

**19. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Ina Czyborra (SPD)**

vom 07. März 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. März 2023)

zum Thema:

**Gender Pay Gap unter Leistungsbezügen an staatlichen Hochschulen Berlins**

und **Antwort** vom 30. März 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 04. April 2023)

Senatsverwaltung für Wissenschaft,  
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Frau Abgeordnete Dr. Ina Czyborra (SPD)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/15067

vom 07. März 2023

über Gender Pay Gap unter Leistungsbezügen an staatlichen Hochschulen  
Berlins

---

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

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Beziehung der staatlichen Berliner Hochschulen beantworten kann. Sie wurden daher um Stellungnahme gebeten, die in die Beantwortung einbezogen wurden.

Legende:

ASH: Alice Salomon Hochschule Berlin

BHT: Berliner Hochschule für Technik

Charité: Charité – Universitätsmedizin Berlin

FU: Freie Universität Berlin

HfM: Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin

HfS: Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch

HTW: Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

HU: Humboldt-Universität zu Berlin

HWR: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

KHB: Kunsthochschule Berlin-Weißensee

TU: Technische Universität Berlin

UdK: Universität der Künste Berlin

1. Welche Informationen und Erkenntnisse liegen der Senatsverwaltung zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen für Professuren an den staatlich finanzierten Hochschulen Berlins vor?

Zu 1.:

Im Auftrag des Forums „Gute Arbeit“ hat die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung im Jahr 2020 bei den Hochschulen Daten über die Gewährung von Leistungsbezügen gemäß den Regelungen der W-Besoldung für das Jahr 2019 erhoben. Im Ergebnis hat sich bei der Höhe der Leistungsbezüge – bezogen nur auf diejenigen, die Leistungsbezüge erhalten – über alle Hochschularten hinweg eine deutliche Differenz zuungunsten der Frauen gezeigt, besonders deutlich an den Universitäten ausgenommen die Charité.

Gleichwohl ist zur Bewertung dieser festgestellten Differenz eine detailliertere Analyse nötig, in der weitere Faktoren wie zum Beispiel die Altersstruktur und Fächerdifferenzen mit berücksichtigt werden. Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung befürwortet daher eine weiterreichende, hochschulübergreifende Studie der Hochschulen, siehe dazu Antwort zu Frage 8.

Im Folgenden werden exemplarisch hochschulspezifische, aktuelle Erkenntnisse zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen für Professuren an den jeweiligen Hochschulen aufgeführt.

Die FU geht derzeit aufgrund stichprobenartiger Auswertungen davon aus, dass ein Gender Pay Gap hinsichtlich der Leistungsbezüge an der FU vorliegt. Eine systematische Untersuchung sei bisher nicht durchgeführt worden.

Eine Sonderanalyse der Charité im Jahr 2021 ergab keine Indikation für einen systematischen Gender Pay Gap zulasten von Frauen.

Die TU hat eine Analyse zum Gender Pay Gap durchführen lassen und diese intern und extern veröffentlicht. Demnach verdienen Frauen auf W3-Professuren real im Mittel ungefähr 800 Euro pro Monat weniger als ihre männlichen Kollegen, wenn man die verhandelbaren Leistungsbezüge vergleicht. In einigen Fächern sei der Unterschied größer als in anderen.

Die HU hat im Februar 2023 die Ergebnisse einer Erhebung zum Gender Pay Gap von Professorinnen bekannt gegeben. Eine Frau in der Besoldungsgruppe W3 verdient an der HU im Schnitt 727 Euro monatlich weniger als ihr männlicher Kollege. In der Besoldungsgruppe W2 macht der Geschlechter-Unterschied 327 Euro pro Monat aus, bei W1-Professuren (Juniorprofessuren) sind es monatlich 79 Euro zum Nachteil der Frauen. Anteilig ausgedrückt geht es bei den Leistungsbezügen für W2-Professorinnen um eine Lücke von im Schnitt 21,2 Prozent und um 4,1 Prozent beim Gesamtgehalt. Bei den weiblich besetzten W3-Professuren sind es im Vergleich der Zulagen 25,4 Prozent und beim Gesamtgehalt 7,1 Prozent.

