beschäftigt, die eher höher eingruppiert sind. Dies erklärt einen Teil der Entgeltlücke, die zwischen Männern und Frauen in Technik und Verwaltung besteht.

An den Hochschulen ist innerhalb des Bereichs Technik und Verwaltung die Entgeltungleichheit im Bereich Technik am größten.

Im Bereich Technik und Verwaltung an den Hochschulen ist ein deutlicher Gender Pay Gap in allen Tätigkeitsbereichen erkennbar, sowohl im Monatsgehalt als auch im Stundenlohn (Abbildung 13). Im Bereich Technik/Infrastruktur ist die Entgeltlücke am größten: Hier verdienen männliche Beschäftigte etwa 1.360 Euro mehr pro Monat als ihre weiblichen Kolleginnen. Obwohl diese Lücke stark durch die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen in diesem Bereich beeinflusst wird, bleibt der Unterschied im Stundenlohn erheblich. Männer verdienen im Bereich Technik/Infrastruktur 3,75 Euro pro Stunde mehr als Frauen. Selbst im Verwaltungsbereich, in dem überwiegend Frauen arbeiten, verdienen Männer sowohl monatlich als auch pro Stunde mehr. Der monatliche Unterschied beträgt hier 950 Euro, die Stundenentgeltlücke liegt bei 2,95 Euro. Die Daten zeigen, dass Frauen im Bereich Technik und Verwaltung häufiger in Teilzeit arbeiten (vgl. Tabelle 12). Doch auch wenn man die Unterschiede im Stellenumfang berücksichtigt, bleibt eine Entgeltlücke auf Stundenlohnebene bestehen. Weiterhin wird deutlich, dass das Lohnniveau im Bereich Technik/Infrastruktur höher ist als in der Verwaltung.

Abbildung 13: Durchschnittsgehalt in Technik und Verwaltung nach Arbeitsbereich und Geschlecht (Hochschulen)

in Euro



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

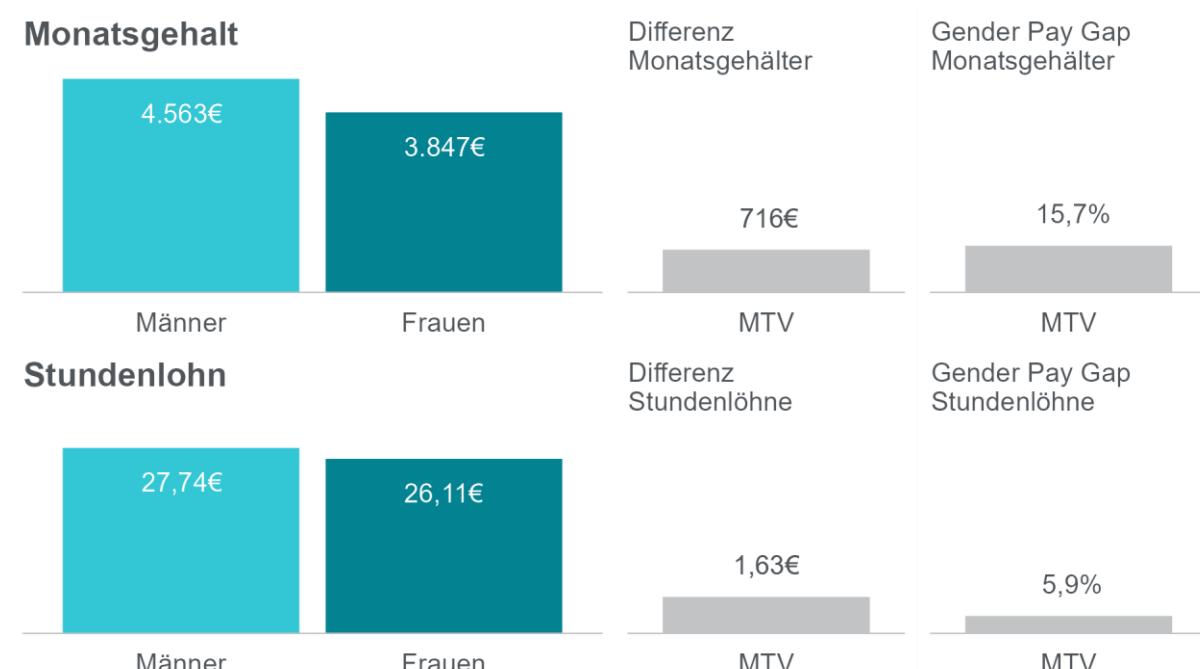
© Prognos 2025

Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Die Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen weist ebenfalls eine eher weibliche Struktur auf, allerdings ist der Frauenanteil mit 53,8 Prozent etwas niedriger als an den landesbremsischen Hochschulen. Trotz dieser weiblichen Mehrheit gibt es auch hier einen bedeutenden Gender Pay Gap. Der Unterschied bei den Monatslöhnen beträgt 15,7 Prozent, bei den Stundenlöhnen liegt der Gap bei 5,9 Prozent (Abbildung 14). Diese Werte sind zwar hoch, aber dennoch niedriger als die Entgeltlücke an den Hochschulen.

Abbildung 14: Monatsgehalter, Stundenlohn und Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Euro und in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Wie bei den Mitarbeiter:innen des akademischen Mittelbaus an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Technik und Verwaltung an Hochschulen, ist auch bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Teilzeitanteil von Frauen ein Hauptgrund für den Gender Pay Gap im Monatslohn. Fast die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit, bei den Männern sind es nur knapp 16 Prozent (Tabelle 13).

Tabelle 13: Teilzeit- und Vollzeitanteile und zugehörige Durchschnittsgehälter in Technik und Verwaltung (außeruniversitäre Forschungsinstitute)

	Monatsgehalt	Stundenlohn	Verteilung Frauen (N = 394)	Verteilung Männer (N = 339)
Vollzeit	4.795,59 €	27,67 €	52,5%	84,1%
Teilzeit*	2.918,36 €	25,23 €	47,5%	15,9%
Differenz	-1.877,23 €	-2,44 €		

Quelle Entgeldaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

*Definition Teilzeit: Stellenumfang < 100%; im Durchschnitt liegt der Teilzeitumfang bei Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Frauen bei 66% und bei Männern bei 65%.

Abbildung 15 verdeutlicht, dass auch im Bereich der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen Frauen tendenziell häufiger in den niedrigeren Entgeltgruppen beschäftigt sind, während Männer eher in den höheren Entgeltgruppen zu finden sind. Eine Ausnahme bildet die Entgeltgruppe 13, in der Frauen etwas häufiger vertreten sind als Männer. Darüber hinaus zeigt sich, dass Männer tendenziell in höheren Erfahrungsstufen eingruppiert sind als Frauen. Diese höhere Einstufung in den Erfahrungsstufen trägt ebenfalls zu den Gehaltsunterschieden bei, da höhere Erfahrungsstufen mit höheren Gehältern verbunden sind.

Abbildung 15: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Prozent

Quelle Entgeldaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.
Angabe 0% ergibt sich bei Zellbesetzung mit geringen Fallzahlen (N ≥ 1).

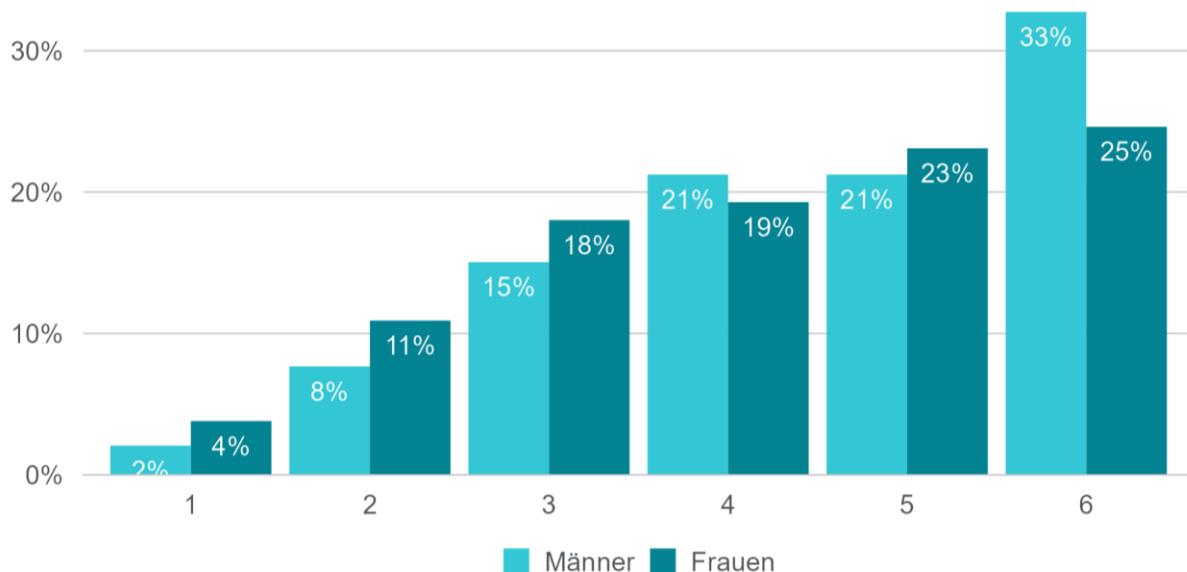
© Prognos 2025

Auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Männer im Bereich Technik und Verwaltung in Erfahrungsstufe 6 überrepräsentiert.

Männer sind besonders häufig in der Erfahrungsstufe 6 vertreten (Abbildung 16), während Frauen seltener in dieser Stufe eingruppiert sind. Das Alter der Beschäftigten ist insgesamt vergleichbar, mit kleineren Abweichungen in den Stufen 5, 3 und beim Einstieg in Stufe 1. Diese Unterschiede folgen jedoch keinem Muster, das auf ungleiche Aufstiegs geschwindigkeiten hindeuten könnte (ohne Abbildung). Zudem deutet die Anzahl der Personen auf den jeweiligen Stufen nicht darauf hin, dass es – anders als im akademischen Mittelbau – einen besonders starken Ausstieg von Frauen vor Erreichen der Stufe 6 gibt. Wie bei den Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung an den Hochschulen gibt es auch hier keine bekannten strukturellen oder systematischen Gründe, die einen solchen Ausstieg begründen.

Abbildung 16: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht in Technik und Verwaltung (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Prozent



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Ähnlich wie an den Hochschulen ist der Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung, der insgesamt einen eher hohen Frauenanteil hat, in außeruniversitären Forschungseinrichtungen in seinen Teilbereichen unterschiedlich geprägt. Dabei fällt das ungleiche Geschlechterverhältnis weniger extrem aus. Der Bereich Technik/Infrastruktur ist auch hier überwiegend männlich dominiert, während der Verwaltungsbereich klar von Frauen geprägt wird. Im Bereich Technik/Infrastruktur liegt der Frauenanteil bei 39,2 Prozent, während er in der Verwaltung bei 75,1 Prozent liegt (Tabelle 14).

Tabelle 14: Anzahl und Verteilung von Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung nach Arbeitsbereich und Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

	Männer		Frauen		Gesamt		Frauenanteil
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung	
Technik/ Infrastruktur	228	35%	147	14%	375	22%	39%
Verwaltung	63	10%	190	18%	253	15%	75%
Sonstiges	48	7%	57	6%	105	6%	54%
Gesamt	339	52%	394	38%	733	43%	54%

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung.

© Prognos AG 2025

Die Tendenz, dass Tätigkeiten im Bereich Technik und Infrastruktur etwas höher eingruppiert sind, trägt – wie auch an den Hochschulen - zur Entgeltlücke bei. Da Männer häufiger in diesen höher eingestuften Tätigkeiten beschäftigt sind, erklärt dies einen Teil der Gehaltsunterschiede.

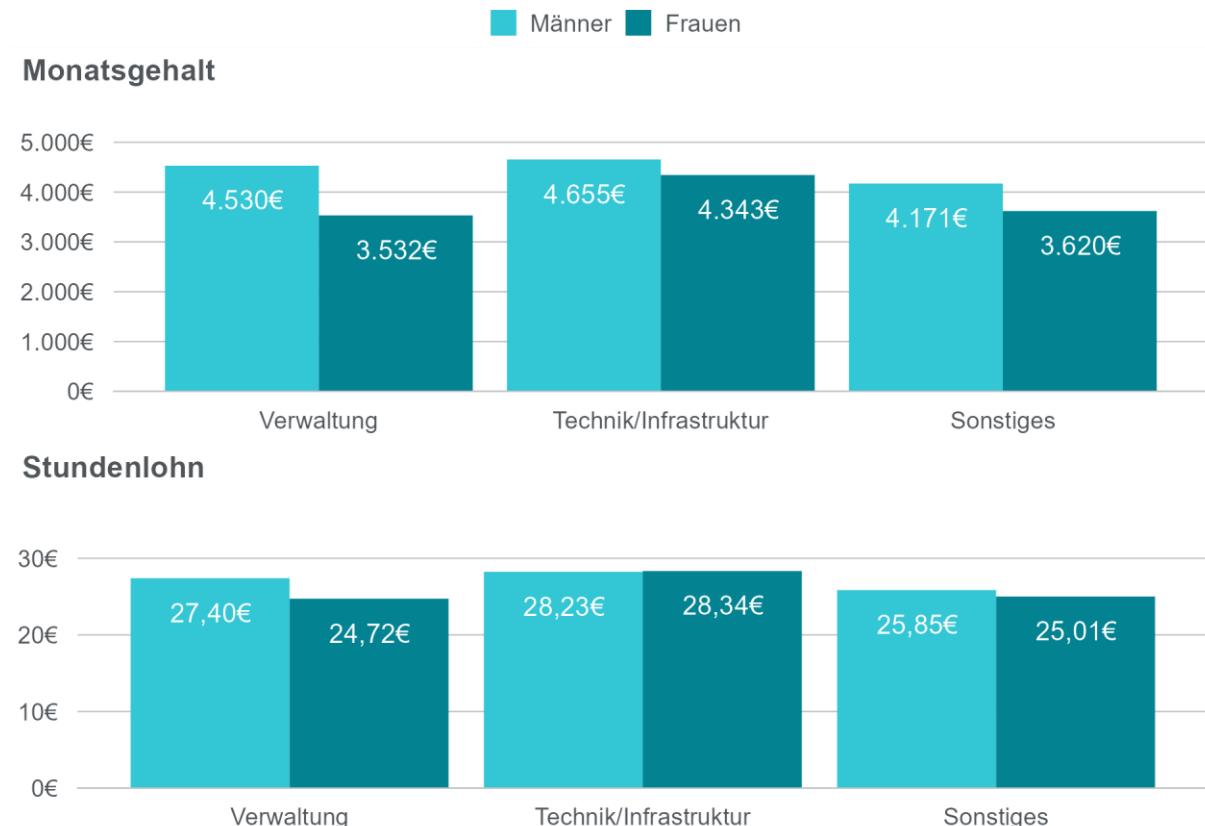
In Technik und Verwaltung gibt es in allen Arbeitsbereichen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Entgeltlücke sowohl im Monatsgehalt als auch im Stundenlohn, die meist zu Ungunsten der Frauen ausfällt. Eine Ausnahme bildet der Stundenlohn im Bereich Technik und Infrastruktur, wo Frauen geringfügig um 0,11 Euro mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen (Abbildung 17).

Dies bedeutet, dass die Entgeltlücke in den Monatsgehältern im Bereich Technik und Infrastruktur vollständig auf Unterschiede im Stundenumfang zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zurückzuführen ist. Auf Stundenlohnebene besteht hier praktisch keine Lücke.

Im Bereich Verwaltung ist der Unterschied im Stundenlohn jedoch deutlich ausgeprägt: Frauen verdienen hier rund 2,68 Euro weniger pro Stunde als Männer. Auf Monatsbasis beläuft sich die Lücke auf etwa 1.000 Euro, was sich dadurch erklären lässt, dass Frauen in der Verwaltung ebenfalls häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer.

Abbildung 17: Durchschnittsgehalt in Technik und Verwaltung nach Arbeitsbereich und Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)

in Euro



Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

Mögliche Ursachen für den Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung

Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung ist sowohl bei den Monatsgehältern als auch bei den Bruttostundenlöhnen verglichen zu den anderen Beschäftigtengruppen am höchsten. Wie im akademischen Mittelbau arbeiten Frauen in Technik und Verwaltung häufiger in Teilzeit. Die Entgeltlücke in den Bruttostundenlöhnen geht in erster Linie auf die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf Entgeltgruppen zurück. Ein zentraler Befund ist, dass Stellen im frauendominierten Verwaltungsbereich in Durchschnitt niedriger eingruppiert sind als Stellen im männerdominierten Technikbereich.

Warum arbeiten Frauen in Technik und Verwaltung häufiger in Teilzeit?

