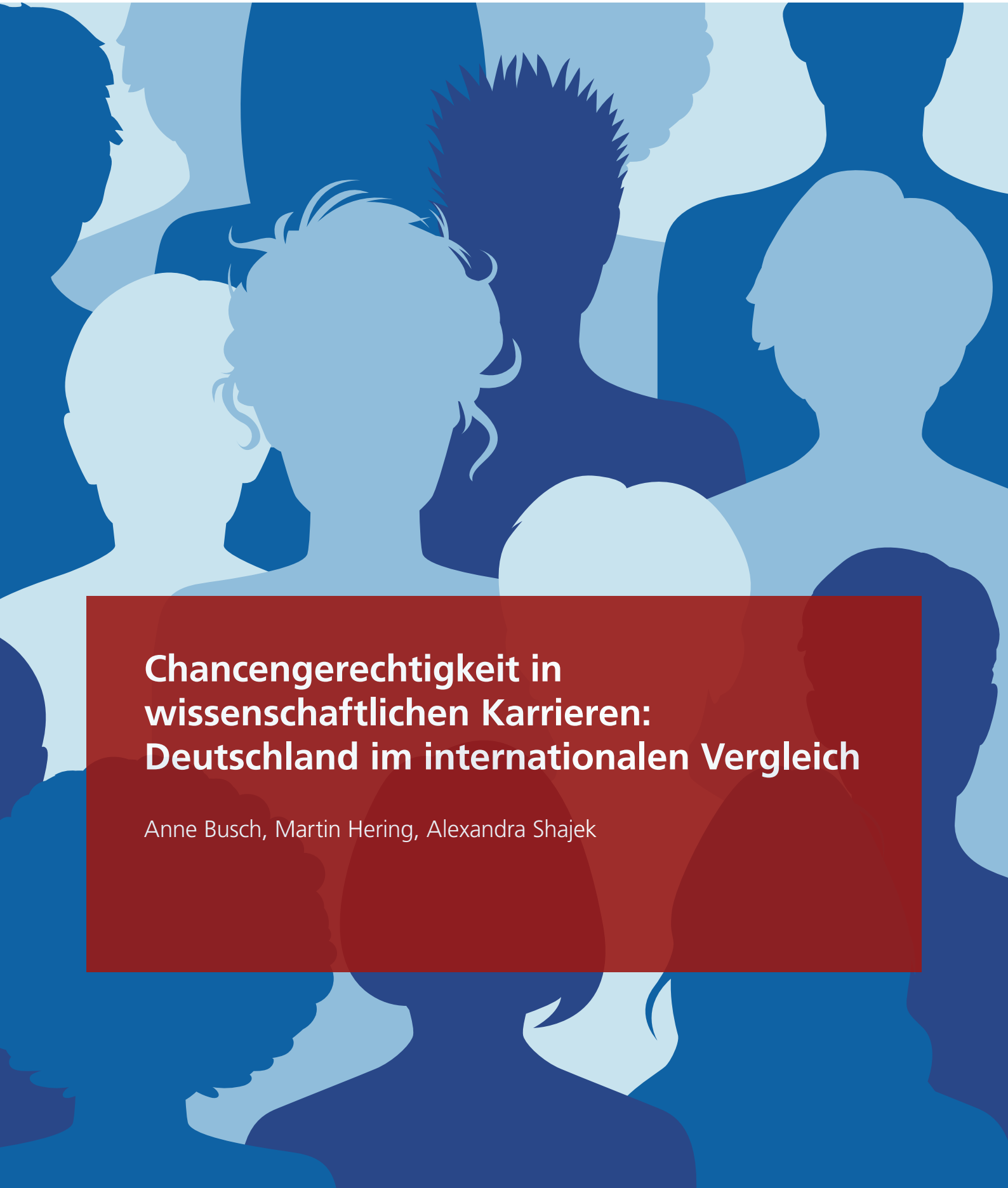
INSTITUT FÜR INNOVATION UND TECHNIK

Gefördert durch:

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt



Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren: Deutschland im internationalen Vergleich

Anne Busch, Martin Hering, Alexandra Shajek

Impressum

Herausgeber
Institut für Innovation und Technik (iit)
in der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH
Prof. Dr. Volker Wittpahl
Steinplatz 1
10623 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 310078-5507
E-Mail: info@iit-berlin.de
www.iit-berlin.de

Autor:innen
Anne Busch, Martin Hering, Alexandra Shajek

Layout
Nadin Höke

Bildnachweis
istockphoto/Medesulda

DOI: 10.23776/2025_12
Berlin, Juli 2025

Zitation
Anne Busch, Martin Hering, Alexandra Shajek (2025): Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren: Deutschland im internationalen Vergleich. Hrsg. vom Institut für Innovation und Technik (iit), Berlin

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025 (BuWiK 2025)“ erarbeitet. Das Projekt wurde durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) unter dem Förderkennzeichen M535500 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor:innen.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis 5
Tabellenverzeichnis 5
Zusammenfasung 6
Definition zentraler Begriffe 6

1 Einleitung: International vergleichende Daten zur Chancengerechtigkeit 7
1.1 Deutschlands Position im She Figures Index 2024 9
1.2 Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren 9

2 Talentpool für Promotionen 11
2.1 Bachelorabschlüsse (ISCED 6) 11
2.2 Masterabschlüsse (ISCED 7) und Übergänge zur Promotion 11
2.3 Promotionsabschlüsse (ISCED 8) 11

3 Karrieren von Frauen in Wissenschaft und Forschung 14
3.1 Beschäftigung von Forscher:innen nach Sektoren 14
3.2 Frauenanteile innerhalb einzelner Sektoren 14

4 Karrierestufen in der Wissenschaft im Geschlechtervergleich 16
4.1 Leaky Pipeline insgesamt und nach Fächergruppen 19

5 Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen 28
5.1 Hochschulleitungen 28
5.2 Leitungen und Mitglieder von wissenschaftlichen Beiräten 29

6 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft 30
6.1 Beschäftigungsumfang und Vereinbarkeit 30
6.2 Verdienstunterschiede 32

7 Schluss: Deutschland im internationalen Vergleich 36
7.1 Deutschlands Stärken und Schwächen im europäischen Vergleich 36
7.2 Verbesserung von Chancengerechtigkeit in Deutschland 37

8 Literaturverzeichnis 40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil von Frauen und Männern am wissenschaftlichen Personal in der EU und Deutschland, nach Grades, 2022, in Prozent 19

Abbildung 2: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2018 und 2022 nach Karrierephase, in Prozent 21

Abbildung 3: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (insgesamt), Deutschland, in Prozent 23

Abbildung 4: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (Mathematik und Naturwissenschaften), Deutschland, in Prozent 24

Abbildung 5: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (Ingenieurwissenschaften), Deutschland, in Prozent 25

Abbildung 6: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (Geisteswissenschaften), Deutschland, in Prozent 26

Abbildung 7: Zufriedenheit Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben nach Geschlecht, Karrierephase und Fächergruppe – Personen mit Kindern 2023 (Anteile mit Werten über 5, in Prozent) (n=4.776) 31

Abbildung 8: Zufriedenheit Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben nach Geschlecht, Karrierephase und Fächergruppe – Personen ohne Kinder 2023 (Anteile mit Werten über 5, in Prozent) (n=5.071) 32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausgewählte Dimensionen und Indikatoren des She Figures Index 2024 und Ergänzung (in kursiv) 10

Tabelle 2: Anteile (in Prozent) von Forscherinnen und Forschern nach Sektor und Geschlecht, 2021 14

Tabelle 3: Zahl der Forscherinnen und Forscher in Deutschland nach Sektor und Geschlecht, 2021 15

Tabelle 4: Zuordnung von Stellen basierend auf der Hochschulpersonalstatistik (Statistisches Bundesamt) zu den Grade A bis D der She Figures 16

Tabelle 5: „Leaks" nach Fächergruppen und insgesamt, idealtypischer Verlauf auf den einzelnen Karrierestufen, 2022 (in Prozentpunkten) 27

Tabelle 6: Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauenanteile 2016, 2019, 2022 exemplarisch für die Positionen Hochschulrat, Rektor:innen, Dekan:innen 29

Tabelle 7: Bezüge (Mittelwerte) und Gehaltsdifferenzen (in Prozent) verbeamteter Professor:innen in Vollzeit, nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020 34

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie analysiert die Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren in Deutschland im internationalen Vergleich auf Grundlage von Daten aus der aktuellen Ausgabe (2024) des She-Figures-Reports der EU. Ergänzend werden auch Daten u.a. aus dem neuen Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK 2025) betrachtet. Im Mittelpunkt stehen geschlechterbezogene Ungleichheiten entlang verschiedener Karrierestufen, von der Promotion über die Beschäftigung von Forscherinnen nach Wirtschaftssektoren bis hin zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Stufen (Leaky Pipeline). Die Auswertungen zeigen, dass Deutschland trotz einiger Fortschritte weiterhin in nahezu allen Dimensionen und bei vielen Indikatoren des neuen She-Figures-Index unter dem EU-Durchschnitt liegt, zum Teil sehr deutlich. Besondere Herausforderungen bestehen in der vertikalen und horizontalen Geschlechtersegregation sowie beim Gender Pay Gap. Auf Basis der Ergebnisse und theoretischer Konzepte werden strukturelle und kulturelle Erklärungsansätze diskutiert und es wird ein Ausblick auf weitere Forschung gegeben, zur Generierung eines umfassenden Kenntnisstandes zu Chancendisparitäten und seinen Ursachen im Wissenschaftssystem. Hierzu zählt etwa die Herausarbeitung von Unterschieden (z.B. in der Leaky Pipeline) nach Fachdisziplinen und institutionellen Kontexten.

Definition zentraler Begriffe

Leaky Pipeline: Der Begriff bezeichnet die Beobachtung des sinkenden Frauenanteils mit fortschreitenden Qualifizierungsebenen und Karrierestufen. Der Frauenanteil wird also mit höherer Hierarchiestufe immer geringer (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz [GWK], 2024; Hizli et al., 2023).

Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt (auch: Berufliche Geschlechtersegregation) meint die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Bereiche des Arbeitsmarktes. Die Repräsentanz von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen bzw. (in der Wissenschaft) Fachdisziplinen wird auch als horizontale Geschlechtersegregation bezeichnet, die auf unterschiedlichen Karrierestufen als vertikale Geschlechtersegregation (Busch, 2024).

Gläserne Decke/Glass Ceiling: In der sozialwissenschaftlichen Literatur werden die Hindernisse für Frauen, beruflich aufzusteigen (wie Diskriminierung, schlechte Vereinbarkeitsmöglichkeiten, Geschlechterstereotype usw.) mit dem Begriff einer gläsernen Decke subsumiert, an die Frauen auf ihrem Karriereweg stoßen (Littmann-Wernli & Schubert, 2001).

Gläserner Fahrstuhl/Glass Escalator: Männern, insbesondere Männern, die in typischen „Frauenberufen" arbeiten, gelingt es Studien zufolge leichter als Frauen, die dortigen Führungspositionen zu erhalten. Als Grund werden geschlechtsstereotype Zuschreibungen angenommen. Das wird auch als gläserne Rolltreppe oder gläserner Fahrstuhl bezeichnet (Hizli et al., 2023).

Gender Pay Gap (GPG): Der Gender Pay Gap bezeichnet die geschlechterspezifische Verdienstlücke und stellt eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern dar (Statistisches Bundesamt, 2025d). In Deutschland betrug dieser Unterschied im Jahr 2024 rund 16 Prozent, das heißt: Frauen erzielten im Durchschnitt einen um 16 Prozentpunkte (PP) geringeren Bruttostundenverdienst als Männer (Statistisches Bundesamt, 2025c). Zurückzuführen sind diese Verdienstunterschiede primär auf strukturelle Faktoren: Hierzu gehören die berufliche Geschlechtersegregation (siehe oben), ein unterschiedlicher Beschäftigungsumfang (Teilzeittätigkeiten gehen häufig mit geringeren Stundenverdiensten einher) sowie ein unterschiedliches Anforderungsniveau der jeweiligen Tätigkeiten (ebd.). Im europäischen Vergleich (Statistisches Bundesamt, 2025b) zählt Deutschland zu den Ländern mit den höchsten geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden. Im Jahr 2023 weisen nur Lettland, Österreich, Tschechien und Ungarn höhere Gender Pay Gaps auf. Der Durchschnittswert der EU-27 Länder lag 2023 bei 12 Prozent (ebd.).

Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA): Der Gender Gap Arbeitsmarkt, der von Eurostat als Gender Overall Earnings Gap (GOEG) bezeichnet wird, ist ein weiterer Indikator zur Messung geschlechtsspezifischer Verdienstunterschiede (Statistisches Bundesamt, 2025a). Im Gegensatz zum GPG berücksichtigt dieser nicht nur geschlechtsspezifische Unterschiede im Bruttoverdienst, sondern bezieht auch die Erwerbstätigenquote und die bezahlten monatlichen Arbeitsstunden ein. Der GGA beschreibt somit die Verdienstunterschiede aller erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter und erlaubt differenzierte Rückschlüsse auf die geschlechtsspezifische Verdienst- und Beschäftigungssituation (ebd.). In Deutschland lag der GGA zuletzt bei 37 Prozent (2024) (Statistisches Bundesamt, 2025d). Er lag 2022 bei 39 Prozent und damit unter dem EU-weiten Durchschnitt von 32,8 Prozent (Eurostat, 2025). Auch hier bildet Deutschland eines der Schlusslichter der EU (ebd.).

1 Einleitung: International vergleichende Daten zur Chancengerechtigkeit

In der hochschulpolitischen Diskussion der vergangenen Dekade zählt die Frage der Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft zu den am kontinuierlichsten behandelten Themenfeldern. Das Thema wird dabei vorrangig im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit verhandelt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017, 2021). Im Zentrum der Debatte steht dabei die sogenannte Leaky Pipeline – also das Phänomen, dass der Anteil von Frauen mit zunehmender Qualifikations- und Karrierestufe in der Wissenschaft deutlich abnimmt (ebd.). Dieser Befund wird überwiegend so interpretiert, dass Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nach wie vor strukturell benachteiligt sind, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Professuren (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017). Eine solche Benachteiligung widerspricht jedoch nicht nur dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes, sondern wirkt sich auch negativ auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des deutschen Hochschul- und außeruniversitären Forschungssystems aus (ebd.).

Die Entwicklungen hinsichtlich des Frauenanteils entlang der einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen spiegeln sich insbesondere in der Berichterstattung zu den Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase wider. Der zugehörige Bundesbericht (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, S. 32) zieht hierzu folgendes (vorläufiges) Fazit:

„Die Leaky Pipeline existiert weiterhin […]. Im Vergleich zum BuWiN 2021 zeigt sich jedoch, dass die Frauenanteile in allen Stufen zugenommen haben, insbesondere bei den W2-Erstberufungen (von 34 auf 46 Prozent). Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es nur noch bei den Habilitationen und W3-Erstberufungen. Bei den W3-Erstberufungen ist der Frauenanteil zwischen 2018 und 2022 allerdings deutlich gestiegen (von 27 auf 36 Prozent)."

Um die grundsätzlich positive Entwicklung im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft besser einordnen zu können, ist jedoch eine Einbettung in einen internationalen Kontext unerlässlich. Hierzu existiert mit den „She Figures", veröffentlicht von der Europäischen Kommission, eine umfassende international vergleichende Datenbasis. Mit der Ausgabe 2024 wurde erstmalig der sogenannte „She Figures-Index" eingeführt, ein Indikator, der aus mehreren Messgrößen zusammengesetzt ist und mit dem der Fortschritt bei der Gleichstellung von Frauen in Forschung und Innovation ab 2021 im Zeitverlauf verfolgt werden kann. Neben der zeitlichen Entwicklung erlaubt er auch Vergleiche zwischen den EU-Mitgliedsländern (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 17 ff.)[1].

1 Detaillierte Informationen zur Zusammensetzung und Konstruktion des She Figures Index finden sich im Methodenhandbuch (S. 185–193): She Figures 2024 Handbook – Publications Office of the EU.

Chancengerechtigkeit im internationalen Vergleich: Hintergrund zu Konzepten und Forschungsstand

Internationale Vergleiche zur Chancengerechtigkeit liefern Erkenntnisse darüber, welche Rolle nationale Kontexte mit Blick auf politische Ausrichtungen, institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen, aber auch unterschiedliche Geschlechterideologien (also das Zusammenspiel von Strukturen und Kulturen) auf Chancendisparitäten in der Arbeitsmarktintegration spielen. Bereits in den 1990er Jahren entwickelte Esping-Andersen eine Wohlfahrtsstaatentypologie, um nationale Unterschiede zu systematisieren (Esping-Andersen, 1999; 1990). Darüber hinaus existieren weitere Typologien, die speziell auf die (geschlechterbezogene) Arbeitsmarktintegration fokussieren.

Der von Pfau-Effinger (2001) entwickelte Ansatz der Geschlechter-Arrangements nimmt etwa das Zusammenspiel von institutionellen Arrangements und der kulturell-normativen Ebene in den Blick. Danach spielen kulturelle Leitbilder zur Rolle von Frauen und Männern und zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eine ebenso große Rolle für internationale Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration von Frauen wie die Ausgestaltung von Institutionen hinsichtlich Wohlfahrtsstaat, Arbeitsmarkt und Familie. Institutionen und kulturelle Muster (also die kulturellen Leitbilder eines Landes) stehen in einem wechselseitigen Verhältnis zueinander. Einerseits prägen kulturelle Leitbilder die Ausgestaltung staatlicher und arbeitsmarktbezogener Institutionen, andererseits können politische Maßnahmen oder strukturelle Veränderungen bestehende Geschlechterideologien verstärken oder herausfordern. Internationale Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration von Frauen lassen sich aus diesem Grund nur im Zusammenspiel von strukturellen Rahmenbedingungen und kulturellen Deutungsmustern umfassend verstehen (ebd.).

Länder mit einem traditionell eher ausgeprägten gleichstellungspolitischen Fokus weisen beispielsweise einen tendenziell geringeren Gender Pay Gap auf. Es gibt allerdings auch Länder, die nicht in dieses Schema passen: So fällt der geschlechterspezifische Verdienstunterschied in Italien – ein Land mit einer eher noch traditioneller geprägten Geschlechterideologie – eher gering aus (Schmieder & Wrohlich, 2021). Dieser auf den ersten Blick kontraintuitive Befund lässt sich jedoch mit einem Selektionseffekt erklären: In Italien ist die Frauenerwerbsquote vergleichsweise niedrig und tendenziell sind hier eher die Frauen erwerbstätig, die ein hohes Lohnpotenzial aufweisen (ebd.). Mit anderen Worten: Der Gender Pay Gap fällt hier deshalb vergleichsweise gering aus, weil in der Tendenz vor allem hochqualifizierte Frauen mit einem hohen Einkommenspotenzial erwerbstätig sind.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die berufliche Geschlechtersegregation in skandinavischen Ländern wie Finnland trotz eines traditionell starken gleichstellungspolitischen Fokus relativ ausgeprägt ist – deutlich stärker als in Ländern wie Italien, die im internationalen Vergleich geringe Segregationswerte aufweisen (Carranza et al., 2023; European Institute for Gender Equality [EIGE], 2017; Verashchagina & Bettio, 2009). So wiesen beispielsweise Mandel und Semyonov (2005) darauf hin, dass familienpolitische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar einerseits die Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben erhöhen, andererseits aber auch die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung oder Pflege verstärken – Tätigkeiten, die wiederum im höheren Ausmaß von Frauen ausgeübt werden. Für die Beobachtung, dass Frauen unter diesen Bedingungen wieder verstärkt geschlechtstypische Berufe wählen, finden sich in der Literatur verschiedene Erklärungen (z. B. England et al., 2020).

In dieser Studie erfolgt ein Überblick über die Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren in Deutschland im internationalen Vergleich. Dabei werden die Frauenanteile für die verschiedenen Statuspositionen in der Wissenschaft anhand der internationalen Auswertungen aus dem „She Figures-Report" (European Commission, 2025, She Figures 2024) dargestellt. Dies erfolgt zunächst getrennt nach Statuspositionen, anschließend simultan in Form der Leaky Pipeline. Die Betrachtungen erfolgen zudem getrennt nach Fächergruppen, um hier spezifische Muster aufzuzeigen. Schließlich werden die Frauenanteile in wissenschaftlichen Leitungspositionen sowie Befunde zu Beschäftigungsumfang und Verdiensten dargestellt, um vertiefte Einblicke in zentrale Kerngrößen von Geschlechtergerechtigkeit zu geben. Die Betrachtungen werden an verschiedenen Stellen für Deutschland durch Ergebnisse aus dem Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) 2025 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025) sowie durch weitere Forschungsergebnisse ergänzt. Die Studie schließt mit einem Ausblick auf weitere Forschungsperspektiven zu Diversität in der Wissenschaft.

1.1 Deutschlands Position im She Figures Index 2024

Der im Rahmen des She Figues 2024-Berichtes erstmalig veröffentlichte She Figures Index stellt einen Gesamtindex dar, der aus sechs Dimensionen besteht (die folgenden Ausführungen basieren auf European Commission, 2025, She Figures 2024). Diese bilden zentrale Aspekte geschlechtsspezifischer Teilhabe im Wissenschaftssystem ab:

1. „segregation in the talent pipeline"
2. „research careers and sectors"
3. „career progression"
4. „representation in decision-making positions"
5. „research participation" und
6. „the gender dimension in R&I content (GDRIC)"

Für jede dieser Dimensionen, und auch für den Gesamtindex, kann ein Indexwert zwischen null und einhundert erreicht werden, wobei ein hoher Wert einen hohen Grad an Gleichstellung signalisiert. Um einen Vergleich im Zeitverlauf zu ermöglichen, wurde der She Figures Index rückwirkend auch für das Jahr 2021 berechnet. Die für den Index verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und Datenbanken von Eurostat, der OECD, aus dem eigens für She Figures entwickelten Fragebogen „Women in Science", den die EU-Mitgliedsländer ausfüllen, sowie von Scopus und dem Europäischen Patentamt (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 22).