Die HTW, HWR und BHT verweisen auf ihre Satzungen und Richtlinien, welche ein transparentes und genderneutrales Antrags- und Vergabeverfahren zur Gewährung von Leistungsbezügen vorsehen. Im März 2017 hat die HTW den Endbericht zum Projekt „Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de“ vorgelegt. Eine Einkommenslücke wurde bei den Zulagen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihrer Berufung individuell aushandeln, festgestellt. An der ASH gibt es nach eigenen Auswertungen aktuell keinen Gender Pay Gap.

2. Welche Datengrundlage steht der Senatsverwaltung zur Analyse des Gender Pay Gap an den staatlich finanzierten Hochschulen Berlins zur Verfügung?

Zu 2.:

Eine systematische Untersuchung des Gender Pay Gaps an Berliner Hochschulen ist bisher nicht durchgeführt worden.

Als Datengrundlage zur Analyse des Gender Pay Gaps stehen die im Rahmen der Evaluation der W-Besoldung erhobenen Daten der staatlichen Berliner Hochschulen zur Verfügung. Der zuletzt verwendete Fragebogen der Evaluation für das Jahr 2021 ist als Anlage beigefügt. Befragt werden die staatlichen Berliner Hochschulen u.a. zur Stellenentwicklung sowie zur Gewährung von Leistungsbezügen und Zulagen - jeweils differenziert nach Männern und Frauen. Die Ergebnisse der Evaluation der W-Besoldung liegen noch nicht vollständig vor und können daher nicht angegeben werden.

3. Bitte stellen Sie den monatlichen Durchschnitt der Bezüge der folgenden drei Leistungsbezügearten der Begünstigten dar (Median; Jahresvollzeitaquivalente, in Euro), mindestens für die Jahre 2019-2021:

Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung

Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung

4. Bitte differenzieren Sie die Daten der drei Leistungsbezügekategorien (a-c) für jede der staatlich finanzierten Hochschulen jeweils nach Fächergruppe (entsprechend der Fächergruppensystematik [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/personalstellenstatistik.pdf;jsessionid=58D77EBBC39BE61772996550F790A200.live712?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/personalstellenstatistik.pdf;jsessionid=58D77EBBC39BE61772996550F790A200.live712?__blob=publicationFile)), Geschlecht (männlich, weiblich, divers, keine Angabe), Besoldungsgruppe (W1, W2/C3 und W3/C4), Alter (< 50 Jahre, >50 Jahre) sowie nach Ruhegehaltfähigkeit (ruhegehaltstfähig, nicht ruhegehaltstfähig) und Befristung (unbefristet / befristet) und benennen Sie jeweils die Anzahl der Fälle.

9. Bitte stellen Sie den monatlichen Durchschnitt der Zulagen der Tarifbeschäftigten an den staatlich finanzierten Hochschulen Berlins dar. Differenzieren Sie die Daten nach Zulage, Geschlecht

und Entgeltgruppe (monatlichen Durchschnitt als Median, Jahresvollzeitäquivalent, in Euro) und stellen Sie sie mindestens für die letzten 5 Jahre dar.

Zu 3., 4 und 9.:

Die Hochschulen wurden u.a. für die Fragen 3, 4 und 9 um Zuarbeit gebeten. Die erfragten Daten werden in dieser Form von den Hochschulen nicht standardmäßig erfasst und müssen teilweise händisch ermittelt werden. In der Kürze der zur Verfügung stehenden Bearbeitungszeit war eine systematische Erfassung und Auswertung im erfragten Umfang nicht möglich.

5. Welche Maßnahmen ergreifen die staatlich finanzierten Hochschulen Berlins zur Verringerung eines Gender Pay Gaps unter den Leistungsbezügen für Professor\*innen?

Zu 5.:

Die Ergreifung von Maßnahmen zur Verringerung eines Gender Pay Gaps unter den Leistungsbezügen gestaltet sich an den Hochschulen sehr unterschiedlich. Im Folgenden werden exemplarisch Maßnahmen einiger Hochschulen vorgestellt.

