

Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung

29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Zusammenfassung

Einführung

Wenn wir eine exzellente Wissenschafts- und Forschungslandschaft in Deutschland wollen, dann brauchen wir eine Vielfalt von Perspektiven und Erfahrungen. Akademische Freiheit, Gleichstellung und Inklusivität sind Grundprinzipien, die einem innovativen, zukunftsstarken Forschungsraum zugrunde liegen. Die Förderung dieser zentralen Werte ist von entscheidender Bedeutung, um dem zunehmenden globalen Druck standzuhalten und die Führungsrolle Deutschlands und der EU als Standort exzellenter Forschung zu festigen und weiter auszubauen - einer Forschung, die allen zugutekommt und die als Magnet für einen vielfältigen Talentpool dienen kann.

In Deutschland stellt die Gleichstellung von Frauen und Männern dabei weiterhin eine der großen Herausforderungen für die Qualität und internationale Konkurrenzfähigkeit des Wissenschaftssystems dar. Im neuen "She Figures Index", mit dem die Europäische Kommission die Fortschritte der Mitgliedstaaten im Bereich Geschlechtergleichstellung in Forschung und Innovation (F&I) misst, erreicht Deutschland insgesamt nur den drittletzten Platz¹.

Der aktuelle Gleichstellungsmonitor belegt, dass sich die grundsätzlich positive Tendenz der vergangenen Jahre zwar fortsetzt - so steigt beispielsweise der Frauenanteil an den Professuren weiter von 28% auf nun knapp 29% - der Weg zur Parität an vielen Stellen jedoch noch immer lang ist. Die „Leaky Pipeline“ besteht weiter und die „Löcher“ darin werden größer, je höher es auf der Karriereleiter hinaufgeht.

Es braucht daher dringend einen umfassenden Kulturwandel hin zu geschlechtergerechten Strukturen, um die Entwicklung weiter in Richtung Parität voranzutreiben. Aktuell ist aber eher eine gegenteilige Entwicklung zu beobachten: National wie international sehen sich Themen der Gleichstellung, Vielfalt und Inklusivität zunehmendem Rechtfertigungsdruck und großen Herausforderungen gegenüber. Diese reichen von antidemokratischen Diskreditierungsversuchen der Inhalte und Angriffen gegenüber einzelnen Forschungsfeldern, wie z.B. der Geschlechter- und der Klimaforschung, über fiskalische Argumente bis hin zu dem Vorwurf, vermeintlich wissenschaftsferne Anforderungen wie Gleichstellung würden nur unnötige Bürokratie produzieren. Dem ist sowohl wissenschaftlich als auch wissenschaftspolitisch entschieden entgegenzutreten.

¹ She figures 2024 - Publications Office of the EU, S. 21.

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 2025 erscheint mit dem „Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung“ die 29. Datenfortschreibung, die die Jahre 2023 (Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren) und 2024 (restliche Daten) in den Blick nimmt. Auch dieses Jahr beobachtet die GWK die Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, ordnet diese ein und weist auf relevante Entwicklungen und Desiderate hin.

Auf einen Blick²

Hochschulen

Frauenanteil bei Professuren 2023:	28,8% (2022: 28,0%, 2013: 21,3%, 1998: 9,5%).
Frauenanteil bei Bewerbungen 2024:	31,7% (2023: 30,7%, 2014: 26,1%).
Frauenanteil bei Berufungen 2024:	40,3% (2023: 39,6%, 2014: 32,9%).

Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen 2024:	25,7% (2023: 24,2%, 2014: 14,9%).
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt 2024:	35,9% (2023: 35,6%, 2014: 30,7%).