Die Werte des Gesamtindex variieren in den EU-Mitgliedsländern für das Jahr 2021 zwischen 55,9 und 87,5, für das Jahr 2024 zwischen 60,1 und 87,6 Punkten. Deutschland rangiert in beiden Jahren im unteren Drittel des Rankings (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 1.1, S. 21): 2021 erreichte Deutschland einen Indexwert von 56,4 (Rang 26 von 27) und 2024 von 62,8 (Rang 24 von 27, gleichauf mit Malta). Trotz dieses Anstiegs um 6,4 Prozentpunkte schnitt die Bundesrepublik im EU-Vergleich damit nur um zwei Ränge besser ab. In der Spitzengruppe stehen 2024 Schweden (87,6), Litauen (84,5) und Finnland (80,8). Auf den letzten Plätzen der Rangliste liegen neben Deutschland und Malta noch Zypern (62,7) und Luxemburg (60,1).

In den einzelnen Dimensionen des She Figures Index liegt Deutschland nahezu durchgängig niedrig und auf den letzten Plätzen (European Commission, 2025, She Figures, 2024, Tabelle 1.1): In der Dimension „segregation in the talent pipeline" erreicht die Bundesrepublik Deutschland (BRD) mit 60,1 den viertletzten Platz (Rang 24 von 27), in „research careers and sectors" mit 81,4 den drittletzten Rang (25 von 27). Auch in „career progression" belegt Deutschland mit 78,4 Punkten den drittletzten Rang (25 von 27). Ähnlich verhält es sich in den Bereichen „research participation" (56,6 Punkte bzw. viertletzter Rang) und „the gender dimension in R&I content (GDRIC)" (14,4 Punkte bzw. fünftletzter Rang). Die einzige positive Ausnahme bildet die Dimension „representation in decision-making positions", in der Deutschland mit 85,5 Punkten den 14. Rang belegt und sich damit im Mittelfeld positioniert.

Deutschland kann seinen Rang im She Figures Index nur dann insgesamt deutlich verbessern, wenn sich die Werte in fünf der sechs Dimensionen jeweils deutlich verbessern.

1.2 Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren

Da der Fokus dieser iit-Studie auf der Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren liegt, werden im Folgenden vier der insgesamt sechs Dimensionen des She Figures Index berücksichtigt, die die beiden EU-Ziele „gender equality in careers at all levels" und „gender balance in decision-making" abbilden (vgl. She Figures 2024 Handbook, S. 193):

1. „segregation in the talent pipeline"
2. „research careers and sectors"
3. „career progression"
4. „representation in decision-making positions".

Die Dimensionen „research participation" und „the gender dimension in R&I content (GDRIC)", die das dritte EU-Ziel „integration of the gender dimension in the content of R&D" adressieren, bleiben in diesem Zusammenhang unberücksichtigt. Innerhalb der Dimension „career progression" wird zusätzlich ein weiterer Indikator betrachtet, der zwar nicht Teil der Hauptauswertung, aber in der Short List der She Figures-Indikatoren enthalten ist: Der Anteil von Wissenschaftler:innen auf Karrierestufe C (Grade C), die Einstiegspositionen für Promovierte umfasst. Dieser erscheint im Kontext der aktuellen wissenschaftspolitischen Diskussion in Deutschland besonders interessant, insbesondere im Hinblick auf die Diskussion über Karrieren in der Wissenschaft neben der Professur. Im Abschnitt „Talentpool für Promotionen" (Kapitel 2) werden zudem Indikatoren zu Bachelor- und Masterabschlüssen sowie zu den Übergängen zur Promotion aus She Figures 2024 aufgegriffen. Diese basieren auf Teilen des Kapitels „The Pool of Graduate Talent" im She Figures 2024 Report.

Über die Indikatoren des She Figures Index hinaus werden Daten ausgewertet, die im She Figures-Report berichtet werden, aber nicht Teil des Indexes sind, z. B. Beschäftigungsumfang und Verdienstunterschiede.

Tabelle 1: Ausgewählte Dimensionen und Indikatoren des She Figures Index 2024 und Ergänzung (in kursiv)

Segregation in the Pipeline	Research careers and sectors	Career Progression	Representation in decision-making positions
Proportion (%) of women among doctoral graduates, by broad field of study (Information and Communication Technologies)	Proportion (%) of women researchers in the higher education sector	Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total (Grade A)	Proportion (%) of women among heads of institutions in the Higher Education Sector (HES)
Proportion (%) of women among doctoral graduates, by broad field of study (Engineering, Manufacturing and Construction)	Proportion (%) of women researchers in the government sector	Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total (Grade B)	Proportion (%) of women on boards, leaders
	Proportion (%) of women researchers in the business enterprise sector	*Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total (Grade C)*	Proportion (%) of women on boards, members and leaders

Quelle: European Commission, 2025, She Figures 2024

2 Talentpool für Promotionen

Zur Einordnung der Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen erscheint es zunächst erforderlich, einen Blick auf die Gruppe der Hochschulabsolvent:innen zu werfen. Diese bilden das grundsätzliche Potenzial, aus denen die Gruppe der Wissenschaftler:innen hervorgeht. Ein Vergleich zwischen Deutschland und dem EU-Durchschnitt ermöglicht es zu überprüfen, ob sich bereits auf dieser frühen Stufe potenzieller Karriereverläufe Anzeichen einer Leaky Pipeline beobachten lassen.

2.1 Bachelorabschlüsse (ISCED 6)

Über alle EU-Länder und Fächer hinweg zeigt sich, dass Frauen sowohl unter den Studienanfänger:innen als auch unter den Absovent:innen überrepräsentiert sind (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 31 und Table 2.1, S. 34–35). Sie schließen auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Männer ein begonnenes Bachelorstudium ab (82 im Vergleich zu 70 Prozent). In Deutschland ist die Wahrscheinlichkeit, ein Bachelorstudium abzuschließen, dagegen für Frauen und Männer fast gleich hoch (78 im Vergleich zu 75 Prozent). Im Vergleich zum EU-Durchschnitt sind in Deutschland Frauen somit etwas weniger erfolgreich, männliche Studierende etwas erfolgreicher beim Abschluss des Bachelorstudiums. Betrachtet man einzelne Fächergruppen, zeigt sich weiterhin, dass Frauen in Deutschland fast genauso häufig wie Männer ein begonnenes Bachelorstudium im Bereich MINT abschließen: in der Fächergruppe „Natural sciences, mathematics and statistics" 57 Prozent (Männer: 59 Prozent) und in der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" 78 Prozent (Männer: 80 Prozent). In der EU-27 ist in diesen beiden Fächergruppen die Wahrscheinlichkeit, ein Bachelorstudium abzuschließen, für Frauen sogar höher als für Männer.

2.2 Masterabschlüsse (ISCED 7) und Übergänge zur Promotion

Über alle EU-Länder und Fächer hinweg zeigt sich, dass Frauen häufiger ein Masterstudium beginnen und abschließen als ihre männlichen Kommilitonen. Ihr Anteil beträgt fast 60 Prozent an den Masterstudienanfänger:innen und -absolvent:innen (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 36). Männliche Masterabsolventen beginnen allerdings mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ein Promotionsstudium als weibliche Masterabsolventinnen (11 im Vergleich zu 8 Prozent, vgl. ebd., Table 2.2, S. 38).

Auf Ebene der Fächergruppen ist die Wahrscheinlichkeit, dass weibliche Masterabsolvent:innen eine Promotion beginnen, für die Fächergruppe Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik am höchsten (21 Prozent), sie liegt aber auch hier deutlich unter der entsprechenden Quote männlicher Absolventen (30 Prozent).

In Deutschland nimmt ein vergleichsweise hoher Anteil an Masterabsolventinnen eine Promotion auf (14 im Vergleich zu 8 Prozent in der EU-27). Höher ist dieser Anteil nur noch in Portugal (18 Prozent). Bei den Männern in Deutschland liegt der Anteil an den Masterabsolventen, die eine Promotion aufnehmen, mit 18 Prozent um vier Prozentpunkte höher als bei den Frauen. Auch im EU-27-Durchschnitt fällt dieser Anteil bei den Männern (11 Prozent) höher aus als bei den Frauen (8 Prozent). Der vergleichsweise hohe Anteil an Masterabsolvent:innen in Deutschland, die promovieren, ist zu einem großen Teil auf die sehr hohe Promotionsquote in der Fächergruppe „Health and Welfare" zurückzuführen (49 Prozent der Frauen und 63 Prozent der Männer), die mit 32 Prozent einen sehr hohen Anteil an den abgeschlossenen Promotionen in Deutschland stellt (European Commission 2025, She Figures 2024, Annex 2.2, eigene Berechnungen). In dieser Fächergruppe zeigt sich das größte Gefälle zwischen Frauen und Männern. Vergleichsweise ausgeprägt ist dieser Unterschied auch im Bereich Naturwissenschaften/Mathematik und Statistik (26 Prozent der Frauen und 38 Prozent der Männer).

2.3 Promotionsabschlüsse (ISCED 8)

Wie im Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) berichtet, lag der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in Deutschland im Jahr 2022 bei 46 Prozent. Dieser Wert hat sich im letzten Jahrzehnt nur leicht verbessert: 2010 lag er bei 44 Prozent, 2015 und 2020 bei 45 Prozent (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B8, S. 97).[2]

Im She Figures-Bericht (Figure 2.1, S. 44) liegt Deutschland mit diesem Niveau (2021: 45,9 Prozent) zwar eindeutig und stabil in dem Bereich, der im She Figures-Report als „gender balance"

2 Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil unter den jüngeren Promotionsberechtigten und den Promovierenden etwas näher an 50 Prozent: bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen unter 35 Jahren mit promotionsberechtigtem Abschluss im Jahr 2022 bei 49 Prozent (BuWiK, Abb. B2, S. 93) und bei den Promovierenden im Jahr 2023 bei 48 % (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B2, S. 93 und Abb. B4, S. 97).

definiert wird (Anteil von 40 bis 60 Prozent), bleibt aber etwas unterhalb des EU-27-Durchschnitts (2021: 47,6 Prozent). Einige EU-Länder – etwa Schweden, Frankreich und Österreich – liegen noch unterhalb von Deutschland, doch viele erreichen einen Wert von 50 Prozent oder mehr, darunter die Niederlande, Finnland und Polen. Im Vergleich zu Deutschland hat sich der Frauenanteil seit 2013 in einigen Ländern auch deutlich stärker verbessert, z. B. in Dänemark von 45,1 auf 49,3 Prozent und in den Niederlanden von 46,2 auf 50,1 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 2.4, S. 46–47).

Ausgehend vom aktuellen, gegenüber 2021 nahezu unveränderten Frauenanteil in Deutschland (2022: 46,1 Prozent) wären weitere Verbesserungen um mehrere Prozentpunkte erreichbar[3] – und voraussichtlich auch notwendig, um in den kommenden Jahren nicht weiter hinter den EU-27-Durchschnitt zurückzufallen: Dieser stieg innerhalb eines Jahres um 0,9 Prozentpunkte von 47,6 Prozent (2021) auf 48,5 Prozent (2022).[4] Damit setzte sich erstmals seit 2013 (47,5 Prozent) ein nennenswerter Aufwärtstrend fort. Gleichzeitig vergrößerte sich die Differenz zwischen Deutschland und dem EU-Durchschnitt von -1,7 Prozentpunkten im Jahr 2021 auf -2,4 Prozentpunkte im Jahr 2022.

Der Gesamtblick auf die abgeschlossenen Promotionen zeigt, dass im Jahr 2021 in allen EU-27-Ländern ein Frauenanteil von 40 Prozent oder mehr erreicht wurde (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 2.1, S. 44). Die Betrachtung einzelner Fächergruppen („broad field of study") und ausgewählter Bildungsfelder („narrow field of study") im Jahr 2021 signalisiert aber weiterbestehende Geschlechterungleichheiten in der EU, vor allem im MINT-Bereich.[5] In Deutschland sind die Ungleichheiten besonders groß in der Fächergruppe „Information and Communication Technologies" mit einem Frauenanteil von 17,7 Prozent und in der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" mit einem Frauenanteil von 19,9 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 2.5, S. 51). Zwar sind auch die EU-27-Durchschnittswerte in diesen beiden Fächergruppen mit 21,4 Prozent und 29,4 Prozent weit von der 40-Prozent-Marke entfernt, doch liegt Deutschland mit 3,7 und 9,5 Prozentpunkten noch deutlich unter diesen ohnehin schon niedrigen EU-Werten. In der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" bildet Deutschland sogar eines der Schlusslichter in der EU-27. Auch in den Fächergruppen „Business, administration and law" (40 Prozent Frauenanteil im Vergleich zu 46,4 Prozent in der EU-27) und „Natural sciences, mathematics and statistics" (40,8 Prozent Frauenanteil im Vergleich zu 44,0 Prozent in der EU-27) liegt Deutschland unter dem Durchschnitt der EU-Länder.

Die bestehenden Geschlechterungleichheiten im Bereich der Promotion treten noch stärker zutage, wenn die Anteile der Fächergruppen betrachtet werden, in denen Frauen promovieren (European Commission, 2025, She Figures 2024 Table 2.6, S. 56–57). Dabei wird zugleich ersichtlich, welche quantitative Bedeutung einzelne Fächergruppen unter den Promovierten einnehmen. In der Fächergruppe „Information and Communication Technologies" promovierten in Deutschland nur 1,2 Prozent der promovierten Frauen und 4,9 Prozent der promovierten Männer. Auch in der EU sind diese Werte so niedrig und die Geschlechterunterschiede so ausgeprägt (EU-27: 1,5 Prozent der Frauen, 4,9 Prozent der Männer). In der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" weicht Deutschland dagegen deutlich vom EU-Durchschnitt ab und zwar insbesondere bei den Frauen: Während in den EU-27 rund 10,4 Prozent der promovierten Frauen diesem Bereich zugeordnet werden, sind es in Deutschland nur 5,6 Prozent. Auch bei den Männern liegt Deutschland unter dem EU-Wert (19,3 Prozent vs. 22,2 Prozent). Die geschlechtsspezifische Disparität zeigt sich besonders deutlich in den absoluten Zahlen: 2022 promovierten in Deutschland 2.943 Männer, aber nur 729 Frauen in diesem Fachbereich – damit ist die Zahl der männlichen Promovierten mehr als viermal so hoch.

Unter den promovierten Frauen in Deutschland ist der Anteil der Fächergruppe „Health and welfare" dagegen im EU-Vergleich sehr hoch: Er liegt für die Frauen bei 41,0 Prozent der Frauen (24,4 Prozent bei den Männern), während dieser Anteil in der EU-27 lediglich bei 29,5 Prozent (Frauen) bzw. 17,8 Prozent (Männer) lag. Die Daten zeigen nicht nur, dass in Deutschland besonders viele Frauen in dieser Fächergruppe promovieren, sondern auch, dass der Anteil der Promotionen in dieser Fächergruppe in Deutschland mit 32 Prozent deutlich höher als der EU-27-Durchschnitt mit 23 Prozent ist (eigene Berechnungen nach She Figures, Annex 2.2, S. 68–69). Ein Blick auf die absoluten Zahlen zeigt, dass Deutschland in der Fächergruppe „Health and welfare" eine besondere Position in der EU-27 einnimmt: Mit 5.294 Promotionen von Frauen und 3.708 Promotionen von Männern liegt der Anteil Deutschlands an allen Promotionen in „Health and welfare" in der EU bei 41 Prozent bzw. 42 Prozent.

3 In absoluten Zahlen ausgedrückt würde die Steigerung des Frauenanteils von 46 auf 50 Prozent Folgendes für Deutschland bedeuten: Bei jährlich etwa 28.000 Promovierten in Deutschland müssten pro Jahr zusätzlich rund 2.240 Frauen promovieren.

4 vgl. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/educ_uoe_grad02 [Zugriff am 23.07.2025]

5 Verwendet wird die Fächersystematik der ISCED (ISCED-F). Für die deutsche Übersetzung, siehe Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Internationale Bildungsindikatoren (2024), S-65-68.

Diese Anteile sind mehr als doppelt so hoch wie der Anteil Deutschlands an der EU-27-Bevölkerung (19 Prozent).[6]

Die Betrachtung einzelner Bildungsbereiche („narrow fields of study") gibt schließlich Aufschluss darüber, wo der Frauenanteil unter den Promovierten in Deutschland im Jahr 2021 deutlich niedriger ausfällt als im EU-27-Durchschnitt. Innerhalb der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" ist dies der Fall für „Engineering and engineering trades" (Deutschland: 18,6 Prozent, EU-27: 27,3 Prozent) sowie „Manufacturing and processing" (Deutschland: 26,8 Prozent, EU-27: 41,1 Prozent), und innerhalb der Fächergruppe „Natural sciences, mathematics and statistics" in den Bereichen „Physical sciences" (Deutschland: 31,5 Prozent, EU-27: 36,8 Prozent), zu dem u. a. Chemie und Physik gehören, sowie „Mathematics and statistics" (Deutschland: 24,9 Prozent, EU-27: 29,4 Prozent) (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 2.7, S. 60–62). Zudem ist zwischen 2018 und 2021 der Frauenanteil unter den Promovierten in Deutschland in „Manufacturing and processing" (-4,6 Prozent) sowie „Mathematics and statistics" (-4,5 Prozent) deutlich gesunken (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 2.7, S. 60–62).

6 Im Jahr 2024 lag die Bevölkerung Deutschlands bei 83,4 Mio., die der EU-27 bei 449,2 Mio., siehe https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Basistabelle/Bevoelkerung.html (Zugriff am 12.08.2025)

3 Karrieren von Frauen in Wissenschaft und Forschung

3.1 Beschäftigung von Forscher:innen nach Sektoren

In der EU-27 sind 2021 insgesamt mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Forschenden im Unternehmenssektor (BES) beschäftigt. Etwa ein Drittel (32 Prozent) arbeitet im Hochschulsektor (Higher Education Sector, HES) während rund ein Zehntel (11 Prozent) im öffentlichen Sektor (GOV) tätig ist. Seit 2017 hat sich der Anteil der im Unternehmenssektor Beschäftigten deutlich erhöht. Gleichzeitig ist der Anteil der Forschenden im Hochschulsektor erheblich gesunken: von 47 Prozent auf 32 Prozent, was einem Rückgang um 15 Prozentpunkte entspricht (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 142).

Eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Daten (siehe Tabelle 2) zeigt für Deutschland deutliche Unterschiede in der Verteilung auf die Sektoren: Der überwiegende Teil der Forscherinnen (61,6 Prozent) ist im Hochschulsektor tätig und nur etwa ein Viertel (24,2 Prozent) im Unternehmenssektor. Bei den männlichen Forschern ergibt sich ein umgekehrtes Bild: Die Mehrheit arbeitet im Unternehmenssektor (54,3 Prozent) während 36,2 Prozent im Hochschulsektor beschäftigt sind. Der Anteil der Forscherinnen, die im öffentlichen Sektor arbeiten (14,2 Prozent), ist höher als der der Forscher (9,5 Prozent). Auch auf Ebene der EU-27 zeigen sich vergleichbare Grundmuster: Männer sind überwiegend im Unternehmenssektor beschäftigt, Frauen dagegen stärker im Hochschulsektor vertreten. Allerdings fällt der Anteil der Forscherinnen im Unternehmenssektor mit 32,1 Prozent der EU-27 deutlich höher aus als in Deutschland (Differenz: plus 7,9 Prozentpunkte), während der Anteil im Hochschulsektor mit 53,2 Prozent entsprechend niedriger ist (-8,4 Prozentpunkte).

3.2 Frauenanteile innerhalb einzelner Sektoren

Im EU-Vergleich weist Deutschland einen besonders niedrigen Frauenanteil unter den Forschenden auf: Im Jahr 2021 lag dieser lediglich bei 29,4 Prozent. Damit belegt Deutschland den drittletzten Platz unter den EU-Mitgliedstaaten. Der Abstand zum ohnehin schon niedrigen EU-27-Durchschnitt von 33,4 Prozent beträgt -4,3 Prozentpunkte. Beide Werte bleiben zudem deutlich unter der von der EU definierten Schwelle von 40 Prozent, ab der eine ausgewogene Geschlechterverteilung („gender balance“) angenommen wird (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 4.1, S. 138). Auch in Bezug auf die zeitliche Entwicklung zeigt sich für die BRD ein Nachholbedarf: Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Frauenanteils unter den Forschenden lag in Deutschland im Zeitraum von 2013 bis 2021 bei 3,6 Prozent, und damit unter dem EU-27-Durchschnitt von 4,2 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 4.2, S. 139).

Im Hochschulsektor fällt der Frauenanteil unter den Forschenden in den meisten EU-Mitgliedstaaten deutlich höher aus als in anderen Sektoren: In 24 der 27 EU-Länder, einschließlich Deutschland, erreichen Frauen in diesem Bereich einen Anteil von mindestens 40 Prozent und erfüllen somit die Definition von „gender balance“. Deutschland überschritt diese Schwelle im Jahr 2021 erstmals und erreichte einen Anteil von 41,4 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 4.5, S. 145). Drei Jahre zuvor hatte dieser Wert mit 39 Prozent noch knapp darunter gelegen. Trotz dieser grundsätzlich positiven Entwicklung bleibt Deutschland im EU-Vergleich auch im Hochschulsektor im unteren Drittel des Rankings: Mit einem Abstand von -2,5 Prozentpunkten zum EU-Durchschnitt von 43,9 Prozent nimmt es nur Platz 22 von 27 ein.