Die Charité passt derzeit ihre Berufsordnung und damit verbundene Satzungen und Ordnungen an und will darin explizit auch die geschlechtsneutrale und rein leistungsorientierte Gewährung von Berufs-, Bleibe- und Funktionsleistungsbezügen sowie besonderen Leistungsbezügen regeln. Daneben verweist die Charité auf ihren Gleichstellungsplan, der der Gesamtheit von genderbedingten Gehaltsunterschieden aktiv entgegenwirken soll.

Die FU verweist bei der Höhe der Leistungsbezüge und der Form der Vergabe (befristet oder unbefristet oder als Einmalzahlung) auf den Grundsatz der Notwendigkeit (Gewinnung für die FU oder Verbleiben an der FU). Berücksichtigung finden insbesondere die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerbungslage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach. Als Basis für Berufs- und Bleibeangebote dient das aktuelle regelmäßige Einkommen aus der hauptberuflichen Tätigkeit. Zudem werden eventuelle Systemunterschiedlichkeiten wie statusrechtliche Sicherheit, Sozialversicherungspflicht, Altersversorgung und ähnliches berücksichtigt. Angestrebt wird ein absoluter monatlicher Berufungsgewinn an Leistungsbezügen, der sich für alle Professuren in einer vergleichbaren Höhe bewegt.

Die HU, TU und UdK berücksichtigen in Berufs- und Bleibeverhandlungen die bereits gewährten Leistungsbezüge am jeweiligen Fachbereich, um Transparenz zu schaffen und die Entstehung eines Bias zu vermeiden.

Die HWR, ASH und HTW berufen sich auf die in der Antwort zu Frage 1 bereits erwähnten Regularien, welche einen transparenten Verfahrensablauf gewährleisten und ausschließlich die Leistungen von Professorinnen und Professoren für die Gewährung von Leistungsbezügen berücksichtigen.

Die HTW hat mit Inkrafttreten der neuen Leistungsbezügeordnung und Leistungsbezügerichtlinie im Jahr 2021 und 2022 laut eigener Aussage besonders darauf geachtet, dass die Regelungen diskriminierungsfrei gestaltet sind. Der Zugang zu den verschiedenen Zulagen ist laut HTW für alle Professorinnen und Professoren eröffnet. Die Anträge auf Gewährung von besonderen Leistungsbezügen erfolgt im rechtlichen Rahmen durch eine vom Akademischen Senat bestellte „Professor\*innenbewertungskommission“, in der alle Fachbereiche vertreten sind. Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen erfolgt durch die Präsidentin oder den Präsidenten auf Grundlage der von der Kommission ausgesprochenen Empfehlungen.

Die KHB hat eine hochschuleigene Satzung "Gender Mainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung" zur Herstellung von Chancengleichheit und (finanzieller) Geschlechtergerechtigkeit. An der HfS und der HfM ist nach eigenen Angaben kein Gender Pay Gap feststellbar. Das seit 2021 tätige Rektorat der HfS hat „Equal Pay“ zur Querschnittsaufgabe erklärt. Weiterhin sollen Fortbildungsangebote zu Berufungsverfahren für Gender Biases in Verfahren und Verhandlungssituationen sensibilisieren.

6. Welche Maßnahmen ergreifen die staatlich finanzierten Hochschulen Berlins zur Herstellung von Transparenz über die Gewährung von Leistungsbezügen für ihre Professor\*innen und gegenüber zukünftig zu berufene Professor\*innen?

Zu 6.:

Transparenz über die Gewährung von Leistungsbezügen wird an den Hochschulen in unterschiedlicher Art und Weise hergestellt. Im Folgenden werden exemplarisch Verfahren einiger Hochschulen vorgestellt.

