

Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung

28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Zusammenfassung

Einführung

Das Jahr 2024 ist aus gleichstellungspolitischer Sicht ein besonderes Jahr: Zum einen garantiert Art. 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ seit 75 Jahren umfassende Gleichberechtigung auf allen Gebieten. Zum anderen wurde dieser Artikel im Jahr 1994 um den Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ erweitert. Dieses zweifache Jubiläum – 75 Jahre Gleichberechtigung und 30 Jahre Gleichstellung im Grundgesetz – bietet Anlass, Erreichtes zu würdigen und zugleich mit Nachdruck darauf hinzuwirken, dass diese in der Verfassung verankerten Ziele umgesetzt werden.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz veröffentlicht seit 2008 – in Fortführung der seit 1998 veröffentlichten Berichte der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) – jährlich einen Gesamtüberblick in Form einer Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Im Jahr 2024 erscheint die 28. Datenfortschreibung, die die Jahre 2022 (Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren) und 2023 (restliche Daten) in den Blick nimmt, erstmals unter neuem Titel: Als „**Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung**“ beobachtet die GWK von nun an die Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, ordnet diese ein und weist auf relevante Entwicklungen und Desiderate hin.

Auf einen Blick¹

Hochschulen

Frauenanteil bei Professuren 2022: 28,0% (2021: 27,2%, 2012: 20,4%, 1997: 9%).

Frauenanteil bei Bewerbungen 2023: 30,7% (2022: 30,5%, 2013: 25,5%).

Frauenanteil bei Berufungen 2023: 39,6% (2022: 40,6%, 2013: 30,1%).

Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen 2023: 24,2% (2022: 23,2%, 2013: 13,5%).

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt 2023: 35,6% (2022: 35,0%, 2013: 30,4%).

¹ Die Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren liegen für 2022 vor, die restlichen Daten für 2023.

Gleichstellung an den Hochschulen

- Frauenanteil bei Professuren / Unterschiede bei Besoldungsstufen

Der Frauenanteil bei den Professuren an Hochschulen lag im Jahr 2022 insgesamt bei 28,0%.² Das ist ein leichter Anstieg zum Vorjahr mit 27,2%. Die Unterschiede bei den Besoldungsstufen sind hierbei besonders auffällig. Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren im W1-Bereich bei 48,7%, war also fast paritätisch, während er bei W2 bei 28,6% und bei W3 bei nur 23,8% lag. Es bleibt also dabei: **Je höher die Besoldungsstufe bei Professuren in Deutschland ist, desto geringer fallen die Frauenanteile aus und desto weiter ist die Parität entfernt.**

- Frauenanteile beim Berufungsgeschehen

Mit Blick auf das Berufungsgeschehen zeigt sich eine bemerkenswerte Entwicklung: Bei **Bewerbungen** auf Hochschulprofessuren lag der Frauenanteil im Jahr 2023³ bei 30,7%, im Vorjahr lag er bei 30,5%. Bei den **Listenplätzen** im Jahr 2023 lag der Frauenanteil bei 38,4%, im Jahr 2022 sogar etwas höher, bei 39,4%. Im Jahr 2023 entfielen 39,6% der **Rufe** auf Frauen. Auffällig sind die Berufungen auf Juniorprofessuren, die 2023 mit 50,9% paritätisch erfolgten. Bei den **Ernennungen** lag der Frauenanteil im Jahr 2023 bei 38,5%. Die Entwicklung bei den Listenplätzen, Rufen und Ernennungen scheint sich also bei knapp unter 40% einzupendeln. **Damit fallen die Frauenanteile in den späteren Phasen des Berufungsgeschehens höher aus als bei den Bewerbungen.**

Gleichstellung in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

- Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal liegt bei den Forschungsorganisationen bei 35,6%. Hier weist die Leibniz-Gemeinschaft (WGL) mit 46,0% den höchsten Anteil aus, während bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) nur knapp ein Viertel (24,5%) der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen sind (Max-Planck-Gesellschaft (MPG) 36,6%, Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) 35,2%). Generell und für alle vier Forschungsorganisationen gemeinsam betrachtet, sinkt der Frauenanteil auch hier mit steigendem Vergütungsniveau. Bei W1 liegt der Frauenanteil bei 33,3%, bei W2 steigt er auf 33,8% und sinkt aber deutlich bei W3 auf 21,6%. Der Frauenanteil bei Neubesetzungen von Führungspositionen lag im Jahr 2023 bei 39,9% von insgesamt 158 Neubesetzungen.

- Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen⁴ lag bei den Forschungsorganisationen im Jahr 2023 insgesamt bei 24,2%, was eine Steigerung von einem

² Die Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren liegen für 2022 vor. Die Daten für 2023 werden für den Gleichstellungsmonitor 2025 vorliegen.

³ Für das Berufungsgeschehen liegen Daten für 2023 vor.

⁴ Die Forschungseinrichtungen definieren „Führungsposition“ unterschiedlich, vgl. dazu S. 24 im Textteil des Gleichstellungsmonitors.

Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Bei den Führungspositionen ist die MPG Spitzenreiter mit einem Frauenanteil von 32,2% (2022: 29,9%), gefolgt von der WGL mit 30,7% (2022: 29,9%) und der HGF mit 23,8% (2022: 23,1%). Bei der FhG hingegen liegt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen bei lediglich 8,8% und ist im Vergleich zum Vorjahr nur minimal gestiegen (2022: 8,5%). Bezogen auf die Führungspositionen zeigen sich somit erhebliche organisationsspezifische Unterschiede.

Bewertung und Einordnung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl an den Hochschulen als auch an den Forschungsorganisationen die Frauenanteile an den Professuren/Führungspositionen insgesamt nur langsam steigen. Zudem haben wir es weiterhin mit absinkenden Frauenanteilen auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen zu tun - die „Leaky Pipeline“ besteht also weiter. Im Berufungsgeschehen der Hochschulen zeigt sich, ebenso wie bei den Führungspositionen insbesondere der MPG und der WGL, eine dynamischere Entwicklung. Um den Frauenanteil auch in den höheren Besoldungsstufen konsequent und nachhaltig in Richtung Parität zu erhöhen, bedarf es jedoch weiterer Anreize. Für die Hochschulen fördert das Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder bspw. die Einführung gendersensibler Berufungsverfahren und die Verankerung gleichstellungsfördernder Strukturen auch auf dezentraler Ebene. Angesichts der großen Unterschiede zwischen den außeruniversitären Forschungsorganisationen stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, Standards der Gleichstellungsarbeit noch flächendeckender und konsequenter umzusetzen. Die Datenlage zeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der großen Herausforderungen für die Qualität und die internationale Konkurrenzfähigkeit des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems bleibt. Es braucht einen umfassenden Kulturwandel hin zu geschlechtergerechten Strukturen sowie den Einsatz und die Selbstverpflichtung aller Beteiligten, von Frauen wie von Männern, um die Entwicklung weiter in Richtung Parität voranzutreiben.

Struktur des Gleichstellungsmonitors

Der Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung beinhaltet die „28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. Auch dieses Jahr enthält Teil I die grundlegenden Trends und eine gewichtete Kurzdarstellung der aktuellen Daten. Teil II beinhaltet den Tabellenteil. Den Abschluss bildet die Sonderauswertung des CEWS zum Thema „Geschlechtergleichstellung an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“.