Tabelle 2: Anteile (in Prozent) von Forscherinnen und Forschern nach Sektor und Geschlecht, 2021

Land	Geschlecht	Hochschulsektor (HES)	Unternehmenssektor (BES)	Öffentlicher Sektor (GOV)	Privater Non-Profit Sektor (PNP)
Deutschland	Weiblich	61,6	24,2	14,2	-
	Männlich	36,2	54,3	9,5	-
EU-27	Weiblich	53,2	32,1	13,5	1,1
	Männlich	34,6	56,5	8,4	0,6

Hinweis: Für Deutschland liegen keine Daten für den sehr kleinen privaten Non-Profit-Sektor vor.

Quelle: European Commission, 2025, She Figures 2024 Data, Figure 4.4

Im öffentlichen Sektor schneidet Deutschland im Jahr 2021 schlechter ab als im Hochschulsektor: Der Frauenanteil unter den Forschenden beträgt hier nur 38,3 Prozent und liegt, anders als im Hochschulsektor, weiterhin unterhalb der 40-Prozent-Marke. Im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 45,2 Prozent ergibt sich ein Abstand von -6,9 Prozentpunkten (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 4.6, S. 146). Damit belegt Deutschland in diesem Bereich nur Platz 24 von 27 und gehört nicht zu den 23 Mitgliedsstaaten, die hier bereits einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent erreicht haben.

Im Unternehmenssektor sind Forscherinnen in Deutschland im Jahr 2021 gegenüber Männern besonders stark unterrepräsentiert, noch stärker als in der EU-27: Der Frauenanteil unter den Forschenden beträgt in der Bundesrepublik lediglich 15,6 Prozent, ein Abstand von -6,8 Prozentpunkten zum EU-27-Durchschnitt von 22,4 Prozent. Diese Werte sind weit entfernt von der 40-Prozent-Marke für Geschlechterparität, die allerdings bislang noch kein EU-Mitgliedsland erreicht hat. Deutschland rangiert hier auf dem drittletzten Platz des EU-Rankings (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 4.7, S. 147). Ein Blick auf die absoluten Zahlen (Tabelle 3) verdeutlicht die Dimension dieser Herausforderung: In Deutschland sind im Unternehmenssektor weniger als 50.000 Forscherinnen beschäftigt, aber mehr als 260.000 Forscher. Um hier den Frauenanteil auf über 40 Prozent zu erhöhen, müsste die Zahl der Forscherinnen etwa vervierfacht werden: auf 200.000.

Eine fachspezifische Aufschlüsselung der im Hochschulsektor tätigen Forschenden zeigt für Deutschland im Jahr 2021 eine Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Fächergruppen: In „Engineering and technology" liegt der Frauenanteil bei 22,3 Prozent, in „Natural sciences" bei 33,7 Prozent. Demgegenüber erreichen die Fächergruppen „Medical and health sciences", „Agricultural sciences", „Social sciences" und „Humanities" annähernd ausgeglichene Geschlechteranteile von jeweils etwa 50 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 4.1, S. 160). Die in den She-Figures verwendete Systematik der Fächergruppen ist zwar nicht direkt vergleichbar mit der für die Promotionsabschlüsse verwendeten ISCED-Systematik. Dennoch zeigen sich vergleichbare Muster: Bei den Promotionsabschlüssen in der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" liegt der Frauenanteil bei 19,9 Prozent, in der Fächergruppe „Natural sciences, mathematics and statistics" bei 40,8 Prozent und in den Fächergruppen „Health and Welfare", „Agriculture, forestry, fisheries and veterinary", „Social sciences, journalism and information" und „Arts and humanities" jeweils bei über 50 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 2.5, S. 51). Dies zeigt, dass sich die horizontale Geschlechtersegregation – also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Fächergruppen – sowohl bei den Promotionsabschlüssen als auch bei den Forscherinnen und Forschern im Hochschulsektor in ähnlicher Weise manifestiert (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 157–158).

Tabelle 3: Zahl der Forscherinnen und Forscher in Deutschland nach Sektor und Geschlecht, 2021

Geschlecht	Hochschulsektor (HES)	Unternehmens-sektor (BES)	Öffentlicher Sektor (GOV)	Gesamt
Weiblich	125.078	49.144	28.718	202.940
Männlich	176.755	265.209	46.360	488.324

Quelle: European Commission, 2025, She Figures 2024 Data, Annex 4.1, 4.2, 4.3, 4.4

4 Karrierestufen in der Wissenschaft im Geschlechtervergleich

Trotz aller strukturellen Unterschiede in den Wissenschaftssystemen der einzelnen EU-Mitgliedstaaten lassen sich recht vergleichbare Stufen akademischer Laufbahnen identifizieren: Die ersten Abschnitte (Bachelor, Master, Promotion bzw. ISCED 6,7,8) wurden bereits in Kapitel 2 behandelt. Im Folgenden soll nun der Frage nachgegangen werden, wie sich die Frauenanteile auf den weiteren Karrierestufen entwickeln – vom Postdoc-Bereich bis hin zu Professuren und wissenschaftlichen Leitungspositionen.

Basierend auf den Daten, die von den EU-Mitgliedsländern für den She Figures-Bericht zusammengetragen wurden, ist es möglich, die Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft über verschiedene Karrierestufen hinweg und international vergleichend darzustellen, auch nach Fächergruppen und einzelnen Fächern. Die Definition der Karrierestufen bis zur Promotion folgt dabei der langjährig etablierten OECD-Definition: Bachelor (ISECD 6), Master (ISCED 7) und Promotion (ISCED 8). Für die Karrierestufen, die sich auf dem Weg zur Professur daran anschließen, wurde für den She Figures-Bericht ein eigenes Stufensystem definiert. Dieses basiert auf einheitlich definierten Mindestqualifikationen, die international vergleichbar sind. Festgelegt werden die vier Stufen Grade A, Grade B, Grade C und Grade D (siehe Tabelle 4).

In der EU-27 liegt der Frauenanteil an allen Forschenden im Jahr 2022 bei 43,6 Prozent. Deutschland liegt zwei Prozentpunkte darunter mit 41,6 Prozent. Ein differenzierter Blick auf die einzelnen Karrierestufen zeigt, dass der Frauenanteil über alle Mitglied-

Tabelle 4: Zuordnung von Stellen basierend auf der Hochschulpersonalstatistik (Statistisches Bundesamt) zu den Grade A bis D der She Figures

Stufe (Grade)	Definition nach She Figures-Bericht und Zuordnung zu Stellen an Hochschulen in Deutschland	Höchster Abschluss (mindestens)
A	**Höchste Karrierestufe für Forscherinnen und Forscher:** – W3/C4-Professuren	Habilitation oder Äquivalent
B	**Stellen, die unterhalb von Grade A angesiedelt sind, aber oberhalb von Einstiegspositionen:** – C3, C2 auf Dauer, C2 auf Zeit, – W2-Professuren, – Juniorprofessuren W1, – Gastprofessuren (hauptberuflich), – Hochschuldozent:innen, Universitätsdozent:innen, – Oberassistent:innen, Oberingenieur:innen, – Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen (höchster Abschluss: Habilitation)	Promotion und entweder Berufserfahrung außerhalb der Wissenschaft (FH/HAW) oder Habilitation
C	**Einstiegspositionen für neue Promovierte (ISCED 8):** – Hochschulassistent:innen, – Wissenschaftliche und künstlerische Assistent:innen, – Akademische (Ober-)Räte/Rätinnen auf Zeit, – Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen (höchster Abschluss: Promotion), – Lehrkräfte für besondere Aufgaben (höchster Abschluss: Promotion oder Habilitation)	Promotion
D	**Stellen für Promovierende oder Stellen, für die keine Promotion benötigt wird:** – Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen (höchster Abschluss: Master/ Diplom oder Äquivalent), – Lehrkräfte für besondere Aufgaben (höchster Abschluss: Master/Diplom oder Äquivalent)	Master

Quelle: European Commission 2025, She Figures 2024, S. 429; She Figures Handbook, S. 121–122

staaten und Fächer hinweg mit zunehmender Hierarchiestufe deutlich abnimmt (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 6.1 und Table 6.1):

- Promovierte (ISCED-8): 47,6 Prozent,
- 48,0 Prozent (Stufe D),
- 46,8 Prozent (Stufe C),
- 42,0 Prozent (Stufe B),
- 29,7 Prozent (Stufe A).

Wie auch beim Gesamtwert liegt Deutschland auf den Stufen D (45,1 Prozent) und C (46,3 Prozent) nur geringfügig unterhalb des EU-27-Durchschnitts (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 6.1). Auf den höheren Karrierestufen B und A zeigen sich hingegen deutliche Unterschiede: Auf Stufe B beträgt der Frauenanteil lediglich 30,1 Prozent – das sind 11,9 Prozentpunkte unterhalb des EU-Durchschnitts (42,0 Prozent). Dies ist der niedrigste Frauenanteil auf Stufe B in der gesamten EU. Auf Stufe A liegt Deutschland mit einem Frauenanteil von 23,8 Prozent unterhalb des ohnehin schon niedrigen EU-27-Durchschnitts von 29,7 Prozent – ein Rückstand von 5,9 Prozentpunkten, der Deutschland auf dem drittletzten Platz des Rankings positioniert. Zwar ist der Frauenanteil auf der höchsten Karrierestufe in Deutschland zwischen 2019 und 2022 um 2,7 Prozentpunkte auf 23,9 Prozent gestiegen, doch auch der EU-27-Durchschnitt hat sich um 1,9 Prozentpunkte erhöht. Im Vergleich konnte Deutschland demnach nur 0,8 Prozentpunkte hinzugewinnen.

Insgesamt zeigt sich, dass Deutschland insbesondere bei den Übergängen in die höheren akademischen Karrierestufen weiterhin erhebliche Geschlechterungleichheiten aufweist. Trotz leichter Fortschritte stagniert die Entwicklung im internationalen Vergleich – insbesondere auf der höchsten Karrierestufe.

Deutlich wird dies auch an einem weiteren Indikator: Lediglich 5 Prozent aller in Deutschland tätigen Forscherinnen haben eine Stelle inne, die auf Stufe A angesiedelt ist (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 6.5). Dies ist der zweitniedrigste Wert in der EU-27. Zum Vergleich: Im EU-Durchschnitt beträgt dieser Wert 8,7 Prozent. Dabei ist jedoch zur berücksichtigen, dass für Deutschland im internationalen Vergleich insgesamt insgesamt deutlich weniger Stellen auf Stufe A ausgewiesen werden. Auch der entsprechende Anteil bei den Männern liegt mit 8,1 Prozent weit unter dem EU-Durchschnitt von 16,1 Prozent. Ein wesentlicher Grund für diese Abweichung liegt an der Zuordnungspraxis der Stellen zu den einzelnen Karrierestufen: Wie in Tabelle 4 oben dargestellt, sind in Deutschland ausschließlich W3/C4-Professuren der Stufe A zugeordnet. Lebenszeitprofessuren in der Besoldungsgruppe W2 werden hingegen der Stufe B zugeordnet, ebenso wie befristete Juniorprofessuren (W1) und befristete W2-Professuren.[7] Diese restriktivere Kategorisierung führt im Vergleich zu anderen Ländern zu einer niedrigeren Ausweisung von Positionen auf Stufe A.

Die Frauenanteile entlang der verschiedenen Karrierestufen lassen sich auch differenziert nach ausgewählten Fächergruppen betrachten. Für den MINT-Bereich (Science and Engineering) zeigt der She Figures-Bericht 2024 (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 6.2) die folgenden Werte für die EU-27:

- 36,9 Prozent (ISCED-8),
- 34,6 Prozent (Stufe C),
- 29,5 Prozent (Stufe B) und
- 20,3 Prozent (Stufe A).

Der Frauenanteil liegt hier also auf allen Karrierestufen sowohl unter dem Gesamtdurchschnitt als auch auch unterhalb des EU-Ziels von mindestens 40 Prozent. Besonders deutlich wird dies auf Stufe A, auf der der Frauenanteil lediglich 20,3 Prozent beträgt. In den Geistes- und Sozialwissenschaften fallen diese Werte hingegen deutlich höher aus (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 6.3, Humanities and Social Sciences). Dokumentiert sind:

- 54,1 Prozent (ISCED-8),
- 53,6 Prozent (Stufe C),
- 42,6 Prozent (Stufe B) und
- 33,9 Prozent (Stufe A).

Zwar liegt der Frauenanteil in Deutschland in den Geistes- und Sozialwissenschaften auf Stufe A mit drei Prozentpunkten über dem EU-weiten Gesamtdurchschnitt, dennoch wird in diesen Fächern die Zielmarke von 40 Prozent nicht erreicht.

Der Vergleich dieser beiden Fächergruppen verdeutlicht unterschiedliche Gleichstellungsmuster im Verlauf der akademischen Karriere: Frauen sind im Bereich „Science and Engineering" über alle wissenschaftlichen Karrierestufen hinweg unterrepräsentiert. Ihr Anteil sinkt von der Promotionsstufe (ISCED 8) bis hin zur höchsten Stufe (A) um 16,6 Prozentpunkte. In den Geistes- und Sozialwissenschaften sind Frauen über alle akademischen Stufen tendenziell stark vertreten. Ihr Anteil nimmt von ISCED 8 bis hin zu Stufe A allerdings mit 20,2 Prozentpunkten noch deutlicher ab als in den MINT-Fächern.

7 Für den nächsten She Figures-Bericht sollte für die Lieferung der deutschen Daten überlegt werden, alle Lebenszeitprofessuren unabhängig von ihrer Besoldungsgruppe Stufe A zuzuordnen, insbesondere weil die Landeshochschulgesetze keine Unterscheidung zwischen W2- und W3-Lebenszeitprofessuren treffen.

Für die einzelnen Mitgliedstaaten werden im She-Figures-Bericht keine Gesamtwerte über alle Stufen hinweg und differenziert nach Fächergruppen ausgewiesen, so dass hier kein direkter Vergleich zwischen Deutschland und anderen EU-Ländern gezogen werden kann. Möglich ist allerdings ein Fächergruppenvergleich der Frauenanteile auf Stufe A („main field of R&D") (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 6.2). Hier liegen die Frauenanteile in Deutschland in allen Fächergruppen unterhalb des EU-Durchschnitts, zum Teil sogar sehr deutlich:

- In den Naturwissenschaften („Natural sciences") beträgt der Anteil der Frauen 18,3 Prozent (EU-27: 24,0 Prozent),
- in den MINT-Fächern („Engineering and technology") 13,0 Prozent (EU-27: 19,5 Prozent),
- in Medizin/Gesundheitswissenschaften („Medical and health sciences") 18,0 Prozent (EU-27: 32,8 Prozent),
- in den Agrar- und Veterinärwissenschaften („Agricultural and veterinary sciences") 27,4 Prozent (EU-27: 32,6 Prozent),
- in den Sozialwissenschaften („Social Sciences") 28,0 Prozent (EU-27: 34,5 Prozent) und
- in den Geistes- und Kunstwissenschaften („Humanities and the arts") 34,8 Prozent (EU-27: 38,2 Prozent).

Besonders bemerkenswert ist in dieser Hinsicht der äußerst niedrige Frauenanteil auf der höchsten akademischen Karrierestufe (Grade A) in der Medizin: Deutschland liegt mit 18,0 Prozent auf dem letzten Platz in der EU-27 und 14,8 Prozentpunkte unterhalb des EU-Durchschnitts – und dies, obwohl in Deutschland besonders viele Frauen in der Medizin promovieren: Der Frauenanteil bei den Promotionen in der Fächergruppe „Health and Welfare" lag 2021 bei 58,8 Prozent (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 2.5). Die Tatsache, dass nur 18,0 Prozent der W3/C4-Lebenszeitprofessuren in Medizin/Gesundheitswissenschaften mit Frauen besetzt sind, deutet auf einen besonders stark ausgeprägten Leaky-Pipeline-Effekt in diesem Fach hin.

Die unterdurchschnittliche Position Deutschlands beim Frauenanteil auf Stufe A zeigt sich auch bei einer differenzierten Betrachtung nach Altersgruppen deutlich (European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 6.3): EU-weit wird das Ziel der Geschlechterparität von 40 Prozent in der jüngsten Altersgruppe (unter 35 Jahre) mit 47,7 Prozent bereits erreicht, in der nächsten Altersgruppe (35 bis 44 Jahre) mit 33,0 Prozent jedoch nicht. In Deutschland betragen die entsprechenden Anteile für Stufe A 26,3 Prozent (unter 35 Jahre) und 32,0 Prozent (35 bis 44 Jahre).

Insgesamt zeigen die internationalen Daten, dass Deutschland bei der Gleichstellung der Geschlechter auf den einzelnen Karrierestufen im EU-27-Vergleich noch viel Aufholbedarf hat, insbesondere auf Stufe A, der höchsten Karrierestufe. Der Frauenanteil hat sich hier zwischen 2019 und 2022 zwar erhöht, der Abstand zum ebenfalls gestiegenen EU-Durchschnitt konnte jedoch kaum verringert werden.

4.1 Leaky Pipeline insgesamt und nach Fächergruppen

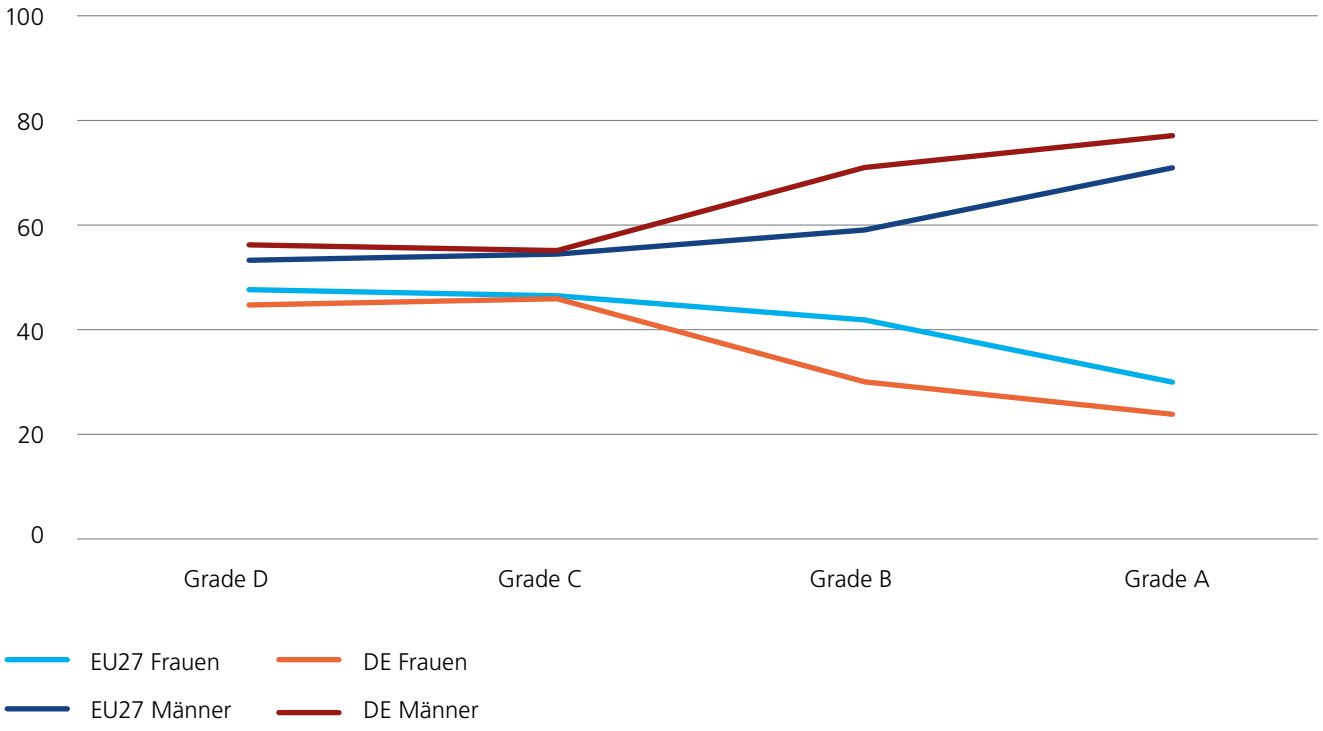
Im Folgenden werden die oben gezeigten Frauenanteile entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen in eine gesamtanalytische Perspektive überführt und im Modell der Leaky Pipeline dargestellt. Mit diesem Begriff wird die oben gezeigte schrittweise Abnahme des Frauenanteils mit steigender Qualifikationsstufe beschrieben (siehe Kapitel 1).

Eine aktuelle empirische Studie für Deutschland auf Basis des DZHW-Promoviertenpanels (Abschlussjahrgang 2014) deutet darauf hin, dass promovierte Frauen und Männer in vergleichbarem Maße eine akademische Laufbahn anstreben und sich beispielsweise durch Habilitationen oder die Übernahme von Nachwuchsgruppenleitungen wissenschaftlich weiterqualifizieren (Goldan & Pastuschka, 2024). Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass sich die Karriereverläufe nach der Promotion zunehmend auseinanderentwickeln: Frauen mit akademischen Bestrebungen verbleiben insgesamt seltener langfristig in der Wissenschaft als ihre männlichen Kollegen. Inwieweit dies primär auf individuelle Entscheidungen der Frauen zurückzuführen ist, die Wissenschaft zugunsten attraktiverer Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft zu verlassen, oder ob hier auch diskriminierende Strukturen eine Rolle spielen, bleibt eine offene Frage (ebd.).