Gleichstellung an den Hochschulen

- Frauenanteil bei Professuren / Unterschiede bei Besoldungsstufen

Der Frauenanteil bei den Professuren an Hochschulen lag im Jahr 2023 insgesamt bei 28,8%.³ Das ist ein leichter Anstieg zum Vorjahr mit 28,0%. Die Unterschiede bei den Besoldungsstufen sind hierbei besonders auffällig. Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren im W1-Bereich bei 49,4%, war also fast paritätisch, während er bei W2 bei 29,4% und bei W3 bei nur 25,0% 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 2024⁴ bei 31,7%, im Vorjahr lag er bei 30,7%. Bei den **Listenplätzen** im Jahr 2024 lag der Frauenanteil bei 39,6%, im

² Die Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren liegen für 2023 vor, die restlichen Daten für 2024.

³ Die Daten zu den Frauenanteilen bei Professuren liegen für 2023 vor. Die Daten für 2024 werden für den Gleichstellungsmonitor 2026 vorliegen.

⁴ Für das Berufungsgeschehen liegen Daten für 2024 vor.

Jahr 2023 bei 38,4%. Im Jahr 2024 entfielen 40,3% der **Rufe** auf Frauen. Auffällig sind die Berufungen auf Juniorprofessuren, die 2024 mit 51,2% (Vorjahr 50,9%) paritätisch erfolgten und deren Anteil weiter stieg. Bei den **Ernennungen** lag der Frauenanteil im Jahr 2024 bei 40,6%. Die Entwicklung bei den Listenplätzen, Rufen und Ernennungen scheint sich also auf 40% zuzubewegen oder sogar höher auszufallen. **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 35,9%. Hier weist die Leibniz-Gemeinschaft (WGL) mit 46,6% den höchsten Anteil aus, während bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) nur knapp ein Viertel (24,8%) der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen sind (Max-Planck-Gesellschaft (MPG) 36,6%, Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) 35,6%). Generell und für alle vier Forschungsorganisationen gemeinsam betrachtet, sinkt der Frauenanteil auch hier mit steigendem Vergütungsniveau. Bei W1 liegt der Frauenanteil bei 37,2%, bei W2 sinkt er auf 34,6% und deutlich bei W3 auf 23,9%.

- Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen⁵ lag bei den Forschungsorganisationen im Jahr 2024 insgesamt bei 25,7%, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (24,2%) bedeutet. Bei den Führungspositionen ist die MPG Spitzenreiter mit einem Frauenanteil von 33,6% (2023: 32,2%), gefolgt von der WGL mit 32,7% (2023: 30,7%) und der HGF mit 25,0% (2023: 23,8%). Bei der FhG hingegen liegt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen bei lediglich 10,0% und ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegen und zum ersten Mal im zweistelligen Bereich (2023: 8,8%). Bezogen auf die Führungspositionen zeigen sich somit erhebliche organisationsspezifische Unterschiede. Der Frauenanteil bei Neubesetzungen von Führungspositionen lag im Jahr 2024 bei 52,8% von insgesamt 195 Neubesetzungen und hat damit einen deutlichen Sprung nach oben gemacht (Vorjahr: 39,9%).

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.

⁵ Die Forschungseinrichtungen definieren „Führungsposition“ unterschiedlich, vgl. dazu S. 24 im Textteil des Gleichstellungsmonitors.

Es kann also festgehalten werden, dass trotz aller positiven Tendenzen noch keine Parität erreicht und Gleichstellung kein Selbstläufer ist, sondern weiterhin von allen Beteiligten in Bund, Ländern, Hochschulen und Außeruniversitäten Forschungseinrichtungen gefordert und gefördert werden muss. Um die besten Köpfe im deutschen Wissenschaftssystem zu haben und zu halten, müssen alle Talente gewonnen werden.

Laut einer Erhebung des CHE werden bis 2033 44 % der Hochschulprofessuren aufgrund der anstehenden Emeritierungswelle neu besetzt werden.⁶ Dies muss als Chance begriffen werden, den Anteil an Professorinnen in Richtung Parität weiter zu erhöhen.

Struktur des Gleichstellungsmonitors

Der Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung beinhaltet die „29. Datenfortschreibung (2023/2024) 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.

⁶ <https://hochschuldaten.ch.de/hochschulleitungen-in-deutschland-update-2025/>