

Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung 2026

30. Datenfortschreibung (2024/2025) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Zusammenfassung

Einführung und Einordnung

Der Gleichstellungsmonitor hält schon viele Jahre in Folge die Herausforderungen der „Leaky Pipeline“ – dem systematischen Verlust von Frauen auf dem akademischen Karriereweg – fest. Auch der aktuelle Bericht belegt, dass sich die grundsätzlich positive Tendenz der vergangenen Jahre fortsetzt – so steigt beispielsweise der Frauenanteil an den Professuren im Jahr 2024 zumindest minimal weiter auf nun 29,7 %. Ein Blick auf die langfristige Entwicklung macht jedoch deutlich, dass der Weg zur Parität zwar eingeschlagen, aber mit angezogener Handbremse voran geht: Auch wenn der Frauenanteil an Professuren von 9,9% im Jahr 1999 auf 22,0% im Jahr 2014 stieg, fiel der Anstieg in den vergangenen Jahren deutlich moderater aus (2022: 28,0 %, 2023: 28,8 %, 2024: 29,7 %). Die Fortschritte erfolgen in zu kleinen Schritten. Dabei zeigt der Gleichstellungsmonitor auch vielversprechende Entwicklungen auf: Die Juniorprofessuren sind im Jahr 2024 paritätisch mit Frauen besetzt (50,3%), der Frauenanteil an den Promotionen liegt bei 46,2% und damit nah an der Parität. Das Potenzial für eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf den höheren Karrierestufen ist also vorhanden. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen fast 10 Prozentpunkte niedriger (36,3%) als bei den Promotionen. Die „Leaky Pipeline“ ist also weiterhin die Realität im deutschen Wissenschaftssystem.

Auch das Berufungsgeschehen liefert bemerkenswerte Befunde: Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil unter den Bewerbungen bei 33,0 %, während er bei den Ernennungen 39,2 % erreichte. Diese Entwicklung deutet auf eine zunehmende Wirksamkeit geschlechtersensibler Berufungsverfahren hin und lässt sich vor dem Hintergrund der Anforderungen zur Teilnahme am Professorinnenprogramms 2030, aber auch der Selbstverpflichtung vieler deutscher Hochschulen zur Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen im Rahmen der Hochschulrektorenkonferenz einordnen. Eine wachsende Zahl von Hochschulen verankert entsprechende Standards systematisch in ihren Berufungsverfahren. Die aktuellen Befunde legen nahe, dass diese Maßnahmen zunehmend Wirkung entfalten und damit einen relevanten Beitrag leisten können, die „Leaky Pipeline“ auf dem Weg zur Professur zu schließen.

Die Ergebnisse des Gleichstellungsmonitors 2026 machen deutlich: Fortschritte entstehen nicht von selbst. Der Handlungsauftrag, den jeder Gleichstellungsmonitor und weitere Berichte zur Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem formulieren, bleibt daher unverändert aktuell. Es gilt, den begonnenen Kulturwandel konsequent fortzuführen und geschlechtergerechte Strukturen nachhaltig zu verankern. Gleichstellung ist eine gemeinsame Aufgabe,

die weiterhin das Engagement aller Akteurinnen und Akteure in Bund und Ländern, Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfordert.

Seit 2008 veröffentlicht die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz jährlich einen umfassenden Überblick über die Situation von Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Sie führt damit die Berichtstradition der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) fort, die bereits 1998 mit der systematischen Berichterstattung zu Frauen in Wissenschaft und Forschung begonnen hat. Über drei Jahrzehnte ist so eine einzigartige Langzeitperspektive auf die Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem entstanden, die Entwicklungen sichtbar macht, Fortschritte dokumentiert und zugleich bestehende Herausforderungen offenlegt.

Mit dem vorliegenden „Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung 2026“ erscheint die 30. Fortschreibung dieser Berichterstattung. Der Bericht vereint die Daten zu Frauenanteilen bei Professuren im Jahr 2024 mit gleichstellungsrelevanten Kennzahlen aus dem Jahr 2025, die ausschließlich im Rahmen der GWK-Berichterstattung verfügbar sind. Dazu zählen insbesondere die detaillierten Daten zum Berufungsgeschehen entlang des gesamten Verfahrens. Damit liefert der Gleichstellungsmonitor 2026 fundierte Einblicke in das deutsche Wissenschaftssystem sowie wichtige Impulse für dessen chancengerechte Gestaltung.

