



## **Gemeinsame Erklärung**

der Hochschulen in staatlicher Verantwortung des Landes Niedersachsen,  
der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in  
Niedersachsen und

des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

**zum Gender Pay Gap in der Besoldung von Professorinnen und Professoren**



### ***Präambel***

Der Gender Pay Gap bezeichnet die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, der auch in der Wissenschaft feststellbar ist: Das durchschnittliche Einkommen der Professorinnen an den niedersächsischen Hochschulen liegt unter dem ihrer Kollegen.

Die Hochschulen in staatlicher Verantwortung des Landes und das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur sind unter anderem zu diesem Thema im Rahmen der bereits 2008 begonnenen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ in einen intensiven Austausch eingetreten. Hierbei wurden Auftreten und Ausmaß des Gender Pay Gap in der Besoldung der Professorinnen und Professoren wissenschaftlich untersucht<sup>1</sup> und Ansätze entwickelt, um dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken.

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

### ***Eine gemeinsame Datengrundlage schaffen***

Um die Entwicklung des Gender Pay Gap weiterverfolgen zu können und die Ergebnistransparenz der Vergabeprozesse zu erhöhen, erheben die Hochschulen geschlechterdifferenzierte Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen als Basis für ein strukturiertes Monitoring nach Forschungs- und Lehrbereichen. Gemäß § 2 Abs. 2 Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (NHLeistBVO) unterrichtet das Präsidium den Hochschul- oder Stiftungsrat über die in einem Kalenderjahr in den einzelnen Fakultäten gewährten Leistungsbezüge.

---

<sup>1</sup> Anke Burkhardt / Florian Harlandt / Jens-Heinrich Schäfer unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner, Philipp Rediger: „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2019, 142 S. ISSN 1436-3550. ISBN 978-3-937573-70-0.



Die Hochschulen werden sicherstellen, dass der Gender Pay Gap in der kleinsten datenschutzrechtlich möglichen Einheit ausgewiesen wird. Dies bedeutet, dass bei der Auswertung der Daten sichergestellt wird, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Die landesweit ermittelten Ergebnisse zum Gender Pay Gap werden im Rahmen eines Gender- Reports regelmäßig veröffentlicht und in Bezug auf den Gender Pay Gap kontinuierlich fortgeschrieben.

### ***Hochschulinterne und -externe Transparenz steigern***

Zur Steigerung der Transparenz verschriftlichen die Hochschulen die Kriterien und den Prozess zur Vergabe von Leistungsbezügen.

Die Hochschulleitung prüft jährlich unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, ob die zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge herangezogenen Kriterien – sowie das hierbei zugrunde gelegte Verständnis akademischer Leistung – die Bandbreite ausschöpfen, die den Hochschulen gemäß NHLeistBVO zur Verfügung steht.

Die Gleichstellungsbeauftragte spricht hierbei im Rahmen ihrer Mitwirkung Empfehlungen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Kriterien sowie zur Vergabep Praxis aus.

Das MWK prüft im Rahmen der Evaluation zur Umsetzung dieser Erklärung den Bedarf, Änderungen in der Ausgestaltung von Leistungskriterien auch regulatorisch zu verankern.

### ***Konkrete Maßnahmen der Hochschulen***

Vor dem Hintergrund, dass der Gender Pay Gap in erheblichem Umfang in der Kategorie der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge auftritt und Bleibeleistungsbezüge weniger häufig an Professorinnen vergeben werden, überprüfen die Hochschulen

- in welcher Relation die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen und die Vergabe besonderer Leistungsbezüge stehen (Umfang, Frequenz),



- ob und auf welche Weise der gerechten Vergabe von besonderen Leistungsbezügen ein stärkeres Gewicht verliehen werden kann und
- wie der Gender Pay Gap auf Ebene der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge abgebaut werden kann.

Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen Maßnahmen, um

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

### ***Abschluss***

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



**Für das Land Niedersachsen:**

Falko Mohrs  
Niedersächsischer Minister für Wissenschaft und Kultur

**Für die Hochschulen:**

Prof. Dr. Ana Dimke  
Präsidentin der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig

Prof. Dr. Angela Ittel  
Präsidentin der Technischen Universität Braunschweig

Prof. Dr. Heike Schenk-Mathes  
Präsidentin der Technischen Universität Clausthal (m.d.W.d.G.b.)

Prof. Dr. Gerhard Kreutz  
Präsident der Hochschule Emden/Leer

Prof. Dr. Metin Tolan  
Präsident der Georg-August-Universität Göttingen



Wolfgang Brück

Prof. Dr. Wolfgang Brück

Dekan und Sprecher des Vorstands der Universität Göttingen Universitätsmedizin

Susanne Rode-Breymann

Prof. Dr. Susanne Rode-Breymann

Präsidentin der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

Josef von Helden

Prof. Dr. Josef von Helden

Präsident der Hochschule Hannover

Volker Epping

Prof. Dr. Volker Epping

Präsident der Leibniz Universität Hannover

Michael P. Manns

Prof. Dr. Michael P. Manns

Präsident der Medizinischen Hochschule Hannover

i.V. Anne Holthaus

Dr. Dr. h.c. mult. Gerhard Greif

Präsident der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover



---

Dr. Marc Hudy  
Präsident der HAWK Hochschule Hildesheim/Holzminen/Göttingen

---

Prof. Dr. May-Britt Kallenrode  
Präsidentin der Stiftung Universität Hildesheim

---

Prof. Dr. Sascha Spoun  
Präsident der Leuphana Universität Lüneburg

---

Prof. Dr. Ralph Bruder  
Präsident der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

---

Prof. Dr. Andreas Bertram  
Präsident der Hochschule Osnabrück

---

Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl  
Präsidentin der Universität Osnabrück



---

Prof. Dr. Rosemarie Karger  
Präsidentin der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

---

Prof. Dr. Verena Pietzner  
Präsidentin der Universität Vechta

---

Prof. Dr. Manfred Weisensee  
Präsident der Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

**Für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen in Niedersachsen (*lakog niedersachsen*):**

---

Brigitte Just  
Vorstandsfrau der *lakog niedersachsen*