Care-Verpflichtung und familiäre Verantwortung

Auch im Bereich Technik und Verwaltung stellen Care-Verpflichtungen einen zentralen Grund für die höhere Teilzeitquote von Frauen dar. Die traditionelle Verteilung der Sorgearbeit, bei der Frauen den größeren Anteil der Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen übernehmen, führt dazu, dass sie häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren als Männer.

Teilzeitarbeit als Regulation hoher Arbeitsbelastung

Eine spezifische Problematik diskutierten die Beschäftigten selbst in einer Fokusgruppe: In einigen Berufsgruppen in der Verwaltung seien die Beschäftigten häufig mit einem Arbeitspensum konfrontiert, das nicht in der regulären 40-Stunden-Woche zu bewältigen sei. Eine Vielzahl an Unterbrechungen, kurzfristigen Anfragen und parallelen Aufgaben führe zu einer permanenten Überlastung. Teilzeit werde in solchen Fällen daher auch als Schutzreaktion gegen die drohende Überlastung gewählt. Da die Arbeitsintensität in diesen Positionen oft nicht proportional zur Stellengröße reduziert werde, könne eine 75 Prozent-Stelle häufig immer noch eine faktische Vollzeitbelastung bedeuten, nur mit entsprechend reduzierter Entlohnung.

„Gerade in manchen Sekretariatsstellen ist die Arbeitsbelastung enorm. Viele Frauen, vor allem wenn sie Familie haben, entscheiden sich dann lieber für Teilzeit, um sich zumindest ein Stück weit zu entlasten.“ (Mitarbeiter:in Technik und Verwaltung, Hochschule)

Unterforderung und "Bore-out" in niedrigen Sachbearbeitungstätigkeiten

Ein weniger diskutiertes Phänomen war die Unterforderung in niedrigen Sachbearbeitungstätigkeiten. Einige dieser Positionen seien durch repetitive, wenig anspruchsvolle Aufgaben geprägt. Gleichzeitig sei der Gestaltungsspielraum oft niedrig. Dies könne, so die Gesprächspartner:innen, zu einem "Bore-out" – einer Form der Unterforderung – führen. Die monotonen Arbeitsabläufe und der geringe Gestaltungsspielraum machten es für die Beschäftigten schwierig, diese Tätigkeiten dauerhaft in Vollzeit auszuüben. Teilzeitarbeit werde hier als Strategie genutzt, um die psychische Belastung durch Langeweile und Unterforderung zu reduzieren. Gleichzeitig ermögliche die reduzierte Arbeitszeit den Beschäftigten, andere Aktivitäten zu verfolgen oder sich weiterzuqualifizieren, was bei einer Vollzeittätigkeit schwerer möglich wäre.

Warum sind Frauen häufiger in niedrigeren Entgeltgruppen eingruppiert als Männer?

Niedrigere Bewertung frauendominierten Berufe im Tarifsystem

Die Bewertung von Stellen folgt den Vorgaben des Tarifwerks und erfolgt auf Basis der Stellenanforderungen und der erforderlichen Qualifikation. Die Eingruppierung einer Stelle wird vor der Ausschreibung vorgenommen und ist formal unabhängig davon, ob sie an eine Frau oder einen Mann vergeben wird.

Viele Gesprächspartner:innen – sowohl Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als auch Personen aus Technik und Verwaltung – sind der Ansicht, dass die im Tarifwerk vorgesehene Eingruppierung von Stellen in Technik und Verwaltung neuere Entwicklungen von Verwaltungsberufen nicht mehr gerecht werden. Die Aufgaben in niedrigen Entgeltgruppen in der Verwaltung, typischerweise in Sekretariaten und bei Fremdsprachenkorrespondent:innen, seien über die letzten Jahre deutlich komplexer, anspruchs- und verantwortungsvoller geworden. Zum einen habe sich die Arbeit über die letzten Jahre verdichtet und die Arbeitsbelastung insgesamt sei dadurch gestiegen. Zum anderen seien Sekretariate mehr und mehr zu Schaltstellen geworden, die ganze Arbeitsbereiche koordinieren und die in der Lage sein müssen, zuverlässig und professionell mit unterschiedlichsten internen und externen, auch internationalen Stakeholdern zu kommunizieren.

Dabei ist mittlerweile auch ein hohes Maß an technischer Kompetenz im Umgang mit verschiedenen Softwareanwendungen erforderlich.

„Frauen sind in niedrigen Entgeltgruppen, da sie in den einfacheren Tätigkeitsprofilen aktiv sind. Tatsächlich sind die Tätigkeiten [in der Verwaltung] allerdings viel anspruchsvoller geworden, [...] gerade die ehemaligen Sekretariats- und Assistenzberufe sollten einfach besser entlohnt werden, da sie mittlerweile deutlich mehr Verantwortung tragen und ihre Augen und Ohren überall haben.“ (Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule)

Entsprechend wurde teilweise bemängelt, dass die standardmäßige Eingruppierung in diesem Bereich nicht mehr dem tatsächlichen Anforderungsniveau entspreche. Hinzu kommt, dass (wie auch Jochmann-Döll und Tondorf (2018) herausarbeiten) weiblich konnotierte Fähigkeiten, z. B. soziale Kompetenzen, Kommunikationsfähigkeit oder die Fähigkeit zum Multitasking, im Tarifsystem nicht als qualifikationsrelevante Anforderung anerkannt werden und entsprechend keine höhere Eingruppierung rechtfertigen würden.

„Das Tarifwerk ist ein Dinosaurier.“ (Gesprächspartnerin Personalreferat)

Aus Sicht von Beschäftigten gestaltet sich die Entgeltordnung in vielen Fällen zudem restriktiv. So sind für bestimmte Berufsgruppen Aufstiegsmöglichkeiten nur bis zu einer gewissen Entgeltgruppe vorgesehen – unabhängig davon, ob sich Anforderungen oder Tätigkeiten verändert haben. Zu ähnlichen Einschätzungen kommen auch vorliegende Studien von Jochmann-Döll und Tondorf (2018) und Hendrix (2021). Insgesamt liegen dem Tarifwerk damit stellenweise historische Ungleichbewertungen von traditionell männlich und weiblich konnotierten Tätigkeiten zugrunde.

Veraltete Tätigkeitsbeschreibungen, aufwändige Neubewertung und Trägheit des Systems

Bewertet und damit entlohnt werden ausschließlich die in der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung einer Stelle festgelegten Aufgaben. Neue Aufgaben müssen formal vom Personaldezernat offiziell übertragen werden. In diesem Prozess wird auch geprüft, ob die neuen Aufgaben eine höhere Gruppierung erfordern.

Ein großer Teil der Beschäftigten in Technik und Verwaltung bekleiden ihre Stelle über lange Zeiträume. Die Tätigkeiten, die mit einer Stelle verbunden sind, verändern sich über die Zeit. Neue Aufgaben können hinzukommen, weil Beschäftigte von sich aus neue Aufgaben übernehmen oder weil sie von direkten Vorgesetzten übertragen werden, bspw. um zeitweise Engpässe im Team auszugleichen. Neue Zuständigkeit würden sich dann nicht selten schlechend verstetigen, wirken sich aber nicht auf den Monatsverdienst aus. Allerdings kommt es aus Sicht der Gesprächspartner:innen stark auf das individuelle Engagement an, das zumindest in der Tendenz geschlechterspezifisch sein kann.

„Männer treten proaktiver und selbstbewusster auf, bitten nochmal um eine Prüfung, setzen ihre Ansicht eher durch, sind mit einem ganz anderen jahrhundertelang gewachsenen Selbstbewusstsein unterwegs.“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Jeder und jedem Beschäftigten steht es zu, eine Neubewertung der eigenen Stelle zu veranlassen. Die für die Eingruppierung zuständigen Stellen bestätigen, dass dies möglich ist und dass die Voraussetzungen dafür durch das Tarifwerk klar geregelt sind. Jedoch wird das Verfahren der Ein- und Höhergruppierung von Gesprächspartner:innen insgesamt als aufwändig und intransparent für Beschäftigte wie Vorgesetzte bewertet und eingeschätzt, dass bei diesen insgesamt wenig Wissen über die tarifrechtlichen Möglichkeiten besteht.

„Viele wissen gar nicht so genau, welche Möglichkeiten sie eigentlich haben – zum Beispiel, eine Stellenüberprüfung zu beantragen oder was man für eine Höhergruppierung braucht. Und wenn man das dann versucht, muss man wirklich einen langen Atem haben, weil es ziemlich bürokratisch ist.“ (Mitarbeiter:in Technik und Verwaltung, Hochschule)

Diese „Trägheit des Systems“ führt dazu, dass überholte Stellenbewertungen perpetuiert werden, auch wenn sich die tatsächlichen Anforderungen längst verändert haben. Prinzipiell betrifft diese Trägheit Männer wie Frauen gleichermaßen, entsprechend könnten von transparenteren und effizienteren Verfahren sowohl männliche wie weibliche Beschäftigte profitieren. Als Ursache des Gender Pay Gaps ist dieser Aspekt relevant, weil Stellen im männerdominierten Technikbereich tendenziell bereits höher gruppiert sind.

Warum besetzen Männer innerhalb von Tarifgruppen häufiger höher eingruppierte Stellen?

Nachteile durch Teilzeitarbeit

Die Gesprächspartner:innen berichten, dass Männer innerhalb von Tarifgruppen häufiger Stellen besetzen, die mit Aufgaben verbunden sind, die eine höhere Eingruppierung ermöglichen. Häufig sind das Stellen, denen Leitungs- oder Managementaufgaben oder ein höheres Anforderungsniveau zugeschrieben ist. Der Tarifvertrag ermöglicht eine differenzierte Eingruppierung innerhalb von Tarifgruppen durch Attribute wie "der mit einer Stelle verbundenen Verantwortung" (Differenzierung von E 11 und E 12), "der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung" (Differenzierung zwischen E 9b und E 11 oder E 13 und E 14) oder der erforderlichen "selbstständigen Leistungen" (Differenzierung zwischen E 6 und E 9a).

Als Ursachen für diese geschlechtsspezifische Verteilung wird insbesondere Teilzeitarbeit angeführt. Personen, die in Teilzeit arbeiten und/oder Care-Verpflichtungen haben, sind zum einen oftmals weniger in die Prozesse des Arbeitsbereichs eingebunden (bspw. weil sie nicht bei allen Besprechungen dabei sein können) und kommen deshalb nicht zum Zuge, wenn es um die Vergabe von Positionen mit mehr Verantwortung innerhalb eines Arbeitsbereiches geht.

„Teilzeitbeschäftigung führt auch dazu, dass man nicht bei allen Besprechungen dabei sein kann, das Informationen fehlen und das man dadurch weniger wichtig ist, weniger Verantwortung bekommt, weniger mitgestalten darf.“ (Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule)

Zudem beobachten auch die Beschäftigten in Technik und Verwaltung ähnliche Vorurteile gegenüber Frauen, insbesondere gegenüber Frauen mit Kindern. Sie werden häufiger als weniger leistungsfähig und/oder weniger belastbar wahrgenommen und deshalb seltener für höher-

gruppierte Stellen berücksichtigt. Zusätzlich trauen sich Frauen höhergruppierte Stellen seltener zu, insbesondere wenn sie Care-Verpflichtungen haben.

Ähnlich wie im Mittelbau wirken sich somit Teilzeitarbeit und Care-Arbeit auch im Bereich Technik und Verwaltung nachteilig auf Karriere- und Verdienstchancen aus.

5 Empfehlungen zum Abbau des Gender Pay Gaps

Abschließend werden zentrale Befunde und – davon abgeleitet – praxisorientierte Handlungsempfehlungen in acht Handlungsfeldern vorgestellt, die dazu beitragen können, den Gender Pay Gap abzubauen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen setzen an zentralen Ursachen des Gender Pay Gaps an, die in dieser Untersuchung identifiziert wurden. Sie sind zum einen auf die Verbesserung von Rahmenbedingungen ausgerichtet, die darauf abzielen ein geschlechtergerechtes Umfeld zu schaffen, in dem Frauen und Männer gleichberechtigte Erwerbschancen haben – und die dann wiederum zu gleichen Verdienstchancen führen. Zum anderen zeigen sie aber auch Hebel auf, die direkt an der Entstehung der Entgeltlücke ansetzen.

Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen werden bereits in verschiedenen Formen an den landesbreiten Hochschulen und Forschungseinrichtungen umgesetzt (vgl. Kapitel 3.4). Der Mehrwert besteht hier darin, dass bereits bewährte Gleichstellungsmaßnahmen explizit im Kontext der Verringerung des Gender Pay Gaps betrachtet werden. So ist eine Auswahl an Maßnahmen entstanden, die als Orientierungshilfe dienen und wie eine Checkliste zur Verringerung des Gender Pay Gaps genutzt werden kann (eine Übersicht der Checkliste findet sich in Kapitel 5.2).

Um in der Breite wirken zu können, richten sich die Empfehlungen zudem an verschiedene Akteursgruppen:

- **Hochschul- und Institutsleitungen**, die die Verantwortung für strategische Entscheidungen, die Umsetzung von Gleichstellungskonzepten und die Steuerung der Personal- und Vergütungspolitik haben,
- **Personalabteilungen und Verwaltung**, die Einstellungs-, Beförderungs- und Vergütungsprozesse gestalten und überwachen, transparente Verfahren sicherstellen und die Personalentwicklung fördern,
- **Führungskräfte** (wie bspw. Fachbereichsleitungen), die Einfluss auf Berufungsverfahren, Gehaltsverhandlungen und Leistungsbewertungen haben und eine gleichstellungsorientierte Führungskultur fördern können,
- **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**, die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung initiieren, begleiten und nachhalten und Hochschul- und Institutsmitglieder beraten und sensibilisieren,
- **Personalräte und Interessenvertretungen**, die Beschäftigteninteressen bei Gehaltsverhandlungen und Personalentscheidungen und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen begleiten,
- **Wissenschaftler:innen und Hochschul- und Institutsbeschäftigte** selbst, die zum Thema Gender Pay Gap sensibilisiert und informiert sind und vorhandene Informationen und Unterstützungsangebote nutzen sowie
- **die Politik bzw. den Bremer Senat**, die/der gesetzliche Rahmenbedingungen setzt, Mittel bereitstellt und durch Vorgaben für Gleichstellungsziele eine zentrale Steuerungsfunktion übernimmt.

- Darüber hinaus richten sich Empfehlungen, die das Tarifwerk tangieren, an die **Tarifvertragsparteien** – und damit neben der gewerkschaftlichen Seite auch an die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA).

Die Empfehlungen richten sich zudem grundsätzlich an die Hochschulen und an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich ihre Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben, institutionellen Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung eigener Maßnahmen unterscheiden können. So unterliegen die Hochschulen den spezifischen gesetzlichen Vorgaben des BremHG und des LGG, während für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine einheitlichen gleichstellungspolitischen Vorgaben gelten und sie mit größerer institutioneller Autonomie agieren können (vgl. Kapitel 3.4).

Wo sich Empfehlungen explizit nur an bestimmte Einrichtungsarten richten, wird dies explizit erwähnt. Gleiches gilt mit Blick auf die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen: Wo sich die Empfehlungen an einzelne Gruppen richten, wird dies entsprechend angegeben.

Die Empfehlungen können dabei nicht alle Besonderheiten der einzelnen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen hinreichend differenziert berücksichtigen. Es obliegt den Verantwortlichen der Institutionen, die Ergebnisse kritisch und selbstkritisch zu lesen und entsprechende Schlüsse für ihre eigene Arbeit und zur weiteren Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung in ihren spezifischen Institutionen zu ziehen. Es handelt sich dabei nicht um kurzfristige, abgeschlossene Maßnahmen – nur ein langfristig angelegter Prozess bringt strukturelle Veränderungen hervor. Eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sowie ein ständiger Dialog der Beteiligten sind daher eine wesentliche Voraussetzung für den nachhaltigen Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten.

5.1 Handlungsfelder zum Abbau des Gender Pay Gaps

Handlungsfeld 1: Messbare Ziele in Gleichstellungsplänen verankern und Verbindlichkeit stärken

Befunde

Das Ziel, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse von Frauen und Männern in allen Bereichen der Wissenschaft zu erreichen, trägt auch zur Verringerung der Entgeltlücke bei. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist, dass Gleichstellung als strategisches Ziel der Organisationsentwicklung nicht nur in Gleichstellungskonzepten formuliert, sondern auch aktiv und langfristig verfolgt und durch verbindliche Ziele, die regelmäßig überprüft werden, verankert wird.

„Lippenbekenntnisse braucht niemand, es muss verbindliche Vorgaben geben.“
(Mitarbeiter:in Verwaltung und Technik, Hochschule)

Die Hochschul- und Institutsleitungen sind formal dafür verantwortlich, Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe in allen Arbeitsbereichen zu verankern und einen nachhaltigen Kulturwandel zu fördern. Dabei nehmen sie eine wichtige Vorbildfunktion ein; ihr sichtbares und konsequentes Engagement ist zentral, um Gleichstellung als institutionellen Wert glaubwürdig zu verankern.