Darüber hinaus ist die Repräsentanz von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft stark fächerabhängig: So gibt es Fächergruppen, in denen Frauen prozentual vergleichsweise häufig vertreten sind, etwa in den Geisteswissenschaften, und solche, in denen ihr Anteil besonders gering ausfällt, wie in den Ingenieurwissenschaften. Anders als die Leaky Pipeline, die primär eine vertikale, also hierarchiebezogene Geschlechtersegregation veranschaulicht, beschreibt die Fächerabhängigkeit der Frauenanteile vor allem eine horizontale Geschlechtersegregation. Laut Studien aus der Schweiz ist die Leaky Pipeline in Fächern, die vergleichsweise häufig von Frauen ausgeübt werden, höher als in den stärker von Männern besetzten Fächern (Hizli et al., 2023; Osterloh & Rost, 2025).

Die Studie von Goldan und Pastuschka macht deutlich, dass die Fächergruppe, in der promoviert wurde, eine zentrale Rolle für geschlechtsspezifische Unterschiede in den Laufbahnintentionen spielt: Zwar lassen sich auf aggregierter Ebene keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich

Abbildung 1: Anteil von Frauen und Männern am wissenschaftlichen Personal in der EU und Deutschland, nach Grades (Stufen), 2022, in Prozent



European Commission, 2025, She Figures 2024, Table 6.1, eigene Darstellung

ihrer akademischen Ambitionen beobachten. Bei einer separaten Betrachtung der einzelnen Fächergruppen allerdings schon: Beispielsweise streben Frauen, die in den Geisteswissenschaften promoviert haben, prozentual seltener eine akademische Laufbahn an als promovierte Männer; in den Ingenieurwissenschaften ist es hingegen umgekehrt (Goldan & Pastuschka, 2024).

Eine vergleichsweise geringe Leaky Pipeline in zahlenmäßig von Männern dominierten Fächern wie den Ingenieurwissenschaften kann mit Selbstselektionseffekten der Frauen in Zusammenhang gebracht werden (siehe hierzu auch im Folgenden Hizli et al., 2023; Osterloh & Rost, 2025): So wird vermutet, dass Frauen in männerdominierten Fächergruppen besondere Ressourcen mitbringen, die ihnen dabei helfen, in der männlich geprägten Berufswelt zu bestehen, beispielsweise ein egalitärer geprägtes Elternhaus oder bestimmte Persönlichkeitseigenschaften. Umgekehrt bietet der Gläserne-Fahrstuhl-Effekt (als Gegenpol zur Gläsernen Decke) eine Erklärung für die vergleichsweise stark ausgeprägte Leaky Pipeline in zahlenmäßig von Frauen dominierten Fächern wie den Geisteswissenschaften: Den (wenigen) Männern, so die Annahme, gelingt es dort, aufgrund von stereotypen Zuschreibungen ihrer besseren „Passfähigkeit" für leitende Positionen, die Führungspositionen zu erhalten (ebd.).

Leaky Pipeline: Hintergrund zu Daten und Methodik

Die Leaky Pipeline wird üblicherweise anhand von Bestandsdaten aus amtlichen Statistiken zu Frauen- und Männeranteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen dargestellt. Eine verbreitete Darstellungsform ist das Liniendiagramm, das die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern über aufeinanderfolgende Statuspositionen visualisiert – vom Studienbeginn bis zur Professur oder vergleichbaren Leitungspositionen.[8] Auf diese Weise lässt sich die auseinandergehende Schere zwischen den Geschlechtern im Karriereverlauf anschaulich nachvollziehen: Während zu Beginn häufig noch eine nahezu paritätische Verteilung besteht, zeigt sich mit jeder weiteren Karrierestufe ein kontinuierlicher Rückgang des Frauenanteils – das namensgebende „Leck" in der Pipeline. Diese Form der Visualisierung macht die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sichtbar und ist daher ein zentrales Analyseinstrument in der Gleichstellungsforschung.

Diese Linie bildet allerdings keinen Karriereverlauf ab, denn zum einen existieren unterschiedliche Karrierewege in der Wissenschaft, etwa von der Promotion über die Juniorprofessur zur W2-Professur oder aber von der Promotion über die Habilitation zur W2-Professur. Entsprechend ist es zielführender, unterschiedliche Scheren je nach typischem Karriereweg darzustellen, um den „Verlust" an Frauen detaillierter quantifizieren zu können. Im She Figures-Report wird die internationale Vergleichbarkeit von „Leaky Pipelines" dadurch ermöglicht, dass für den Vergleich die für den Bericht definierten Stufen D bis A verwendet werden, zu denen in jedem EU-Mitgliedsland bestimmte Stellenkategorien zugeordnet sind (s. o.). Zum anderen werden bei den Bestandsdaten Querschnitte über alle Altersgruppen erstellt, was aktuelle Dynamiken in Berufungen unterschätzt: Möglicherweise werden immer mehr Frauen in W3-Professuren berufen, die aber gegenüber dem Bestand noch ein geringes zahlenmäßiges Gewicht haben.

Diese Dynamik wird auch im Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) 2025 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025) aufgegriffen, indem hier die Erstberufungen an Professuren (auf Dauer und auf Zeit für W2 sowie auf Dauer für W3) erfasst werden. Damit kann die Aktualität und Dynamik des „Leaks" mit Blick auf neue Berufungen besser abgebildet werden und somit auch besser als in den international vergleichenden Daten des She Figures-Reports. Wichtig ist bei dieser Darstellung jedoch, dass in den amtlichen Daten zwar das Jahr der Erstberufung auf eine Professur auf Lebenszeit (W2 oder W3) erfasst wird, ein Übergang von einer W2-Lebenszeitprofessur auf eine W3-Lebenszeitprofessur (durch „Hochverhandeln") jedoch nicht. Auch wäre es für zukünftige Studien zielführend, die Frauen- und Männeranteile für zeitlich befristete und unbefristete Professuren sowie bei Juniorprofessuren diejenigen mit und diejenigen ohne Tenure Track getrennt darzustellen, um etwaige Ungleichheitsdynamiken detaillierter abbilden zu können. Letzten Endes bräuchte es für einen möglichst realitätsnahen Blick Längsschnittdaten, um beurteilen zu können, an welchen Stellen im Karriereverlauf Frauen die Wissenschaft verlassen und was die dahinterliegenden Mechanismen sind. Dies wird zukünftig etwa mit Nacaps-Daten[9] möglich sein.

8 vgl. z. B. https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/leaky-pipeline-in-der-wissenschaft/ [Zugriff am 18.06.2025]

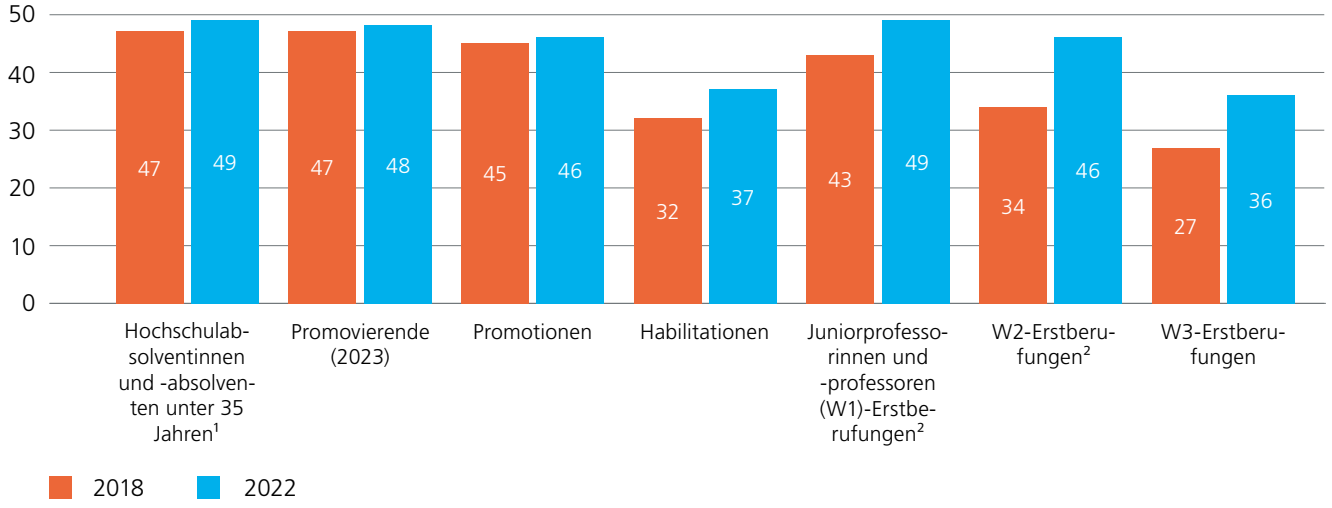
9 Daten der National Academics Panel Study (Nacaps), die Karriereverläufe von Promovierenden und promovierten im Längsschnitt erfasst, vgl. https://www.nacaps.de/ [Zugriff am 26.06.2025]

Zuvor wurden die Frauenanteile entlang der verschiedenen Karrierestufen im She Figures-Bericht aufgezeigt. Stellt man diese Zahlen simultan im Sinne einer Leaky Pipeline dar, weist Deutschland im EU-weiten Vergleich eine stärker ausgeprägte Leaky Pipeline auf (vgl. Abbildung 1). Dies ist anhand der Daten nur über alle Fächergruppen hinweg ermittelbar.

Bestandteil der She Figures ist auch eine Maßzahl für die Gläserne Decke, der Glass Ceiling Indikator (European Commission, She Figures 2024, S. 245). Der GCI setzt den Anteil von Frauen in den akademischen Karrierestufen Grades B und C ins Verhältnis zum Frauenanteil in der höchsten Karrierestufe, Grade A. Ein Wert von 1,0 indiziert identische Aufstiegschancen für Frauen und Männer. Liegt der Wert über 1,0, sind Frauen in der höchsten Karrierestufe unterrepräsentiert – was als Hinweis auf eine Gläserne Decke interpretiert werden kann. Werte unter 1,0 bedeuten hingegen, dass Frauen auf der höchsten Karrierestufe anteilig stärker vertreten sind als in den unteren Karrierestufen, was auf sehr günstige Aufstiegschancen für Frauen hindeutet. Je höher also der GCI, desto stärker ist die Gläserne Decke ausgeprägt.

Figure 6.7 im She Figures-Bericht (S. 246) zeigt, dass der EU-weite Durchschnittswert des GCI im Jahr 2022 bei 1,42 liegt. Dies bedeutet, dass Frauen in den EU-Mitgliedsländern insgesamt deutlich seltener die höchste wissenschaftliche Karrierestufe erreichen als ihre männlichen Kollegen. Deutschland verzeichnete im selben Jahr einen GCI von 1,58, was eine leichte Verbesserung gegenüber 2019 (1,69) darstellt. Dennoch liegt Deutschland im EU-Vergleich weiterhin im oberen Bereich des Index, was auf eine besonders stark ausgeprägte Gläserne Decke hinweist. Ähnlich hohe Werte zeigen sich auch in Polen und Dänemark. Den höchsten Wert weist Zypern mit 2,54 auf. Am anderen Ende der Skala steht die Türkei mit einem GCI von exakt 1,00 – das einzige Land, in dem die Aufstiegschancen von Frauen und Männern gemäß diesem Indikator als ausgeglichen gelten.

Abbildung 2: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2018 und 2022 nach Karrierephase, in Prozent



1 Universitärer Abschluss (ohne Lehramtsprüfung): Magister, Mehr-Fächer-Master, Lizentiat, Staatsexamen, Diplom (U), Diplom (U) – Dolmetscher, Diplom (U) – Übersetzer, Master an Universitäten (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Künstlerischer Abschluss: Diplom (KH), Master an Kunsthochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Fachhochschulabschluss: Diplom (FH), Diplom (FH) – Dolmetscher, Diplom (FH) – Übersetzer, Master an Fachhochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt). 2018er Daten sind ohne Alterseinschränkung.

2 Inklusive Tenure-Track an Universitäten, Theologischen und Pädagogischen Hochschulen. In diesem Fall ohne Kunst- und Musikhochschulen. W2-Erstberufungen auf Dauer und auf Zeit.

Quelle: Für Hochschulabschlüsse: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Prüfungen an Hochschulen, Tabelle: 21321-0004; für Promovierende: Statistisches Bundesamt (2024). Statistischer Bericht – Statistik der Promovierenden, Berichtsjahr 2023, Tabelle: 21352-08, Wiesbaden; für Promovierte: Statistisches Bundesamt (2023). Statistischer Bericht – Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahr 2022, Tabelle: 21321-02, Wiesbaden; für Habilitierte: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Statistik der Habilitationen, Tabelle: 21351-0001; für Juniorprofessorinnen und -professoren, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren: Statistisches Bundesamt (2023). Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden; eigene Darstellung. Die Daten für das Jahr 2018 stammen aus dem BuWiN 2021 (S. 107). Die Abbildung stammt aus dem Buwik 2025. Abb. B31 auf S. 119, eigene Darstellung.

Für Deutschland lässt sich die Entwicklung der Leaky Pipeline noch detaillierter anhand der Ergebnisse des BuWiK 2025 beschreiben. Im Bericht werden die Frauenanteile noch differenzierter bezogen auf die spezifisch deutschen Statuspassagen und die verschiedenen Fächer in der Wissenschaft beschrieben.[10] Zudem wird dort die Repräsentanz von Frauen bei den Erstberufungen, also bei den ersten Ernennungen von Personen auf eine Professur, ausgewiesen (auch Neuberufungen, vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, FN 15).

Der Bericht zeigt deutlich: Je fortgeschrittener die Qualifizierungs- und Karrierestufe in der Wissenschaft, desto geringer ist der Frauenanteil (vgl. Abbildung 2).

Bei genauerer Betrachtung zeigen sich unterschiedliche „Leaky Pipelines" je nach (idealtypischem, da hier nicht längsschnittlich betrachtetem) „Verlauf" auf den einzelnen Karrierestufen (vgl. die folgenden Abbildungen für das Jahr 2022):

- Zunächst geht die Schere innerhalb der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer frühen Karrierephase mit jeder Karrierestufe weiter auseinander, bis zur Habilitation (vgl. Abbildung 3). Bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen liegt der Frauenanteil bei 49 Prozent, bei den Habilitationen bei 37 Prozent, im Vergleich dieser beiden Karrierestufen beträgt der „Leak" somit 12 Prozentpunkte (zu dieser Berechnung und Begrifflichkeit vgl. Hizli et al. 2023).

- Bei Betrachtung der Juniorprofessur anstatt der Habilitation zeigt sich dieser „Leak" im Vergleich mit den Hochschulabsolventinnen und -absolventen nicht. Somit ist insbesondere der geringe Frauenanteil bei den Habilitationen erklärungswürdig.

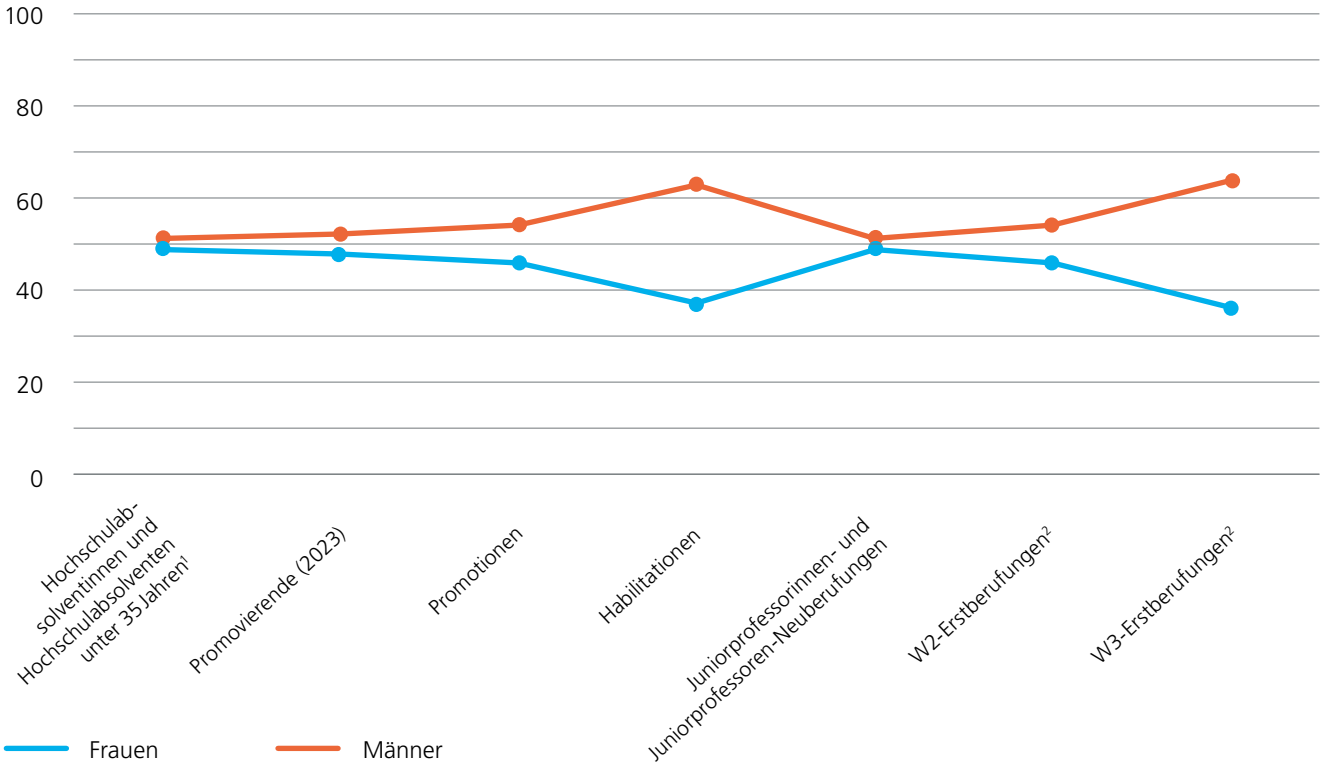
- Innerhalb der Gruppe der Professuren gehen die Frauenanteile von einer annähernden Gleichverteilung der Geschlechter innerhalb der erstberufenen Juniorprofessuren (Frauenanteil 49 Prozent) über die verschiedenen Besoldungsstufen, bis zu einem Frauenanteil von 36 Prozent bei den W3-Erstberufungen auseinander. Der Leak beträgt in dieser Betrachtung 13 Prozentpunkte.

- Als Alternative zur Juniorprofessur ist die Habilitation die Qualifikationsvorstufe zur W2- bzw. W3-Professur. Hier sind die Frauenanteile bei den Habilitationen und W3-Erstberufungen nahezu identisch. Frauen haben also bei den Juniorprofessuren und (mit Einschränkungen) bei den W2-Professuren aufgeholt, bei den Habilitationen und W3-Professuren überwiegen jedoch nach wie vor die Männer.

- Der Gesamt-Leak, der sich im Vergleich zwischen der geringsten Karrierestufe (Hochschulabsolvent:innen) und der höchsten Karrierestufe (W3) ergibt, beträgt 49 Prozent minus 36 Prozent, was 13 Prozentpunkten entspricht.

10 In den She Figures-Daten werden z. B. die Stellenkategorien Juniorprofessur (W1) und W2-Professur in der Stufe B zusammengefasst, und Habilitierte werden nicht gesondert ausgewiesen, sondern werden, je nach Stellenkategorien, der Stufe C oder B zugeordnet.

Abbildung 3: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (insgesamt), Deutschland, in Prozent



1 Universitärer Abschluss (ohne Lehramtsprüfung): Magister, Mehr-Fächer-Master, Lizenziat, Staatsexamen, Diplom (U), Diplom (U) – Dolmetscher, Diplom (U)– Übersetzer, Master an Universitäten (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Künstlerischer Abschluss: Diplom (KH), Master an Kunsthochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Fachhochschulabschluss: Diplom (FH), Diplom (FH) – Dolmetscher, Diplom (FH) – Übersetzer, Master an Fachhochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt).

2 Inklusive Tenure-Track an Universitäten, Theologischen und Pädagogischen Hochschulen. In diesem Fall ohne Kunst- und Musikhochschulen. W2-Erstberufungen auf Dauer und auf Zeit.