Auf einen Blick¹

Hochschulen

Frauenanteil bei Professuren 2024: 29,7% (2023: 28,8%, 2014: 22,0, 1999: 9,9%).

Frauenanteil bei Bewerbungen 2025: 33,0% (2024: 31,7%, 2015: 26,6%).

Frauenanteil bei Berufungen 2025: 41,9% (2024: 40,3%, 2015: 32,6%).

Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen 2025: 27,7% (2024: 25,7%, 2015: 16,7%).

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt 2025: 36,2% (2024: 35,9%, 2015: 30,9%).

Gleichstellung an den Hochschulen

- Frauenanteil bei Professuren / Unterschiede bei Besoldungsstufen

Der Frauenanteil bei den Professuren an Hochschulen lag im Jahr 2024 insgesamt bei 29,7%.² Das ist ein leichter Anstieg zum Vorjahr mit 28,8%. Die Unterschiede bei den Besoldungsstufen sind hierbei besonders auffällig. Im Jahr 2024 lag der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren im W1-Bereich bei 50,3%, war also paritätisch, während er bei W2 bei 30,1% und bei W3

¹ Die Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren liegen für 2024 vor, die restlichen Daten für 2025.

² Die Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren liegen für 2024 vor. Die Daten für 2025 werden für den Gleichstellungsmonitor 2027 vorliegen.

bei nur 26,1% 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 2025³ bei 33,0%, im Vorjahr lag er bei 31,7%. Bei den **Listenplätzen** im Jahr 2025 lag der Frauenteil bei 40,8%, im Jahr 2024 bei 39,6%. Im Jahr 2025 entfielen 41,9% der **Rufe** auf Frauen. Auffällig sind die Berufungen auf Juniorprofessuren, die 2025 mit 53,2% (Vorjahr 51,2%) paritätisch erfolgten und deren Anteil weiter stieg. Bei den **Ernennungen** lag der Frauenanteil im Jahr 2025 bei 39,2%. Die Entwicklung bei den Listenplätzen, Rufen und Ernennungen liegt momentan im 40%-Bereich oder sogar höher. **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 36,2%. Hier weist die Leibniz-Gemeinschaft (WGL) mit 47,0% den höchsten Anteil aus, während bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) nur knapp ein Viertel (24,7%) der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen sind (Max-Planck-Gesellschaft (MPG) 37,4%, Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) 35,7%). Generell und für alle vier Forschungsorganisationen gemeinsam betrachtet, sinkt der Frauenanteil auch hier mit steigendem Vergütungsniveau. Bei W1 liegt der Frauenanteil bei 42,9, bei W2 sinkt er auf 35,9% und deutlich bei W3 auf 26,4%.

- Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen⁴ lag bei den Forschungsorganisationen im Jahr 2025 insgesamt bei 27,7%, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (25,7%) bedeutet. Bei den Führungspositionen ist die MPG Spitzenreiterin mit einem Frauenanteil von 35,5% (2024: 33,6%), gefolgt von der WGL mit 35,4% (2024: 32,7%) und der HGF mit 27,4% (2024: 25,0%). Bei der FhG hingegen liegt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen bei lediglich 10,1% und hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert (2024: 10,0%). Bezogen auf die Führungspositionen zeigen sich somit erhebliche organisationsspezifische Unterschiede. Der Frauenanteil bei Neubesetzungen von Führungspositionen lag im Jahr 2025 bei 53,0% von insgesamt 168 Neubesetzungen (Vorjahr: 52,8%).

³ Für das Berufungsgeschehen liegen Daten für 2025 vor.

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

Der Kulturwandel zu geschlechtergerechten Strukturen muss auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter vorangetrieben werden. Auch mit Blick auf den Pakt für Forschung und Innovation müssen die besten Köpfe im deutschen Wissenschaftssystem gewonnen und gehalten werden. Die dynamischen Entwicklungen bei den Führungspositionen insbesondere der MPG und der WGL zeigen, dass solche Ansätze vielversprechend sind.

Struktur des Gleichstellungsmonitors

Der Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung 2026 beinhaltet die „30. Datenfortschreibung (2024/2025) 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.