„Gleichstellung ist erstmal eine Aufgabe der Leitung – es ist eine Mindset-Frage. Man muss [als Leitung] ausstrahlen und klar kommunizieren, wohin das Rektorat will. Der Regelrahmen an einer Hochschule ist sehr frei [...] die Orientierung liegt beim Rektorat.“
(Leitung, Hochschule)

Die Leitungen sind als zentrale Akteur:innen bei der Formulierung von Zielen als auch beim Nachhalten von Zielsetzungen gefordert (vgl. Kapitel 3.4). Gleichstellungsarbeit sollte aber nicht nur als reine Leitungsaufgabe verstanden werden, sondern in allen Arbeitsbereichen weitere entscheidende Akteur:innen in die Umsetzung von Gleichstellung einbeziehen. Gerade an Hochschulen, aber auch an Forschungsinstituten, haben Professor:innen sowie Führungspersonal in der Verwaltung sehr viel Einfluss in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen – auch bei Personalentscheidungen. Dementsprechend reicht es nicht aus, nur auf Ebene der Hochschulleitungen Gleichstellungskonzepte zu entwickeln. Auch Leitungspersonen auf den Ebenen unterhalb der Hochschulleitung – etwa Dekanate oder Institutsleitungen bis zu den einzelnen Professuren – sollten stärker in die Verantwortung genommen und in die Umsetzung der Gleichstellungsziele eingebunden werden.

Empfehlungen

Gleichstellungspläne als zentrales strategisches Steuerungsinstrument etablieren

Gleichstellungskonzepte stellen einen verbindlichen Rahmen dar, an dem sich zentrale Akteur:innen orientieren und der insbesondere all jene stärkt, die sich nachhaltig für Gleichstellung einsetzen. Daher sollten in den Gleichstellungsplänen verbindliche Gleichstellungsziele konkret benannt und mit Maßnahmen sowie Zuständigkeiten verknüpft werden. Dazu gehört die Formulierung überprüfbarer Ziele und Indikatoren ebenso wie deren kontinuierliche Beobachtung. Als förderlich erweisen sich insbesondere quantitative Zielvorgaben für Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen, um Entwicklungen messbar und Erfolge sichtbar machen zu können.

Zielwerte definieren und Konsequenzen bei Nicht-Erreichen von Zielen

Gleichstellungskonzepte sollten insbesondere messbare Ziele definieren und Prozesse schaffen, um bisherige Strategien und Maßnahmen systematisch zu evaluieren und bei Bedarf anzupassen. Dazu gehört auch, dass Konsequenzen bzw. Sanktionsmöglichkeiten mit der Nicht-Erreichung einhergehen. Zielwerte machen somit nicht nur die Gleichstellung messbar, sondern stärken auch die Verbindlichkeit.

Das Kaskadenmodell, bei dem Zielwerte für Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen an den tatsächlichen Anteilen der darunterliegenden Stufe ausgerichtet werden, sorgt für realistische Zielsetzungen und überprüfbare Fortschritte. Es adressiert in der Wissenschaft gezielt das Problem des stetigen Rückgangs des Frauenanteils mit jeder weiteren Karrierestufe („Leaky

Pipeline“). Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass sich das Modell stark am Frauenanteil der jeweils darunterliegenden Karrierestufe orientiert und somit auch ein „Spillover-Effekt“ unterbleiben kann. Ein solcher Übertragungseffekt tritt bspw. auf, wenn Frauen in Leitungsebenen berufen werden: Weibliche Führungskräfte können die Aufstiegschancen anderer Frauen erhöhen, indem sie aktiv Beförderungsentscheidungen treffen und als Vorbilder und Mentorinnen fungieren. Ein solcher Effekt könnte jedoch durch die Orientierung an niedrigen Zielwerten ausgebremst werden.

Gleichstellung als Führungsaufgabe verstehen und vorleben

Führungspersonen, die Gleichstellung zu einem zentralen Thema machen, verschaffen dem Thema Sichtbarkeit und Relevanz und dadurch auch Verbindlichkeit für die Zielerreichung. Dabei ist es wichtig, dass Hochschulleitungen die Zielsetzung der Gleichstellung auch auf untergeordnete Ebenen weitergeben, weil die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung nur durch eine Verankerung in allen organisatorischen Einheiten gelingt. Die Leitungsebene setzt den Rahmen und gibt durch ihre Vorbildfunktion, verbindliche Leitlinien und Zielvereinbarungen den Ton für die gesamte Institution vor.

Verbindliche Einbindung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Kompensation

Entscheidend ist zudem die verbindliche Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über alle relevanten Prozesse hinweg. Dafür müssen ihnen ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen und Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dieser Anspruch ist vorhanden und rechtlich verankert, erfordert jedoch auch entsprechende Kompensation bzw. Freistellung. In der Praxis stellen bspw. Terminkollisionen oder eine mangelnde Vereinbarkeit Hindernisse dar. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fokussieren sich daher teilweise auf einzelne Maßnahmen und richten ihren Blick etwa an den Hochschulen vor allem auf die Begleitung von Berufungsverfahren.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

Hinsichtlich der Verbindlichkeit von Gleichstellungszielen ist in der Bremer Wissenschaft bereits eine gute Grundlage geschaffen. Umfassende rechtliche Regelungen sowohl im LGG als auch im BremHG bilden den Rahmen. Auch im Wissenschaftsplan ist Gleichstellung als Querschnittsziel für die Wissenschaftspolitik verankert. Die **landesbremischen Hochschulen** haben darüber hinaus detaillierte, prämierte Gleichstellungskonzepte. Die dort formulierten Ziele finden auch in den Zielvereinbarungen mit dem Land Bremen Eingang und erhalten dadurch Verbindlichkeit. Weiterhin sind mit verschiedenen Zielen bereits konkrete Maßnahmen verknüpft, die zur Erreichung der Ziele beitragen sollen. Außerdem gibt es eine Reihe quantitativer und qualitativer Indikatoren, mit denen die Zielerreichung überprüft werden kann, z. B. die Frauenquote unter Professorinnen insgesamt und bei Neuberufungen oder der Anteil von weiblichen Promovierenden. Die entsprechenden Daten werden von den Hochschulen erhoben und regelmäßig berichtet.

An den **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** ist die Lage uneinheitlicher, was das Vorhandensein von Gleichstellungsplänen und gleichstellungsbezogenen Zielsetzungen angeht. Hier gibt es bspw. bei den Forschungsverbünden Gleichstellungspläne auf Verbundebene – welche

Ziele verankert sind und an den einzelnen Instituten verfolgt werden, ist jedoch nicht immer verbindlich geregelt bzw. mit Sanktionsmöglichkeiten verbunden.

Zuständigkeiten

Die Verantwortung für eine verbindliche Verankerung und Umsetzung von Gleichstellungszielen liegt in erster Linie bei den Hochschul- und Fakultätsleitungen. Sie setzen die strategischen Rahmenbedingungen und entscheiden über die Ressourcenverteilung. Zudem obliegt ihnen eine hohe Verantwortung dabei, das Thema Gleichstellung sichtbar zu platzieren und durchgängig zu berücksichtigen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte spielen eine zentrale Rolle bei der Entwicklung, Begleitung und Evaluierung messbarer Indikatoren und gleichstellungsfördernder Maßnahmen – sie müssen frühzeitig und verbindlich in die Formulierung von Zielen und relevante Prozesse eingebunden werden.

Dem Land Bremen kommt insbesondere mit Blick auf die Hochschulen eine wichtige Funktion zu: Es kann durch die Festlegung formaler Anforderungen an Gleichstellungspläne im Bremischen Hochschulgesetz und deren regelmäßige Fortschreibung die notwendige strukturelle Verankerung unterstützen. Auch wenn keine verbindlichen gesetzlichen Vorgaben für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bestehen, kann das Land auch hier über Jahresziele und Forschungsplanung der Forschungsinstitute Einfluss auf die Strukturziele und damit Gleichstellungsstrategien nehmen.

Handlungsfeld 2: Karrieren von Frauen fördern

Befunde

An den Hochschulen und außeruniversitären Instituten zeigt sich (ebenso wie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt) eine vertikale und horizontale geschlechterspezifische Segregierung: Männer sind häufiger auf Positionen mit mehr Verantwortung oder Führungsaufgaben und deshalb in höheren Entgeltgruppen eingruppiert. Zudem arbeiten sie häufiger im Technikbereich bzw. in MINT-Disziplinen, in denen insgesamt die Verdienstmöglichkeiten besser sind. Diese ungleiche Verteilung spiegelt sich in den Gehältern wider und ist in allen Beschäftigtengruppen für die Entstehung der Entgeltlücke relevant.

Wie die Studienergebnisse zeigen, spielen dabei verschiedene Faktoren eine Rolle. Zum einen beeinflussen geschlechterspezifische Einstellungen sowie tradierte Rollenbilder die Berufs- und Studienwahl. Gleichzeitig fehlen noch immer weibliche Vorbilder sowohl im MINT-Bereich als auch in Führungspositionen, die helfen können, Geschlechterstereotype aufzubrechen. Zum anderen unterbrechen Frauen für Familienaufgaben (z. B. Elternzeit) eher ihre Erwerbstätigkeit oder wählen Teilzeitbeschäftigte, was insbesondere für Frauen eine kontinuierliche (wissenschaftliche) Karriere erschwert und die Chancen auf Führungspositionen und das Erreichen höherer Entgeltgruppen verringert.

Möglichkeiten, diesen Ursachen zu begegnen, bestehen entsprechend darin, Frauen gezielt zu fördern und ihre Karrieremöglichkeiten zu stärken, um sie einerseits für MINT-Berufe zu gewinnen und andererseits in Führungspositionen zu bringen.

Empfehlungen

Etablierung/Weiterentwicklung von Frauenförderprogrammen

Ein zentrales Instrument zur Verringerung des Gender Pay Gaps in der Wissenschaft besteht in der gezielten Stärkung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. Dazu bedarf es strukturierter Programme, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen zugeschnitten sind. Solche Programme sollten unterschiedliche Karrierestufen – vom Studium über Promotion und Postdoc-Phase bis hin zur Professur – berücksichtigen und durch verbindliche Zeitstrukturen sowie transparente Verfahren Planungssicherheit schaffen. Sie beinhalten Qualifizierungsmodule, die überfachliche Schlüsselkompetenzen wie Führung, Drittmittelakquise, Lehrentwicklung oder (internationales) Networking fördern. Ergänzend sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn essenziell (siehe Handlungsfelder 3 und 4), etwa flexible Teilnahmeformate, Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung oder die Berücksichtigung von Familienzeiten in Auswahlverfahren. Persönliche Begleitung durch Mentoring und Coaching sowie eine regelmäßige Evaluation der Programminhalte sichern zudem die Nachhaltigkeit.

Beratung, Coaching und Mentoring

Individuelle Begleitung unterstützt Frauen insbesondere an Übergangsstellen ihrer Karriere, wo Unsicherheit oder strukturelle Hürden häufig den weiteren Weg erschweren. Professionelle Beratungsangebote dienen sowohl der strategischen Orientierung als auch der konkreten Unterstützung, bspw. bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Netzwerkarbeit. Coaching-Programme tragen zur gezielten Entwicklung von Führungs-, Kommunikations- und Projektmanagementkompetenzen bei. Mentoring-Formate wiederum eröffnen den Zugang zu Erfahrungswissen und informellen Netzwerken, stärken das Selbstvertrauen und wirken motivierend für die langfristige Karriereplanung.

Netzwerke für Frauen aufbauen und unterstützen

Der Aufbau und die Stärkung tragfähiger Netzwerke für Frauen in Führungspositionen stellen einen weiteren Schlüssel zur Karriereentwicklung dar. Da Frauen seltener in Spitzenpositionen vertreten sind, bleiben ihnen informelle Netzwerke häufig verschlossen, die für den wissenschaftlichen Aufstieg entscheidend sein können. Die gezielte Förderung von Frauen- und Fachnetzwerken erleichtert den Zugang zu relevanten Informationen und Kooperationsmöglichkeiten, bietet Plattformen für Austausch und Zusammenarbeit und trägt so zur besseren Positionierung von Wissenschaftlerinnen in ihrem Fachgebiet bei. Netzwerke stärken zudem die gegenseitige Unterstützung und können wichtige Impulse für die Sichtbarkeit weiblicher Expertise geben.

Sichtbare Vorbilder und das bewusste Einsetzen von Role Models

Erfolgreiche Frauen in Forschung und Wissenschaft wirken als Vorbilder, die stereotype Rollenzuschreibungen aufbrechen und das Spektrum möglicher Lebens- und Karrierewege erweitern. Sichtbarkeit entsteht insbesondere durch mediale Präsenz, öffentliche Veranstaltungen oder

gezielte Präsentationen in Lehr- und Forschungszusammenhängen. Werden Wissenschaftlerinnen in Führungs- und Spitzenpositionen etwa im MINT-Bereich aktiv hervorgehoben, können sie als authentische Beispiele fungieren, die nachkommende Generationen motivieren und ermutigen, eigene Karriereambitionen zu verfolgen.

Auch wenn die genannten Maßnahmen auf Mitarbeiterinnen im Wissenschaftsbereich zugeschnitten sind: Die Maßnahmen sind gleichermaßen für Frauen im Bereich Technik und Verwaltung geeignet, um die Förderung von Frauen in Leitungspositionen in allen Arbeitsbereichen zu unterstützen.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

In Bremen existieren bereits vielfältige Initiativen, die wertvolle Ansatzpunkte für die Umsetzung von Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen bieten. So stellt bspw. die Universität Bremen mit *plan m – Mentoring in Science* ein strukturiertes Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereit, das Karriereplanung und Netzwerkbildung unterstützt. Programme wie *Informatica Feminale* und die *Ingenieurinnen-Sommeruni* eröffnen Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern praxisnahe Lern- und Entwicklungsräume sowie Austauschmöglichkeiten. Darüber hinaus wurden und werden an den landesbremischen Hochschulen eine Reihe an Projekten umgesetzt, die auf die Gewinnung und die Unterstützung von Schülerinnen oder Studierenden im MINT-Bereich abzielen, bspw. das *Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik* (vgl. Kapitel 3.4) oder der MINT-Tag (wobei dieses Angebot sowohl Mädchen als auch Jungen ab der fünften Klasse an MINT-Fächer heranführt).

Auch an den außeruniversitären Forschungsinstituten gibt es bspw. innerhalb der Verbünde unterschiedliche Programme zur Frauenförderung. Bspw. fördert die Leibniz-Gemeinschaft Frauen durch ein strukturiertes Leibniz-Mentoring (für promovierte Forscherinnen auf dem Weg zur Professur bzw. Führung) sowie das Leibniz-Professorinnenprogramm, das exzellente Wissenschaftlerinnen eine W2/W3-Stelle (oft mit Tenure Track) sowie Vernetzung im „Best Minds“-Netzwerk ermöglicht. Die Fraunhofer-Institute haben bspw. das Karriere- und Entwicklungsprogramm »Fraunhofer TALENTA« für Wissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte entwickelt und bieten Frauen auf unterschiedlichen Karriereebenen gezielte Qualifizierungsangebote und durch „Karrierezeit“ den zeitlichen Freiraum, ihre Fach- und Führungskompetenzen zu vertiefen.

Insgesamt besteht eine Vielfalt von Ansätzen und eine große Bandbreite an Erfahrungen mit unterschiedlichen Maßnahmen. Allerdings sind die Maßnahmen teilweise an Drittmittel gebunden, wodurch aufgebaute Strukturen nach Projektende wegbrechen können, wenn keine Anschlussfinanzierung gefunden wird. Insgesamt bilden die bestehenden Strukturen und Erfahrungen in Bremen bereits eine solide Grundlage. Diese sollte jedoch verstetigt und insbesondere noch stärker miteinander verknüpft werden, um eine durchgängige und systematische Förderung entlang der gesamten wissenschaftlichen Laufbahn zu gewährleisten.

Zuständigkeiten

Für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind die Hochschul- und Institutsleitungen sowie die jeweiligen Personal- und Gleichstellungsstellen verantwortlich. Sie sollten die Entwicklung und Implementierung von Frauenförderprogrammen, von Beratungs- und Mentoringangeboten sowie von

Netzwerken unterstützen und aktiv vorantreiben, insbesondere auch eine stärkere Verknüpfung der einzelnen Maßnahmen über Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen hinweg forcieren.

Das Land Bremen könnte die Bemühungen unterstützen, indem es die Implementierung von innovativen Maßnahmen fördert.

Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit und gleiche Aufteilung von Care-Aufgaben fördern

Befunde

An den Hochschulen wie an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind es deutlich mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten. Teilzeitarbeit ist ein zentraler Faktor für die Entstehung des Gender Pay Gaps im Monatslohn. Mit dem damit verbundenen geringeren Einkommen sind diverse Risiken verbunden, bspw. ist die Gefahr für Altersarmut höher (Gender Pension Gap). Teilzeitarbeit hat aber auch negative Auswirkungen auf Karriere- und Verdienstmöglichkeiten und trägt damit indirekt zum Gender Pay Gap in den Stundenlöhnen bei. Das zeigt sich deutlich im Befund, dass teilzeitbeschäftigte Frauen nicht nur geringere Monatsgehälter, sondern auch geringere Stundenlöhne erhalten.

Die Gründe für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig. Teilzeitarbeit kann vonseiten der Mitarbeiter:innen gewünscht sein. Hinter dem Wunsch nach Teilzeitarbeit kann bspw. eine hohe Arbeitsbelastung stecken, die durch Personalmangel oder anspruchsvolle Arbeitsanforderungen verursacht wurde und durch einen verringerten Beschäftigungsumfang abgemildert werden soll. In vielen Fällen ist Teilzeitarbeit Ausdruck der Schwierigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. So ermöglicht die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung oftmals erst, während der Familienphase überhaupt erwerbstätig zu sein. Dabei investieren Frauen nach wie vor deutlich mehr Zeit in unbezahlte Sorgearbeit als Männer, was ihre zeitlichen Ressourcen für eine Erwerbstätigkeit stark einschränkt. Darüber hinaus gibt es auch jenseits familiärer Verpflichtungen und Care-Aufgaben Zeitbedarfe im Privaten, die eine Teilzeitbeschäftigung erfordern.

Ein zentrales Problem zeigt sich im akademischen Mittelbau, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Hier werden viele Stellen von vornherein nur in Teilzeit ausgeschrieben. Ursache dafür sind häufig begrenzte finanzielle Mittel: Es ist gängige Praxis, knappe Ressourcen (sowohl bei Haushalts- als auch bei Drittmitteln) auf mehrere Teilzeitstellen zu verteilen, um möglichst viele Personen zu beschäftigen. Gerade für Frauen, die überproportional in den Geistes- und Sozialwissenschaften tätig sind, wirken sich diese strukturellen Rahmenbedingungen besonders nachteilig aus und verstärken bestehende Ungleichheiten im Einkommen und in den Karrierechancen.

Empfehlungen

Familienfreundliche Hochschul-/Institutskultur (weiter) fördern

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Hebel, um die Erwerbschancen von Frauen zu verbessern und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen – was wiederum ein entscheidender Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gaps ist. Dazu gehören bspw. die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, (möglichst vollzeitnahe) Teilzeitmodelle oder die Unterstützung bei der Kinderbetreuung (siehe Kapitel 3.4).

Familienfreundliche Angebote gezielt für Väter

Es bedarf darüber hinaus familienfreundlicher Angebote, die sich gezielt an Männer richten. Ein Beispiel hierfür ist die Förderung und Sichtbarmachung von Elternzeiten für Väter. So können traditionelle Rollenbilder aufgebrochen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gemeinsames Anliegen aller Geschlechter etabliert werden.

Teilbare Führungspositionen und flexible Leitungsmodelle einführen

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen prüfen, inwieweit Führungspositionen von zwei (oder mehr) Personen geteilt besetzt werden können. Job-Sharing-Modelle auf Leitungsebene ermöglichen es mehreren Personen, Verantwortung zu übernehmen, ohne dass die Vollzeitbelastung auf Einzelne fällt. Solche Modelle bieten insbesondere Frauen die Chance, Führungsaufgaben wahrzunehmen, ohne auf Familie oder Teilzeitbeschäftigung verzichten zu müssen. Gleichzeitig stärken sie die institutionelle Kontinuität und fördern eine vielfältige Besetzung von Entscheidungsgremien, was die Gleichstellung in Wissenschaft und Verwaltung unterstützt.

Dual Career systematisch fördern

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt in der Unterstützung sogenannter Dual Career Paare. Wissenschaftliche Karrieren sind oft mit Ortswechseln verbunden; wenn der Partner oder die Partnerin beruflich nicht ebenfalls eine Perspektive am neuen Standort findet, sind Frauen überdurchschnittlich häufig diejenigen, die ihre Karriere zurückstellen oder in Teilzeit wechseln. Dual Career Services können hier gezielt gegensteuern, indem sie Partner:innen beim beruflichen Einstieg oder bei der Weiterentwicklung in der Region unterstützen. Auf diese Weise wird nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gestärkt, sondern auch die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Bremen erhöht.

Information und Beratung zu Konsequenzen von Teilzeitarbeit stärken

Teilzeitarbeit ist in Deutschland stark weiblich geprägt und bietet oftmals kurzfristige Vorteile hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Langfristig birgt Teilzeitarbeit jedoch zahlreiche Risiken und Nachteile, die vielfach unterschätzt werden und wesentlich zur geschlechtsspezifischen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt beitragen (durch geringeres Einkommen, reduzierte Rentenansprüche, geringere Aufstiegschancen). Um die Gleichstellung weiter voranzubringen und den Gender Pay Gap nachhaltig zu verringern, sollten Beratungs- und Bildungsangebote für Beschäftigte ausgebaut werden, die eine faire Verteilung von Sorgearbeit in den Familien fördern.

Ebenso ist eine verbesserte Informationspolitik über die langfristigen Konsequenzen von Teilzeitarbeit für Einkommen, materielle Absicherung und Karriere notwendig.

Unfreiwillige Teilzeit verringern

Von den Hochschulen und Instituten sollte zudem bereits im Rahmen der Stellenausschreibungen ein Augenmerk darauf gerichtet werden, für welche Tätigkeiten nur ein Teilzeitumfang angeboten wird und ob dies vor allem Stellen betrifft, die häufig von Frauen ausgeübt werden („unfreiwillige Teilzeit“). Insbesondere in den besonders betroffenen Fächergruppen, den Geistes- und Sozialwissenschaften, sollte verstärkt geprüft werden, inwiefern der Stellenumfang erhöht werden kann. Ein Weg könnten Anreize für Professuren sein, Stellen in Vollzeit zu besetzen, bspw. indem mehr Ressourcen für Verwaltungsaufgaben bereitgestellt werden, die wiederum das wissenschaftliche Personal entlasten.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

An den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen besteht bereits ein breites Spektrum an Maßnahmen, die zu einer verbesserten Vereinbarkeit beitragen. Zu den Angeboten gehören u. a. die individuelle Beratung zu Arbeitszeitmodellen und zu Elternzeitregelungen, zu Führen in Teilzeit oder bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten. Von umfassenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit zeugen auch Zertifizierungen wie das „audit familiengerechte Hochschule“. Angebote gibt es auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Wissenschaftler:innen und ihre Partner:innen. Sie werden durch regionale Netzwerke wie das Dual Career Netzwerk unterstützt.

Hervorzuheben ist, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen nach Erfahrung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zunehmend auch für Männer an Bedeutung gewinnen. Dadurch profitieren beide Geschlechter von diesen Strukturen.

Insgesamt bilden diese Maßnahmen und Strukturen in Bremen eine solide Basis, um die Vereinbarkeit und eine gleichmäßige Aufteilung von Sorgearbeit weiter systematisch zu stärken – sowohl auf der Ebene der Beschäftigten als auch auf Leitungsebene. So können Chancengleichheit, Karriereentwicklung und Entgeltgerechtigkeit nachhaltig gefördert werden.

Zuständigkeiten

Die Verantwortung für die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen liegt bei den Hochschul- und Institutsleitungen und den Personalabteilungen, unterstützt durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. die Mitbestimmungsgremien insgesamt. Sie sind gefordert, familienfreundliche Angebote zu schaffen, ihre Beschäftigten aktiv zu informieren und eine Kultur zu schaffen, in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen wie auch Männer selbstverständlich ist.

Auch das Land bleibt in der Pflicht, die Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf – insbesondere eine quantitativ und qualitativ gut ausgebauten Kinderbetreuungsinfrastruktur – regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um strukturelle Benachteiligungen von Familien (insbesondere Frauen) abzubauen und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Handlungsfeld 4: Sichere Karrierewege (Akademischer Mittelbau)

Befunde

Ein verstärkender Faktor für den Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau besteht darin, dass sich Frauen seltener auf höheren Erfahrungsstufen befinden. Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass Frauen die Wissenschaft häufiger verlassen als Männer – ein Befund, der für die Wissenschaft insgesamt als „Leaky Pipeline“ beschrieben wird (vgl. Kapitel 4.1).

Ursachen hierfür liegen u. a. in den bereits thematisierten nachteiligen Effekten von Elternzeitunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf die wissenschaftliche Karriere – insbesondere für Frauen. In diesem Kontext spielen auch die hohe Unsicherheit, die fehlende Planbarkeit sowie die hohen Mobilitätsanforderungen, die sich aus häufig befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft ergeben, eine Rolle. Diese Gründe sind für Frauen häufig ausschlaggebend, die Wissenschaft zu verlassen, als für Männer (vgl. Kapitel 4.4).

Empfehlungen

Differenzierte Karrierewege innerhalb der Universität

Eine zentrale Maßnahme, um dieser Herausforderung zu begegnen, besteht darin, neben der klassischen Professur alternative Karrierewege zu etablieren, die Wissenschaftler:innen eine klare und planbare Perspektive anbieten. In anderen europäischen Ländern finden sich hierfür Vorbilder. Auch ein aktuelles Positionspapier des Wissenschaftsrats zu „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ zeigt Möglichkeiten auf (Wissenschaftsrat 2025). Eine Option ist die Etablierung und Erweiterung des Karrierewegs zur Professur über den Tenure Track. Weiterhin sollten unbefristete Stellen neben der Professur geschaffen werden, die jeweils entweder in der Forschung („researcher“) oder in der Lehre („lecturer“) verortet sind. Diese Differenzierung ermöglicht es Wissenschaftler:innen, ihre individuellen Stärken und Präferenzen in stabilen, unbefristeten Positionen zu entwickeln, ohne zwingend eine Professur anstreben zu müssen.

Wissenschaftsmanagement als neue Personalkategorie

Die Etablierung einer eigenständigen Personalkategorie im Wissenschaftsmanagement schafft attraktive Karriereoptionen für Wissenschaftler:innen mit Interesse an strategischen und organisatorischen Aufgaben. Der Wissenschaftsrat betont, dass es zusätzliches „erfahrenes wissenschaftliches Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen“ braucht, da es überall „Daueraufgaben“ gibt, die derzeit von befristet Beschäftigten übernommen werden. Ein Teil der entfristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen könnte im „Wissenschaftsmanagement“ arbeiten und dazu beitragen, „dass Institute funktionieren“. Positionen wie *Research Manager*, *Innovation Officer* oder *Science Coordinator* verbinden wissenschaftliche Expertise mit administrativen Kompetenzen und bieten langfristige Perspektiven innerhalb der Hochschullandschaft.

Systematische Personalentwicklung

Die systematische Unterstützung der individuellen Kompetenzentwicklung und Karriereplanung kann dazu beitragen, Übergänge zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft wie auch außerhalb der Wissenschaft zu vereinfachen und den Beschäftigten mehr Sicherheit zu geben. Einen möglichen Rahmen können bereits existierende Instrumente wie das „European Framework for Research Careers“ der EU-Kommission bieten. Dieses definiert strukturierte Karrierphasen und entsprechende Kompetenzprofile. Das Instrument beschreibt vier grundlegende Karrierestufen für Forschende – unabhängig davon, ob sie an Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Unternehmen tätig sind – und soll der Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit von Karrierewegen von Forschenden dienen.

Ein entsprechendes strukturiertes Personalentwicklungskonzept gewährleistet, dass Wissenschaftler:innen einerseits eine klare Karriereperspektive entwickeln, andererseits aber auch Fähigkeiten erwerben, die unabhängig von spezifischen Projektlaufzeiten oder institutionellen Zugehörigkeiten Bestand haben und ggf. auch außerhalb der Wissenschaft nutzbar gemacht werden können. Auch der Wissenschaftsrat betont, dass bereits in der Promotionsphase der Tatsache Rechnung getragen werden sollte, dass ein Teil der Absolvent:innen nach der Promotion außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sein wird (Wissenschaftsrat 2025).

Durch die Förderung kontextübergreifender Kompetenzen wie Projektmanagement, Kommunikation und strategisches Denken werden Übergänge in die Wirtschaft, den öffentlichen Sektor oder NGOs erleichtert. Kooperationen mit externen Arbeitgebern ermöglichen Praktika, Hospitationen und gemeinsame Projekte, die den Übergang vom wissenschaftlichen in den außeruniversitären Bereich unterstützen. Zusätzlich kann die systematische Vernetzung mit Alumni in verschiedenen Berufssektoren Orientierung für alternative Karrierewege schaffen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse verlieren damit ihren „bedrohlichen Charakter“, da Wissenschaftler:innen über fundierte Kenntnisse verschiedener Berufsperspektiven und entsprechende Kontakte verfügen. Maßnahmen zur Personalentwicklung kommen Frauen und Männern gleichermaßen zugute. Da sie explizit auf die Verringerung von Unsicherheit bzw. auf eine bessere Planbarkeit abzielen, zielen sie jedoch explizit auch darauf ab, Frauen in der Wissenschaft zu halten und den Gender Pay Gap aufgrund der unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen in höheren Erfahrungsstufen und Entgeltgruppen wie auch auf Ebene der Professuren zu verringern.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

Die dargestellten Konzepte zur strukturierten Personalentwicklung können an bestehende Strukturen und Programme in Bremen anknüpfen und diese weiterentwickeln:

Die Universität Bremen bietet neben der Professur bereits den Karriereweg zum Senior Lecturer und Senior Researcher an und verfügt über umfangreiche Erfahrungen mit Tenure-Track-Professuren (Universität Bremen 2024). Darüber hinaus bietet das Nachwuchszentrum BYRD (Bremen Early Career Researcher Development) (Universität Bremen 2025c) eine zentrale Anlaufstelle für Wissenschaftler:innen auf allen Karrierestufen, diverse Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote für eine wissenschaftliche Laufbahn, aber auch für den Berufseinstieg außerhalb der Universität. Mit Programmen wie ProMentes (Universität Bremen 2025d) für außeruniversitäre Karrieren und

BRIDGE für Existenzgründungen (Bridge 2025) bestehen zudem bereits Strukturen zur Übergangsförderung in Bereiche außerhalb der Wissenschaft. Zusätzlich arbeiten die Universität Bremen und 12 außeruniversitäre Institute in der UBRA (UBremen Research Alliance 2025) zusammen, die u. a. auch Nachwuchsförderung gemeinsam betreibt und eine grundlegende Struktur für institutionenübergreifende Karrierewege bildet. Vernetzung und Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft finden darüber hinaus im Technologiepark Bremen statt.

Damit ist in der Bremer Wissenschaft eine gute Ausgangslage für die systematische Weiterentwicklung der Personalentwicklung im wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen. Durch die gezielte Verknüpfung und koordinierte Erweiterung bestehender Programme sollte aktiv ein kohärentes, institutionenübergreifendes System weiterentwickelt werden, das sowohl universitäre als auch außeruniversitäre Karrierewege optimal unterstützt.

Zuständigkeiten

An den Hochschulen liegt die Verantwortung für Programme zur Personalentwicklung bei den Rektoraten als zentraler Strategie- und Entscheidungsebene. Operativ werden diese von Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Personalentwicklung initiiert, gesteuert und begleitet.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind u. a. durch die UBremen Research Alliance und damit verbundene gemeinsame Programme und strategische Planung in die Personalentwicklung der Universität Bremen eingebunden. Die Zuständigkeiten liegen (auch über die Kooperation hinaus) auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei den Leitungen, operativ im Bereich Personalentwicklung.

Handlungsfeld 5: Berufungsverfahren und Leistungsbezügevergabe (Professuren)

Befunde

Frauen haben im Vergleich zu Männern nicht nur schlechtere Chancen, überhaupt eine Professur zu erlangen, sondern zeigen auch deutliche Unterschiede im Verdienst. Gehaltsunterschiede bei Professor:innen entstehen durch unterschiedliche Besoldungsgruppen und -stufen, insbesondere aber durch individuell verhandelbare Leistungsbezüge auf Ebene der W3-Professuren.

Unterschiedliche Faktoren verursachen die unterschiedlichen Verhandlungsergebnisse. Die Unterschiede in den Leistungsbezügen werden teilweise auf geschlechtsspezifische Verhandlungsstrategien zurückgeführt. Entscheidender erscheinen jedoch fachspezifische Verhandlungspositionen: Frauen in MINT-Fächern beziehen höhere Zulagen als Kolleginnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Innerhalb der jeweiligen Fächergruppen erzielen jedoch durchgehend die männlichen Kollegen bessere Ergebnisse.

Als weitere Faktoren, die den Gender Pay Gap beeinflussen können, erweisen sich mangelnde Transparenz bei Berufungsverfahren, bei Verhandlungsspielräumen und bei Leistungskriterien.