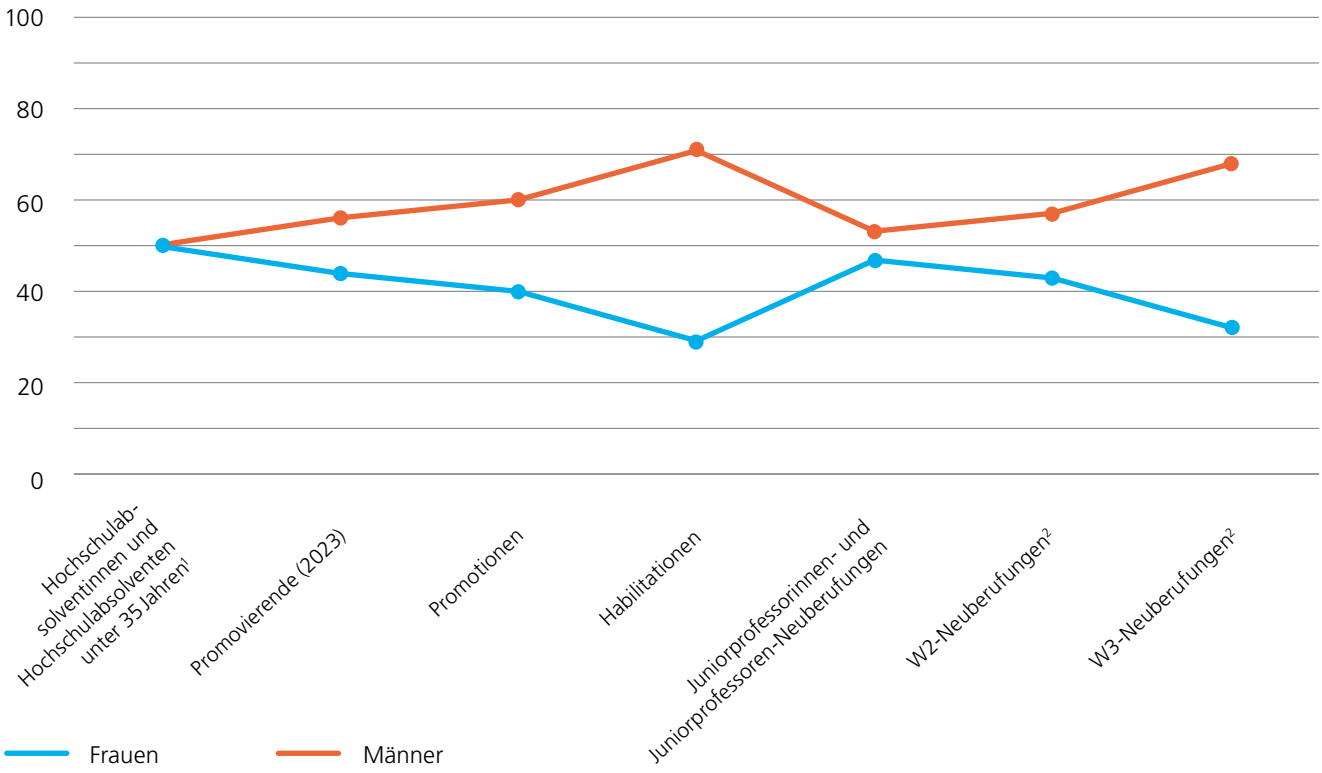
Quellen: Für Hochschulabschlüsse: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Prüfungen an Hochschulen, Tabelle: 21321-0004; für Promovierende: Statistisches Bundesamt (2024). Statistischer Bericht – Statistik der Promovierenden, Berichtsjahr 2023, Tabelle: 21352-08, Wiesbaden; für Promovierte: Statistisches Bundesamt (2023). Statistischer Bericht – Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahr 2022, Tabelle: 21321-02, Wiesbaden; für Habilitierte: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Statistik der Habilitationen, Tabelle: 21351-0001; für Juniorprofessorinnen und -professoren, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren: Statistisches Bundesamt (2023). Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden; eigene Darstellung. Die Daten für das Jahr 2018 stammen aus dem BuWiN 2021 (S. 107). Die Werte stammen aus dem Buwik 2025. Abb. B31 auf S. 119, eigene Darstellung.

Getrennt nach verschiedenen Fächergruppen zeigt Abbildung 4 für Mathematik und den Naturwissenschaften ein ähnliches, aber noch ausgeprägteres Bild als in der Gesamtbetrachtung. Hier wurden Zahlen aus dem BuWiK mit weiteren Zahlen aus vorliegenden Sonderauswertungen, die im BuWiK nicht dargestellt wurden, kombiniert[11]:

- Im Vergleich von Hochschulabsolvent:innen und Habilitationen lautet die Berechnung des Leaks 50 minus 29 Prozent, was 21 Prozentpunkte ergibt,
- im Vergleich von Hochschulabsolvent:innen und Juniorprofessuren beträgt der Leak 50 minus 47 Prozent. Das entspricht drei Prozentpunkten,

11 Hierbei ist zu beachten, dass bei den Neuberufungen die Fallzahlen teils gering sind. Sie liegen bei den Geisteswissenschaften für die Männer unter den Juniorprofessuren (14), bei den W2-Ingenieurwissenschaften für die Frauen (14) sowie bei bei den Ingenieurwissenschaften für die Frauen unter den Juniorprofessuren (12) bei unter 20.

Abbildung 4: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (Mathematik und Naturwissenschaften), Deutschland, in Prozent



1 Universitärer Abschluss (ohne Lehramtsprüfung): Magister, Mehr-Fächer-Master, Lizenziat, Staatsexamen, Diplom (U), Diplom (U) – Dolmetscher, Diplom (U) – Übersetzer, Master an Universitäten (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Künstlerischer Abschluss: Diplom (KH), Master an Kunsthochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Fachhochschulabschluss: Diplom (FH), Diplom (FH) – Dolmetscher, Diplom (FH) – Übersetzer, Master an Fachhochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt).

2 Inklusive Tenure-Track an Universitäten, Theologischen und Pädagogischen Hochschulen. In diesem Fall ohne Kunst- und Musikhochschulen. W2-Erstberufungen auf Dauer und auf Zeit.

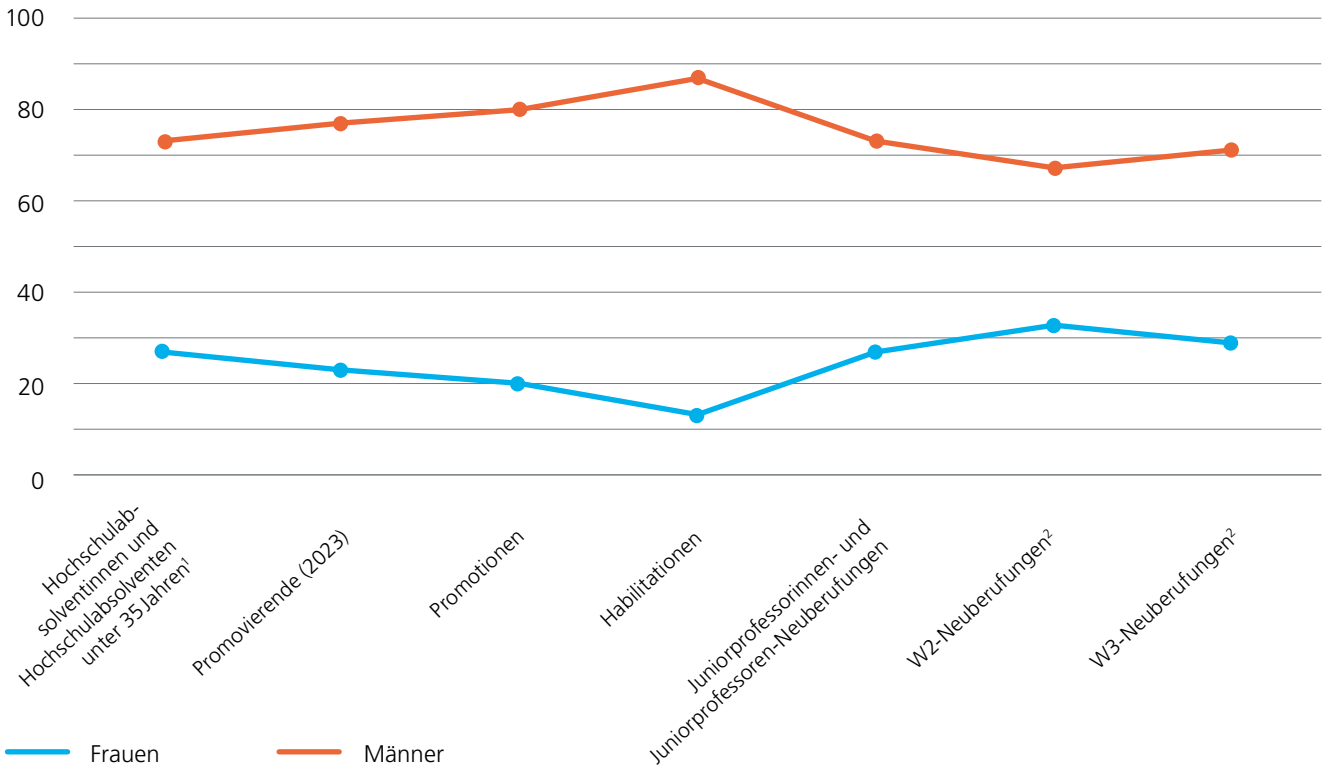
Quellen: Für Hochschulabschlüsse: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B2, S. 93 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2023): Prüfungen an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden); für Promovierende: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B4, S. 95 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2024). Statistischer Bericht – Statistik der Promovierenden, Berichtsjahr 2023, Tabelle: 21352-08, Wiesbaden); für Promovierte: Statistisches Bundesamt (2023). Statistischer Bericht – Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahr 2022, Tabelle: 21321-02, Wiesbaden; für Habilitierte: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B15, S. 102 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Statistik der Habilitationen, Tabelle: 21351-0001); für Juniorprofessorinnen und -professoren, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren: Statistisches Bundesamt (2023). Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden; eigene Darstellung.

- in der Gruppe der Professorinnen und Professoren (Vergleich W1 und W3) beträgt der Leak 47 Prozent minus 32 Prozent und demnach 15 Prozentpunkte,

- im Vergleich von Habilitation und W3-Professur beträgt die Differenz 29 Prozent minus 32 Prozent, also minus drei Prozentpunkte (der Frauenanteil ist hier bei den W3-Professuren also etwas höher),

- Der Gesamt-„Leak" beträgt 50 Prozent minus 32 Prozent. Das ergibt insgesamt einen Leak von 18 Prozentpunkten.

Abbildung 5: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (Ingenieurwissenschaften), Deutschland, in Prozent



1 Universitärer Abschluss (ohne Lehramtsprüfung): Magister, Mehr-Fächer-Master, Lizenziat, Staatsexamen, Diplom (U), Diplom (U) – Dolmetscher, Diplom (U)– Übersetzer, Master an Universitäten (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Künstlerischer Abschluss: Diplom (KH), Master an Kunsthochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Fachhochschulabschluss: Diplom (FH), Diplom (FH) – Dolmetscher, Diplom (FH) – Übersetzer, Master an Fachhochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt).

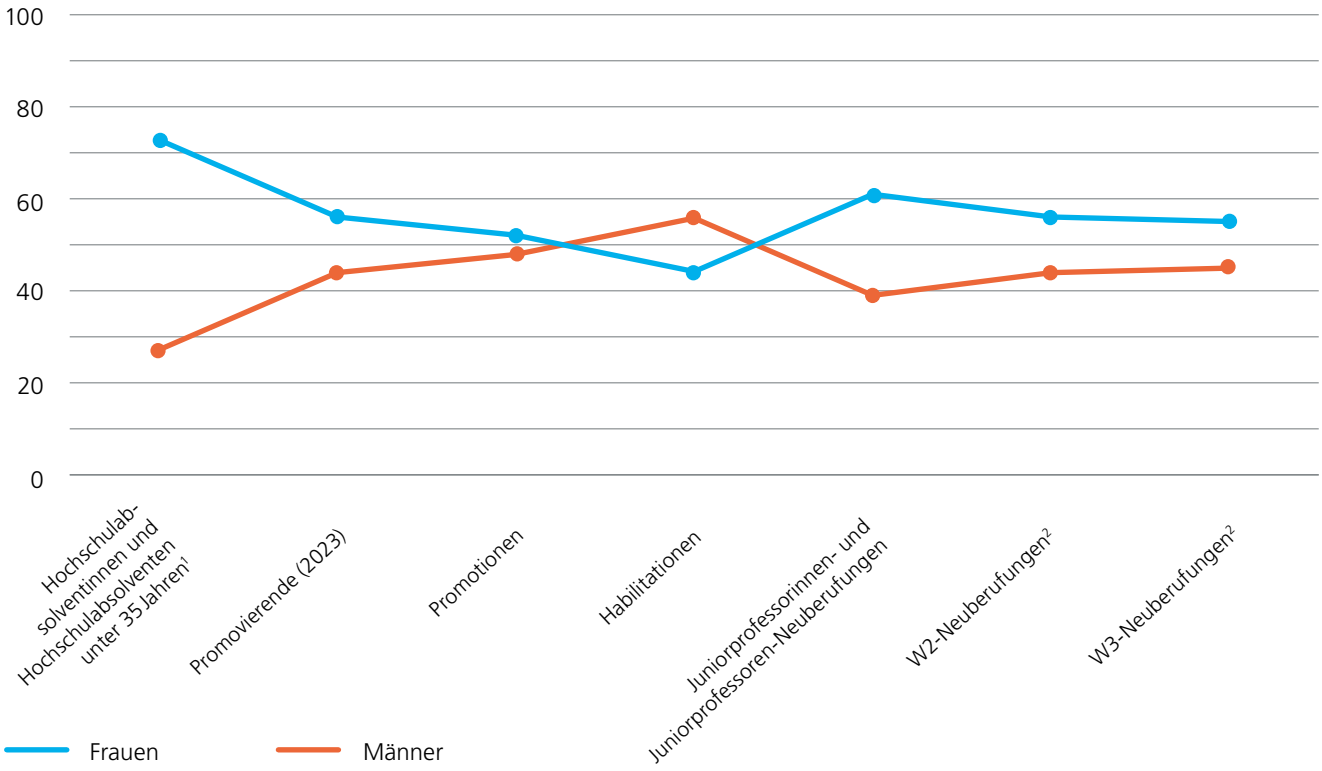
2 Inklusive Tenure-Track an Universitäten, Theologischen und Pädagogischen Hochschulen. In diesem Fall ohne Kunst- und Musikhochschulen. W2-Erstberufungen auf Dauer und auf Zeit.

Quellen: Für Hochschulabschlüsse: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B2, S. 93 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2023): Prüfungen an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden); für Promovierende: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B4, S. 95 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2024). Statistischer Bericht – Statistik der Promovierenden, Berichtsjahr 2023, Tabelle: 21352-08, Wiesbaden); für Promovierte: Statistisches Bundesamt (2023). Statistischer Bericht – Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahr 2022, Tabelle: 21321-02, Wiesbaden; für Habilitierte: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B15, S. 102 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Statistik der Habilitationen, Tabelle: 21351-0001); für Juniorprofessorinnen und -professoren, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren: Statistisches Bundesamt (2023). Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden; eigene Darstellung.

Bei den Ingenieurwissenschaften sind die Frauenanteile besonders gering, aber über die verschiedenen Karrierestufen vergleichsweise stabil; die Leaky Pipeline ist entsprechend geringer ausgeprägt (vgl. Abbildung 5).

- Der „Leak" beträgt im Vergleich von Hochschulabsolvent:innen und Habilitationen 27 minus 13 Prozent und folglich 14 Prozentpunkte,
- im Vergleich von Hochschulabsolvent:innen und Juniorprofessuren besteht kein „Leak" (27 minus 27 Prozent ergibt null Prozentpunkte),
- innerhalb der Gruppe der Professuren im Vergleich von Juniorprofessuren und W3 beträgt er 27 minus 29 Prozent, also minus zwei Prozentpunkte,
- im Vergleich von Habilitationen und W3 beträgt der „Leak" 13 minus 29 Prozent, was minus 16 Prozentpunkten entspricht. Er fällt demnach zugunsten der Frauen aus.
- Der Gesamt-„Leak" beträgt 27 minus 29 Prozent und folglich minus zwei Prozentpunkte.

Abbildung 6: Frauenanteil bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Potenzial 2022 nach Karrierephase (Geisteswissenschaften), Deutschland, in Prozent



1 Universitärer Abschluss (ohne Lehramtsprüfung): Magister, Mehr-Fächer-Master, Lizenziat, Staatsexamen, Diplom (U), Diplom (U) – Dolmetscher, Diplom (U) – Übersetzer, Master an Universitäten (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Künstlerischer Abschluss: Diplom (KH), Master an Kunsthochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt); Fachhochschulabschluss: Diplom (FH), Diplom (FH) – Dolmetscher, Diplom (FH) – Übersetzer, Master an Fachhochschulen (Abschlussprüfung vorausgesetzt).

2 Inklusive Tenure-Track an Universitäten, Theologischen und Pädagogischen Hochschulen. In diesem Fall ohne Kunst- und Musikhochschulen. W2-Erstberufungen auf Dauer und auf Zeit.

Quellen: Für Hochschulabschlüsse: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B2, S. 93 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2023): Prüfungen an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden); für Promovierende: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B4, S. 95 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2024). Statistischer Bericht – Statistik der Promovierenden, Berichtsjahr 2023, Tabelle: 21352-08, Wiesbaden); für Promovierte: Statistisches Bundesamt (2023). Statistischer Bericht – Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahr 2022, Tabelle: 21321-02, Wiesbaden; für Habilitierte: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B15, S. 102 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Statistik der Habilitationen, Tabelle: 21351-0001); für Juniorprofessorinnen und -professoren, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren: Statistisches Bundesamt (2023). Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden; eigene Darstellung.

In den Geisteswissenschaften zeigt sich das Bild wie folgt (vgl. Abbildung 6):

- der „Leak" ist beim Vergleich Hochschulabsolvent:innen und Habilitationen mit 73 minus 44 Prozent und somit 29 Prozentpunkten im Vergleich zu den anderen Fachgebieten am stärksten ausgeprägt. Hier handelt es sich aber um eine sich schließende Schere, ausgehend von einer Überrepräsentanz von Frauen.
- Im Vergleich von Hochschulabsolvent:innen und Juniorprofessuren beträgt der Unterschied 73 minus 61 Prozent, also 12 Prozentpunkte.
- Innerhalb der Gruppe der Professuren ist der „Leak" (Vergleich W1 und W3) mit 61 minus 55 Prozent und sechs Prozentpunkten vergleichsweise gering.
- Im Vergleich von Habilitationen und W3 ist der „Leak" 44 minus 55 Prozent, was minus elf Prozentpunkte ergibt.
- Der Gesamt-„Leak" beträgt 73 minus 55 Prozent, und demnach 18 Prozentpunkte.

Tabelle 5: „Leaks" nach Fächergruppen und insgesamt, idealtypischer Verlauf auf den einzelnen Karrierestufen, 2022 (in Prozentpunkten)

Fächergruppe	Leak: Hochschulabschluss → Habilitation	Leak: Hochschulabschluss → Juniorprofessur (W1)	Leak: W1 → W3	Leak: Habilitation → W3	Gesamt-Leak: Hochschulabschluss → W3
Mathematik und Naturwissenschaften	21	3	15	–3	18
Ingenieurwissenschaften	14	0	–2	–16	–2
Geisteswissenschaften	29	12	6	–11	18
Insgesamt	12	0	13	1	13

Quellen: Für Hochschulabschlüsse: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B2, S. 93 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt (2023): Prüfungen an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden); für Habilitationen: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Abb. B15, S. 102 (Quelle dort: Statistisches Bundesamt, GENESIS-Online. Statistik der Habilitationen, Tabelle: 21351-0001); für Juniorprofessorinnen und -professoren, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren: Statistisches Bundesamt (2023). Personal an Hochschulen, Sonderauswertung, Wiesbaden; eigene Darstellung.

Tabelle 5 fasst die „Leaks", d.h. die Abweichungen in den Frauenanteilen zwischen den Karrierestufen, nach Fächergruppen und insgesamt zusammen.

Das Bild für Deutschland erweist sich somit als weniger eindeutig als die Ergebnisse von Hizli et al. (2023) für die Schweiz. Die Befunde variieren zudem in Abhängigkeit davon, welche Karrierewege betrachtet werden. Festzuhalten ist aber, dass in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften die Leaky Pipeline offenbar weniger stark ausgeprägt ist. Mit anderen Worten scheinen hier die vergleichsweise wenigen Frauen häufiger in der Wissenschaft zu verbleiben und weitere Karriereschritte zu nehmen als dies in der Mathematik und den Naturwissenschaften, aber auch in den Geisteswissenschaften der Fall ist.

Diese Einschätzung bleibt jedoch eine Hypothese, die nur durch Längsschnittanalysen valide überprüft werden kann.

5 Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen

Auch über die wissenschaftlichen Karrierestufen hinausgehend existieren noch einmal interne Hierarchien mit weiteren Aufstiegsmöglichkeiten – etwa Positionen in Hochschulleitungen oder in Gremien mit Entscheidungsbefugnissen. Hierzu gehören z. B. die Mitgliedschaft oder der Vorsitz von wissenschaftlichen Beiräten. Auch in diesen Funktionen sind Frauen unterrepräsentiert (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 251 ff.)

In ökonomischen Ansätzen der Genderforschung werden „interne Karriereleitern" mit dem Konzept der „statistischen Diskriminierung" in Verbindung gebracht (Hinz & Abraham, 2008; Phelps, 1972): Da Entscheidungsträger:innen nur über unvollständige Informationen über die individuelle Produktivität von Beschäftigten verfügen, orientieren sie sich bei ihren Beförderungsentscheidungen an der „erwartbaren Produktivität", die sie aus der „durchschnittlichen" Produktivität einer sozialen Gruppe ableiten (ebd.). Erwarten sie dann beispielsweise von Frauen, dass diese im Durchschnitt häufiger ihre Arbeitszeit zugunsten familiärer Fürsorgepflichten reduzieren als Männer, bevorzugen sie letztere bei der Vergabe von Aufstiegsmöglichkeiten (ebd.).