Den Dekanaten der Fachbereiche an der FU wurden in 2021 die Berechnungsgrundlagen (siehe Antwort zur Frage 5) sowie die Struktur eines Angebots der FU mittels einer Präsentation des Präsidiums transparent gemacht. Die zukünftig zu berufenden Professorinnen und Professoren werden laut FU mit der ersten Kontaktaufnahme darum gebeten, ihren aktuellen Gehalts- bzw. Besoldungsnachweis einzureichen und im Zuge dessen darüber informiert, dass dieser die Grundlage für das Bezügeangebot bilden wird. Auch in Verhandlungssituationen wird laut FU hin-

sichtlich des Zustandekommens des Angebotes und der Gewährung von Leistungsbezügen Transparenz angestrebt. Die Charité veröffentlicht ihre Berufungsordnung und damit verbundene Satzungen im Amtlichen Mitteilungsblatt der Charité, zudem sind die Regelungen laut Charité auch auf der Webseite der Charité abrufbar. Aktuell werden diese Regularien angepasst, auch vor dem Hintergrund einer geschlechtsneutralen und rein leistungsorientierten Gewährung von Berufs-, Bleibe- und Funktionsleistungsbezügen sowie besonderen Leistungsbezügen. Die TU hat die zuständigen Stellen im Berichtswesen und zur Erfassung der Leistungen im Sommer 2022 beauftragt, eine Auswertung über die gewährten Leistungsbezüge zu erstellen, welche innerhalb der TU im Präsidium, mit den Dekaninnen und Dekanen sowie im Akademischen Senat diskutiert und anschließend im Kuratorium präsentiert wurden. Für die Berufungsverhandlungen werden den Verhandelnden die mittleren Bezüge aller bereits berufenen Professorinnen und Professoren der jeweiligen Fakultät zur Verfügung gestellt, damit die Verantwortlichen sich zumindest des vorhandenen Bias bewusst werden. Angedacht ist außerdem, die Berufungspraxis weiterzuentwickeln und die objektiven Leistungskriterien für Zulagen auf Eignung zur Gleichbehandlung zu überprüfen.

Das Verfahren zur Gewährung von Leistungsbezügen ist an der UdK in der Satzung und den Richtlinien zur Gewährung von Leistungsbezügen geregelt. Die UdK berichtet, dass den neuberufenen Professorinnen und Professoren diese Unterlagen im Zuge der Berufungsverhandlungen ausgehändigt werden. Zusätzlich werden die Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 einmal jährlich an die Frist für die Einreichung der Anträge unter Hinzufügung der Richtlinien und der Satzung, eines Informationsblattes und eines Formblattes für die Antragstellung erinnert. Durch das Informationsblatt und das Formblatt für die Antragstellung können laut UdK Hürden für Personen, die aufgrund ihrer Fachdenomination und/oder ihrer akademischen Erfahrung weniger geübt in der Stellung von Anträgen sind, beseitigt werden. Eine Kommission, in der alle Geschlechter vertreten sind und die alle zwei Jahre neu durch den Akademischen Senat gewählt wird, prüft die Anträge und unterbreitet einen Vorschlag, auf dessen Grundlage die Präsidentin oder der Präsident über die Gewährung der Leistungsbezüge entscheidet. An der HU ist laut eigenen Angaben eine Transparenz über die Gehaltsstruktur gegenüber künftig zu berufenen Professorinnen und Professoren nicht geplant.

Die HWR stellt laut eigenen Aussagen durch die Pflege und Auswertung des Vergaberahmens Transparenz über die Gewährung von Leistungsbezügen sicher. Das Antragsverfahren ist für alle Antragstellenden gleich. Zudem sind die Regularien zur Gewährung der Leistungsbezüge für die Mitglieder der Hochschule einsehbar. Gemäß Leistungsbezügeordnung berichtet die Hochschulleitung der HTW nach Abschluss eines jeden Wirtschaftsjahres, unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften, dem Kuratorium und dem Akademischen Senat über die nach

dieser Ordnung gewährten Leistungsbezüge sowie die Entwicklung des Vergaberahmens. Berichtet wird auch über die Geschlechtergerechtigkeit bei der Anwendung dieser Ordnung.

Die Vergabesatzung und die Vergaberichtlinien der KHB sind aus Transparenz- und Chancengleichheitsgründen im Internet einsehbar. Eine Bekanntgabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen sowie von gewährten Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen erfolgt an der HfS bislang nicht. Die HfM möchte Berufenen zukünftig vor Beginn der Berufungsverhandlungen die Vergabesatzung und die Vergaberichtlinien aushändigen.

7. Welche Studien sind der Senatsverwaltung zum Gender Pay Gap unter den Leistungsbezügen für Professuren an staatlich finanzierten Hochschulen in Deutschland bekannt und wie werden diese in der Arbeit der Senatsverwaltung berücksichtigt?