Sind die Bedingungen intransparent, kann nicht ausgeschlossen werden, dass unbewusste Geschlechterstereotype zu einer systematischen Benachteiligung von Frauen beitragen.

Empfehlungen

Transparente und standardisierte Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sollten auf transparenten und geschlechtsneutralen Kriterien basieren. Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile und Auswahlkriterien müssen klar und gendersensibel formuliert sein, und die Bewertung der Kandidat:innen sollte mithilfe standardisierter Matrizen erfolgen, die sowohl qualitative als auch quantitative Leistungen berücksichtigen. Einheitliche Interviews und standardisierte Checklisten für Vertrags- und Gehaltsverhandlungen verringern subjektive Bewertungen zusätzlich und fördern die objektive Vergleichbarkeit zwischen den Bewerber:innen. Im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens sollte außerdem deutlich werden, wie sich das Gehalt später zusammensetzt und welche Stellschrauben es gibt.

Verhandlungsmöglichkeiten transparent machen

Ein Ansatz, um die Verhandlungsergebnisse zu verbessern, ist die gezielte Vorbereitung von angehenden Professorinnen auf Berufs- und Gehaltsverhandlungen. Dadurch wird ihre Verhandlungsposition gestärkt und zur Chancengleichheit bei Einstellung und Vergütung beigetragen. Die Vorbereitung ist bereits häufig Teil von Programmen zur Karriereförderung von Frauen. Zentral ist dabei, Frauen bewusst zu machen, dass Gehaltsverhandlungen einen legitimen und erwarteten Bestandteil des Berufungsverfahrens darstellen und dass Verhandlungsspielraum besteht. Eine aktive Informationsvermittlung im Bereich der Leistungszulagen könnte (angehende) Professorinnen zudem dabei unterstützen, ihre Ansprüche zu kennen und konsequent geltend zu machen.

Diversität in den Kommissionen und Bias-Training

In geschlechtergemischten Berufungskommissionen, in denen erfahrene Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Vorurteile verringert werden. Zudem dienen sie Kandidatinnen als Role Models. Externe Expert:innen können zusätzlich neutrale Perspektiven einbringen. Ergänzend sollten alle Mitglieder der Kommissionen regelmäßig Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (Bias-Trainings) erhalten, um stereotype Wahrnehmungen – etwa im Hinblick auf die Leistungsbewertung, aber auch in Bezug auf Elternschaft, Teilzeit oder Führungsstil – zu vermeiden.

Überprüfung des Kriterienkatalogs für variable Leistungsbezüge von Professor:innen

Bei den Verhandlungen über Leistungsbezüge wird ein Kriterienkatalog herangezogen. Besondere Leistungen können bspw. durch Publikationen, Patente, die Anwerbung von Drittmitteln oder Preise nachgewiesen werden. In der Praxis kann dies (scheinbar objektive Verfahren) jedoch dazu führen, dass Frauen strukturell benachteiligt werden – insbesondere, wenn sie neben ihrer fachlichen Karriere auch familiäre Verpflichtungen übernehmen. Wenn Professorinnen bestimmte Anforderungen schwerer erfüllen können als ihre männlichen Kollegen, kann dies zu einer ungleichen Bewertung und damit zu Gehaltsunterschieden führen. Es sollte daher geprüft werden, inwiefern bestehende Leistungskriterien so angepasst werden können, dass sie für Männer und Frauen gleichermaßen erreichbar sind.

Monitoring und Evaluation der finanziellen Ausstattung von Professor:innen

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten die Ergebnisse von Berufungsverfahren und Bleibeverhandlungen regelmäßig auswerten und nach Geschlecht vergleichen. Auf diese Weise können Ungleichheiten erkannt und gezielt korrigiert werden. Solche Maßnahmen erhöhen nachweislich die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen faire Vertragskonditionen erhalten, angemessen ausgestattet werden und langfristig in der Wissenschaft bleiben. Bislang fehlen systematische, regelmäßig erhobene und ausgewertete Daten zu leistungsbezogenen Zahlungen, die geschlechterdifferenzierte Auswertungen ermöglichen würden. Dies erschwert eine evidenzbasierte und vergleichbare Bewertung der Leistungsbezüge (vgl. Handlungsfeld 8: Etablierung eines Gender Pay Gap-Monitorings). Bei dem Vergleich sollten zudem die Ausstattungsmittel für Sachkosten und Personal berücksichtigt werden.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

Die landesbremischen Hochschulen verfolgen bereits verschiedene gezielte Strategien, um Frauen für Professuren zu gewinnen und zu fördern – insbesondere durch die aktive Beteiligung am Professorinnenprogramm, das die Berufung und Entwicklung von Wissenschaftlerinnen unterstützt und gezielt Fördermittel für Erstberufungen von Frauen auf Professuren bereitstellt. Hinsichtlich der Berufungsverfahren werden Nachwuchswissenschaftlerinnen bspw. durch eine gezielte Vorbereitung und Karriereberatung gezielt gefördert; jedoch ist unklar, inwiefern dies flächendeckend passiert. Zudem werden Berufungskommissionen bewusst geschlechterparitätisch besetzt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass der Anteil von Professorinnen in Bremen über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Ein systematisches Monitoring von Leistungsbezügen und Ausstattungsmitteln findet bislang zwar für alle landesbremischen Hochschulen statt, allerdings erfolgt diese Auswertung nicht geschlechterspezifisch. Entsprechend wird die Empfehlung ausgesprochen, das Monitoring geschlechterspezifisch auszurichten. Diese Auswertung könnte in ein laufendes Gender Pay Gap-Monitoring integriert werden.

Die meisten Professor:innen der außeruniversitären Forschungsinstitute werden über die Hochschulen über das Berliner oder das Jülicher Modell entlohnt und „entliehen“ (vgl. Kapitel 4.1). Entsprechend gelten die Einschätzungen auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Zuständigkeiten

Die Zuständigkeit für die Herstellung transparenter Verfahren liegt bei den Hochschulleitungen. Ihnen obliegt zudem der Zugang zu Informationen über die Kriterien und das Verfahren zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie die Besetzung von Berufungskommissionen.

Auch die sachgerechte Überprüfung des Kriterienkatalogs für variable Leistungsbezüge von Professor:innen liegt in der Regel bei den Hochschulleitungen, unterstützt durch die Personalvertretungen und die Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Bei der Beratung zu Bewerbungsverfahren können zudem die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Rolle übernehmen.

Handlungsfeld 6: Transparenz über die Grenzen und Spielräume von Tarifverträgen (Tarifbeschäftigte)

Befunde

Mit Blick auf den Gender Pay Gap lautet ein häufig genanntes Argument der Hochschul- und Institutsleitungen, dass über den Tarifvertrag des Landes (bzw. an den Tarifvertrag angelehnte Vereinbarungen) keine Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern möglich sind.

„Gender Pay Gap?! Wir haben doch den TV-L.“

„Einen Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst kann es ja gar nicht geben.“

„Also ich bin fest davon überzeugt, dass es da [im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder] keinerlei geschlechterbezogene Differenzierung gibt.“ (Leitungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen)

Diese Annahme bezieht sich auf Mitarbeiter:innen des akademischen Mittelbaus und in Technik und Verwaltung, da der Tarifvertrag Professor:innen (aber bspw. auch wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte) vom Geltungsbereich ausschließt.

Betont wird die Bedeutung der Tarifverträge, die eine geschlechterunabhängige Bezahlung gewährleisten, da sie sich bei der Einordnung der Beschäftigten in Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe nach objektiven Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung und Verantwortungsumfang richten. Nach Ansicht der Leitungen spielt das Geschlecht bei der Eingruppierung entsprechend keine Rolle. Diese Einschätzung wird auch von den Stellen aus den Personalabteilungen bestätigt, die für die Eingruppierung zuständig sind. Ein Argument für diese Annahme ist, dass die Stellenbewertungen im Vorfeld von Stellenausschreibungen erfolgen, und folglich noch keine Informationen zur Stellenbesetzung durch Frauen oder Männer bekannt ist.

Gleichwohl verweist die Datenanalyse darauf, dass trotz formaler Tarifbindung (und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit der Anlehnung an den Tarifvertrag) ein signifikanter Gender Pay Gap existiert. Die Tarifbindung garantiert also keine vollständige Lohngleichheit, was auf unterschiedliche Eingruppierung und Einstufung von Frauen und Männern in den TV-L zurückzuführen ist. Im Rahmen der Untersuchung zum Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft zeigt sich insbesondere im Bereich Technik und Verwaltung, dass Frauen im Vergleich zu Männern zu einem höheren Anteil in niedrigeren Entgeltgruppen und -stufen eingruppiert sind. Dies kann u. a. auf eine strukturelle Benachteiligung von frauentyperischen Tätigkeiten gegenüber männerdominierten Bereichen zurückgeführt werden – bspw., indem klassische frauendominierte Bereiche wie die Hochschulsekretariate als Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau angesehen und entsprechend niedrig eingruppiert werden, während (männerdominierte) technische Aufgaben als anspruchsvoller gelten und entsprechend höher eingruppiert werden. Gehaltsunterschiede können sich zudem durch (wenn auch geringe) individuelle Verhandlungsspielräume bei der Einstufung ergeben.

Ein weiterer Befund aus den Fokusgruppen und den Gesprächen mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist, dass Beschäftigte – unabhängig vom Geschlecht – nur unzureichende Kenntnisse über die Kriterien und den Prozess der Eingruppierung und Einstufung besitzen. Insbesondere ist oft nicht bekannt, dass bei der Neueinstellung die Zuordnung zu einer bestimmten Erfahrungsstufe in einem gewissen Rahmen verhandelbar ist. Handlungsmöglichkeiten ergeben sich auch durch die Möglichkeit für eine Neubewertung der Stelle, wenn sich Tätigkeitsmerkmale einer Stelle wesentlich geändert haben (bspw. durch ein „Hineinwachsen“ in höherwertige Tätigkeiten). Bei der Schaffung neuer Stellen werden standardmäßig Stellenbewertungen durchgeführt, doch fehlt es aus Sicht von Beschäftigten an Transparenz und Information hinsichtlich der Bedeutung der Bewertungskriterien und den Möglichkeiten für Anpassungen.

Empfehlungen

Größere Transparenz über den gesamten Prozess der Eingruppierung und Einstufung

Zu den Faktoren, die die Transparenz fördern, gehören grundsätzlich die offen zugänglichen Entgelt- und Gehaltstabellen des Tarifvertrags. Aus den Befunden lässt sich jedoch ableiten, dass eine größere Transparenz über den gesamten Prozess der Eingruppierung und Einstufung erforderlich ist. Beschäftigte sollten umfassend über die Rechte und Möglichkeiten Bescheid wissen, ihr Gehalt zu überprüfen, insbesondere im Hinblick auf die Verhandelbarkeit der Stufenzuordnung (bei Einstellung) und die Möglichkeit, eine Neubewertung der Stelle anzustoßen. Darüber hinaus braucht es verständliche Informationen zu den Einstufungskriterien, zu Ablauf und Entscheidungs wegen. An Hochschulen und Instituten empfiehlt sich außerdem die Festlegung klarer und nachvollziehbarer Vergabekriterien für Sonderregelungen oder Leistungsprämien, um subjektive Entscheidungen zu verhindern.

Überprüfung der Arbeitsbewertungskriterien/Aufwertung frauendorientierter Tätigkeitsfelder

Als Schlüssel für die „Unterbewertung“ frauendorientierter Tätigkeiten, etwa in Sekretariaten, erweist sich die Tätigkeitsbeschreibung. Fehlen Anforderungen, bspw. weil sie für schwer messbar gehalten werden (soziale Kompetenzen) oder weil gewachsene Anforderungen nicht berücksichtigt werden, schlägt sich dies in einer niedrigeren Eingruppierung nieder. Entsprechend sollte geprüft werden, inwiefern bei weiblich konnotierten Tätigkeiten soziale, kommunikative und koordinierende Anforderungen bei der Arbeitsplatzbewertung adäquat berücksichtigt werden (und tariflich höher bewertet werden können).

Beratungs- und Informationsangebote für Hochschulleitungen zu den Ursachen des Gender Pay Gaps

Die geläufige Annahme, dass aufgrund der Tarifbindung keine Gehaltsunterschiede entstehen können, greift zu kurz. Um den genannten Befunden zum vorhandenen Gender Pay Gap gerecht zu werden, müssen auch die Leitungen dafür sensibilisiert werden, dass die Tarifbindung zwar eine wichtige Grundlage für faire Bezahlung ist, aber nicht alle Ursachen des Gender Pay Gaps beseitigt. Dazu können auch Schulungen und Workshops zu den komplexen Ursachen des Gender Pay Gaps und den Einstufungskriterien beitragen.

Beratungs- und Informationsangebote für Beschäftigte

Für die (künftigen) Mitarbeiter:innen braucht es zudem einen Leitfaden zur Stellenbewertung, der verständlich und nachvollziehbar erklärt, nach welchen Kriterien die Zuordnung zu Entgeltgruppen und -stufen erfolgt und in welchen Fällen eine Prüfung der Stellenbewertung möglich ist.

Als hemmend könnte sich auf Ebene der Beschäftigten selbst die Komplexität der Tarifbestimmungen erweisen: Viele Beschäftigte wissen nicht, nach welchen Maßgaben die Einstufungssystematik erfolgt. Zudem lassen eng gefasste tarifliche Vorgaben nur einen geringen individuellen Gestaltungsspielraum, wodurch Transparenzinitiativen ins Leere laufen können, wenn Beschäftigte einen größeren Einfluss erwarten. Hinderlich könnten zudem die Heterogenität der Beschäftigungsgruppen und Sonderregelungen sein, die dazu führen können, dass nicht alle Informationen für jede Beschäftigtengruppe sofort übertragen werden können. Zudem braucht es jeweils informierte Ansprechpartner:innen, die geschlechterbezogene Entgeltungleichheit als Thema anerkennen und dieser aktiv entgegenwirken.

Gruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung in den Fokus von Maßnahmen rücken

In der Beschäftigtengruppe Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil am höchsten. Gleichzeitig zeigt sich hier auch der größte Gender Pay Gap. Während zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen in der Wissenschaft primär auf wissenschaftliche Karrieren abzielen, bestehen für Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Technik und Verwaltung bislang wenig gezielte Angebote – schwerpunktmäßig bestehen diese bislang im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade mit Blick auf den hohen Gender Pay Gap ist zudem die Überprüfung der Arbeitsbewertungskriterien in „klassischen Frauenberufen“ angezeigt.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

Stellenbewertungen erfolgen an den Hochschulen (und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die sich am Tarifwerk orientieren) vor allem im Rahmen von Stellenausschreibungen. Dabei wird geprüft, ob die entsprechende Entgeltgruppe den Aufgaben entspricht, die im Anforderungsprofil festgehalten ist. Bei jeder Ausschreibung, gerade im Bereich Technik und Verwaltung, gibt es die Stellenausschreibung, die mit einem Anforderungsprofil flankiert wird. Dabei werden die Qualifikation und die fachliche und außerfachliche Eignung, die für die entsprechende Position erforderlich sind, beschrieben – inklusive Zuständigkeiten und kompletten Arbeitsvorgängen. Anhand der Unterlagen werden dann die jeweiligen Stellen bewertet. Anders ist dies bei der Neubesetzung von verstetigten Stellen, die keine Änderung erfahren. Hier ist die Prüfung kürzer – die Stellen sind bereits bewertet, sofern die Bewertung nicht zu weit in der Vergangenheit liegt und sich keine rechtlichen Änderungen ergeben haben.

Zuständigkeiten

Die Überprüfung von Kriterien zur Stellenbewertung setzt an tariflichen und gesetzlichen Vorgaben an. Hierfür bedarf es in hohem Maße der politischen Unterstützung und einer Einbindung der gewerkschaftlichen Seite.

Für die Bereitstellung von Informationen zur Stellenbewertungen sind in erster Linie die Personalabteilungen der Hochschulen und Institute verantwortlich. Sie sollten Informationsmaterialien bereitstellen und als Anlaufstelle für Fragen rund um Eingruppierung und Stellenbewertung fungieren.

Zusätzlich sollten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte in die Entwicklung und Kommunikation entsprechender Maßnahmen eingebunden werden, um die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu vertreten und die Transparenz nachhaltig zu erhöhen.

Handlungsfeld 7: Verdeckte Benachteiligung verhindern, Genderkompetenz stärken

Befunde

Die Hochschul- und Institutsleitungen in Bremen messen dem Thema Gleichstellung überwiegend eine hohe Bedeutung bei und erkennen die Notwendigkeit an, entsprechende Ziele zu formulieren und umzusetzen.

Dennoch zeigt sich in der Praxis, dass manche Leitungen ihre eigenen Einflussmöglichkeiten unterschätzen und die Verantwortung bei der Förderung von Gleichstellung von sich weisen. Ein in den Gesprächen mit Hochschul- und Institutsleitungen mehrfach genanntes Argument ist der Verweis auf Schwerpunkte im MINT-Bereich und die damit verbundene Herausforderung, Stellen überhaupt zu besetzen.