Offen bleibt, inwieweit dieser Ansatz auf Leitungsfunktionen in der Wissenschaft anwendbar ist, da interne Karriereleitern hier teilweise anderen Regeln folgen als beispielsweise in der Privatwirtschaft. Als weitere Mechanismen zur Erklärung unterschiedlicher Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer zählen tief verankerte Geschlechterstereotype, die das Verhalten und die Entscheidungen von Akteuren beeinflussen (Eckes, 2008). Hinzu kommen strukturelle Hemmnisse wie unzureichende Rahmenbedingungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. für Hochschulen in NRW z. B. Kortendiek et al., 2021b), die stärker von Frauen als Männern wahrgenommen und erlebt werden können.

Inwiefern Frauen auch im Wissenschaftssystem in Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, wird im Folgenden international vergleichend betrachtet. Zudem werden Ergebnisse von Studien aus Deutschland vorgestellt, die die Repräsentanz von Frauen auf den einzelnen Karriere- und Qualifikationsstufen in der Wissenschaft differenzierter betrachten.

5.1 Hochschulleitungen

Frauen sind sowohl in Leitungen im Higher Education Sector (HES) als auch in Hochschulen unterrepräsentiert. Auf EU-Ebene lag der Frauenanteil 2022 im HES bei 26 Prozent, in Hochschulen bei knapp 22 Prozent. Seit 2019 ist eine nur geringe Zunahme um zwei Prozentpunkte (HES) bzw. fünf Prozentpunkte (Hochschulen) zu verzeichnen (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 251 ff. sowie Figure 6.9 und Figure 6.10).

Im Ländervergleich besonders gering sind die Frauenanteile auf den Leitungspositionen im HES in Rumänien (10 Prozent) und Zypern (11 Prozent). Auch in Frankreich liegt der Wert mit 20 Prozent weit unterhalb des EU-Durchschnitts. Die höchsten Frauenanteile weisen hier neben Island (70 Prozent, bei einer geringen Fallzahl von n=10), Irland (47 Prozent), Lettland (48 Prozent), die Niederlande (46 Prozent), die Türkei (44 Prozent) und Norwegen (41 Prozent) auf. Deutschland liegt mit 29 Prozent, neben Italien (29 Prozent) und Dänemark (31 Prozent), leicht über dem EU-Durchschnitt. Auch hier sind die Frauenanteile teilweise anders, als es nach Wohlfahrtsstaatentypologien zu erwarten wäre. Dies könnte z. B. auf Selektionseffekte zurückzuführen sein (vgl. Kapitel 1).

Ähnliche Muster zeigen sich bei den Hochschulleitungen, wo Norwegen (40 Prozent), Lettland (44 Prozent), die Türkei (59 Prozent) und Island (50 Prozent) die höchsten Frauenanteile aufweisen. Hier basieren die Werte allerdings zum Teil auf sehr kleinen Fallzahlen (z. B. n=4 in Island). Bei den Hochschulleitungen ist Frankreich etwas besser aufgestellt und liegt mit 24 Prozent auf dem Niveau des EU-Durchschnitts. Die Schlusslichter bilden Italien (13 Prozent), Griechenland (13 Prozent), Ungarn (10 Prozent), Rumänien (8 Prozent) sowie Estland und Zypern mit jeweils null Prozent. Deutschland liegt auch hier mit 30 Prozent etwas über dem EU-Durchschnitt, ähnlich wie Österreich (31 Prozent) und Dänemark (27 Prozent). Differenzierte Befunde für Deutschland werden im Folgenden dargestellt.

Für Nordrhein-Westfalen lassen sich weitere Daten aus dem Gender-Report 2022 - Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen heranziehen (Kortendiek et al., 2022): So finden sich im Jahr 2022 in den Hochschulleitungen (Leitungspositionen und Leitungsgremien an nordrhein-westfälischen Hochschulen) 36,1 Prozent Frauen. Das entspricht einer Zunahme seit 2016 (28,3 Prozent) um 7,8 Prozentpunkte. Je nach Position sind die Frauenanteile aber unterschiedlich: Die höchsten Frauenanteile finden sich in der Gruppe der Hochschulräte (Frauenanteil 50,2 Prozent). Besonders unterrepräsentiert sind Frauen dagegen bei den Rektor:innen (22,2 Prozent in 2022) und in den Dekanaten (Frauenanteil 18,3 Prozent).

Laut einer Befragung der nordrhein-westfälischen Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen werden spezifische Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen an den Hochschulen deutlich (vgl. zu den folgenden Ausführungen Kortendiek et al., 2021a): Eine zentrale Herausforderung stellt die Unterrepräsentanz von Frauen unter

Tabelle 6: Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Frauenanteile 2016, 2019, 2022 exemplarisch für die Positionen Hochschulrat, Rektor:innen, Dekan:innen

Frauenanteile	2016	2019	2022
Insgesamt	28,3 %	32,1 %	36,1 %
Hochschulrat	42,3 %	49,1 %	50,2 %
Rektor:innen	30,6 %	22,9 %	22,2 %
Dekan:innen	11,1 %	14,1 %	18,3 %

Quelle: Auszüge aus Kortendiek, B., et al. (2022), Abb. II 1.1 auf S. 184 und Tab. II 1.1, S. 185.

den Hochschullehrer:innen, insbesondere in den MINT-Fächern und generell an technisch-naturwissenschaftlich geprägten Hochschulen dar. Die wenigen Frauen in der Professor:innenschaft, die für Führungspositionen prinzipiell in Frage kommen, werden, um eine möglichst hohe Besetzung von Gremien durch Frauen zu erreichen, entsprechend stark mit Gremienarbeit belastet, was zu Lasten ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit geht (ebd.). Darüber hinaus erschweren spezifische Aspekte des Wahlverfahrens (Abwägen von passivem Wahlrecht von Bewerber:innen und Geschlechterparität) für diese Ämter sowie ein generell geringes Ansehen (und somit geringe Attraktivität) geschlechtergerechte Besetzungen dieser Positionen (ebd.). Einige Hochschulen haben Entlastungsangebote wie Lehrdeputatsreduktionen und Hilfskraftstellen zur Unterstützung geschaffen, um Anreize auf diese Weise für eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu setzen (Kortendiek et al., 2022).

5.2 Leitungen und Mitglieder von wissenschaftlichen Beiräten

Die She Figures enthalten auch Zahlen zum Frauenanteil in wissenschaftlichen Beiräten und unter ihren Vorsitzenden (zum Teil sind die Fallzahlen hier allerdings auch gering und nur im einstelligen Bereich). Sie werden definiert als: „[…] wissenschaftliche und administrative Gremien sowie Beiräte einer Forschungseinrichtung, die öffentlich oder privat geführt und finanziert werden können" (Zitat übersetzt aus European Commission, 2025, S. 255). Solche Gremien stellen zentrale Impulsgeber für die Wissenschaft dar, da sie beratende, koordinierende und steuernde Funktionen haben: Frauen können hier eine starke Vorbildfunktion einnehmen, wissenschaftliche Diskurse prägen und Einfluss auf die Wissenschaftskultur nehmen; das gilt insbesondere dann, wenn sie diese leiten (ebd.).

Auf EU-Ebene sind Frauen im Jahr 2022 mit 38 Prozent (Mitglieder) und 40 Prozent (Leitungen) in wissenschaftlichen Beiräten im Vergleich zu Hochschulleitungen (vgl. Kapitel 5.1) besser aufgestellt (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 6.11, S. 256). Ausbalanciert ist das Geschlechterverhältnis in Bulgarien (59 Prozent bei den Mitgliedern und 58 Prozent bei den Leitungen), Belgien (46 Prozent bei den Mitgliedern und 57 Prozent bei den Leitungen), der Slowakei (47 Prozent bei den Mitgliedern und 46 Prozent bei den Leitungen), den Niederlanden (41 Prozent bei den Mitgliedern und 43 Prozent bei den Leitungen) sowie Island (50 Prozent bei den Mitgliedern und 43 Prozent bei den Leitungen). Frauen sind in diesen Positionen hingegen in der Türkei (22 Prozent bei den Mitgliedern und 23 Prozent bei den Leitungen) und Griechenland (22 Prozent bei den Mitgliedern und 19 Prozent bei den Leitungen) besonders stark unterrepräsentiert.

In einigen Ländern liegen die Frauenanteile zwischen den beiden Hierarchieebenen (Mitglieder und Leitungen) weit auseinander zugunsten der Frauenanteile in den Leitungen. Allerdings liegen die Fallzahlen in den Leitungspositionen teils nur im einstelligen Bereich. In Spanien beispielsweise liegt der Frauenanteil bei den Mitgliedern bei 44 Prozent und in den Leitungen bei 75 Prozent (n=12), in Estland bei 25 Prozent (Mitglieder) und 63 Prozent (Leitungen) (n=19). In anderen Ländern sind die Frauenanteile in den Leitungen geringer als bei den Mitgliedern, etwa in Österreich (42 Prozent bei den Mitgliedern und 30 Prozent bei den Leitungen), Rumänien (39 Prozent bei den Mitgliedern und 25 Prozent bei den Leitungen), Polen (30 Prozent bei den Mitgliedern und 21 Prozent bei den Leitungen) und Ungarn (29 Prozent bei den Mitgliedern und 20 Prozent bei den Leitungen). Auch in Deutschland ist in den wissenschaftlichen Beiräten eine vergleichsweise starke vertikale Segregation zu finden: Der Frauenanteil liegt bei 37 Prozent bei den Mitgliedern und 29 Prozent bei den Leitungen.

6 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

6.1 Beschäftigungsumfang und Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere stellt seit vielen Jahren ein zentrales Thema hochschulpolitischer Diskussionen dar, insbesondere mit Blick auf die daraus resultierenden Chancendisparitäten von Frauen und Männern in der Wissenschaft (vgl. Kap. 1) (Allmendinger, 2024; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz [GWK], 2024): Vor allem Wissenschaftlerinnen sind von unzureichenden strukturellen Bedingungen zur Vereinbarkeit beruflicher Anforderungen mit Fürsorgepflichten und den daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf ihre Karrieren betroffen. Die Thematik ist weiterhin von großer Bedeutung für die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. So wurde beispielsweise in der Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von leitenden wissenschaftlichen Tätigkeiten mit Care-Aufgaben als zielführend für die Schaffung einer geschlechtergerechten Berufungspraxis formuliert (Hochschulrektorenkonferenz [HRK], S. 9).

Im Folgenden werden deshalb zunächst die international vergleichenden Befunde im She Figures-Bericht zum durchschnittlichen Beschäftigungsumfang (in Form von Teilzeit) betrachtet. Teilzeit stellt hier ein wichtiges gleichstellungsrelevantes Beschäftigungsmerkmal dar, weil sie zum einen mehr zeitliche Flexibilität ermöglicht, sich zum anderen aber negativ auf die Karriereentwicklung auswirkt (European Commission, 2025, She Figures 2024, S. 195). Hieran schließt sich eine vertiefende Analyse der Teilzeitquoten in der Wissenschaft in Deutschland auf der Grundlage der Ergebnisse des Bundesberichts Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) 2025 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025) an. Der Vorteil dieser Daten ist es, dass die Teilzeitquote differenziert nach Statuspositionen in der Wissenschaft ausgewertet wurde. Da diese Ergebnisse jedoch kein vollständiges Bild der tatsächlich erlebten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wiedergeben, wird zudem die subjektiv empfundene Zufriedenheit von Männern und Frauen mit ihren Möglichkeiten der Vereinbarkeit betrachtet.

Im She Figures-Bericht (Figure 5.1, S. 196) liegt auf EU-Ebene der Anteil teilzeitbeschäftigter Forscherinnen im „Higher Education Sector (HES)“ in 2022 mit 20 Prozent um 5 Prozentpunkte höher als der der Männer (15 Prozent). Neben Belgien ist in Deutschland der Unterschied zwischen dem Anteil teilzeitbeschäftigter Forscherinnen (45 Prozent) und Forschern (27 Prozent) mit 18 Prozentpunkten besonders hoch. Die Niederlande (46 Prozent Frauen, 33 Prozent Männer) und Österreich (43 Prozent Frauen, 29 Prozent Männer) gehören zu den Ländern mit den höchsten Anteilen teilzeitbeschäftigter Forscherinnen.

In der Gesamtbetrachtung über alle Statusgruppen (Prädoc bis Professur) und Beschäftigungsorten (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen [AUFE] und Hochschulen) hinweg, zeigt sich also laut She Figures in Deutschland ein besonders hoher Teilzeitgap zwischen Frauen und Männern. Dies gilt auch getrennt nach Statusgruppen, wie die Daten des BuWiK (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025), Kapitel B2, verdeutlichen: So sind 45 Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (WiKa) an Hochschulen im Jahr 2022 in Teilzeit beschäftigt, Promovierende unter 35 Jahren sind zu 59 Prozent in Teilzeit beschäftigt, Promovierte unter 40 Jahren zu 25 Prozent und Promovierte zwischen 40 und unter 45 Jahren zu 37 Prozent. Frauen sind dabei prozentual häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer (57 versus 41 Prozent im Jahr 2022 über alle Altersgruppen hinweg). Besonders deutlich sind die Geschlechterunterschiede in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (38 versus 20 Prozent) und den Ingenieurswissenschaften (26 versus 14 Prozent). Auch außerhalb der Hochschule, an AUFE, sind unter den WiKa Frauen prozentual häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer (41 versus 27 Prozent im Jahr 2022 über alle Altersgruppen hinweg). Im Vergleich zu den Hochschulen befindet sich an den AUFE ein geringerer Anteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 45 Jahren in Teilzeit.

Im Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025) wurde anhand von Nacaps-Daten[12] aus dem Jahr 2023 gezeigt, dass etwas mehr als zwei Drittel (67 Prozent) der Promovierenden angeben, mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zufrieden zu sein. Allerdings fällt die Zufriedenheit bei promovierenden Eltern geringer aus als bei den Promovierenden ohne Kinder. 57 Prozent der Frauen und 64 Prozent der Männer mit Kindern lagen im Jahr 2023 im oberen Mittelfeld der Zufriedenheitsskala (sie waren also eher zufrieden als unzufrieden). Unter Kinderlosen lagen diese Anteile bei 66 (Frauen) beziehungsweise 71 Prozent (Männer). Promovierende Mütter

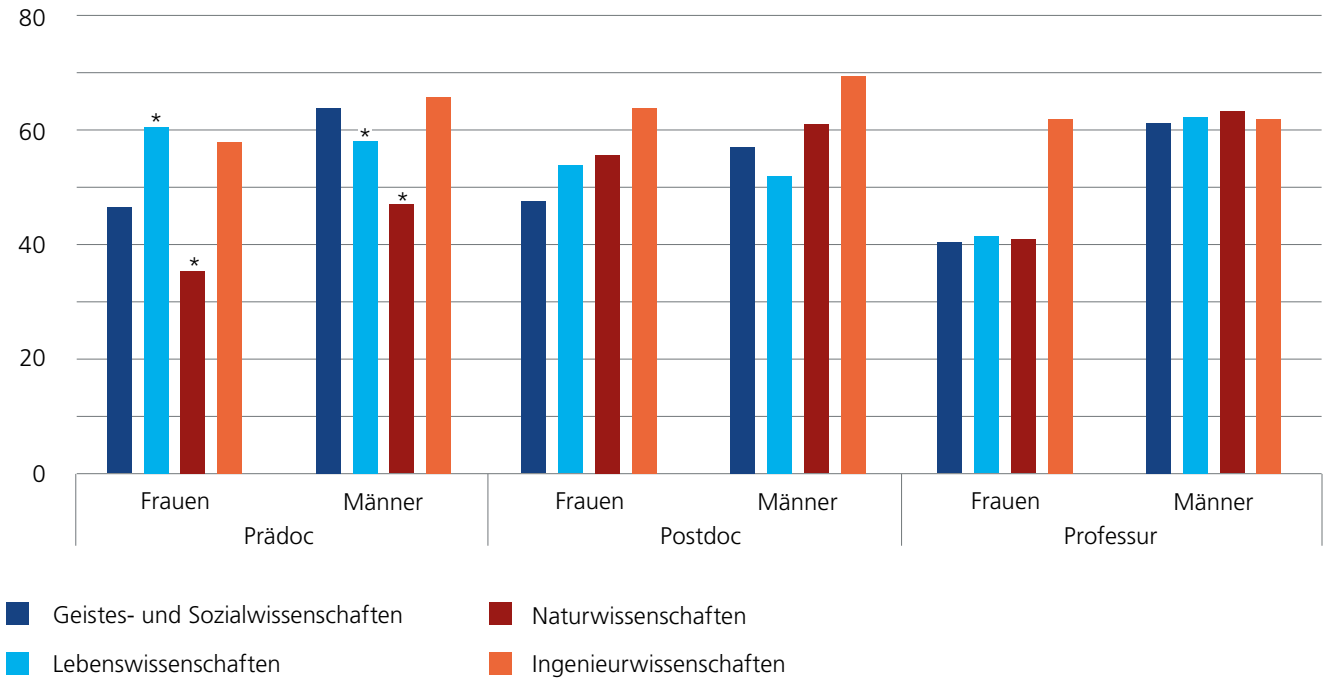
12 Daten der National Academics Panel Study (Nacaps), die Karriereverläufe von Promovierenden und Promovierten im Längsschnitt erfasst, vgl. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2024)

zeigen sich insgesamt am wenigsten zufrieden, sowohl im Vergleich zu Frauen ohne Kinder als auch zu Männern insgesamt (vgl. auch Brandt et al., 2021).

Hinweise darauf, dass die höhere Zufriedenheit von promovierenden Vätern im Vergleich zu Müttern zumindest teilweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Fächerauswahl zurückzuführen sein könnte, liefert die Studie von Brandt et al (2021) (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025).[13] Die Untersuchung zeigt, dass promovierende Eltern – sowohl Mütter als auch Väter – in den Wirtschaftswissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften signifikant zufriedener mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sind als ihre Pendants in den Geisteswissenschaften.[14] Dieser Befund bleibt auch bei Kontrolle der konkreten Rahmenbedingungen der Promotion bestehen. In anderen untersuchten Fächergruppen, etwa in den Naturwissenschaften, lassen sich hingegen keine bedeutsamen Unterschiede in der Zufriedenheit im Vergleich zu den Geisteswissenschaften feststellen (vgl. ebd.).

Ein ähnliches Muster zeigt sich auch für die Daten der Wissenschaftsbefragung 2023[15] (vgl. Abbildungen 7 und 8). In der Gruppe der Postdocs (Frauen und Männer) sowie bei den Professorinnen (nur Frauen) sind Eltern in den Ingenieurwissenschaften anteilig häufiger mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zufrieden als Eltern in anderen Fächergruppen. Dieses Zufriedenheitsgefälle verstärkt sich bei Müttern mit zunehmender akademischer Hierarchiestufe – von der Postdoc-Phase bis hin zur Professur. Bei Vätern hingegen relativiert sich dieser Zusammenhang auf den höheren Karrierestufen. Eine mögliche Erklärung für dieses geschlechtsspezifisch divergierende Muster liegt in Selektionsprozessen: Es ist denkbar, dass insbesondere jene Frauen mit Kindern in den Ingenieurwissenschaften eine Professur erreichen, die zuvor erfolgreich individuelle oder strukturelle Vereinbarkeitslösungen etablieren konnten.

Abbildung 7: Zufriedenheit Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben nach Geschlecht, Karrierephase und Fächergruppe – Personen mit Kindern 2023 (Anteile mit Werten über 5, in Prozent) (n=4.776)



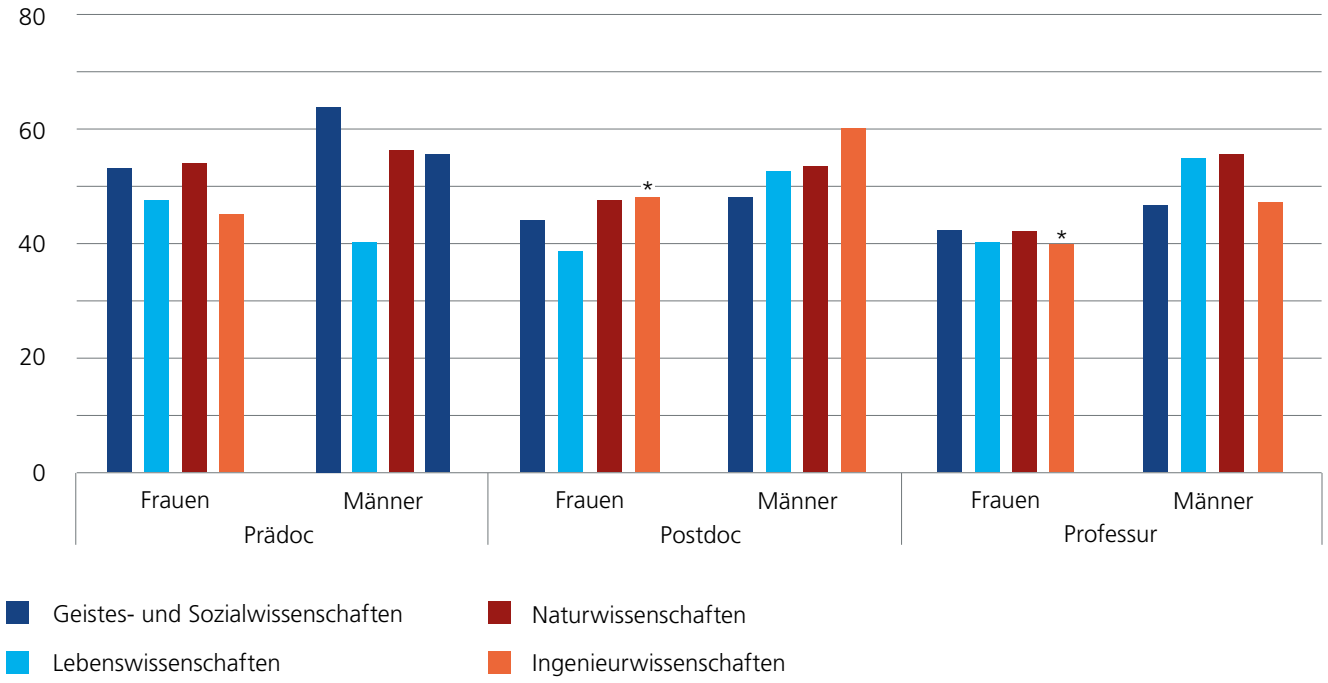
* Fallzahl <20; Quelle: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), 2025: Wissenschaftsbefragung 2023; eigene Berechnungen

13 Der signifikante Geschlechterunterschied zeigt sich auch kontrolliert um die privaten Lebensbedingungen, die Promotionsbedingungen sowie Persönlichkeitseigenschaften; vgl. Brandt et al. (2021): 18, 20.