Zu 7.:

Der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sind verschiedenste Auswertungen zum Gender Pay Gap unter den Leistungsbezügen (zum Beispiel des Statistischen Bundesamtes) und Studien aus anderen Bundesländern, wie Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, bekannt.

Zudem steht die Senatsverwaltung zu Erkenntnissen und aktuellen Entwicklungen zum Thema Entgeltgerechtigkeit an Hochschulen in engem Austausch mit anderen Bundesländern. Erkenntnisse aus vorhandenen Studien im Hinblick auf die Höhe des Gender Pay Gaps an Hochschulen fließen in die Arbeit der Senatsverwaltung mit ein und es wird mit den Hochschulen erörtert, welche Rückschlüsse daraus abgeleitet werden können und wo gegebenenfalls Handlungsbedarf besteht.

8. Ist in Berlin eine Studie zum Gender Pay Gap unter den Leistungsbezügen der Professor\*innen vorgesehen z. B. nach den Vorbild der Studien in Niedersachsen ([https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab\\_110.pdf](https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf)) und Nordrhein-Westfalen ([http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2019/Teile/genderreport\\_2019\\_Teil\\_C\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/Teile/genderreport_2019_Teil_C_f_web.pdf))?

Zu 8.:

Der Senat befürwortet eine systematische Auswertung in Form einer hochschulübergreifenden Studie zu den hochschulspezifischen Ursachen des Gender Pay Gap im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal im Land Berlin und steht hierzu bereits im Gespräch mit den Hochschulen.



Berlin, den 30. März 2023

In Vertretung  
Armaghan Naghipour  
Senatsverwaltung für Wissenschaft,  
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 1. Stellenentwicklung

<b>Stellen*</b>	<b>2021</b>
<b>C 2</b> (nur Professuren)	
<i>davon mit Frauen besetzt</i>	
<b>C 3</b>	
<i>davon mit Frauen besetzt</i>	
<b>C 4</b>	
<i>davon mit Frauen besetzt</i>	
<b>W 1</b>	
<i>davon mit Frauen besetzt</i>	
<b>W 2</b>	
<i>davon mit Frauen besetzt</i>	
<b>W 3</b>	
<i>davon mit Frauen besetzt</i>	

\*besetzte Stellen (Vollzeitäquivalente; inkl. Personalüberhang, ohne Erstattungsstellen)

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 2. Angenommene Rufe

gesamt	2021		
	ges.	W 2	W 3
angenommene Rufe			
<i>davon Frauen</i>			
Berufungsverhandlungen, die zu Berufungsleistungsbezügen führten			
<i>davon Frauen</i>			

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 3. (Neu-)Gewährung von Bleibeleistungsbezügen 2021

gesamt	2021		
	ges.	W 2	W 3
Fälle möglicher Bleibeverhandlungen			
<i>davon Frauen</i>			
Bleibeverhandlungen, die zu Bleibeleistungsbezügen führten			
<i>davon Frauen</i>			

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 4. Entwicklung von Besoldungsausgaben und Vergaberahmen

<b>Besoldungsausgaben und Vergaberahmen</b> (in T€ pro Jahr) (s. § 34 BBesG Bln i.V.m. § 3a LBesG)	<b>2021</b>
<b>besoldungsrechtliche Personalausgaben</b> (= Besoldungs-Ø X besetzte und ausgeschriebene Stellen)	
<b>errechneter Vergaberahmen</b>	
<b>tatsächliche Ausgaben für Leistungsbezüge</b>	

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 5a Gewährte Leistungsbezüge - Gesamtbetrag der im Jahr 2021 gewährten Leistungsbezüge (Gesamtüberblick)

jährlich, in Euro -	<b>Gesamt</b>	Berufungs- leistungs- bezüge	Bleibe- leistungs- bezüge	besondere Leistungs- bezüge	Funktions- leistungs- bezüge
<b>W2 / W3 (gesamt)</b>					
nur Frauen (gesamt)					
nur W 2					
nur Frauen					
nur W 3					
nur Frauen					