„Es ist eben so. Es gibt keine Frauen – was sollen wir da machen?“ (Leitung, Hochschule)

In Bezug auf die Neubesetzung von Stellen wird zudem von einigen Leitungen explizit betont, dass Personalentscheidungen ausschließlich nach Qualifikation getroffen werden und das Geschlecht bei der Auswahl keine Rolle spielt. Damit wird auch versucht, das Thema Geschlecht „in beide Richtungen“ nicht zu überhöhen (d. h. Frauen nicht zu bevorzugen und Männer nicht zu benachteiligen). Genau diese Argumentation kann jedoch zu einem Einfallstor für Benachteiligung werden. Dies zeigt sich bspw. im „Ähnlichkeitseffekt“, der besagt, dass Personen häufig ihnen ähnliche Personen bevorzugen. Wenn also in einem stark männlich dominierten Team geschaut wird, wer besser passt, dann kann es sein, dass aufgrund des „Ähnlichkeitseffekts“ ein Mann ausgewählt wird. Dabei handelt es sich um einen „unconscious bias“, d. h. die Auswahl wird nur scheinbar unabhängig vom Geschlecht getroffen.

„Wenn zwei gleich qualifizierte Personen in die Auswahl kommen, kann es sich das Institut leisten zu schauen, wer besser ins Team passt. Es wird auf menschliche Faktoren geachtet – dann ist das Geschlecht eigentlich egal.“ (Leitung, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

Empfehlungen

Gremien paritätisch besetzen

Geschlechterparität in Gremien trägt zur Sichtbarkeit und Einflussnahme von Frauen bei, fördert ausgewogene Entscheidungen und verhindert, dass unterrepräsentierte Gruppen übergangen oder benachteiligt werden.

Schulungen/Workshops zum Thema Gender Bias

Um die Gleichstellung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter voranzubringen, ist eine gezielte Sensibilisierung von Führungskräften unerlässlich. Dazu gehören insbesondere Schulungen oder Workshops zum Thema Gender Bias, die helfen, unbewusste Vorurteile und Denkmuster zu erkennen und abzubauen. Solche Formate können zugleich genutzt werden, um förderliche Maßnahmen zu diskutieren und ihre Nutzung für die eigenen Einrichtungen zu überprüfen.

Die Akzeptanz und Wirksamkeit von Gender Bias-Schulungen hängen stark von der Unterstützung durch die Führungsebene ab, einer transparenten Kommunikation und der Integration in institutionelle Prozesse. Gleichzeitig können fehlende Relevanzwahrnehmung und eine mangelnde Einbettung in eine Gleichstellungsstrategie die Wirkung erheblich hemmen. Schulungen sind dann besonders erfolgreich, wenn sie als Teil eines umfassenden und kontinuierlichen Veränderungsprozesses verstanden werden.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

An den Hochschulen verweist die gesetzliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung von Gremien darauf, dass dies eine verbindliche Pflicht ist und nicht nur eine Empfehlung. Die paritätische Gremienbesetzung wird daher durch verschiedene verbindliche Maßnahmen sichergestellt. Auch die Gremien der Forschungsverbünde und -einrichtungen sind zunehmend paritätisch besetzt; die Einrichtungen orientieren sich an den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die u. a. paritätische Besetzungen von Gremien vorschreiben. Entsprechend wird versucht, die Parität flächendeckend in Gremienbesetzungen weiter zu verbessern.

Daneben sind auch Schulungen/Workshops zum Thema Gender Bias an den Hochschulen und an einzelnen außeruniversitären Forschungsinstituten bereits verbreitet. So wird bspw. im Rahmen der Bremer Genderoffensive Hochschulen hochschulübergreifend an Qualitätsstandards für geschlechtergerechte Berufungsverfahren gearbeitet. Dabei werden Maßnahmen formuliert, die u. a. verschiedene Trainings- und Sensibilisierungsangebote, darunter Anti-Bias-Workshops und Gender-Diversity-Trainings für Personalverantwortliche als auch Führungskräfte betreffen. Ziel ist es, insbesondere bei Berufungs- und Auswahlverfahren für wissenschaftliche Stellen Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schaffen und eine geschlechtergerechte Personalauswahl zu gewährleisten.

Zuständigkeiten

Für die paritätische Besetzung von Gremien sind in erster Linie die jeweiligen Gremien selbst zuständig. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleiten und beraten die Gremien bei der Einhaltung von paritätischen Besetzungszielen entsprechend den Vorgaben aus dem Bremischen Hochschulgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz. An den landesbremerischen Hochschulen gibt es zudem jeweils eine Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF). Die Kommissionen haben eine koordinierende und überwachende Funktion bei der Förderung der Gleichstellung (und damit auch der paritätischen Besetzung von Gremien).

Die Initiierung von Schulungen zum Thema Gender Bias kann sowohl von den Gleichstellungsakteur:innen als auch von Hochschulleitungen und Personalverantwortlichen ausgehen. Die Leitungen müssen die Schulungen zudem strukturell verankern. Die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsangeboten sollte verbindlich gestaltet werden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Personalentwicklungsstellen spielen eine unterstützende Rolle, indem sie bei der Auswahl geeigneter Schulungsformate unterstützen oder selbst Formate entwickeln und die Teilnahme an den Maßnahmen regelmäßig nachhalten. Letztlich liegt die Verantwortung jedoch bei der gesamten Führungsebene, Gleichstellung als zentrales strategisches Ziel zu etablieren und aktiv zu fördern und stereotype Denk- und Verhaltensmuster abzubauen.

Handlungsfeld 8: Etablierung eines Gender Pay Gap-Monitorings

Befunde

Die vorliegende Studie weist auf einen Gender Pay Gap von 9,4 Prozent in der Bremer Wissenschaft hin. Dabei zeigen sich neben Unterschieden zwischen den landesbremerischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen. Dieser erste datenbasierte Befund ermöglicht es, Gehaltsunterschiede systematisch zu untersuchen, Ursachen für die beobachteten Differenzen zu analysieren und Handlungsfelder abzuleiten.

Fortschritte oder Rückschritte im Zeitverlauf lassen sich gleichwohl im Rahmen der vorliegenden Analyse nicht nachvollziehen. Genau dies wäre jedoch zur Schaffung von Transparenz, zur Bewertung von Gleichstellungsstrategien und als Grundlage für gezielte Maßnahmen unerlässlich. Regelmäßige Analysen sind notwendig, um zu erkennen, in welchen Bereichen und auf welchen Hierarchieebenen die größten Vergütungsunterschiede bestehen und wie sich diese entwickeln. Hierfür sind Daten erforderlich, die regelmäßig erhoben werden.

Perspektivisch wird dieser Ansatz auch durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Amtsblatt der Europäischen Union 2023) gefordert, die ab 2026 in Kraft tritt. Die Richtlinie verpflichtet u. a. alle Unternehmen und Organisationen dazu, offenzulegen, wie groß die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in gleichwertigen Tätigkeiten ist. Damit verbunden ist auch ein Auskunftsrecht der Beschäftigten bezüglich ihrer individuellen Entgelthöhe im Vergleich zu Beschäftigten, die die gleiche Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.

Empfehlungen

Regelmäßige Datenerhebung

Um die Entwicklung des Gender Pay Gaps nachhalten zu können, ist die Etablierung eines dauerhaften Gender Pay Gap-Monitorings erforderlich. Ein solches Monitoring sollte regelmäßig aktualisierte und vergleichbare Daten zu Gehältern nach Beschäftigtengruppen und weiteren relevanten Merkmalen erfassen. Nur durch wiederkehrende und systematische Erhebung von Personaldaten lassen sich geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede überhaupt erkennen, quantifizieren und vergleichen.

Der Fokus sollte dabei zunächst bei den Hochschulen liegen, deren Personaldaten zentral verwaltet werden. Hierfür sind standardisierte Datensätze in geeigneter Form erforderlich, die eine differenzierte Auswertung nach Geschlecht ermöglichen. Zudem müssen die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, um die Daten in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren und einheitlich bzw. vergleichbar auszuwerten.

Einbindung des Monitorings in bestehende Berichte

Empfohlen wird, dass dieses Gender Pay Gap-Monitoring in bereits bestehende turnusmäßige Datenerhebungen integriert wird – etwa die Zielvereinbarungen, die alle 4 Jahre aktualisiert werden. Durch die Anpassung des Monitorings an etablierte Abläufe kann die Umsetzung beschleunigt und die Praxistauglichkeit erhöht werden.

Erhoben werden sollten dabei zuvorderst die zentralen Kennzahlen, die zur Berechnung des Gender Pay Gaps erforderlich sind. Detailliertere Berechnungen, wie sie in der vorliegenden Studie vorgenommen wurden, sind nicht in gleicher Tiefe möglich.

Standards für die Datenerhebung festlegen

Für die regelmäßige Datenerhebung sollten einheitliche Zielgrößen definiert werden, anhand derer geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede gemessen werden können. Orientiert an der Datenauswertung für die vorliegende Studie wird die Bereitstellung folgender Daten auf Personenebene (d. h. je Mitarbeiter:in) empfohlen:

Kategorie	Variablen
1 Geschlecht	männlich, weiblich, perspektivisch auch: divers
2 Alter	Angabe Geburtsjahr
3 Beschäftigtengruppe	Professor:in (Prof), akademischer Mittelbau (AMB), Technik und Verwaltung (MTV)
4 Beschäftigungsumfang	Umfang in Stellenprozent
5 Brutto-Monatsgehalt	Grundgehalt plus ggf. variable Gehaltsbestandteile

Ausblick: Berücksichtigung von diversgeschlechtlichen Personen

In der vorliegenden Studie konnten diversgeschlechtliche Personen nicht berücksichtigt werden, da die verfügbaren Personaldaten ausschließlich eine binäre Geschlechterzuordnung ermöglichen. Zukünftig sollte regelmäßig geprüft werden, inwiefern diversgeschlechtliche Daten in das Gender Pay Gap-Monitoring einbezogen werden können.

Definition von Zielquoten

Zielquoten sind im Rahmen eines Gender Pay Gap-Monitorings entscheidend, weil sie ein verbindliches und messbares Ziel für das Gleichstelleniveau in den relevanten Bereichen setzen. Ohne solche Quoten droht das Monitoring zum reinen „Zahlenbericht“ zu werden, ohne konkrete Konsequenz oder Veränderungsanreize. Aus der Datenanalyse wird somit ein Steuerungsinstrument. Zielquoten erhöhen zugleich die Verbindlichkeit und Priorität von Gleichstellungsanliegen und sorgen dafür, dass das Thema auf der Führungsebene ernsthaft bearbeitet wird. Bei einer Nicht-Erreichung von Zielen sind nachvollziehbare Begründungen zu dokumentieren.

Anknüpfungspunkte in der Bremer Wissenschaft

Bislang lag für die Bremer Wissenschaft noch keine umfassende Erhebung des Gender Pay Gaps vor. Die vorliegende Studie eignet sich als Ausgangspunkt für die fortlaufende Beobachtung und Analyse geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede an den landesbremischen Hochschulen. Eine kontinuierliche Beobachtung schafft die Grundlage, um Gleichstellung gezielt voranzubringen und langfristig faire Arbeitsbedingungen und gleiche Entlohnung in der Wissenschaft in Bremen zu gewährleisten.

Zuständigkeiten

Die Zuständigkeit für ein Gender Pay Gap-Monitoring liegt beim Senator für Finanzen. Neben der Bereitstellung der erforderlichen Daten ist ebenfalls sicherzustellen, dass die notwendigen finanziellen und administrativen Ressourcen für das Monitoring zur Verfügung stehen und eine technische sowie rechtliche Umsetzung möglich ist. Dabei hat sich in der vorliegenden Studie gezeigt, dass die Zusammenarbeit mit den Personalstellen der Hochschulen wichtig und hilfreich ist, um eine lückenlose, qualitätsgeprüfte Datenbasis zu erreichen.

Daneben ist die Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wichtig. Sie sollten das Monitoring fachlich und konzeptionell begleiten.

5.2 Handlungsfelder in der Übersicht („Checkliste“)

Handlungsfelder	Maßnahmen	Zuständigkeiten
Handlungsfeld 1: Verbindliche Ziele – Messbare Ziele in Gleichstellungsplänen verankern und Verbindlichkeit stärken	Gleichstellungspläne als zentrales strategisches Steuerungsinstrument etablieren Zielwerte definieren und Konsequenzen bei Nicht-Erreichen von Zielen Gleichstellung als Führungsaufgabe verstehen und vorleben Verbindliche Einbindung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Kompensation	Bremer Senat Leitungsebenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Handlungsfeld 2: Karriereförderung von Frauen	Etablierung/ Weiterentwicklung von Frauenförderprogrammen Beratung, Coaching und Mentoring Netzwerke für Frauen aufbauen und unterstützen Sichtbare Vorbilder und das bewusste Einsetzen von Role Models	Leitungsebenen Personalwesen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit und gleiche Aufteilung von Sorgearbeit fördern	Familienfreundliche Hochschul-/Institutskultur (weiter) fördern Familienfreundliche Angebote gezielt für Väter Teilbare Führungspositionen und flexible Leitungsmodelle einführen Dual Career systematisch fördern Information und Beratung zu Konsequenzen von Teilzeitarbeit stärken Unfreiwillige Teilzeit verringern	Leitungsebenen Personalwesen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Mitbestimmungsgremien
Handlungsfeld 4: Sichere Karrierewege (Akademischer Mittelbau)	Differenzierte Karrierewege innerhalb der Universität Wissenschaftsmanagement als neue Personalkategorie Systematische Personalentwicklung	Leitungsebenen Personalwesen
Handlungsfeld 5: Berufungsverfahren und Leistungsbezügevergabe (Professuren)	Transparente und standardisierte Berufungsverfahren Verhandlungsmöglichkeiten explizit machen Diversität in den Kommissionen und Bias-Training Überprüfung des Kriterienkatalogs für variable Leistungsbezüge von Professor:innen	Leitungsebenen Personalwesen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

	Monitoring und Evaluation der finanziellen Ausstattung von Professor:innen	
Handlungsfeld 6: Transparenz über die Grenzen und Spielräume von Tarifverträgen (Tarifbeschäftigte)	Größere Transparenz über den gesamten Prozess der Eingruppierung und Einstufung Überprüfung der Arbeitsbewertungskriterien/Aufwertung frauendominiierter Tätigkeitsfelder	Leitungsebenen Personalwesen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Personalrat
	Beratungs- und Informationsangebote für Hochschulleitungen zu den Ursachen des Gender Pay Gaps	
	Beratungs- und Informationsangebote für Beschäftigte	
	Gruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung in den Fokus von Maßnahmen rücken	
Handlungsfeld 7: Verdeckte Benachteiligung verhindern, Genderkompetenz stärken	Gremien paritätisch besetzen	Leitungsebenen Gremien Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Zentrale Kommission für Frauenfragen Personalwesen
	Schulungen/Workshops zum Thema Gender Bias	
Handlungsfeld 8: Etablierung eines Gender Pay Gap-Monitorings	Regelmäßige Datenerhebung	
	Einbindung des Monitorings in bestehende Berichte	Senator für Finanzen
	Standards für die Datenerhebung festlegen	Leitungsebenen Personalwesen
	Ausblick: Berücksichtigung von diversgeschlechtlichen Personen	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
	Definition von Zielquoten	

Quelle Eigene Darstellung. © Prognos AG 2025

Anhang

Tabelle 15: Anzahl der Personen im Datensatz nach Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und Geschlecht sowie jeweiliger Frauenanteil

absolut und in Prozent

Hochschulen	Gesamt	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil
Uni Bremen	3.329	1.703	1.626	49%
Hochschule für Künste	157	85	72	46%
Hochschule Bremen	596	301	295	49%
Hochschule Bremerhaven	229	110	119	52%
Forschungseinrichtungen¹				
AWI	1.092	555	537	49%
BIAS	47	31	16	34%
BIBA	82	64	18	22%
BIPS	159	49	110	69%
DFKI	141	119	22	16%
DLR ²	8	7	1	13%
DSM	63	33	30	48%
FIBRE	57	42	15	26%
FSO	18	5	13	72%
IFIB	11	4	7	64%
ISL	41	29	12	29%
IWT	175	107	68	39%
ZARM	20	16	4	20%
ZMT	140	63	77	55%

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

1 Ohne Daten der Fraunhofer-Institute (IFAM, IWES, MEVIS), DLR Institut für Raumfahrtsysteme Bremen und Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie.

2 Daten des DLR Instituts für den Schutz maritimer Infrastrukturen (unvollständig); ohne Daten des DLR Instituts für Raumfahrtsysteme und DLR-Instituts für Satellitengeodäsie und Inertialsensorik (vgl. Kapitel 4.1).