14 Die Geisteswissenschaften sind in dem dort vorgestellten Modell die Vergleichs(„Referenz-")Kategorie; dort ist die Zufriedenheit im Vergleich zu den anderen betrachteten Promotionsfächern am geringsten, vgl. ebd.

15 Bei der Wissenschaftsbefragung handelt es sich um eine bundesweit repräsentative Trendstudie, die Arbeits- und Forschungsbedingungen an deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht erfasst, vgl. Fabian et al. (2025)

Abbildung 8: Zufriedenheit Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben nach Geschlecht, Karrierephase und Fächergruppe – Personen ohne Kinder 2023 (Anteile mit Werten über 5, in Prozent) (n=5.071)



* Fallzahl <20; Quelle: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), 2025: Wissenschaftsbefragung 2023; eigene Berechnungen.

6.2 Verdienstunterschiede

Der Gender Pay Gap (GPG) stellt eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern dar (Statistisches Bundesamt, 2025d). Auch in der Wissenschaft wird die Notwendigkeit betont, geschlechtergerechte Vergütungsstrukturen zur Erreichung von Chancengerechtigkeit einzuführen (Hochschulrektorenkonferenz, 2024).

Ursachen geschlechtsspezifischer Verdienstunterschiede sind generell vielfältig. Neben Unterschieden im Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten wird insbesondere auch die berufliche Geschlechtersegregation als Erklärung herangezogen. So werden Tätigkeiten, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, im Durchschnitt geringer entlohnt als vergleichbare vorwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeiten – auch dann, wenn sich diese beispielsweise hinsichtlich des Anforderungsniveaus nicht signifikant voneinander unterscheiden (Klammer et al., 2022).

Bei ausschließlicher Betrachtung von Tätigkeiten innerhalb des Wissenschaftssystems könnte nun angenommen werden, dass sich geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei differenzierter Analyse nach Statusgruppen nicht mehr durch unterschiedliche Anforderungsniveaus erklären lassen, da diese annähernd konstant gehalten sind. Inwiefern dennoch Verdienstunterschiede zutage treten, wird im Folgenden zunächst im internationalen Vergleich betrachtet (in den She Figures wird der Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA) ausgewiesen), bevor die Situation in Deutschland vertieft betrachtet wird. Dabei werden auch Studien herangezogen, die sich der Frage nach den Ursachen für die Verdienstunterschiede nähern und z. B. Unterschiede nach Fächergruppen in den Blick nehmen.

Laut She Figures-Bericht (European Commission, 2025, She Figures 2024, Figure 5.7, S. 217) lag der Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA) in wissenschaftlichen FuE-Tätigkeiten im Jahr 2018 auf EU-Ebene bei 20 Prozent. Er ist damit etwas geringer als der GGA für alle Wirtschaftsbranchen (23 Prozent). Im EU-weiten Vergleich fällt dieser Wert für Deutschland mit 26 Prozent überdurchschnittlich aus und ist etwas geringer als der Vergleichswert aller Wirtschaftsbranchen (30 Prozent). Besonders hoch ausgeprägt ist der GGA in Österreich und liegt mit 55 Prozent zudem in wissenschaftlichen FuE-Tätigkeiten höher als in allen Wirtschaftsbranchen (34 Prozent). Aber auch in Dänemark ist in wis-

senschaftlichen FuE-Tätigkeiten der GGA deutlich ausgeprägter (51 Prozent) als in allen Wirtschaftsbranchen (18 Prozent). Ein ähnliches, wenn auch abgeschwächtes, Bild zeigt sich in den Niederlanden (44 zu 34 Prozent).

Analysiert man die Situation in Deutschland genauer, zeigen sich auch für die Gruppe der WiKa geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, wie es im Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025, Kapitel B2.3) anhand der gruppierten monatlichen Nettoeinnahmen von Promovierenden der Nacaps-Studie 2023 dargestellt wird: In den unteren Kategorien der Nettoeinnahmen ist der Frauenanteil stets höher als der Männeranteil, während die Frauen in den höheren Kategorien unterrepräsentiert sind. So befinden sich etwa in der Kategorie mit niedrigen Nettoeinnahmen zwischen 1.500 und 1.999 Euro 30 Prozent der befragten Frauen und 23 Prozent der befragten Männer. In der höheren Einkommenskategorie zwischen 2.500 und 2.999 Euro sind nur 11 Prozent der befragten Frauen und 19 Prozent der befragten Männer vertreten. Inwiefern diese Unterschiede auf die höhere Teilzeitquote von Frauen oder auf ihre höhere Repräsentanz in geringer entlohnten Fächergruppen zurückführen sind, bleibt offen. Allerdings wird ersichtlich, dass in der Fächergruppe „Ingenieurwissenschaften" 78 Prozent der Promovierenden monatliche Nettoeinnahmen von mindestens 2.000 Euro aufweisen, bei „Mathematik, Naturwissenschaften" sind es noch 44 Prozent und bei den Geisteswissenschaften nur 29 Prozent.

Im Gender-Report 2022 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Kortendiek et al., 2022) werden differenziertere Daten zum Gender Pay Gap in der Gruppe der Professuren differenziert nach Besoldungsstufen ausgewiesen (für die folgenden Ausführungen vgl. Kortendiek et al., 2022): Insgesamt beträgt der Gender Pay Gap von verbeamteten und in Vollzeit tätigen Professor:innen 6,5 Prozent. Die Frauen an den Hochschulen in NRW hatten 2020 also ein durchschnittliches Bruttogehalt, das um 6,5 Prozentpunkte niedriger war als das der Männer. Der GPG ist seit 2016 um einen Prozentpunkt gefallen. Je höher die Besoldungsstufe, desto größer fällt er aus: Besonders hoch ist er in der jeweils höchsten Besoldungsstufe (W3 bzw. C4), mit 7,5 bzw. 5,4 Prozent. In den mittleren Besoldungsstufen W2 bzw. C3 ist er allerdings über die Zeit gesehen stark rückläufig (vgl. Tabelle 7).

Je höher also die Besoldungsgruppe, desto größer ist auch der Gender Pay Gap, was sich auch in einer differenzierten Betrachtung nach Hochschulart zeigt (Zahlen nicht dargestellt) (Kortendiek et al., 2022). Für die Verdienstdifferenzen werden als Erklärung Bleibeverhandlungen in der C-Besoldung bzw. die verhandelbaren Gehaltsbestandteile (Leistungsbezüge) in der W-Besoldung als ausschlaggebend herangezogen (Kortendiek et al., 2022, S. 102). Grundsätzlich gilt, dass dort der Gender Pay Gap besonders hoch ausfällt, wo Männer besonders hohe Leistungsbezüge erhalten. Die Höhe der Leistungsbezüge variiert beispielsweise stark mit der Fächergruppe, zu der eine Person zugeordnet ist. Dabei ist das Muster, welche Fächergruppen besonders stark vom GPG betroffen sind, nicht eindeutig und zeigt teils gegenläufige Tendenzen beim Vergleich von W2- und W3-Professuren. So ist etwa der GPG der Leistungsbezüge bei den W3-Professuren an den Universitäten in NRW in Maschinenbau/Verfahrenstechnik besonders hoch (39,4 Prozent in 2020). Bei den W2-Professuren an den Universitäten ist es der Bereich Germanistik, der mit 49,2 Prozent den höchsten GPG bei den Leistungsbezügen aufweist. Der Bereich Physik/Astronomie hat bei den W3-Professuren der Universitäten mit -10,7 Prozent in 2020 den weitaus geringsten GPG bei den Leistungsbezügen (bzw. einen hohen GPG zuungunsten der Männer, bei nur 6 Frauen insgesamt), bei den W2 beträgt der Wert 32,2 Prozent. Zu vermuten ist, dass hier eine Vielfalt an Mechanismen zum Tragen kommt, die zukünftig detaillierter erforscht werden sollten.

Tabelle 7: Bezüge (Mittelwerte) und Gehaltsdifferenzen (in Prozent) verbeamteter Professor:innen in Vollzeit, nach Besoldungsgruppe und Geschlecht an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020

Besoldungsgruppe	Geschlecht	Bereinigtes Bruttogehalt	Gender Pay Gap	Bereinigtes Bruttogehalt	Gender Pay Gap
		2016		2020	
W3	Frauen	7.532 EUR		8.908 EUR	
	Männer	8.166 EUR	7,8 %	9.627 EUR	7,5 %
W2	Frauen	5.926 EUR		6.980 EUR	
	Männer	6.063 EUR	2,3 %	7.072 EUR	1,3 %
W1	Frauen	4.182 EUR		4.898 EUR	
	Männer	4.209 EUR	0,6 %	4.942 EUR	0,9 %
C4	Frauen	7.354 EUR		8.569 EUR	
	Männer	7.705 EUR	4,6 %	9.055 EUR	5,4 %
C3	Frauen	6.317 EUR		7.442 EUR	
	Männer	6.356 EUR	0,6 %	7.418 EUR	-0,3 %
C2	Frauen	5.686 EUR		6.621 EUR	
	Männer	5.683 EUR	-0,1 %	6.621 EUR	0,0 %
Insgesamt	Frauen	6.255 EUR		7.435 EUR	
	Männer	6.777 EUR	7,5 %	7.949 EUR	6,5 %

Bereinigtes Bruttogehalt: abzüglich Zulagen (Familienzuschlag, VL, Allg. Zulage)

Quelle: Auszüge aus Kortendiek, B., et al. (2022), Tab. I 7.1, S. 89 sowie Kortendiek, B., et al. (2021c), Tab 19.1, S. 336

Auch für andere Bundesländer wurde der Gender Pay Gap an Hochschulen analysiert, mit folgenden Ergebnissen:[16]

- Für Hochschulen in Baden-Württemberg zeigen sich für das Jahr 2021 Gender Pay Gaps, die je nach Hochschulart, Fächer- und Altersgruppen sowie Arten des Leistungsbezuges unterschiedlich ausfallen (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 2024): Am höchsten ist der GPG an Universitäten bei den W3-Professuren mit 5,7 Prozent. Besonders stark ausgeprägt ist er hier in den Ingenieurwissenschaften (9,3 Prozent) und in der höchsten Altersgruppe (ab 58 Jahren) mit 6,7 Prozent. Mit 0,7 Prozent fällt der Gender Pay Gap dagegen bei den W2-Professuren an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg am geringsten aus. Hochschularten mit überwiegender W3-Besoldung weisen tendenziell höhere Gender Pay Gaps auf. Auch hier werden größere Spielräume in den Leistungsbezügen als Erklärung in der Studie herangezogen: Ein größerer Verhandlungsspielraum für Leistungsbezüge (z. B. an Universitäten im Vergleich zu Fachhochschulen) ermöglicht demzufolge einen größeren Spielraum für Gender Pay Gaps (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 2024, S. 11). Allerdings lässt sich der der Gender Pay Gap der Studie zufolge nicht darauf zurückführen, dass Frauen eher in Fächergruppen vertreten sind, in denen generell geringere Leistungsbezüge gezahlt werden. So erhalten unter den W3-Professuren an Universitäten auch in Fächergruppen, in denen der Frauenanteil hoch ist (z. B. Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften), Männer ähnlich hohe Gesamtgehälter (Grundgehalt plus Leistungsbezüge) wie in Fächergruppen mit geringem Frauenanteil (z. B. Ingenieurwissenschaften). Über alle Hochschularten hinweg sind die Gender Pay Gaps in der höchsten Altersgruppe (ab 58 Jahren) zudem am größten, was auf geschlechtlich konnotierte Vergabepraxen der Vergangenheit hindeutet. Gleichzeitig sind die Gender Pay Gaps in der mittleren (50 bis 57 Jahre) anstatt in der jüngsten Altersgruppe (bis 49 Jahre) am geringsten. Die Frauen dieser jüngsten Altersgruppe beziehen im Vergleich zu den Frauen in der mittleren Altersgruppe und im Vergleich zu Männern seltener Leistungsbezüge – ein wichtiger Befund, der eine kritische Reflexion der Vergabepraxis notwendig macht (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 2024, S. 27).

16 Die Operationalisierungen der Verdienste und Gender Pay Gaps variieren leicht je nach Studie. Die Werte können somit nicht in einen unmittelbaren Vergleich gestellt werden.

– An der Berliner Humboldt-Universität (HU) und an der Berliner Technischen Universität (TU) wurden für das Jahr 2022 ebenfalls geschlechtsspezifische Gehaltsanalysen durchgeführt (Wiarda, 2023). Diese zeigen, bezogen auf das Gesamtgehalt, für W3-Professuren an der HU einen GPG von rund sieben Prozent und an der TU von rund neun Prozent. Auch in diesen Untersuchungen werden individuell ausgehandelte persönliche Zulagen als wesentlicher Faktor identifiziert. Die Höhe dieser Zulagen steht wiederum mit dem Geschlecht, dem Alter, der Anzahl der Bleibeverhandlungen und der Forschungs- und Publikationsleistung in Zusammenhang.

– In einer Studie zum Gender Pay Gap in Niedersachsen, wurden Gender Pay Gaps auf Basis der Differenz in der Höhe der durchschnittlichen monatlichen Leistungsbezüge für das Jahr 2016 ermittelt (Burkhardt et al., 2019). Der so ermittelte GPG betrug an Universitäten (ohne Medizin) 27 Prozent und war unter den W3-Professuren (23,8 Prozent) erheblich größer als unter den W2-Professuren (8,4 Prozent). An Fachhochschulen war der Gender Pay Gap 3,4 Prozent geringer als an Universitäten. Differenziert nach Fächergruppen zeigt sich, dass an Universitäten in den Sprach- und Kulturwissenschaften der Gender Pay Gap mit 34,5 Prozent besonders ausgeprägt und in Mathematik, Naturwissenschaften mit 17,6 Prozent besonders gering ist. Dazwischen liegen die Ingenieurwissenschaften (27,4 Prozent) sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (24,4 Prozent). An Fachhochschulen bekommen Frauen in einigen Fächergruppen sogar höhere Leistungsbezüge als Männer (etwa in Mathematik und den Naturwissenschaften). Auch bezogen auf die Altersgruppen ergibt sich ein heterogenes Bild: Besonders hoch ist der Studie zufolge der Gender Pay Gap an Universitäten für W3-Professuren in der Altersgruppe über 50 Jahren, für W2-Professuren ist er in der Personengruppe unter 50 Jahren höher. Bei den Fachhochschulen ist ebenfalls für die Altersgruppe unter 50 Jahren der Gender Pay Gap höher als für die Altersgruppe über 50 Jahre.

7 Schluss: Deutschland im internationalen Vergleich

7.1 Deutschlands Stärken und Schwächen im europäischen Vergleich

Die Daten aus dem She Figures-Report 2024 zeigen, dass Deutschland in der EU-27 hinsichtlich der Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren insgesamt eine ungünstige Position einnimmt. Mit einem Gesamtwert von 62,8 Punkten liegt Deutschland auf Rang 24 von 27 und befindet sich damit im unteren Drittel der EU-Mitgliedsstaaten. In fünf von sechs Index-Dimensionen – insbesondere „segregation in the talent pipeline", „research careers and sectors" und „career progression" – belegt Deutschland durchweg hintere Plätze. Eine Ausnahme stellt die Dimension „representation in decision-making positions" dar, in der Deutschland einen Platz im Mittelfeld erreicht.

Die international vergleichenden Daten machen weiterhin deutlich, dass in Deutschland das Potenzial für Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren grundsätzlich vorhanden ist: Ein vergleichsweise hoher Anteil an Masterabsolventinnen nimmt eine Promotion auf (14 im Vergleich zu 8 Prozent in der EU-27 im Jahr 2021). Auch bei den abgeschlossenen Promotionen (45,9 Prozent) liegt Deutschland eindeutig und stabil in dem Bereich, der im She Figures-Report als „gender balance" definiert wird (Frauenanteile von 40 bis 60 Prozent). Bei den abgeschlossenen Promotionen zeigen sich allerdings recht starke Ungleichheiten in der Fächergruppe „Information and Communication Technologies" mit einem Frauenanteil von 17,7 Prozent und in der Fächergruppe „Engineering, manufacturing and construction" mit einem Frauenanteil von 19,9 Prozent. Hier liegt Deutschland deutlich unter dem bereits niedrigen EU-Durchschnitt (21,4 bzw. 29,4 Prozent). Da die Frauenanteile in diesen beiden Fächergruppen Indikatoren im She Figures Index für die Dimension „segregation in the talent pipeline" sind, fällt das Ergebnis für Deutschland in dieser Dimension trotz einer insgesamt guten Ausgangsposition unterdurchschnittlich aus.

In der Dimension „research careers and sectors" fällt auf, dass in Deutschland die meisten Forscherinnen (61,6 Prozent) im Hochschulsektor und nur etwa ein Viertel (24,2 Prozent) im Unternehmenssektor arbeiten. Auch auf Ebene der EU-27 ist das Muster, dass Forscher überwiegend im Unternehmenssektor und Forscherinnen überwiegend im Hochschulsektor beschäftigt sind, sehr deutlich erkennbar. Dennoch fällt der Anteil der Forscherinnen, die in der EU-27 im Unternehmenssektor arbeiten (32,1 Prozent), um 7,9 Prozentpunkte höher und der Anteil der Forscherinnen, die im Hochschulsektor arbeiten (53,2 Prozent), um 8,4 Prozentpunkte geringer aus als in Deutschland. Insgesamt ist der Frauenanteil an allen Forscherinnen und Forschern in Deutschland im EU-27-Vergleich sehr gering: Mit 29,4 Prozent nimmt Deutschland im Jahr 2021 den drittletzten Platz ein und liegt -4,3 Prozentpunkte unter dem EU-27-Durchschnitt von 33,7 Prozent.

In der Dimension „career progression" zeigt sich für Deutschland ein differenzierteres Bild: Auf den Stufen D (45,1 Prozent) und C (46,3 Prozent) liegt Deutschland nur leicht unterhalb des EU-Durchschnitts, doch auf den Stufen B und A sind deutliche Unterschiede zur EU-27 erkennbar. Auf Stufe B liegt Deutschland mit einem Frauenanteil von 30,1 Prozent um 11,9 Prozentpunkte unterhalb des EU-Durchschnitts von 42,0 Prozent. Dies ist der niedrigste Frauenanteil auf Stufe B in der gesamten EU. Deutschland ist somit weit davon entfernt, auf dieser Karrierestufe das EU-Ziel von 40 Prozent zu erreichen. Auf Stufe A liegt Deutschland mit 23,8 Prozent sogar noch 5,9 Prozentpunkte unterhalb des ohnehin schon niedrigen EU-27-Durchschnitts von 29,7 Prozent und nimmt damit den drittletzten Platz des Rankings ein. Insgesamt zeigen die international vergleichenden Daten zum Frauenanteil nach Karrierestufen im She Figures-Bericht, dass Deutschland im EU-27-Vergleich noch einen erheblichen Aufholbedarf hat, insbesondere auf Stufe A, der höchsten Karrierestufe. Der Frauenanteil hat sich hier zwischen 2019 und 2022 zwar verbessert, doch weil in diesem Zeitraum der Frauenanteil auch in der EU-27 gestiegen ist, konnte der Abstand zum EU-27-Durchschnitt kaum verringert werden.

Bei den beschriebenen Frauenanteilen entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen zeigt sich entsprechend im EU-Vergleich in Deutschland eine besonders ausgeprägte Leaky Pipeline. Der „Glass Ceiling Indikator", der den Anteil von Frauen in den akademischen Karrierestufen Stufen B und C ins Verhältnis zum Frauenanteil in der höchsten Karrierestufe, Stufe A, setzt, zeigt entsprechend für Deutschland einen EU-weit überdurchschnittlichen Indexwert auf (1,58 im Jahr 2022 gegenüber dem EU-Wert von 1,42). Dies deutet auf eine besonders stark ausgeprägte Gläserne Decke hin. Für Deutschland[17] zeigt sich zudem eine höhere Leaky Pipeline in den Geisteswissenschaften im Vergleich zu den Ingenieurswissenschaften. Ein ähnliches Bild zeigen Studien für die Schweiz, die diese Beobachtung insbesondere mit Selbstselektion erklären, demzufolge sich Frauen und Männer auf Basis ihrer Präferenzen für Karriere und Familie in unterschiedliche Fächer selektieren.

17 Eine entsprechende länderspezifische Auswertung ist hier aufgrund nicht ausgewiesener Daten nicht möglich.

In der Dimension „representation in decision-making positions" (also Frauenanteile in wissenschaftlichen Leitungspositionen, Hochschulleitungen, Beiräten) erreicht Deutschland im internationalen Vergleich einen Platz im Mittelfeld. Die Frauenanteile liegen in der BRD etwas über dem EU-weiten Durchschnitt, allerdings mit 30 Prozent im Jahr 2022 bei den Hochschulleitungen dennoch weit ab von einer Parität. Zudem zeigen sich auch innerhalb dieser Leitungspositionen noch einmal abnehmende Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe, wie auch die Forschung etwa für Hochschulen in NRW verdeutlicht. Dem teils geringen Ansehen der damit verbundenen geringen Attraktivität von Gremienarbeit könnte etwa durch Entlastungsangebote wie Lehrdeputatsreduktionen begegnet werden, um entsprechende Anreize zu schaffen (Kortendiek et al., 2022). In wissenschaftlichen Beiräten sind Frauen auf EU-Ebene mit 38 Prozent (Mitglieder) und 40 Prozent (Leitungen) im Vergleich zu Hochschulleitungen besser aufgestellt. Hier ist Deutschland aber wiederum unterhalb dieses EU-Durchschnitts und weist auch eine deutlichere vertikale Segregation auf: Der Frauenanteil liegt bei 37 Prozent bei den Mitgliedern, aber nur bei 29 Prozent bei den Leitungen. Solche Beiräte stellen zentrale Wirkhebel und Impulsgeber für die Wissenschaft dar, da sie beratende und koordinierende sowie steuernde Funktionen einnehmen (European Commission, 2025, S. 255). Hier können Frauen eine starke Vorbildfunktion einnehmen, wissenschaftliche Diskurse prägen und Einfluss auf die Wissenschaftskultur nehmen. Das gilt insbesondere dann, wenn Frauen diese Beiräte leiten (ebd.).

Auch in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen belegt Deutschland im internationalen Vergleich hintere Plätze: Besonders auffällig ist, dass Forscherinnen in Deutschland im internationalen Vergleich überdurchschnittlich häufig in Teilzeit tätig sind. Der Teilzeit-Gap zwischen Frauen und Männern ist hier mit 18 Prozentpunkten im Jahr 2022 besonders hoch (45 Prozent teilzeitbeschäftigte Forscherinnen im Vergleich zu 27 Prozent teilzeitbeschäftigten Forschern im „Higher Education Sector"). In der EU liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Forscherinnen mit 20 Prozent um 5 Prozentpunkte höher als der der Männer (15 Prozent). Auch sind in Deutschland unter Promovierenden die Mütter im Vergleich zu Frauen ohne Kinder und zu Männern insgesamt am wenigsten zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Ingenieurswissenschaften berichten Mütter allerdings eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit. Auch der Gender Gap Arbeitsmarkt, der die Verdienstunterschiede unter Berücksichtigung der Beschäftigungssituation erfasst, ist im internationalen Vergleich in Deutschland überdurchschnittlich ausgeprägt. Auf EU-Ebene liegt er in wissenschaftlichen FuE-Tätigkeiten bei 20 Prozent im Jahr 2018, in Deutschland bei 26 Prozent. Die Werte sind etwas geringer im Vergleich zu allen Wirtschaftsbranchen, d.h., die Verdienstunterschiede werden bei Betrachtung vergleichbarer Tätigkeiten geringer, verschwinden aber nicht. Verschiedene Studien für Professuren in Deutschland zeigen zudem, dass Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern stärker zutage treten, je größer die verhandelbaren Anteile in den Vergütungen sind.

7.2 Verbesserung von Chancengerechtigkeit in Deutschland

Im europäischen Vergleich ist die sogennante Leaky Pipeline in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Ähnlich wie in der Schweiz (Hizli et al., 2023; Osterloh & Rost, 2025) zeigt sie sich insbesondere in den Geisteswissenschaften stärker als in den Ingenieurswissenschaften. Inwieweit diese Unterschiede insbesondere darauf zurückzuführen sind, dass – im Sinne einer Selbstselektion – Frauen in männerdominierten Fächergruppen besondere Ressourcen mitbringen, ist empirisch für Deutschland bislang nicht abschließend geklärt und bedarf weiterer Forschungsarbeiten. Solche potenziellen Ressourcen können beispielsweise ein egalitärer geprägtes Elternhaus, bestimmte Persönlichkeitseigenschaften oder auch ein persönliches Umfeld umfassen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (Hizli et al., 2023). Unabhängig von solchen individuellen Voraussetzungen erscheint es jedoch zentral, solche Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die eine Karriere im Wissenschaftssystem insgesamt und insbesondere auch für Frauen attraktiver machen. Das aktuelle Positionspapier des Wissenschaftsrats zu Personalstrukturen betont beispielsweise die Relevanz attraktiver Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem, um dem Fachkräftemangel, dem (technologischen) Wandel des Arbeitsmarktes und der hohen Konkurrenz zu akademischen Stellen außerhalb der Wissenschaft wirksam begegnen zu können (Wissenschaftsrat, 2025). Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Stellen fördert den Zugang ins Wissenschaftssystem und die Aufstiegsmöglichkeiten auch für Frauen und trägt damit signifikant zur Gleichstellung bei.

Ein weiterer Aspekt zur Steigerung der Chancengerechtigkeit besteht darüber hinaus auch in der Etablierung geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen, wie sie in der Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen ausdrücklich als Ziel formuliert wurde (HRK, 2024). Allerdings schneidet Deutschland im internationalen Vergleich auch hier bislang eher ungünstig ab. Angesichts der heterogenen Befundlage zum Gender Pay Gap in der Wissenschaft – etwa mit Blick auf die Bedeutung von Fächereffekten – erscheint die Gewinnung einer evidenzbasierten Datengrundlage für die Etablierung solcher geschlechtergerechten Vergütungsstrukturen erforderlich. Notwendig sind beispielsweise Erkenntnisse zu Unterschieden nach Fächern, Region und institutionellen Kontexten sowie individuellen Merkmalen.

Insbesondere bei der Frage nach den Unterschieden in den Frauenanteilen nach Fächergruppen (vor allem ihre deutliche Unterrepräsentanz in den MINT-Studiengängen im Sinne einer horizontalen Segregation) und beruflichen Positionen (vertikale Segregation) (Busch, 2024) sowie ihrer zeitlichen Persistenz und ihren Auswirkungen – etwa mit Blick auf den Gender Pay Gap (England et al., 2020) – sind vertiefende Untersuchungen hinsichtlich der zugrundeliegenden Ursachen erforderlich. Nur so können passgenauere Maßnahmen entwickelt werden, die gezielt diese Ursachen im Wissenschaftssystem überwinden.

Bislang in der Forschung bereits identifizierte Mechanismen sind u. a. eine gesellschaftlich-kulturelle „Devaluation" weiblicher Arbeit (Klammer et al., 2022), Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen (Hipp, 2016), Geschlechterrollen-Klischees oder auch fehlende Rollenvorbilder (Eckes, 2008; Götz & Mendel, 2024) sowie „vergeschlechtlichte" Organisationen (Acker, 1990). Tief verankerte oder in organisationale Abläufe eingebettete Geschlechterstereotype können demzufolge in Verhalten und berufliche Entscheidungen (sowohl der Arbeitnehmer:innen als auch der Arbeitgeber:innen) einfließen. Hinzu kommen strukturelle Hemmnisse, wie unzureichende Angebote der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. für Hochschulen in NRW z. B. Kortendiek et al., 2021), die den Karriereweg in der Wissenschaft für Frauen steinig machen (Gläserne Decke) und für Männer erleichtern können (Gläserner Fahrstuhl).

Die Analyse von Deutschlands Position innerhalb der EU-27 hinsichtlich der Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren verdeutlicht sowohl bestehende Stärken als auch insbesondere strukturelle Schwächen. Der neue She Figures-Index sowie die zugehörigen Indikatoren und Kennziffern der einzelnen Dimensionen bieten eine fundierte Grundlage für die vergleichende Bewertung der Gleichstellungssituation in den nationalen Wissenschaftssystemen. Sie ermöglichen auch die Identifikation jener Länder, die im Hinblick auf die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in wissenschaftlichen Karrieren bereits weiter fortgeschritten sind. Von diesen Ländern könnte Deutschland möglicherweise lernen. Auch könnte differenzierter analysiert werden, welche Rolle nationale Kontexte bei Chancendisparitäten spielen. Hierzu zählen insbesondere politische Ausrichtungen, institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen, aber auch unterschiedliche Geschlechterideologien (also das Zusammenspiel von Strukturen und Kulturen).

Während die öffentliche Debatte um die Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft nach wie vor dominiert[18], sprechen sich verstärkt Akteure, insbesondere im Kontext der Diskussionen um die Reform des WissZeitVG und der Weiterentwicklung von Personalstrukturen, zunehmend für die Förderung von Diversität in einem erweiterten Sinne aus (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, 2025). Der Begriff Diversität (Diversity) bezeichnet dabei in der Arbeitswelt die Verschiedenheit bzw. Individualität der Belegschaft. Diese Vielfalt ergibt sich aus unterschiedlichen Lebensentwürfen, Lebensstilen und Persönlichkeitsmerkmalen. Einzelne Personen lassen sich dabei auf verschiedenen Diversitätsdimensionen kennzeichnen (Arnold-Triangeli et al., 2023; Dreas & Rastetter, 2016). Zu diesen weiteren Diversitätsmerkmalen liegen jedoch, anders als beim Thema Geschlechtergerechtigkeit, bislang vergleichsweise weniger empirische Daten vor. Zwar existieren einige wenige bundesweite Befragungen von Studierenden, in denen Diversitätsdimensionen statistisch erfasst werden, doch fehlen weiterhin bundesweite, standardisierte Erhebungen zur Diversität von Beschäftigten an Hochschulen bzw. in der Wissenschaft. Eine solche quantitative Datenbasis, mit denen Forschungsfragen zur Diversität hochschul- und institutionenübergreifend vergleichend analysiert werden könnten, müsste noch geschaffen werden. Initiativen einzelner Hochschulen, durch Tagungen und bundesweite Vernetzung laufende und geplante Erhebungen zu Diversität und Diskriminierung möglichst zu koordinieren und Standards dafür zu entwickeln,[19] sind wichtige Schritte, um Datenlücken zu erkennen und zu schließen. Die Gewinnung intersektionaler Daten ist nicht nur notwendig für das Diversitätsmanagement an Hochschulen und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sondern auch als Grundlage für die empirische Diversitätsforschung in Deutschland. Auch hier gibt es bereits Initiativen, Forschende stärker zu vernetzen und die Diversitätsforschung international anschlussfähig zu machen, z. B. das Netzwerk der Diversitätsforschenden in Deutschland, Österreich und der Schweiz oder das DFG-Forschungsnetzwerk „Modi organisationaler Diversität: Theorie, Empirie und Praxen".[20] Zwar gilt weiterhin die folgende Beschreibung des Forschungsstands zur Diversität an Hochschulen: „Das Gros der Forschungsliteratur bezieht sich hauptsächlich auf den angelsächsischen Hochschulraum" (Çağlar et. al, 2025, 3). Doch ist Diversität an Hochschulen zunehmend ein Forschungsthema auch in der deutschsprachigen Literatur, z. B. mit Fragestellungen zur intersektionalen Diversitätspolitik (vgl. Çağlar et. al, 2025,

18 Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021)

19 Vgl. Tagung „Diversität an Hochschulen erheben. Herausforderungen und Lösungsansätze für die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit" am 28.-29.11.2024 an der Goethe Universität Frankfurt am Main (https://www.uni-frankfurt.de/154347190/Tagung_Diversitaet_an_Hochschulen_erheben, Zugriff am 12.08.2025)

20 Vgl. zuletzt die Netzwerktagung „Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken" am 10.-12.09.2024 an der Georg August Universität Göttingen (https://www.uni-goettingen.de/de/679790.html) und die zwei Tagungen (2024 und 2025) des DFG-Forschungsnetzwerks zu den Themen „Diversität als hochschulpolitische Herausforderung" und „Intersektionale Perspektiven auf Diversität in Organisationen" (https://www.uni-goettingen.de/de/691282.html, Zugriff am 12.08.2025)

4-5). Mit einer noch zu schaffenden intersektionalen Datenbasis könnte die Diversitätsforschung in Deutschland gestärkt werden und einen Beitrag zur internationalen empirischen Forschung in diesem Themenbereich (vgl. z. B. Dobbin, Frank und Kalev, Alexandra 2024) leisten.

8 Literaturverzeichnis

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender and Society, 4(2), 139–158.

Allmendinger, J. (2024). Zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. BIOspektrum, 30(1), 3. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12268-024-2085-1.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Arnold-Triangeli, L., Birner, N., Busch-Heizmann, A., Johnsen, D., Kelterborn, P., Maschke, M., & Sprung, C. (Mai 2023). Eine Bestandsaufnahme zur Fachkräftesituation in der Batterieindustrie in Deutschland: Wie Unternehmen ihren Fachkräftebedarf durch die Förderung von Diversität sichern können. https://vdivde-it.de/sites/default/files/document/2023-06-BZF_Studie_Fachkraefte-Diversitaet_DE.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Brandt, G., Briedis, K., & Schwabe, U. (2021). Promovieren mit Kind: Welche Rolle spielen Promotionskontexte für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von familialen und beruflichen Anforderungen in der Promotionsphase? Beiträge Zur Hochschulforschung, 43(3), 8–30. https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2021/2021-3-Brandt-Briedis-Schwabe.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Burkhardt, A., Harrlandt, F., & Schäfer, J.-H. (2019). „Wie auf einem Basar": Berufsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. HoF-Arbeitsberichte: Vol. 110. Institut für Hochschulforschung Wittenberg.

Busch, A. (2024). Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Bundesstiftung Gleichstellung. https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/geschlechtersegregation-am-arbeitsmarkt/ [Zugriff am 12.08.2025]

Çağlar, G., García Peter, S., Gerlach J., & Pantelmann H. Editorial zum Schwerpunktthema: Diversity und Rassismus im Hochschulkontext – glänzende Fassaden und gebrochene Versprechen. ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, 1 (2025), 3-8.

Carranza, E., Das, S., & Kotikula, A. (2023). Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions (Jobs Working Paper No. 26). https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2025):DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023. Datensatzreport Januar 2025. Datensatz 1, Version 1.0.1. https://metadata.fdz.dzhw.eu/public/files/data-sets/datscs2023-ds1$-1.0.1/attachments/scs2023-ds1_DsReport_de.pdf [Zugriff am 25.07.2025].

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). (2024). National Academics Panel Study (Nacaps) 2018: Datensatzreport. Datensatz 1, Version 2.0.0. https://metadata.fdz.dzhw.eu/public/files/data-sets/datnac2018-ds1$-2.0.0/attachments/nac2018-ds1_DsReport_de.pdf

Dobbin, F. & Kalev, A. (2024). Getting to Diversity: What Works and What Doesn't. Cambridge: Belknap Press.

Dreas, S., & Rastetter, D. (2016). Die Entwicklung von Diversity Kompetenz als Veränderungsprozess. In P. Genkova & T. Ringeisen (Eds.), Handbuch Diversity Kompetenz (pp. 351–369). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Eds.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 3. Auflage (pp. 171–182). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

England, P., Levine, A., & Mishel, E. (2020). The gender revolution is stalling—What would reinvigorate it? The Brookings Institution. 19A: The Brookings Gender Equality Series. https://www.brookings.edu/articles/the-gender-revolution-is-stalling-what-would-reinvigorate-it/ [Zugriff am 12.08.2025]

Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. Polity Press

Esping-Andersen, G. (1999). Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford University Press.

European Commission. (2025). Directorate-General for Research and Innovation. She figures 2024: Gender in research and innovation: Statistics and indicators (1st edition). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2777/592260 [Zugriff am 12.08.2025]

European Commission (2025). Directorate-General for Research and Innovation. She figures 2024 – Handbook, Publications Office of the European Union, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2777/218571 [Zugriff am 12.08.2025]

European Institute for Gender Equality (Ed.). (2017). Work in the EU: women and men at opposite ends. European Institute for Gender Equality (EIGE). https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/work_in_the_eu_-_women_and_men_at_opposite_ends.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Eurostat (Ed.). (2025). Gender statistics. Eurostat. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics [Zugriff am 12.08.2025]

Fabian, G. F., Heger, C., Just, A., & Weber, A. (2025). DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023. Daten- und Methodenbericht zur DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023. https://metadata.fdz.dzhw.eu/public/files/data-packages/stu-scs2023$-1.0.1/attachments/scs2023_MethodReport_de.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2024). Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung: 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf

Goldan, L., & Pastuschka, M. (2024). Nach der Promotion: Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib von Promovierten nach ihrem Promotionsabschluss. In D. Fahrnbach, E. Lazic, D. Orth, & F. Vaessen (Eds.), Alma Mater - Wo bleiben deine Frauen? Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand (pp. 77–107). Stabsstelle Gleichstellung und Diversität Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU). https://openscience.ub.uni-mainz.de/server/api/core/bitstreams/e5dc308c-0ea1-4329-9c52-b65b1f1ca894/content#page=81 [Zugriff am 12.08.2025]

Götz, M., & Mendel, C. (2024). „Ich habe Angst davor, nicht ernst genommen zu werden." Was junge Frauen von einem Studium der E-Technik abhält: Studien zum Image des Studiums der Elektrotechnik, Band 4. https://izi.br.de/deutsch/publikation/Ich_habe_Angst_davor_nicht_erst_genommen_zu_werden.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Hinz, T., & Abraham, M. (2008). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In M. Abraham & T. Hinz (Eds.), Arbeitsmarktsoziologie (pp. 17–68). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hipp, L. (2016). Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Aus Politik Und Zeitgeschichte(9), 42–48.

Hizli, L., Mösching, A., Osterloh, M., & Rost, K. (2023). Leaky Pipeline in der Wissenschaft: Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung. Forschung & Lehre(1/23), 32–33. https://www.business.uzh.ch/dam/jcr:342cf02a-a7ef-4a67-a64c-af9e-a54327e0/D165_Leaky_Pipeline_in_der_Wissenschaft_Forschung___Lehre_01_23.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Hochschulrektorenkonferenz. (2024). Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen: Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda. Hochschulrektorenkonferenz (HRK). https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S., & Heilmann, T. (2022). „Evaluative Diskriminierung": Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie, 74, 233–258.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. (2025). Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv Publikation.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2017). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. wbv Publikation.

Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., & Niegel, J. (2021a). Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien und -positionen. In B. Kortendiek, L. Mense, S. Beaufaÿs, J. Bünnig, U. Hendrix, J. Herrmann, H. Mauer, & J. Niegel (Eds.), Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen (pp. 155–173). Springer VS.

Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., & Niegel, J. (2021b). Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf und Studium. In B. Kortendiek, L. Mense, S. Beaufaÿs, J. Bünnig, U. Hendrix, J. Herrmann, H. Mauer, & J. Niegel (Eds.), Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung. Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen (pp. 137–154). Springer VS.

Kortendiek, B.; Mense, L.; Beaufaÿs, S.; Bünnig, J.; Hendrix, Ulla; Herrmann, J.; Mauer, H.; Niegel, J. (2021c): Entgeltdifferenzen bei Professuren – Analyse hochschulstatistischer Daten. In B. Kortendiek, L. Mense, S. Beaufaÿs, J. Bünnig, U. Hendrix, J. Herrmann, H. Mauer, & J. Niegel (Eds.), Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen (pp. 335–363). Springer VS.

Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., & Niegel, J. (2022). Geschlechter(un) gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen: Gender-Report 2022. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau (No. 39). Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2022/Teil_II_genderreport_2022_web.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Littmann-Wernli, S., & Schubert, R. (2001). Frauen in Führungspositionen - Ist die "gläserne Decke" diskriminierend? Arbeit, 10(2), 135–148.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries. American Sociological Review, 70(6), 949–967.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. (2024). Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs: Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren an 45 Landeshochschulen [Ergebnisbericht]. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Bericht_GPG_Hochschulen_BW__2024.pdf [Zugriff am 12.08.2025]

Osterloh, M., & Rost, K. (2025). Exploring the leaky pipeline: Tokenism, status group effects, or self-selection? European Management Review, 1–23.

Pfau-Effinger, B. (2001). Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext. Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie Sonderhefte, 2001(41), 487–511.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. The American Economic Review, 62(4), 659–661.

Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2021). Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht, 2021(88), 141–147. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-9-3

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2024). Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (Ed.). (2025a). Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA). Statistisches Bundesamt. Gender Pay Gap. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Glossar/gender-gap-arbeitsmarkt.html [Zugriff am 12.08.2025]

Statistisches Bundesamt. (2025b). Gender Pay Gap: Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter. Statistisches Bundesamt. Europa in Zahlen. https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html [Zugriff am 12.08.2025]

Statistisches Bundesamt. (2025c). Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 16 %. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html [Zugriff am 12.08.2025]

Statistisches Bundesamt. (2025d). Gender Gap Arbeitsmarkt sinkt 2024 auf 37 %. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_081_621.html [Zugriff am 12.08.2025]

Verashchagina, A., & Bettio, F. (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39e67b83-852f-4f1e-b6a0-a8fbb599b256 [Zugriff am 12.08.2025]

Wiarda, J.-M. (2023). 800 Euro weniger. https://www.jmwiarda.de/2023/02/16/800-euro-weniger/ [Zugriff am 12.08.2025]

Wissenschaftsrat. (2025). Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier: Kurzfassung. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25_K.pdf?__blob=publicationFile&v=0#:~:text=Der%20Wissenschaftsrat%20schl%C3%A4gt%20ein%20generisches%20Personalstrukturmodell%20vor%2C%20mit,und%20dem%20Profil%20einer%20Einrichtung%20angepasst%20werden%20k%C3%B6nnen. [Zugriff am 12.08.2025]

DOI: 10.23776/2025_12