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 5b Übersicht über die bezogenen Leistungsbezüge - Verteilung der ProfessorInnen auf Betragsguppen 2021 und Überschreitung der B-10-Grenze 2021

Zahl der ProfessorInnen, von denen <u>monatlich*</u> insgesamt Leistungsbezüge in Höhe eines Gesamtbetrages von ... bezogen wurden (Beträge auf Euro gerundet)	gesamt	nur W 2	nur W 3
<b>0 €</b>			
davon Frauen			
<b>1 € bis zu 200 €</b>			
davon Frauen			
<b>201 € bis zu 400 €</b>			
davon Frauen			
<b>401 € bis zu 600 €</b>			
davon Frauen			
<b>601 bis zu 800 €</b>			
davon Frauen			
<b>801 bis zu 1.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>1.001 bis zu 1.200 €</b>			
davon Frauen			
<b>1.201 bis zu 1.400 €</b>			
davon Frauen			
<b>1.401 bis zu 1.600 €</b>			
davon Frauen			
<b>1.601 bis zu 1.800 €</b>			
davon Frauen			
<b>1.801 bis zu 2.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>2.001 bis zu 2.200 €</b>			
davon Frauen			

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

<b>2.201 bis zu 2.400 €</b>			
davon Frauen			
<b>2.401 bis zu 2.600 €</b>			
davon Frauen			
<b>2.601 bis zu 2.800 €</b>			
davon Frauen			
<b>2.801 bis zu 3.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>3.001 bis zu 3.200 €</b>			
davon Frauen			
<b>3.201 bis zu 3.400 €</b>			
davon Frauen			
<b>3.401 bis zu 3.600 €</b>			
davon Frauen			
<b>3.601 bis zu 3.800 €</b>			
davon Frauen			
<b>3.801 bis zu 4.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>4.001 bis zu 4.200 €</b>			
davon Frauen			
<b>4.201 bis zu 4.400 €</b>			
davon Frauen			
<b>4.401 bis zu 4.600 €</b>			
davon Frauen			
<b>4.601 bis zu 4.800 €</b>			
davon Frauen			
<b>4.801 bis zu 5.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>5.001 bis zu 5.200 €</b>			
davon Frauen			
<b>5.201 bis zu 5.400 €</b>			
davon Frauen			
<b>5.401 bis zu 5.600 €</b>			
davon Frauen			



# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

<b>5.601 bis zu 5.800 €</b>			
davon Frauen			
<b>5.801 bis zu 6.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>6.001 bis zu 6.200 €</b>			
davon Frauen			
<b>6.201 bis zu 6.400 €</b>			
davon Frauen			
<b>6.401 bis zu 6.600 €</b>			
davon Frauen			
<b>6.601 bis zu 6.800 €</b>			
davon Frauen			
<b>6.801 bis zu 7.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>mehr als 7.000 €</b>			
davon Frauen			
<b>gesamt</b>			
davon Frauen			

\* nicht ganzjährig gewährte Leistungsbezüge (z.B. Einmalzahlungen) sind auf den Zeitraum umzurechnen, in dem der/die jeweilige Professor/Professorin an der betreffenden Hochschule im entsprechenden Jahr Bezüge als W2- oder W3-Professor erhalten hat (i.d.R. werden Einmalzahlungen so also auf zwölf Monate umzurechnen sein).

<b>Zahl der Fälle, in denen die Grenze nach § 33 Abs. 2 BBesG Bln ("B-10-Grenze") überschritten wurde</b>	<b>gesamt</b>	<b>W 3</b>	<b>W 2</b>
<b>gesamt</b>			
davon Frauen			

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 6. Gewährte Berufsleistungsbezüge

Gewährte Berufsleistungsbezüge (Alt- und Neufälle)	2021			
	gesamt	einmalig	befristet	unbefristet
<b>Anzahl der Fälle (gesamt)</b>				
davon Frauen				
<b>nur W 2</b>				
davon Frauen				
<b>nur W 3</b>				
davon Frauen				
<b>durchschnittlicher Betrag für W 2 (monatl.)</b>				
nur Frauen				
<b>durchschnittlicher Betrag für W 3 (monatl.)</b>				
nur Frauen				

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 7. Gewährte BleibeLeistungsbezüge

Gewährte BleibeLeistungsbezüge (Alt- und Neufälle)	2021			
	gesamt	einmalig	befristet	unbefristet
<b>Anzahl der Fälle (gesamt)</b>				
davon Frauen				
<b>nur W 2</b>				
davon Frauen				
<b>nur W 3</b>				
davon Frauen				
<b>durchschnittlicher Betrag für W 2 (monatl.)</b>				
nur Frauen				
<b>durchschnittlicher Betrag für W 3 (monatl.)</b>				
nur Frauen				

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 8. Besondere Leistungsbezüge

Gewährte besondere Leistungsbezüge (Alt- und Neufälle)	2021			
	gesamt	einmalig	befristet	unbefristet
Anzahl der Fälle (gesamt)				
davon Frauen				
<b>nur W 2</b>				
davon Frauen				
<b>nur W 3</b>				
davon Frauen				
<b>durchschnittlicher Betrag für W 2 (monatl.)</b>				
nur Frauen				
<b>durchschnittlicher Betrag für W 3 (monatl.)</b>				
nur Frauen				

# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 9. Funktionsleistungsbezüge

<b>Funktionsleistungsbezüge</b> (soweit nicht Hochschulleitungsmitglieder)	<b>2021</b>		
<b>Anzahl der Fälle</b>	<b>Gesamt</b>	<b>W2</b>	<b>W3</b>
<b>Gesamt</b>			
davon Frauen			

<b>9 a) Auflistung der Funktionen und Aufgaben, für die Funktionsleistungsbezüge gewährt wurden</b>		<b>Betrag (pro Monat)</b>
<b>Funktion und Anzahl</b>		
Funktion: "	", Anzahl:	
davon Frauen		
Funktion: "	", Anzahl:	
davon Frauen		
Funktion: "	", Anzahl:	
davon Frauen		
Funktion: "	", Anzahl:	
davon Frauen		
Funktion: "	", Anzahl:	
davon Frauen		
Funktion: "	", Anzahl:	
davon Frauen		



# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 10. Forschungs- und Lehrzulage

Forschungs- und Lehrzulage	2021			
	gesamt	W 1	W 2	W 3
<b>Zahl der Fälle (Forsch.- und Lehrvorhaben), in denen eine Forschungs- und Lehrzulage gewährt wurde</b>				
davon Fälle mit begünstigten Frauen				
<b>Zahl der Personen, denen eine Forschungs- und Lehrzulage gewährt wurde</b>				
davon Frauen				
<b>durchschnittliche Gesamthöhe der Zulage der im Jahr 2021 Begünstigten in € (Jahr)</b>				
nur Frauen				
<b>Zahl der Fälle, in denen die Grenze nach § 3 Abs. 7 Satz 4 LBesG überschritten wurde</b>				
davon Fälle mit begünstigten Frauen				

**11. Monatliche Zulage "zur Gewinnung, zur Verhinderung der Abwanderung und für besondere Leistungen" nach Anlage II Nr. 1 Abs. 4 BBesG Bln für Juniorprofs.**

	2021
<b>Anzahl der Fälle gesamt</b>	
davon Frauen	
Durchschnittlich gewährte Zulage	2021
<b>1 bis zu 100 €</b>	
davon Frauen	
<b>101 bis zu 200 €</b>	
davon Frauen	
<b>201 bis zu 300 €</b>	
davon Frauen	
<b>301 bis zu 400 €</b>	
davon Frauen	
<b>401 bis zu 500 €</b>	
davon Frauen	
<b>501 bis zu 600 €</b>	
davon Frauen	
<b>601 bis zu 700 €</b>	
davon Frauen	
<b>701 bis zu 800 €</b>	
davon Frauen	
<b>801 bis zu 900 €</b>	
davon Frauen	
<b>901 bis zu 1.000 €</b>	
davon Frauen	



# Raster - Evaluierung der Besoldungsordnung W 2021

## 12. Allgemeine Fragen

<p><b>Benennung von Problemen</b></p>	
<p><b>Vorschläge zu einer Weiterentwicklung der W-Besoldung</b></p>	