Tabelle 16: Anzahl der Personen im Datensatz nach Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und Geschlecht, nach Beschäftigtengruppen

absolut

	Professor:innen			Akademischer Mittelbau			Technik und Verwaltung		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Hochschulen									
Uni Bremen	184	94	278	1.096	821	1.917	423	711	1.134
Hochschule für Künste	40	19	59	8	3	11	37	50	87
Hochschule Bremen	125	61	186	36	35	71	140	199	339
Hochschule Bremerhaven	50	28	78	10	15	25	50	76	126
Forschungseinrichtungen¹									
AWI	24	13	37	363	346	709	168	178	346
BIAS				21	6	27	10	10	20
BIBA				59	10	69	5	8	13
BIPS				24	51	75	25	59	84
DFKI				119	22	141			
DLR2				7	1	8			
DSM	1		1	10	12	22	22	18	40
FIBRE				31	6	37	11	9	20
FSO				4	4	8	1	9	10
IFIB				3	6	9	1	1	2
ISL	2		2	20	5	25	7	7	14
IWT	1		1	54	19	73	52	49	101
ZARM							16	4	20
ZMT	6	1	7	36	34	70	21	42	63

Quelle Entgeltdaten Bremische Wissenschaft (2022), eigene Aufbereitung, Berechnung und Darstellung.

© Prognos 2025

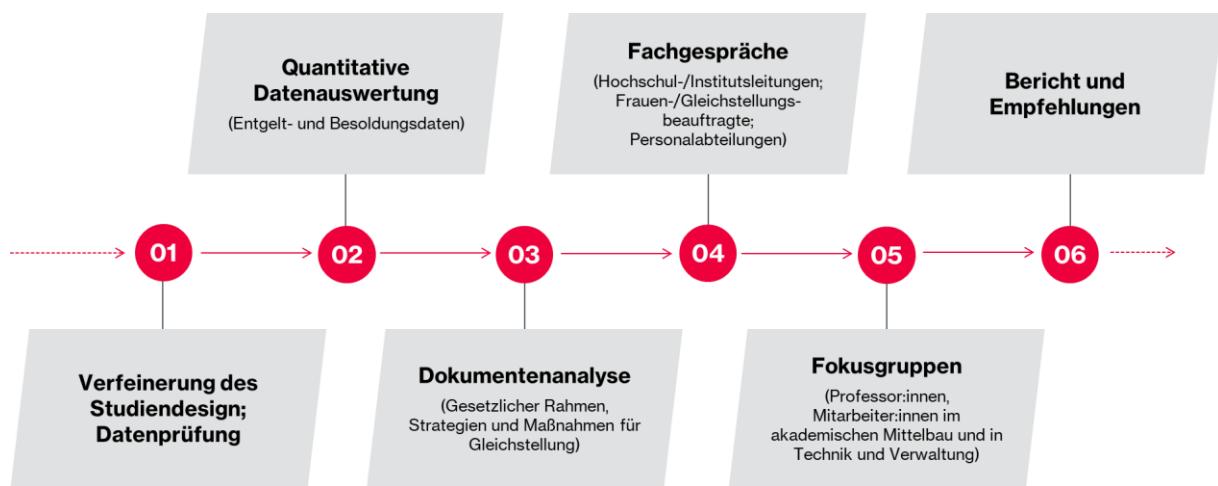
1 Ohne Daten der Fraunhofer-Institute (IFAM, IWES, MEVIS) und DLR Institut für Raumfahrtssysteme Bremen.

2 Daten des DLR Instituts für den Schutz maritimer Infrastrukturen (unvollständig); ohne Daten des DLR Instituts für Raumfahrtssysteme und DLR-Instituts für Satellitengeodäsie und Inertialsensorik (vgl. Kapitel 4.1).

Methodisches Vorgehen

Um den Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft zu berechnen und die zugrundeliegenden Strukturen darzustellen, wurde für die Erstellung der Studie auf einen Mixed-Methods Ansatz zurückgegriffen. Das Analysedesign ist ein Methodenmix aus aufeinander aufbauenden quantitativen und qualitativen Methoden der Sozialforschung (Abbildung 18).

Abbildung 18: Übersicht über das Projektdesign



Quelle Eigene Darstellung Prognos AG.

© Prognos AG 2025

1. Vorarbeit: Verfeinerung des Studiendesigns; Datenprüfung

Im ersten Arbeitsschritt wurden zum einen die Fachdiskussion gesichtet und Erkenntnisse aus der Forschung aus dem Bereich Gender Pay Gap gesammelt; dieser Schritt bietet eine Grundlage für weitergehende Analysen und die Einordnung von Analyseergebnissen. Zum anderen wurden die von den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Verfügung gestellten Entgeltdaten geprüft, vervollständigt und vereinheitlicht. Der generierte Arbeitsdatensatz mit einer Fallzahl von insgesamt 6.365 Fällen bildet die Grundlage für die quantitative Gender Pay Gap-Analyse.

2. Quantitative Datenauswertung

Die quantitativen Datenauswertungen basieren auf der Erhebung von Entgeltinformationen wie den monatlichen Bruttobezügen, Zuschlägen, dem Arbeitsumfang, dem Alter, den Entgelt- und Erfahrungsstufen sowie weitere Faktoren wie der Befristung von Arbeitsverträgen oder (bei Professor:innen und im akademischen Mittelbau) der Zugehörigkeit zu einem Fachbereich. Weitere den Gender Pay Gap potenziell erklärende Informationen wie der Bildungsabschluss und Zugehörigkeitsdauer zur Dienststelle wurden nicht erhoben und können daher nicht in die Analyse einbezogen werden.

Die Entgeltstruktur im Bremer Wissenschaftsbetrieb wurde im Rahmen der quantitativen Datenanalyse systematisch und umfassend untersucht. Zunächst wurde der Gender Pay Gap in den Stundenlöhnen über alle Beschäftigtengruppen hinweg berechnet. Zudem wurde die Geschlechterverteilung und der Gender Pay Gap in den einzelnen Beschäftigtengruppen – Professor:innen, akademischer Mittelbau (AMB) und Technik und Verwaltung (MTV) – analysiert, um ein übergeordnetes, umfassendes Bild der Entgeltungleichheit im gesamten Wissenschaftsbetrieb Bremens zu gewinnen. Die Gruppe der Professor:innen wurde über alle Hochschulen und Institute hinweg untersucht. Im Gegensatz dazu wurden die Mitarbeiter:innen im Bereich akademischer Mittelbau und Technik und Verwaltung getrennt für die Beschäftigten der Hochschulen und der außeruniversitären Institute analysiert.

Für jede Beschäftigtengruppe wurden relevante Differenzierungen vorgenommen: Bei den Professor:innen werden bspw. die monatlichen Bezüge in ihre Bestandteile – Grundgehalt und variable Leistungsbezüge – aufgeteilt dargestellt. Außerdem wird der Pay Gap nach Fächergruppen differenziert und die Geschlechterverteilung innerhalb der Besoldungsgruppen untersucht, um mögliche Erklärungen für die Entgeltlücke in dieser Gruppe zu liefern. Im Bereich akademischer Mittelbau und Technik und Verwaltung wird die Verteilung der Beschäftigten insbesondere mit Blick auf die einzelnen Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen untersucht.

Die Datenauswertung und Einordnung der Ergebnisse wurde fachlich begleitet von Katharina Wrohlich, Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam und Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin.

3. Dokumentenanalyse

Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurde zunächst ein Überblick über die (rechtlichen) Rahmenbedingungen im Hochschulbereich und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Bezug auf Gleichstellung und den Gender Pay Gap geschaffen. Daneben wurde eine Übersicht über gleichstellungsrelevante Strategien und Maßnahmen der Bremischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erstellt. Hierzu wurden u. a. Gleichstellungsberichte, Frauenförderpläne, statistische Bestandsaufnahmen zu Gleichstellungsaspekten, Informationsmaterialien zu Beratungsangeboten und Fördermaßnahmen ausgewertet.

4. Fachgespräche

- Fachgespräche mit Hochschul-/Institutsleitungen

Um die Perspektive der Leitungsebenen auf ihre Einstellung zum Thema Gleichstellung, spezifische Strategien zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Erklärungsansätze für Entgeltunterschiede von Frauen und Männern zu erhalten, wurden von April bis Juni 2024 insgesamt 20 leitfadengestützte Fachgespräche mit Hochschul- und Institutsleitungen geführt (vier mit Universität Bremen/Hochschulen, 16 mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen).⁴⁶

⁴⁶ Aus personellen Gründen erfolgten 3 Absagen (Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH (BIBA), Faserinstitut Bremen e.V. und Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie).

- Fachgespräche mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Daneben wurden von September bis November 2024 insgesamt 20 leitfadengestützte Fachgespräche mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geführt. An der Universität und den Hochschulen in Bremen wurden sowohl die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) als auch die Frauenbeauftragten nach Bremer Hochschulgesetz (BremHG) adressiert; es wurden gesamt 5 Gespräche geführt.⁴⁷ Im außerhochschulischen Forschungsbereich wurden insgesamt 15 Fachgespräche mit Gleichstellungsbeauftragten⁴⁸ der außeruniversitären Forschungseinrichtungen geführt.⁴⁹ Bei diesen Gesprächen ging es im Fokus um die Einschätzungen zu den Ursachen des Gender Pay Gaps und Maßnahmen für Verbesserungen, außerdem um die gleichstellungsbezogenen Rahmenbedingungen an den Hochschulen und Instituten und allgemeine Ziele und Strategien zur Herstellung von Geschlechtergleichstellung.

Die Gespräche wurden protokolliert sowie auf Grundlage einer inhaltsanalytischen Auswertung der Aussagen zusammengefasst. In den jeweiligen Ergebnisberichten wurden Unterschiede zwischen den Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen berücksichtigt. Punktuell wurden Zitate in die Berichte aufgenommen, um bestimmte Einschätzungen zu veranschaulichen.

- Fachgespräche mit Mitarbeiterinnen aus der Personalverwaltung

Ergänzend wurden im Juni 2025 zwei Fachgespräche mit Mitarbeiterinnen aus der Personalverwaltung geführt, die für die Eingruppierung von neuen Stellen zuständig sind, um einen detaillierten Einblick in diese Verfahren zu erhalten.

5. Fokusgruppen

Um die Perspektive der Mitarbeiter:innen zu erheben, wurden zwischen April und Juni 2025 Fokusgruppen mit Beschäftigten geführt. Ziel war es, exemplarische Einblicke in die Prozesse und Strukturen zu erhalten, die in verschiedenen Beschäftigtengruppen zu Entgeltungleichheit führen (können), ein besseres Verständnis für das Zustandekommen der (unerklärten) Entgeltlücke in den verschiedenen Beschäftigtengruppen zu gewinnen, mögliche förderliche und hinderliche Faktoren und Rahmenbedingungen zu identifizieren und eine Bewertung bisheriger

⁴⁷ An den Hochschulen wurden insgesamt fünf Fachgespräche geführt: Ein Gespräch wurde gemeinsam mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach LGG und BremHG geführt, an einer Hochschule wurden die Gespräche getrennt geführt, an einer Hochschule wurde das Gespräch nur mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach BremHG geführt und an einer anderen Hochschule wurde das Gespräch gemeinsam mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach BremHG und einer Vertreterin der Stabsstelle Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung geführt.

⁴⁸ Nicht alle Institute haben Gleichstellungsbeauftragte; teilweise werden gleichstellungsrelevante Aufgaben auch von Beauftragten für Chancengleichheit, Diversity-Beauftragten und Frauen-Kollektiven wahrgenommen. Für die beiden DLR-Institute wurde ein Gespräch mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten des DLR geführt. Im Folgenden wird vereinfachend von Gleichstellungsbeauftragten gesprochen.

⁴⁹ In drei Instituten wurden keine Gespräche geführt: zwei Institute haben keine Gleichstellungsbeauftragte (ZARM-Fallturm-Betriebsgesellschaft mbH und Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik), ebenso die Forschungsstelle Osteuropa, die an die Universität Bremen angegliedert ist.

Strategien zur Verringerung der Entgeltlücke aus Sicht der Beschäftigten zu erhalten, die auch Hinweise auf Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen liefern konnten.

Im Projektdesign vorgesehen war jeweils eine Fokusgruppe mit Professor:innen, jeweils eine mit Beschäftigten im akademischen Mittelbau an Hochschulen und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie jeweils eine mit Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung an Hochschulen und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Gewinnung von Teilnehmenden stellte sich als herausfordernd heraus, so dass trotz intensiver Bemühungen letztendlich keine Mitarbeiter:innen der Universität Bremen an den Fokusgruppen teilnahmen und keine Fokusgruppe mit Mitarbeiter:innen des akademischen Mittelbaus an Hochschulen zustande kam. Insgesamt konnten vier Fokusgruppen mit folgenden Beschäftigtengruppen realisiert werden:

- Fokusgruppe mit Professor:innen von landesbremischen Hochschulen (ohne Universität Bremen)
- Fokusgruppe mit Mitarbeiter:innen aus dem akademischen Mittelbau an außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Fokusgruppe mit Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Technik und Verwaltung an landesbremischen Hochschulen (ohne Universität Bremen)
- Fokusgruppe mit Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Technik und Verwaltung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

In den Gesprächen wurden ausgewählte vorliegende Befunde zum Gender Pay Gap in den jeweiligen Beschäftigtengruppen vorgestellt. Daran anschließend wurden Ursachen für Entgeltungleichheiten aus Sicht der Beschäftigten sowie förderliche und hinderliche Faktoren für die Herstellung von Entgeltgleichheit sowie bereits existierende Ansätze und Maßnahmen diskutiert. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, protokolliert und anschließend analog zu den Interviews inhaltsanalytisch ausgewertet.

6. Bericht und Empfehlungen

Abschließend wurden die Ergebnisse aller empirischen Erhebungsschritte zusammengeführt. Auf dieser Grundlage konnten zentrale Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden. Diese bildeten die Basis für Empfehlungen, die an bestehende Gleichstellungsaktivitäten anknüpfen und deren Potenziale zur Verringerung von Entgeltungleichheit gezielt weiterentwickeln. Die Kernergebnisse der einzelnen Erhebungsschritte sowie die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen sind im vorliegenden Abschlussbericht ausführlich dargestellt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fallzahlen nach Beschäftigtengruppen (Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	46
Tabelle 2: Durchschnittlicher Verdienst (Monatsgehälter, Stundenlöhne) und Gender Pay Gap nach Beschäftigtengruppen und Geschlecht	50
Tabelle 3: Anzahl, Verteilung sowie Durchschnittsalter von Professor:innen, nach Besoldungsstufe (W2, W3) und Geschlecht	52
Tabelle 4: Anteil der Professor:innen, die Leistungsbezüge/Zulagen erhalten und durchschnittlicher Bezug, nach Besoldungsstufe (W2, W3) und Geschlecht	54
Tabelle 5: Gender Pay Gap, Frauenanteile und Leistungsbezüge, nach Fachdisziplin und Besoldungsstufe (W und C, nur W3, nur W2)	55
Tabelle 6: Frauenanteil, Gender Pay Gap und durchschnittliche Leistungsbezüge bei W2- und W3-Professuren nach Fächergruppen	56
Tabelle 7: Teilzeit- und Vollzeitanteile nach Geschlecht und zugehörige Durchschnittsgehälter im akademischen Mittelbau (Hochschulen)	62
Tabelle 8: Anzahl, Frauenanteile, Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Fachbereichen (Hochschulen)	67
Tabelle 9: Teilzeit- und Vollzeitanteile nach Geschlecht und zugehörige Durchschnittsgehälter im akademischen Mittelbau (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	69
Tabelle 10: Anzahl, Frauenanteile, Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Fachbereichen (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	72
Tabelle 11: Anzahl und Verteilung von Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung, nach Arbeitsbereich und Geschlecht (Hochschulen)	78
Tabelle 12: Teilzeit- und Vollzeitanteile und zugehörige Durchschnittsgehälter in Technik und Verwaltung (Hochschulen)	79
Tabelle 13: Teilzeit- und Vollzeitanteile und zugehörige Durchschnittsgehälter in Technik und Verwaltung (außeruniversitäre Forschungsinstitute)	85
Tabelle 14: Anzahl und Verteilung von Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung nach Arbeitsbereich und Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	87

Tabelle 15: Anzahl der Personen im Datensatz nach Hochschule bzw.
Forschungseinrichtung und Geschlecht sowie jeweiliger Frauenanteil 119

Tabelle 16: Anzahl der Personen im Datensatz nach Hochschule bzw.
Forschungseinrichtung und Geschlecht, nach Beschäftigtengruppen 120

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft nach Beschäftigtengruppen (gesamt: Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	6
Abbildung 2: Gender Pay Gap in Deutschland (Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst) und in der Bremer Wissenschaft auf Basis von Brutto-Stundenlöhnen	48
Abbildung 3: Durchschnittlicher Brutto-Monatsverdienst von Professor:innen, differenziert nach Grundgehalt und Leistungsbezügen/Zulagen*, nach Geschlecht	51
Abbildung 4: Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (Hochschulen)	61
Abbildung 5: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (Hochschulen)	63
Abbildung 6: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht im akademischen Mittelbau (Hochschulen)	64
Abbildung 7: Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	68
Abbildung 8: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen im akademischen Mittelbau, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	70
Abbildung 9: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht im akademischen Mittelbau (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	71
Abbildung 10: Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (Hochschulen)	79
Abbildung 11: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (Hochschulen)	80
Abbildung 12: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht in Technik und Verwaltung (Hochschulen)	81
Abbildung 13: Durchschnittsgehalt in Technik und Verwaltung nach Arbeitsbereich und Geschlecht (Hochschulen)	83
Abbildung 14: Monatsgehälter, Stundenlöhne und Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	84

Abbildung 15: Verteilung auf Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen in Technik und Verwaltung, nach Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	85
Abbildung 16: Verteilung nach Erfahrungsstufe und Geschlecht in Technik und Verwaltung (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	86
Abbildung 17: Durchschnittsgehalt in Technik und Verwaltung nach Arbeitsbereich und Geschlecht (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	88
Abbildung 18: Übersicht über das Projektdesign	121

Quellenverzeichnis

Arbeitnehmerkammer Bremen (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts in der Wissenschaft. Online verfügbar unter https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Bildung_Ausbildung/Stellungnahme_zum_Entwurf_eines_Gesetzes_zur_%C3%84nderung_des_Befristungsrechts_in_der_Wissenschaft.pdf, zuletzt geprüft am 10.12.2024.

Ambrasat, J. (2021): Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland. In: P. Holderberg und C. Seipel (Hg.): Der wissenschaftliche Mittelbau - Arbeit, Hochschule, Demokratie. Arbeit, Hochschule, Demokratie. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 150–176.

Amtsblatt der Europäischen Union (2023): Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Banscherus, U.; Baumgärtner, A.; Böhm, U.; Golubchykova, O.; Schmitt, S.; Wolter, A. (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (FF-Forschungsförderung, Nr. 362 (August 2017)). Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/172334>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Becker, G. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press.

Bohnet, I. (2016): What works: Gender equality by design. The Belknap Press of Harvard University Press.

Bohnet, I. (2022): What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. 2. Auflage. C.H.Beck.

Bowls, H.; Linda Babcock, L.; Lai, L. (2007): Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes it does hurt to ask, in: Organizational Behaviour and Human Decision Processes 103, S. 84-103.

Bridge (2025): Interessiert an Existenzgründung? Online verfügbar unter <https://bridge-online.de/>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Bundesarbeitsgericht (2024): Urteil vom 22.02.2024, Aktenzeichen 6 AZR 126/23.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024): Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>, zuletzt geprüft am 20.05.2025.

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) (2025a): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Online verfügbar unter https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/Wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html, zuletzt geprüft am 27.08.2025).

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) (2025b): Professorinnenprogramm. Online verfügbar unter https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html, zuletzt geprüft am 12.09.2025).

Bundesregierung (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode.

Burkhardt, A.; Harrlandt, F.; Schäfer, J. (2019): „Wie auf einem Basar“. Berufsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF-Arbeitsberichte, 110).

Busch, A. (2024): Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Hg. v. Bundesstiftung Gleichstellung. Online verfügbar unter <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/geschlechtersegregation-am-arbeitsmarkt/>, zuletzt geprüft am 15.07.2025.

Cieply, I.; Barros, L.; Katos-Kis, K.; Kneib, T.; Silbersdorff, A.; Werkmeister, A. et al. (2024): Der Gender-Pay-Gap in der W-Besoldung an der Universität Göttingen. Executive Summary. Universität Göttingen. Online verfügbar unter <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/2e53117bf9a9f4e55a13c4b4fa7e5242.pdf>/ExecutiveSummary.pdf, zuletzt geprüft am 23.07.2025.

Dalum, S.; Tartari, V.; Cairo, S. (2022): Publish or Procreate: The Effect of Motherhood on Academic Performance. Paper presented at DRUID22 Conference, Frederiksberg, Denmark.

Detmer, H. (2022): Durchschnittswerte W-Besoldung - Eine Länderübersicht. In: Forschung & Lehre (12). Online verfügbar unter <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/bis-zu-1670-euro-differenz-bei-tatsaechlicher-besoldung-5208>, zuletzt geprüft am 09.02.2024.

Detmer, H. (2023): Der Gender-Pay-Gap bei Professuren muss auf den Prüfstand. Gerade bei W3-Besoldungen ist der Gender-Pay-Gap deutlich spürbar. Wie kommt es dazu? Forschung & Lehre. Online verfügbar unter <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/der-gender-pay-gap-bei-den-professoren-5843>, zuletzt geprüft am 09.02.2024.

Detmer, H. (2024a): Besoldungsunterschiede bis zu 1 860 Euro. Zum aktuellen Gehalt von (Junior-)Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W1, W2 und W3. In: Forschung & Lehre (10), S. 764–765.

Detmer, H. (2024b): Nach wie vor große Besoldungsunterschiede bei W3-Professuren. Aktuelle Auswertungen des Statistischen Bundesamts zeigen Besoldungs-Spreizung auf. Kaum Bewegungen gibt es beim Gender Pay Gap. In: Forschung & Lehre (10). Online verfügbar unter <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/nach-wie-vor-grosse-besoldungsunterschiede-bei-w3-professuren-6680#:~:text=Auf%20bis%20zu%201.860%20Euro%20monatlich%20belaufen%20sich,der%20Durchschnittsbesoldung%20bis%20zu%20640%20Euro%20monatlich%20betragen>, zuletzt geprüft am 09.02.2024.

Der Senator für Finanzen (2023): Personalbericht. Jahresbericht über die Personalstruktur und die Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2022. Online verfügbar unter https://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/2023-12-01_Personalbericht_Daten_2022_BF.pdf, zuletzt geprüft am 25.09.2025.

Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019): Wissenschaftsplan 2025. Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik. Online verfügbar unter <https://umwelt.bremen.de/sixcms/media.php/13/Wissenschaftsplan%202025.pdf>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (o.J.): Für gleiche Chancen im Erwerbsleben. Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaft.bremen.de/sixcms/media.php/13/Download-Broschuere-Gendergerechtigkeit-und-Entgeltgleichheit.pdf>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft (2023): Zielvereinbarung 2022-2025 zwischen der Universität Bremen und der Senatorin für Wissenschaft und Häfen. Online verfügbar unter <https://umwelt.bremen.de/sixcms/media.php/13/Zielvereinbarung%20UB%202022-2025.pdf>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft (2025a): Zielvereinbarungen im Hochschulbereich. Online verfügbar unter <https://umwelt.bremen.de/wissenschaft/wissenschaftspolitik/zielvereinbarungen-im-hochschulbereich-2157058>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft (2025b): Geschlechtergerechtigkeit. Online verfügbar unter <https://umwelt.bremen.de/wissenschaft/wissenschaftspolitik/geschlechtergerechtigkeit-2383943>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Dubois-Shaik, F.; Fuselier, B. (2015): Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries. GARCIA WORKING PAPERS 5. Hg. v. EIGE.

Dupas, P.; Modestino, A.; Niederle, M.; Wolfers, J.; The Seminar Dynamics Collective (2021): Gender and the Dynamics of Economics Seminars. Working Paper 28494. Online verfügbar unter <https://www.nber.org/papers/w28494>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Eberhardt, M.; Facchini, G.; Rueda, V. (2023): Gender Differences in Reference Letters: Evidence from the Economics Job Market. *The Economic Journal*, Vol. 133 (655), S. 2676–2708. <https://doi.org/10.1093/ej/uead045>.

Europäische Kommission (2021): Fragen und Antworten – Entgeltgleichheit: Gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit – Kommission schlägt Maßnahmen zur Lohntransparenz vor. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/de/qanda_21_961/QANDA_21_961_DE.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025

England, P. (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: Routledge.

Findeisen, I. (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.

Forschung & Lehre (2025): Kommt noch ein neues WissZeitVG? Online verfügbar unter <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/kommt-noch-ein-neues-wisszeitvg-6756>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2021): Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2024a): Bund und Länder stärken Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung: 92 Hochschulen überzeugen in der 1. Auswahlrunde zum Professorinnenprogramm 2030. Online verfügbar unter <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2024-02.pdf>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2024b): Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 91. Online verfügbar unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2024c): Pakt für Forschung und Innovation. Online verfügbar unter: <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-ausseruniversitaeren-wissenschaftseinrichtungen/pakt-fuer-forschung-und-innovation>, zuletzt geprüft am 17.12.2024.

Goldin, C. (2021): Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton University Press.

Hendrix, U. (2021): Der Gender Pay Gap in Technik und Verwaltung – Spielräume der Arbeitsbewertung an den Hochschulen. In: *Industrielle Beziehungen* 28 (1), S. 31–52. <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i1.02>.

Hengel, E. (2022): Publishing While Female: are Women Held to Higher Standards? Evidence from Peer Review. *The Economic Journal*, Vol. 132 (648), S. 2951–2991,
<https://doi.org/10.1093/ej/ueac032>.

Hess, J.; Rusconi, A.; Solga, H. (2011): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften - Das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen. Hg. v. TU Dortmund, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Deutsches Jugendinstitut. Online verfügbar unter <https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/bmbf-broschure.pdf>.

Hipp, L. (2016): Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Politik und Zeitgeschichte 66 (9), S. 42–48. Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/172294/1/f-19763-Volltext-Hipp-Ungleichheiten-v3.pdf>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Hochschule Bremen (2025): HSB erhält Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“. Online verfügbar unter <https://www.hs-bremen.de/die-hsb/aktuelles/nachricht/hsb-erhaelt-praedikat-gleichstellungsstarke-hochschule/>, zuletzt aktualisiert am 14.03.2025, zuletzt geprüft am 30.06.2025.

Jochmann-Döll, A.; Tondorf, K. (2018): Gleicher Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 09.02.2024.

Klammer, U.; Klenner, C.; Lillemeyer, S. (2018): „Comparable Worth“ - Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14. Online verfügbar unter https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006915, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Klenner, C.; Schulz, S.; Lillemeyer, S. (2016): Gender Pay Gap: die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (WSI Policy Brief, 7). Online verfügbar unter <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-gender-pay-gap-statistische-bereinigung-kann-in-die-irre-fuehren-einzelfallpruefung-im-3453.htm>, zuletzt geprüft am 13.05.2025.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Bielefeld: wbv Publikation.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Bielefeld: wbv Publikation.

Kortendiek, B.; Mense, L.; Beaufays, S.; Bünnig, J.; Hendrix, U.; Herrmann, J. et al. (2019): Gender-Report 2019 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap. Hg. v. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Essen (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 31). Online verfügbar unter https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Kortendiek, B.; Mense, L.; Beaufays, S.; Bünnig, J.; Hendrix, U.; Herrmann, J. et al. (2022): Gender-Report 2022 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hg. v. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Essen (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 39). Online verfügbar unter https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/genderreport_2022_langfassung.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Landeskonferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen (LaKoF Berlin) (2023). Gender Pay Gap bei Professuren in Berlin. Online verfügbar unter https://www.lakof-berlin.de/publikationen/lakof_pm-genderpaygap_130323.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Lillemeier, S. (2019): Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In: B. Kortendiek, B. Riegraf und K. Sabisch (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bd. 65. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Geschlecht und Gesellschaft), S. 1013–1021.

Löther, A. (2025): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (CEWS/publik, 2025/34).

Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus (2025a): Die Leaky Pipeline in einzelnen Fächergruppen. Online verfügbar unter <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/leaky-pipeline-nach-faechergruppe/>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus (2025b): Wie hoch ist der Frauenanteil bei Promotionen in Deutschland? Online verfügbar unter <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/frauenanteil-an-promotionen/>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Mincer, J. (1970): The Distribution of Labor Incomes: A Survey With Special Reference to the Human Capital Approach. In: Journal of Economic Literature 8 (1), S. 1–26.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWFK) (2024): Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs. Ergebnisbericht. Online verfügbar unter https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Bericht_GPG_Hochschulen_BW_2024.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Polacheck, S. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. In: The Review of Economics and Statistics 63 (1), S. 60–69. DOI: 10.2307/1924218.

Schürmann, R.; Sembritzki, T. (2017): Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hg. v. BmBF. DZHW. Online verfügbar unter https://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Solera, C.; Musumeci, R. (2017): The Persisting Glass Ceiling in Academia: A Multidi-mensional Cross-National Perspective. In: Polis (1), S. 17–44.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienten pro Stunde 18 % weniger als Männer. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024a): Professoren: Deutschland, Jahre, Fächergruppen, Geschlecht. Online verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/table/21341-0003/table-toolbar>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024b): Gender Pay Gap. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024c): Zahl der Habilitationen 2023 um 4 % gestiegen. Pressemitteilung Nr. 258. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/07/PD24_258_213.html, zuletzt geprüft am 20.05.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024d): Gender Education Gap: Hochschulreife erwerben zu 55 % Frauen, den Ersten Schulabschluss zu 59 % Männer. Pressemitteilung Nr. N014. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/04/PD25_N014_212.html, zuletzt geprüft am 20.05.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024e): Aussagekraft des unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/gpg-unbereinigt-bereinigt.html>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024f): Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html?templateQueryString=GEnder+Care+Gap, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025a): Statistischer Bericht - Statistik der Habilitationen 2024. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-habilitationen-5213502247005.xlsx?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 20.05.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025b): Alterseinkünfte nach Geschlecht sowie Gender Pension Gap. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Tabellen/einkommen-gender-pension-gap.html?templateQueryString=GEnder+Pension+Gap>, zuletzt geprüft am 20.05.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025c): Statistik der Studierenden – Vorbericht vorl. Ergebnisse Wintersemester 2024/2025. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#_c0tpe0m40, zuletzt geprüft am 20.10.2025.

Statistisches Landesamt Bremen (2023). Bremen in Zahlen 2023. Online verfügbar unter https://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/biz2023_Auflage3_pdaf.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

UBremen Research Alliance (2025): UBremen Research Alliance. Online verfügbar unter <https://www.bremen-research.de/>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Universität Bremen (2018): geschlechtergerecht 2028. Gleichstellungszukunftskonzept. Vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder im Mai 2018. Online verfügbar unter https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/chancengleichheit/GleichstellungszukunftsKonzept_Uni_HB.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Universität Bremen (2023): Gleichstellungskonzept für Parität. Online verfügbar unter https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/chancengleichheit/Strategien/Gleichstellungskonzept_fuer_Paritaet_Universitaet_Bremen2023_public.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Universität Bremen (2024): Leitlinie des Rektorats der Universität Bremen zur Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren. Online verfügbar unter https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/universitaet/Wissenschaftliche_Karriere/Ordnungen_und_Leitfaeden/03_Ordnungen_und_Leitfaeden_fuer_Tenure-Track-Professuren/Intern_Tenure-Track-Verfahren/20240312_Leitlinie_Rektorat_Tenure_Track.pdf, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Universität Bremen (2025a): Referat 04 – ADE. Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung. Online verfügbar unter <https://www.uni-bremen.de/ade>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Universität Bremen (2025b): Bremer Rahmenbedingungen. Online verfügbar unter <https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/professorinnen-und-professoren/bremer-rahmenbedingungen>, zuletzt geprüft am 14.07.2025.

Universität Bremen (2025c): Bremen Early Career Researcher Development. Online verfügbar unter <https://www.uni-bremen.de/byrd>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Universität Bremen (2025d): ProMentes - Profession / Mentoring / Netzwerke - regional & exklusiv. Online verfügbar unter <https://www.uni-bremen.de/promentes>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Wagner, L.; Paulitz, T.; Dölemeyer, A.; Fousse, J. (2021): Jenseits der Gläsernen Decke - Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik. Darmstadt.

Wegrzyn, E. und Mallat, A. (2025). Eine gute Geschichte? – Zur Rolle der Hochschulkommunikation bei der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen. Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/10.3224/gender.v17i1.07>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Wissenschaftsrat (2025): Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier. Online verfügbar unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25_K.pdf?__blob=publicationFile&v=12, zuletzt geprüft am 12.09.2025. <https://doi.org/10.57674/ejgy-4r62>.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) (2007): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>, zuletzt geprüft am 12.09.2025.

Impressum

Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft

Stand der Entgelt(un)gleichheit bei Professor:innen, Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau und Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung

Herausgeber

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Straße 17
79100 Freiburg
Telefon: +49 761 7661164-810
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com

Kontakt

Klaudia Lehmann
E-Mail: klaudia.lehmann@prognos.com

Eva Moser
E-Mail: eva.moser@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Stand: Oktober 2025
Copyright: 2025, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Der Urheber räumt dem Auftraggeber das Nutzungsrecht ein. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft.

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos AG (2025): Gender Pay Gap in der Bremer Wissenschaft. Stand der Entgelt(un)gleichheit bei Professor:innen, Mitarbeiter:innen im akademischen Mittelbau und Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung.