

Gleichstellungsmonitoring JMU Würzburg zum Betrachtungszeitraum Januar-Dezember 2022



Wissenschaft für die Gesellschaft

Julius-Maximilians-Universität Würzburg



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	4
2. Gleichstellungsmonitoring nach Gruppen	5
2.1 Vorbemerkung.....	5
2.2 Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf im Überblick.....	6
2.3 Studierende.....	7
2.3.1 Abschluss Bachelor, Master oder Staatsexamen	
2.3.2 Hilfskräfte	
2.4 Promotionen.....	14
2.4.1 Promovierende	
2.4.2 Abgeschlossene Promotionen	
2.5 Wissenschaftliches Personal.....	20
2.6 Leitung von Nachwuchsgruppen.....	21
2.7 Habilitationen.....	22
2.8 Berufungsverfahren.....	23
2.9 Professuren.....	25
2.10 Akademische Selbstverwaltung.....	28
3. Abschließende Bemerkung	29

1. Einleitung

Frauen sind nach wie vor in der Wissenschaft unterrepräsentiert. Obwohl die Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen in Deutschland seit einigen Jahren ansteigen, erfolgt diese Entwicklung langsam. Im Rahmen der Landesgleichstellungsgesetze¹ sind Hochschulen in Deutschland seit etwa 30 Jahren dazu aufgefordert, das Zugangsrecht auf Bildung und berufliche Entwicklung aktiv umzusetzen.

Die Julius-Maximilians-Universität (JMU) verzeichnete in der Vergangenheit, wie alle bayerischen Universitäten, einen im deutschlandweiten Vergleich geringen Frauenanteil bei den Professuren. Seit 2008 konnte dieser an der JMU von 14% auf aktuell 28% gesteigert werden.

Das aktuelle Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften 2023² unterstreicht das überdurchschnittliche Engagement der JMU, den Rückstand aufzuholen. Deutschlandweit zählt sie in den Kategorien „Veränderungen des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur“ sowie „Veränderung des Frauenanteils bei den Professuren“ zur Spitzengruppe.

Die Notwendigkeit, Potenziale von Frauen in der Wissenschaft zu fördern, ist in den letzten Jahren stärker in den Fokus gerückt, nicht zuletzt durch explizite Gleichstellungsstandards nationaler und internationaler Drittmittelgeber. Hochschulen ohne effiziente Gleichstellungskonzepte können wettbewerbliche Nachteile bei der Einwerbung von Drittmitteln erfahren.

In der im Jahr 2021 unter Leitung von Prof.'in Dr. Anja Schlömerkemper, Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit, erarbeiteten Novellierung des Gleichstellungskonzepts³ für den wissenschaftlichen Bereich werden der aktuelle Stand sowie die geplanten Maßnahmen und Ziele im Bereich der Gleichstellung bis 2025 abgebildet. Im Rahmen dieses Novellierungsprozesses bildeten die Daten aus dem damaligen Gendermonitoring einen essenziellen Bestandteil.

¹ <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGIG>

² https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/86902/ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf?sequence=4&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf

³ <https://www.uni-wuerzburg.de/fileadmin/32500300/2021/Gleichstellungskonzept-2021.pdf>

2. Gleichstellungsmonitoring nach Gruppen

2.1 Vorbemerkung

Die JMU hat unter der Leitung des Referats A.1, Planung und Berichtswesen (Dr. Volker Latussek), ein umfassendes Gleichstellungsmonitoring in Form eines *Kerndatensatzes Gleichstellung* etabliert, welches die Frauenanteile unter den Studierenden, in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, in den Berufungsverfahren sowie in Führungspositionen und in Gremien erfasst.

Das Gleichstellungsmonitoring stellt eine wichtige Grundlage für Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung an der JMU dar. Im vorliegenden Projektbericht sind die Daten aus dem *Kerndatensatz Gleichstellung* hinsichtlich des Anteils an Frauen in den einzelnen Status- und Personengruppen auszugsweise grafisch aufbereitet.

Jeweils zum 31. März stehen die fachbereichsspezifischen Daten der JMU und des Bundes des vorvergangenen Jahres vergleichend zur Verfügung (aktuell für 2022); am 30. Juni werden die fachbereichsspezifischen Daten der JMU für das vergangene Jahr zur Verfügung gestellt (aktuell für 2022). Stichtag der Auswertung ist der 01.12. im jeweiligen Jahr.

Detailliert ausgewertet wurden die Daten vom Büro der Universitätsfrauenbeauftragten. Der vorliegende Report bezieht sich auf die Daten von 2022⁴. Weitere Zeitreihenanalysen inkludieren die Jahre 2016 bis 2021.

Im aktuellen Gleichstellungsmonitoring unserer Universität geben die Daten und Auswertungen den Anteil von Frauen an der Gesamtpersonenzahl wieder, da die Bundesdaten, die durch das Universitätsberichtswesen vom Statistischen Bundesamtes bezogen werden, gleichermaßen aufbereitet sind.

⁴ Hierbei werden Vergleiche auf Fächergruppenebene getroffen, d.h. Fächergruppen, die nicht an der Uni Würzburg vorhanden sind, werden nicht einbezogen.

2.2 Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf im Überblick

Die Grafik des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs zeigt generell den Anteil der Frauen auf den einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen. In Würzburg sind, wie an den meisten Volluniversitäten, über 50% der Erstsemester-Studierenden Frauen.

Im Zeitverlauf nimmt der Frauenanteil mit jeder weiteren Qualifikationsstufe ab. Nach der Promotion kommt es zum Scheren-Effekt, der die sogenannte *Leaky Pipeline* darstellt. Bereits mit den abgeschlossenen Promotionen ist der Anteil der Frauen geringer und sinkt bis zur Habilitation deutlich.

Ähnlich geringe Anteile sind bei den W2/C3/C2-Professuren und den Lehrstuhlleitungen zu beobachten (vgl. Abbildung 1). Unterbrochen wird die *Leaky Pipeline* an der JMU deutlich im Bereich der Juniorprofessuren – durch das Juniorprofessorinnenbonusprogramm wurden einige Frauen auf eine Juniorprofessur berufen.

Der Frauenanteil bei den Professuren konnte 2022 auf 27% (W1 bis W3/C4; 2016: 20%, 2021: 26%) bzw. auf 25% (ohne W1; 2016: 19%, 2021: 24%) gesteigert wer-

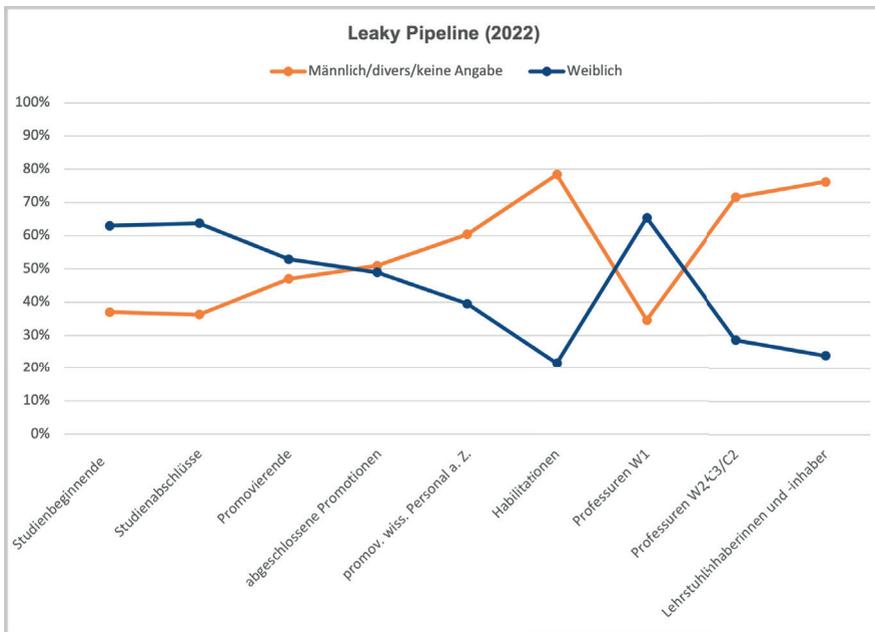


Abbildung 1: Leaky Pipeline

den. Das Ziel im aktuell gültigen Gleichstellungskonzept (2021-2025) liegt bei einer Steigerung von durchschnittlich 0,8 Prozentpunkten pro Jahr im Vergleich zum Ausgangsjahr 2020 (Frauenanteil 21,6%). Im Jahr 2025 soll demnach ein Frauenanteil von mindestens 25,6% (ohne W1) vorliegen. Im Jahr 2022 wurde die anvisierte Steigerung des Professorinnenanteils bereits erfüllt und übertroffen.

2.3 Studierende

2.3.1 Mit Abschluss Bachelor, Master oder Staatsexamen

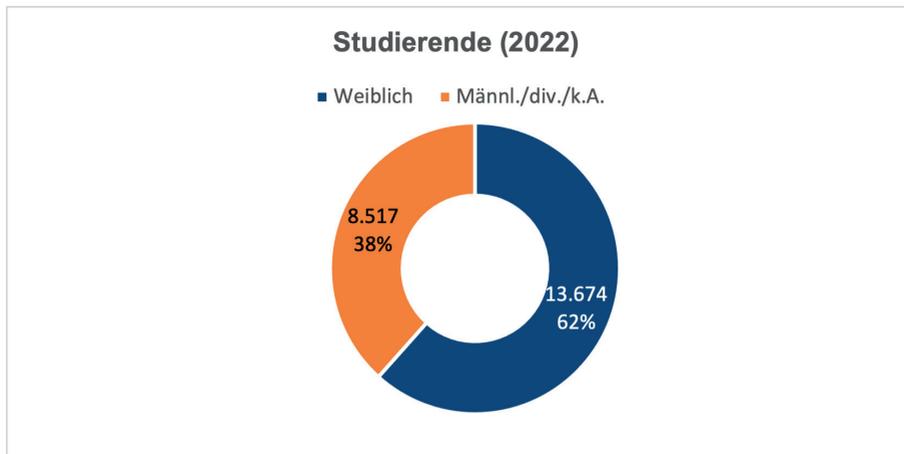


Abbildung 2: Studierende im Jahr 2022

Im Jahr 2022 sind an der JMU insgesamt 22.191 Studierende (ohne Beurlaubte sowie Programmstudierende und Promovierende) eingeschrieben (vgl. Abbildung 2), knapp 350 weniger als im Vorjahr. 13.674 davon sind Frauen, das entspricht einem leicht gestiegenen Frauenanteil von 62%.

- Studierende nach Fakultät im Jahr 2022

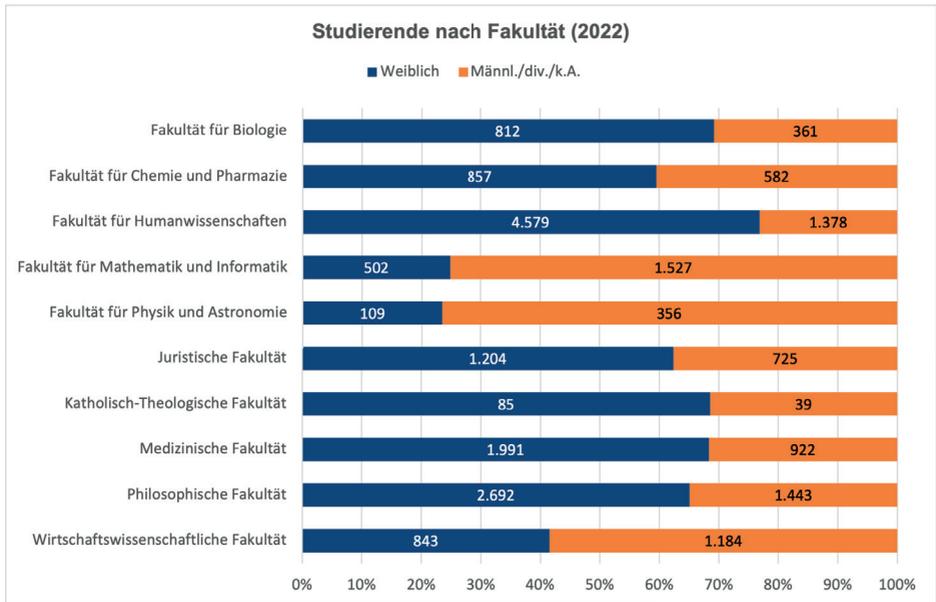


Abbildung 3: Studierende nach Fakultät im Jahr 2022

Abbildung 3 zeigt, dass Studierende an der JMU stark ausgeprägte geschlechtsbezogene Präferenzen bei der Studienfachwahl haben. In den MINT-Fächern an der Fakultät für Physik und Astronomie sowie der Fakultät für Mathematik und Informatik fallen die Frauenanteile mit 23% bzw. 25% sehr gering aus.

Ebenfalls noch nicht ausgeglichen ist der Frauenanteil mit 42% an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. An den restlichen Fakultäten, unter anderem den Fakultäten für Biologie sowie für Chemie und Pharmazie (MINT), entscheiden sich überwiegend Frauen für ein Studium. Der höchste Frauenanteil (77%) liegt an der Humanwissenschaftlichen Fakultät vor. Im Vergleich zu den Jahren 2020 und 2021 (vgl. GDR 2021) sind die Anteile in allen Fakultäten auf demselben oder einem ähnlichen Niveau.

- Entwicklung der Studierendenzahlen im Zeitverlauf von 2016-2022

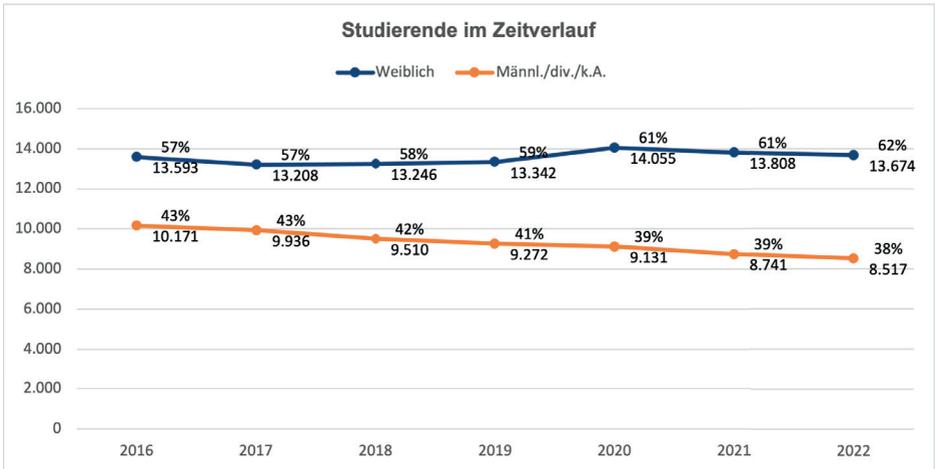


Abbildung 4: Studierende in den Jahren 2016-2022

Der Frauenanteil ist von 57% im Jahr 2016 auf 62% im Jahr 2022 gestiegen. Die absolute Studierendenzahl sinkt wie im Vorjahr geringfügig, nachdem die Zunahme von Studentinnen im Jahr 2020 zu einem Anstieg geführt hat (vgl. Abbildung 4).

Im bundesweiten Durchschnitt liegt der Frauenanteil der Studierenden an deutschen Hochschulen⁵ unterhalb des Frauenanteils der JMU. Während 2016 und 2017 deutschlandweit 49% weibliche Studierende zu verzeichnen sind, sind es 2018-2021 50% und 2022 51%. Der Unterschied zur Universität Würzburg liegt im Jahr 2022 bei elf Prozentpunkten⁶.

⁵ Die Hochschulstatistik, auf welche sich die Daten beziehen, umfasst alle staatlich anerkannten Universitäten, Gesamthochschulen, Theologischen und Pädagogischen Hochschulen, Kunsthochschulen, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen. Weitere Infos zu der Datengrundlage sind hier zu finden: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html>

⁶ Basisdatenquelle bundesdeutsche Referenzdaten Studierende, Studienanfänger/-innen, bestandene Abschlussprüfungen: Berechnungsschema A.1 mit Daten des Statistischen Bundesamtes (unveröffentlicht). Bezug auf die Daten im Wintersemester genommen, wobei die Studierendenstatistik semesterweise bereitgestellt wird und weitere Hochschulstatistiken ein Mal im Jahr (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html>)

- Studierende nach Abschluss im Jahr 2022

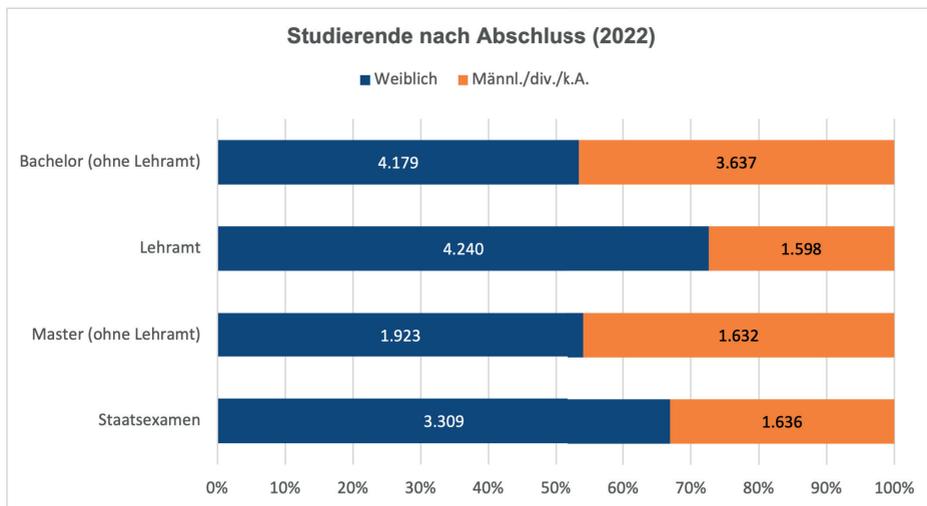


Abbildung 5: Studierende nach Abschluss im Jahr 2022

Die Frauenanteile bei Lehramt und Studiengängen mit Staatsexamen liegen deutlich über 50% (vgl. Abbildung 5), während im Bachelor und Master die Geschlechterverhältnisse nahezu ausgeglichen sind. Die Zahlen zum Betrachtungszeitpunkt 2022 ähneln denen aus den Vorjahren 2020 und 2021.

Im Vergleich mit den Hochschulen und Universitäten in Deutschland (2022) ist der Frauenanteil für den Bachelor (ohne Lehramt) fast gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt von 51%. Der Frauenanteil für Lehramt ist etwas geringer als die 77% in Deutschland, beim Masterabschluss (Frauenanteil Dtl. bei 48%) und Staatsexamen (Frauenanteil Dtl. bei 62%) verzeichnet die JMU eine höhere Anzahl an Frauen.

2.2.2 Hilfskräfte

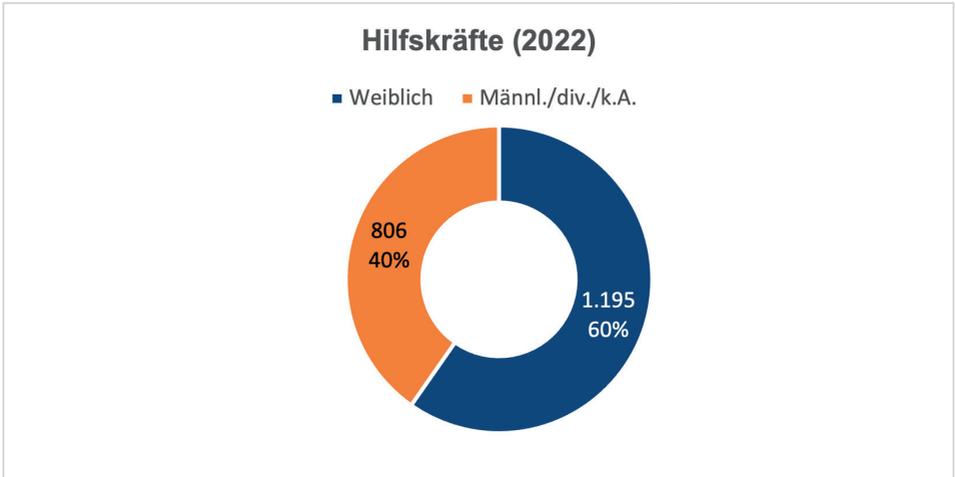


Abbildung 6: Hilfskräfte im Jahr 2022

Im Jahr 2022 gibt es insgesamt 2.001 Hilfskräfte an der JMU (vgl. Abbildung 6), davon 546 wissenschaftliche Hilfskräfte sowie 1.455 studentische Hilfskräfte.⁷ Die Frauenanteile betragen 63% bei den studentischen und 51% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften.

Im Folgenden werden studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nicht explizit unterschieden. Sie sind zusammengefasst als Hilfskräfte. In dieser Gruppe sind im Jahr 2022 1.195 weibliche Hilfskräfte angestellt (Gesamtzahl 2.001), der Frauenanteil liegt bei 60%, gleichbleibend zum Vorjahr. 2021 waren von 1.954 Hilfskräften 1.179 weiblich.

⁷ Die studentischen Hilfskräfte sind in 2022 immatrikuliert und streben einen universitären Abschluss (Bachelor, Master, Staatsexamen) an. Wissenschaftliche Hilfskräfte besitzen bereits einen ersten universitären Abschluss (Bachelor).

- Hilfskräfte nach Fakultät im Jahr 2022

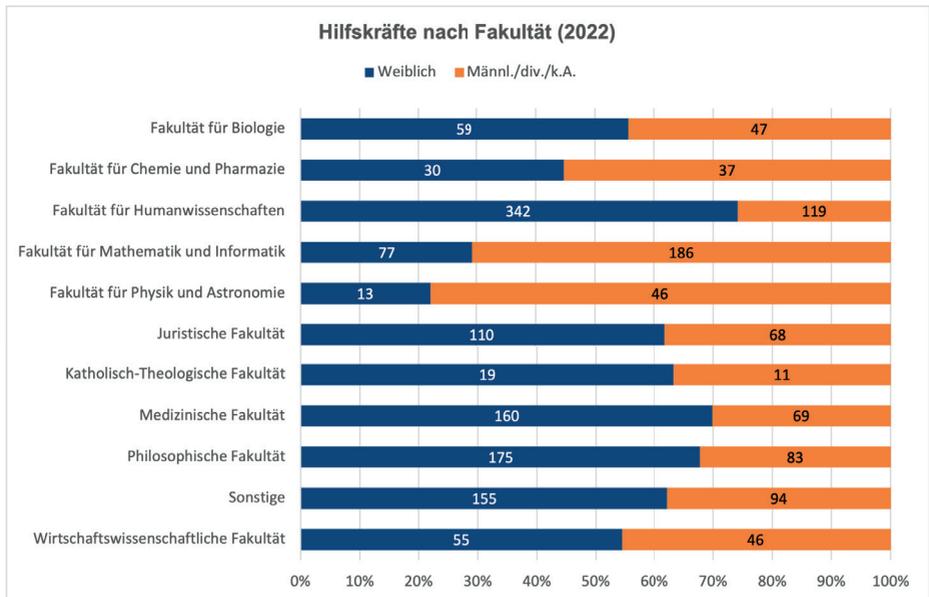


Abbildung 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Fakultät im Jahr 2022

Die Zahlen zu den Hilfskräften nach Fakultäten aufgegliedert sind in den Abbildungen 7 und 8 dargestellt. An den Fakultäten für Mathematik und Informatik, Chemie und Pharmazie sowie Physik und Astronomie sind weniger als die Hälfte der Hilfskräfte weiblich, während alle anderen Fakultäten mehr weibliche Hilfskräfte haben. Sowohl in der Informatik als auch bei den Wirtschaftswissenschaften gibt es Programme, um mehr weibliche Hilfskräfte anzustellen.

Im Vergleich zum Vorjahr sinkt der Anteil der weiblichen Hilfskräfte an der Fakultät für Mathematik und Informatik um fünf Prozentpunkte auf 30%. In der Physik und Astronomie steigt er von 14% 2021 auf 22% 2022. An der Fakultät für Chemie und Pharmazie ist der Frauenanteil unter den Hilfskräften bei 45% (2019 und 2020 bei 41%, 2021 bei 44%). Die Katholisch-Theologische Fakultät verzeichnet einen Rückgang des Frauenanteils um sechs Prozentpunkte auf knapp 63% für 2022, nachdem im Vorjahr 2021 der Frauenanteil auf 69% gestiegen ist. Ebenfalls sinkt der Frauenanteil der Hilfskräfte an der Philosophischen Fakultät von 72% in 2021 auf 68% in 2022.

- Entwicklung der Zahlen der Hilfskräfte im Zeitverlauf von 2016-2022

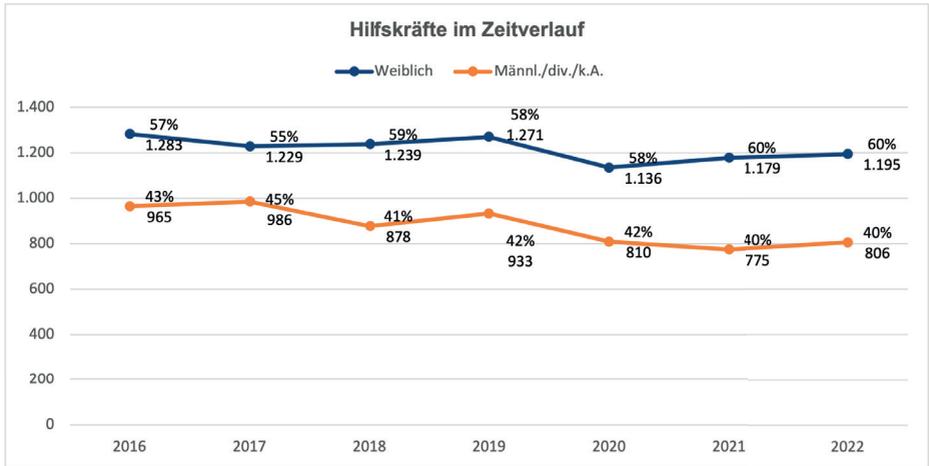


Abbildung 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte in den Jahren 2016-2022

2.3 Promotionen

2.3.1 Promovierende

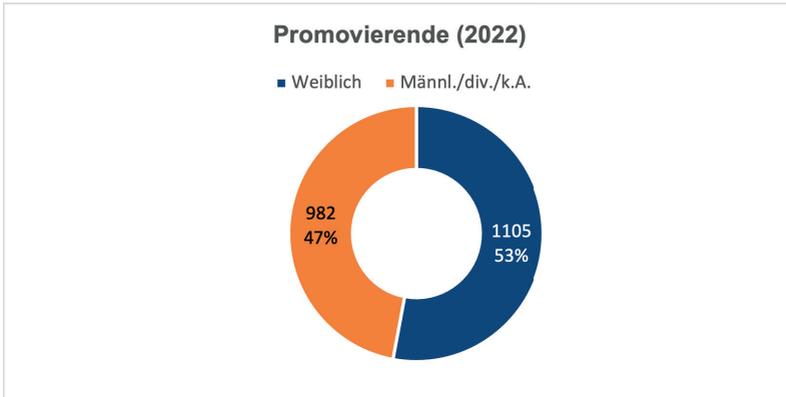


Abbildung 9: Promovierende im Jahr 2022

Mit 1.005 weiblichen von insgesamt 2.087 Promovierenden liegt 2022 ein Frauenanteil von 53% unter den Promotionsstudierenden vor (vgl. Abbildung 9).

- Promovierende nach Fakultät im Jahr 2022

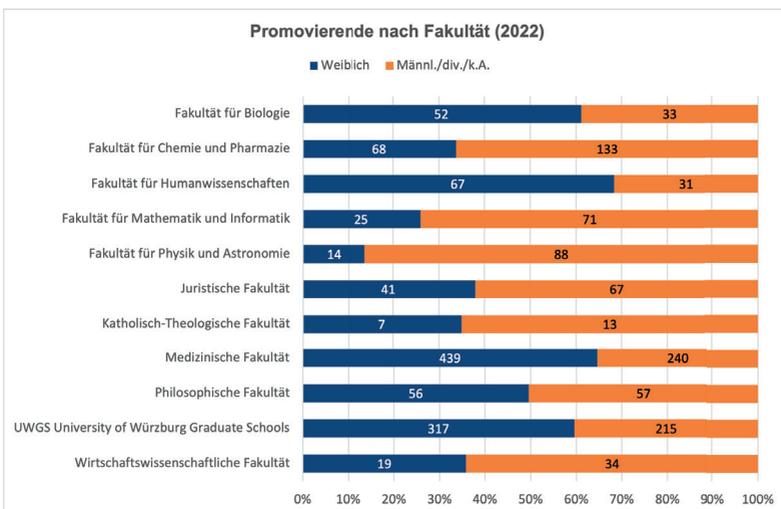


Abbildung 10: Promovierende nach Fakultät im Jahr 2022

Die Verteilung der Promovierenden über die Fakultäten ist in Abbildung 10 aufgeführt. An der Fakultät für Biologie, der Fakultät für Humanwissenschaften, der Medizinischen Fakultät sowie den Graduate Schools promovieren im Verhältnis mehr Frauen als Männer. An den restlichen Fakultäten ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt.

Die geringsten Frauenanteile liegen an den Fakultäten für Physik und Astronomie mit 14% (2021 bei 15%) und für Mathematik und Informatik mit 26% (2021 bei 25%) vor. Der Anteil der Studienabsolventinnen lag 2021 dort bei 11% (2020 bei 23%) und 31% (2020 bei 25%).

Mit 34% ist der Frauenanteil an der Fakultät für Chemie und Pharmazie zum Vorjahr erhöht (2021 bei 31%). Die Studienabsolventinnen liegen hier 2021 bei 61% (2020 59%), somit die größte Abweichung im Geschlechterverhältnis zwischen Studienabschlüssen und Promovierenden. Es wäre denkbar, dass ein (überproportionaler) Teil der Frauen mit Studienabschluss in Chemie oder Pharmazie in der UWGS promovieren, dazu liegt jedoch keine Information vor.

Der höchste Frauenanteil unter den Promovierenden ist sowohl 2022 als auch im Vorjahr 2021 an der Medizinischen Fakultät mit 65% Doktorandinnen zu verzeichnen. Im Vergleich zu 2021 bleiben die Frauenanteile an der Fakultät für Biologie bei 61% konstant (Studienabsolventinnen: 2020 bei 65%, 2021 bei 68%). In der Fakultät für Humanwissenschaften erhöht sich die Zahl der Doktorandinnen im Jahr 2022 auf 68 % (2021 bei 61%) (Studienabsolventinnen: 2020 bei 79%, 2021 bei 80%). An der Katholisch-Theologischen Fakultät ist ein Rückgang des Frauenanteils von 44 % im Jahr 2021 auf 35 % im Jahr 2022 zu verzeichnen (Studienabsolventinnen: 2020 bei 47%, 2021 bei 69%)⁸.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät verzeichnet ebenfalls einen Rückgang, von 44% Im Jahr 2021 auf 36% im Jahr 2022 (Studienabsolventinnen: 2020 bei 38%, 2021 bei 42%). An der Juristischen Fakultät gibt es eine Stagnation im Geschlechterverhältnis im Vergleich zum Vorjahr, 39% (2021) und 38% (2022) (Studienabsolventinnen: 2020 bei 63%, 2021 bei 66%). Die weiteren Fakultäten haben gleiche oder ähnliche Frauenanteile unter den Promovierenden wie im Vorjahr.

⁸ Hinweis: Eine Interpretation der Schwankungen ist aufgrund der niedrigen (Gesamt)Zahlen nur begrenzt möglich.

- Entwicklung der Promovierendenzahlen im Zeitverlauf von 2016-2022

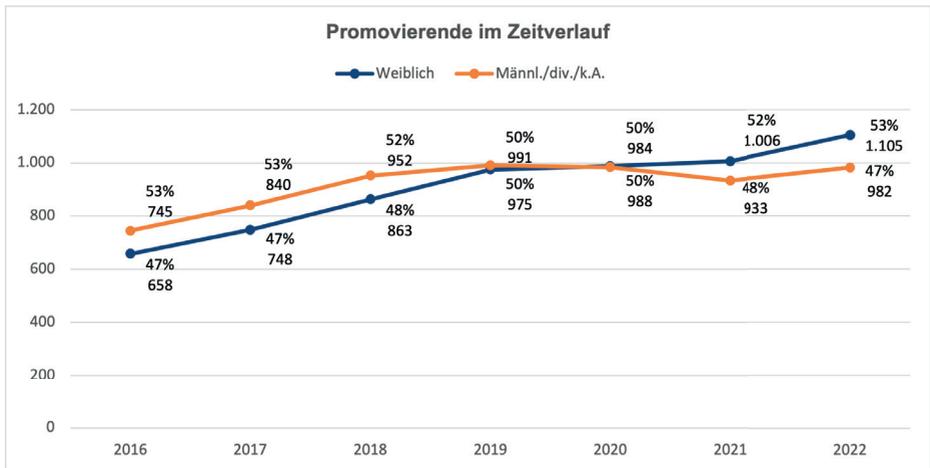


Abbildung 11: Promovierende in den Jahren 2016-2022

Von 2016 bis 2019 lässt sich ein Zuwachs an Doktorandinnen verzeichnen. 2021 gibt es erstmals im Betrachtungszeitraum eine Mehrheit weiblicher Promovierender (vgl. Abbildung 11). Dieser Trend setzt sich im Jahr 2022 fort.

Der Anteil der Doktorandinnen an der JMU liegt über die Jahre 2016 bis 2020 zwischen drei und sechs Prozentpunkten über dem Bundesdurchschnitt. Für das Jahr 2022 liegt der bundesweite Anteil an weiblichen Promovierenden bei 46%. Somit konnte die JMU mit einem Doktorandinnenanteil von 53% einen Wert über dem Bundesdurchschnitt verzeichnen. Es ist der bisher höchste Anteil (seit 2016).

2.3.2 Abgeschlossene Promotionen

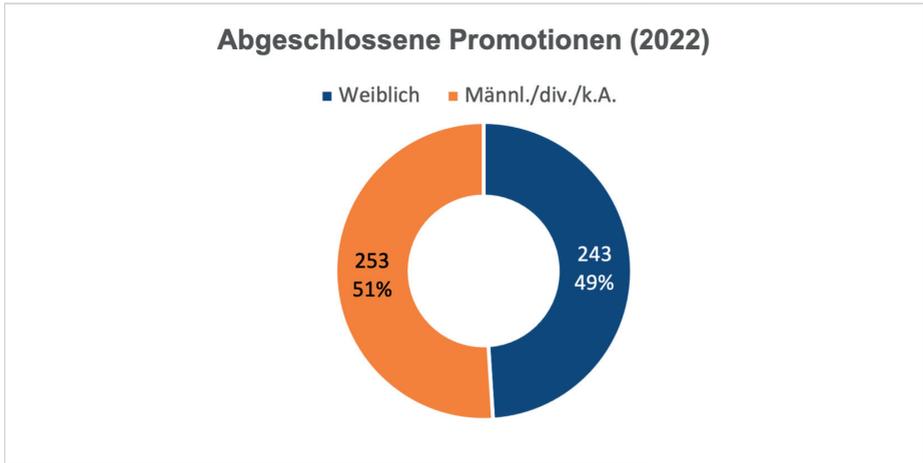


Abbildung 12: Abgeschlossene Promotionen im Jahr 2022

Der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen hat sich im Jahr 2022 zum Vergleichsjahr 2021 nicht verändert. Insgesamt haben im Jahr 2022 496 Promovierende die Arbeit abgeschlossen.

- Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät im Jahr 2022

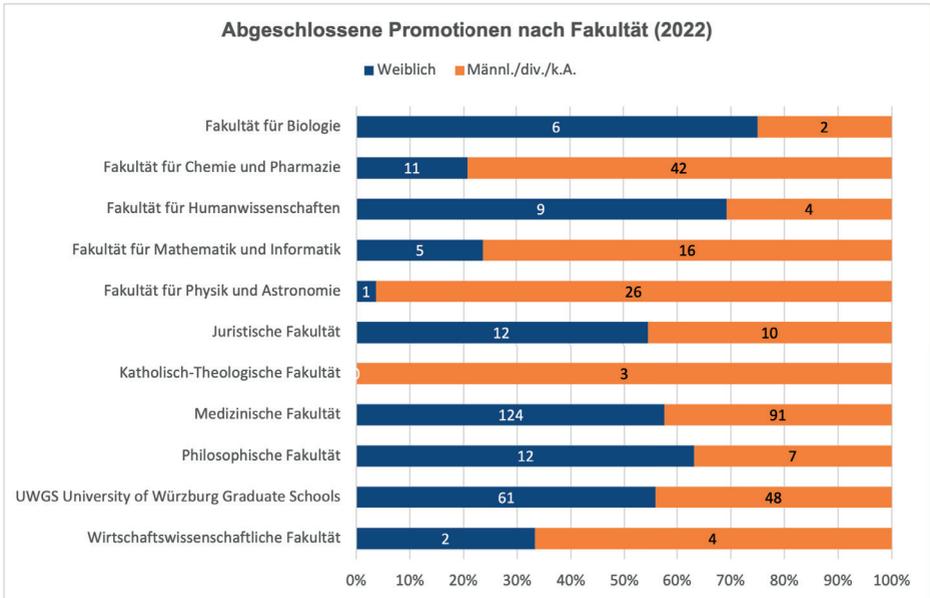


Abbildung 13: Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät im Jahr 2022

Abbildung 13 zeigt, wie sich die Zahlen auf Fakultätsebene aufschlüsseln. Es wird deutlich, dass die meisten Promotionen in der Medizinischen Fakultät sowie an der UWGS abgeschlossen werden; die Fallzahlen in den übrigen Fakultäten sind verhältnismäßig gering, so dass keine weitere Analyse erfolgt.

- Entwicklung der abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf von 2016-2022

Von 2016 bis 2022 ist bei den abgeschlossenen Promotionen ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen (Abbildung 11). 2021 liegt der Anteil der Studentinnen im Promotionsverfahren erstmals während des gesamten Betrachtungszeitraums über der Hälfte. 2022 liegt hier ein Frauenanteil von 53% vor (2021 bei 52%).

In 2016 sowie zwischen 2018 und 2022 liegt der Frauenanteil an der JMU jederzeit über dem Durchschnitt der deutschlandweit von Frauen abgeschlossenen Promotionen. In 2017 liegt die JMU mit 44% gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt. Die größte Differenz liegt im Jahr 2020 mit zehn Prozentpunkten über dem bundesweiten Schnitt vor. Im Jahr 2022 liegt der Unterschied bei fünf Prozentpunkten⁹.

⁹ Die bundesweiten Frauenanteile dieser Personengruppe liegen bei 44% (2016-2018), 45% (2019), 43% (2020) und 45% (2021). Basisdatenquelle bundesdeutsche Referenzdaten: Statistisches Bundesamt (unveröffentlicht).

2.5 Wissenschaftliches Personal

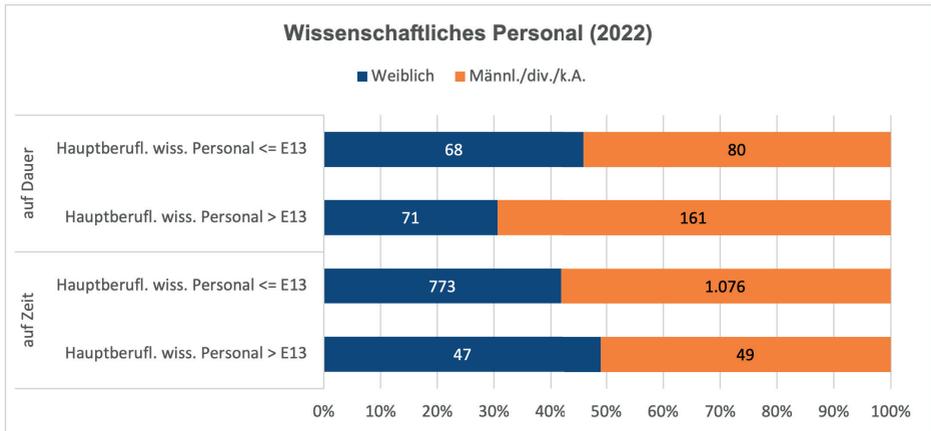


Abbildung 14: Wissenschaftliches Personal im Jahr 2022

Seit 2016 sind die Beschäftigtenzahlen des wissenschaftlichen Personals insgesamt jährlich gestiegen. Zunächst waren es 826 Frauen bei insgesamt 2.054 Mitarbeitenden (2016), was einem Frauenanteil von 40% entspricht. 2021 sind die Zahlen des gesamten wissenschaftlichen Personals mit 2.334 Mitarbeitenden auf dem Höchststand der letzten sechs Jahre. Der Frauenanteil liegt, ebenso wie im Jahr 2020, bei 41%. Im Jahr 2022 liegt die Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals bei 2.325. Der Frauenanteil beträgt über alle Gruppen hinweg 42%.

Im Jahr 2022 gibt es 380 auf Dauer beschäftigte hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeitende und 1.945 auf Zeit Beschäftigte. Weiterhin ist der Abbildung 14 die Unterteilung in Entgeltgruppen über und kleiner oder gleich E13 zu entnehmen. Die verhältnismäßig größte Abweichung hinsichtlich eines ausgeglichenen Verhältnisses beider Gruppen zeigt sich bei der Gruppe der auf Dauer beschäftigten Angestellten, die sich in der Entgeltgruppe größer E13 befinden, hier liegt der Frauenanteil bei 31% (2021 betrug dieser 18%), während sich bei den weiteren oben gezeigten Gruppen der Frauenanteil zwischen 42% und 46% bewegt.

2.6 Leitung von Nachwuchsgruppen

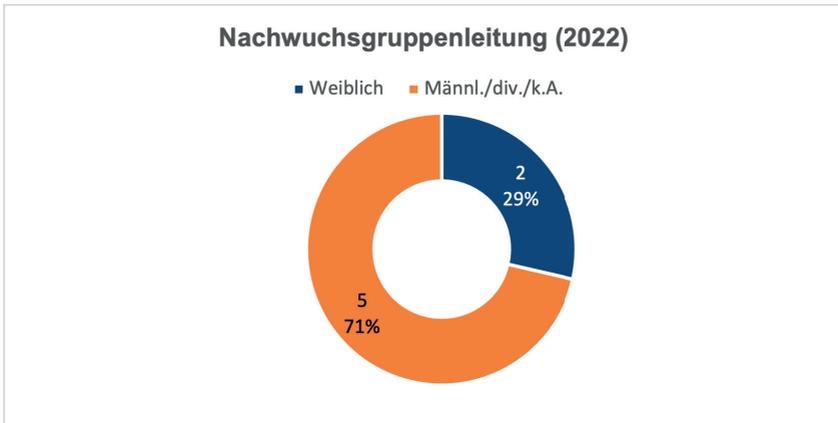


Abbildung 15: Nachwuchsgruppenleitung im Jahr 2022

Im Jahr 2022 gibt es sieben Nachwuchsgruppenleitende, davon zwei Frauen. Nachwuchsgruppen gibt es in den Fakultäten für Biologie, Physik und Astronomie sowie in der Philosophischen Fakultät, mit aufgenommen sind auch wissenschaftliche Einrichtungen, wie z.B. das Rudolf-Virchow-Forschungszentrum.

- Entwicklung der Anteile der Nachwuchsgruppenleiterinnen im Zeitverlauf von 2016-2022

Über die Jahre schwanken sowohl die Anzahl als auch der Frauenanteil der Nachwuchsgruppenleitungen. Aufgrund der geringen Absolutzahlen sind deutliche Schwankungen der Prozentanteile erwartbar.

2016 liegt der Frauenanteil bei 55% (von 11 Gruppen), im Folgejahr bei 33% (von 9 Gruppen). Im Jahr 2018, welches die höchste Gesamtstellenzahl von 19 Gruppen aufweist, ist ein Frauenanteil von 25% zu verzeichnen. Zum Zeitpunkt 2019 liegt dieser bei 27% mit insgesamt elf Stellen, im Jahr 2020 bei 22% mit insgesamt neun Stellen und 2021 bei 33% mit sechs Stellen. Im Betrachtungsjahr 2022 wird dieser Trend fortgesetzt. Mit insgesamt sieben Stellen liegt der Frauenanteil bei 29%, was einem absoluten Wert von zwei entspricht.

2.6 Habilitationen

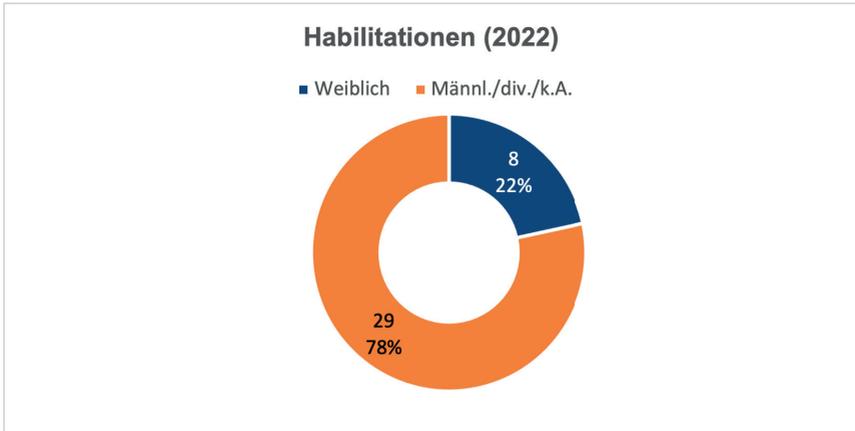


Abbildung 17: Habilitationen im Jahr 2022

Im Betrachtungsjahr 2022 gibt es 37 abgeschlossene Habilitationen an der JMU (vgl. Abbildung 17). Damit ist eine um zwölf Habilitationen höhere Zahl im Vergleich zum Vorjahr 2021 zu verzeichnen.

Die abgeschlossenen Habilitationen sind der Fakultät für Biologie, Chemie und Pharmazie, Humanwissenschaften, Physik und Astronomie sowie der Medizinischen und Philosophischen Fakultät zugeordnet. Den höchsten Anteil an Habilitierenden (15) gibt es in der Medizinischen Fakultät, hier liegt 2022 mit sieben Frauen ein Anteil von 47% vor.

2.8 Berufungsverfahren

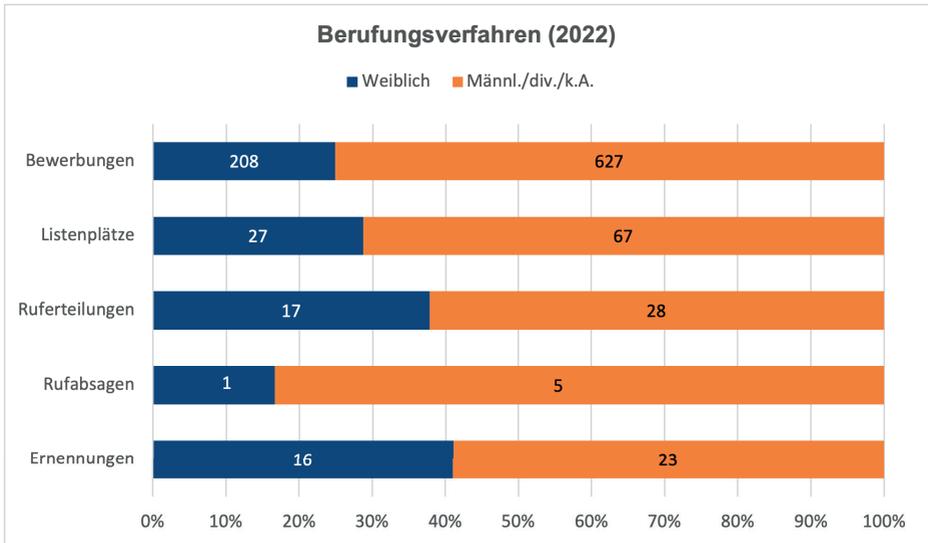


Abbildung 18: Berufungsverfahren im Jahr 2022

Abbildung 18 stellt die Berufungsverfahren 2022 dar. Es sind insgesamt 835 Bewerbungen eingegangen mit einem Frauenanteil von 25% (Frauenanteil 2021: 38%). Bei den Ruferteilungen liegt der Anteil an Frauen bei 38% (2021: 67%), und bei den Ernennungen liegt er bei 41% (Frauenanteil 2021: 67%). Von den 94 Listenplätzen aus dem Jahr 2022 wurden 27 Listenplätze durch Frauen besetzt, woraus sich ein Frauenanteil von 29% ergibt (2021: 53%).

- Entwicklung der Phasen des Berufungsverfahrens im Zeitverlauf von 2016-2022

Über die Jahre 2016 bis 2022 werden insbesondere die Phasen Bewerbung, Listenplätze und Ernennung betrachtet. Je nach Anzahl und Art der Ausschreibungen variieren die Zahlen (vgl. Abbildung 19, Abbildung 20 und Abbildung 21).¹⁰

¹⁰ Der Kerndatensatz Gleichstellung beinhaltet keine Daten auf Bundesebene für diesen Betrachtungsbereich. Daher wird von Vergleichen abgesehen.

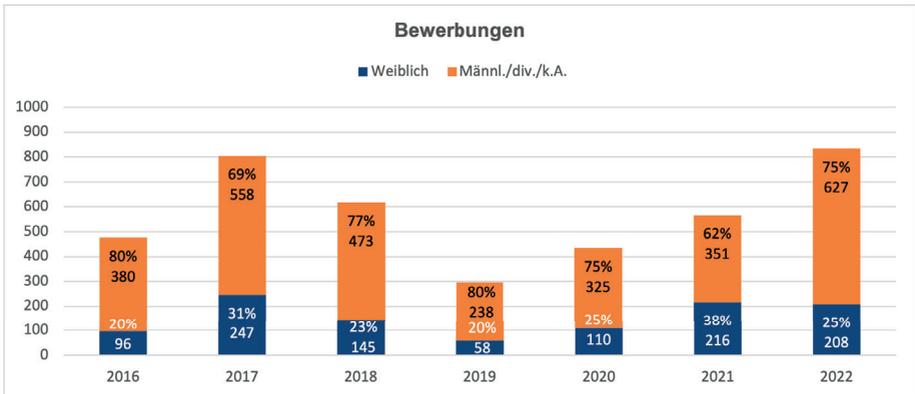


Abbildung 19: Bewerbungen in den Jahren 2016-2022



Abbildung 20: Listenplätze in den Jahren 2016-2022

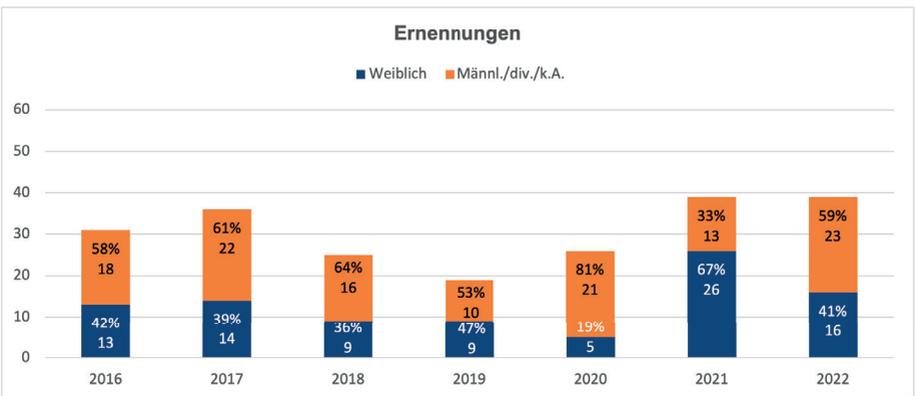


Abbildung 21: Ernennungen in den Jahren 2016-2022

Insgesamt zeigt sich in fast allen erfassten Jahren (außer 2020), dass der prozentuale Anteil der Frauen im Verlauf des Verfahrens steigt, d.h. der Prozentsatz an Frauen unter den Ernennungen ist höher als der unter den Bewerbungen. Dies könnte einerseits der hohen Qualität weiblicher Bewerbungen zuzuschreiben sein, sowie andererseits auch den Maßnahmen, die in Berufungsleitfäden für die Erhöhung des Frauenanteils für das Verfahren vorgesehen sind.

2.9 Professuren

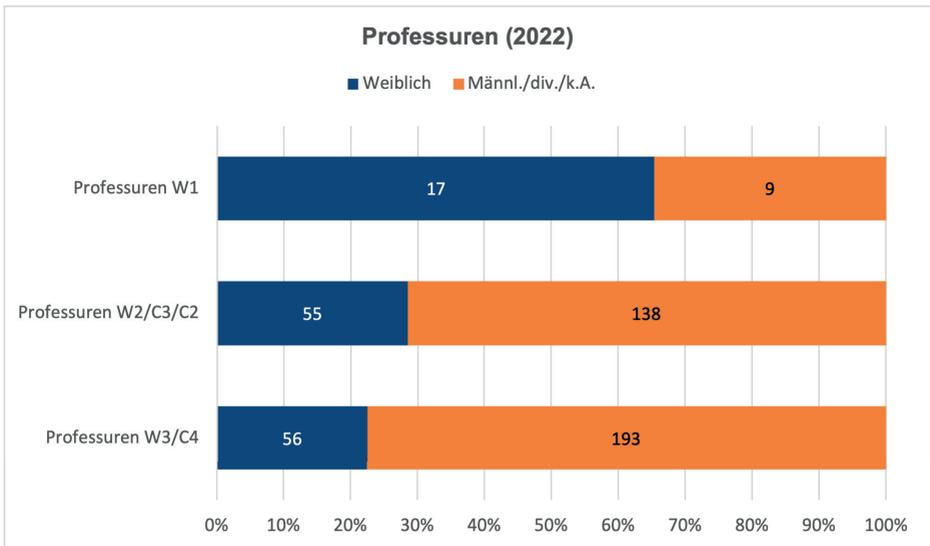


Abbildung 22: Professuren im Jahr 2022

Die absoluten Zahlen der Professuren in den Besoldungsgruppen W1, W2/C3/C2 und W3/C4 im Jahr 2022 sind in Abbildung 22 aufgeführt.

Während der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren bei 65% (2019 bei 57%, 2020 bei 50%, 2021 bei 59%) liegt, sind in der Besoldungsgruppe W2/C3/C2 28% Professorinnen (2019 bei 23%, 2020 bei 24%, 2021 26%) und unter der höchsten Besoldungsgruppe W3/C4 sind 22% Frauen (2019 bei 19%, 2020 bei 20%, 2021 bei 23%). Insgesamt ist seit 2019 ein Anstieg des Frauenanteils in der Gruppe der Juniorprofessorinnen zu verzeichnen.

- Professuren nach Fakultät im Jahr 2022

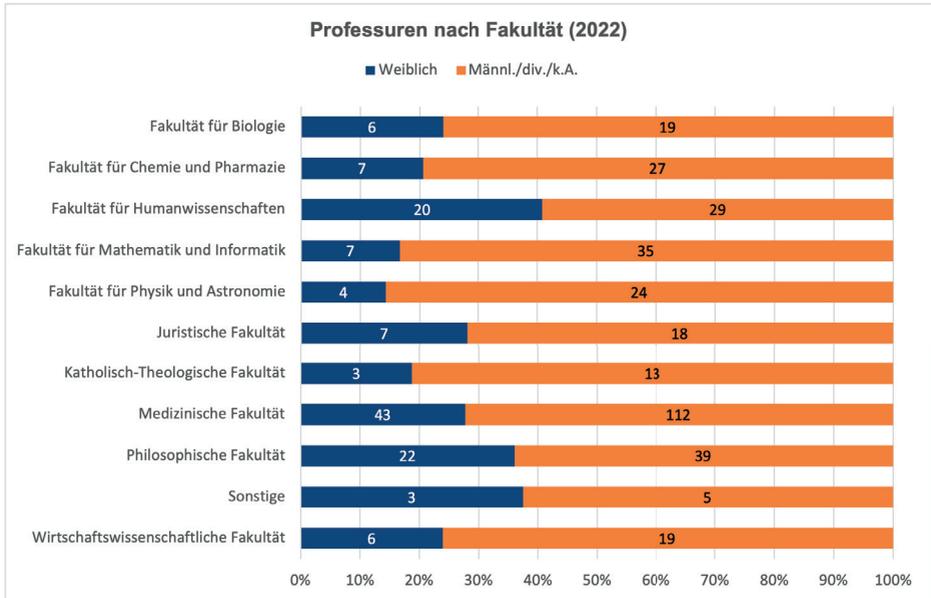


Abbildung 23: Professuren nach Fakultät im Jahr 2022

Über die Fakultäten verteilen sich die Zahlen wie folgt (vgl. Abbildung 23)¹¹. Die höchsten Frauenanteile sind mit 41% in der Fakultät für Humanwissenschaften zu verzeichnen (2021 bei 36%), gefolgt von der Philosophischen Fakultät mit einem Frauenanteil von 36% (2021 bei 40%). Während in der Fakultät für Humanwissenschaften im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung zu erkennen ist, ist in der Philosophischen Fakultät ein leichter Rückgang sichtbar.

Grundsätzlich sind über die letzten sechs Jahre deutliche Steigerungsraten bei den Frauen zu erkennen: Alle Professorinnenanteile sind über die Fakultäten hinweg seit 2016 gestiegen. Erfreulich sind die Steigerungsraten von jeweils ehemals unter 9% Frauen in den Fakultäten für Biologie (24%), Physik und Astronomie (14%), sowie der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (24%). Weiterhin steigt der Frauenanteil an der Fakultät für Chemie und Pharmazie von 19% auf 21%, an der Medizinischen Fakultät von 22% auf 28%, an der Katholisch-Theologischen Fakultät von

¹¹ Aufgrund der geringen absoluten Zahlen werden die sonstigen Einrichtungen in dieser Ausführung nicht detailliert beschrieben.

14% auf 19% und an der Juristischen Fakultät von 24% auf 28%. Die Fakultät für Humanwissenschaften verzeichnet einen außerordentlich hohen Zuwachs von 15 Prozentpunkten auf 41%. In der Fakultät für Biologie und der Fakultät für Humanwissenschaften ist die vergleichsweise höchste Steigerung des Frauenanteils sichtbar.

- Privatdozenturen und außerplanmäßige Professuren nach Fakultät im Jahr 2022

Insgesamt sind im Jahr 2022 436 Privatdozenturen und außerplanmäßige Professuren zu verzeichnen (Frauenanteil: 2022 bei 20%, 2021 bei 20%). Die meisten dieser Dozierenden, 305 (insgesamt), sind an der Medizinischen Fakultät mit einem Frauenanteil von 19% (2021 bei 19%) beschäftigt.

- Entwicklung der Professuren von 2016-2022

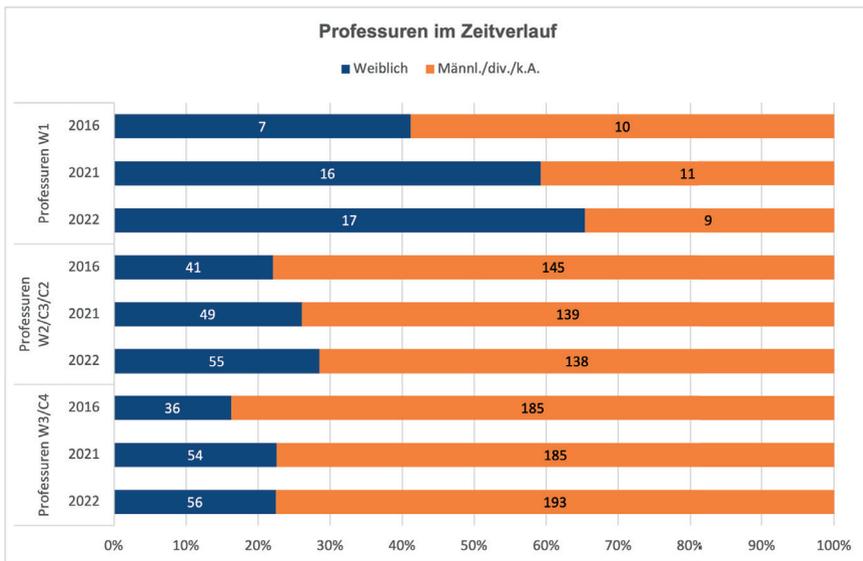


Abbildung 24: Professuren im Vergleich in den Jahren 2016, 2021 und 2022

Abbildung 24 zeigt die Anzahl der Professuren in den Jahren 2016, 2021 und 2022. In allen Stufen (W1-W3) lassen sich mehr oder weniger ausgeprägte Zunahmen des Frauenanteils feststellen: der weibliche Anteil unter den Juniorprofessuren (W1) ist von 41% auf 59% 2021 gestiegen. Im Jahr 2022 beträgt der Frauenanteil in dieser Gruppe 65%.

Unter den W₂/C₃/C₂ Professuren liegt der Frauenanteil im Jahr 2022 bei 28%. Insgesamt ist hier ebenfalls ein Anstieg zu verzeichnen: 2016 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 22%, im Jahr 2021 bei 26%.

Die gleiche Tendenz ist in der Gruppe der W₃/C₄ Professuren sichtbar. Der Frauenanteil liegt im Betrachtungsjahr 2022 bei 22% und ist seit 2016 um 6% gestiegen. Die Anzahl der Professorinnen ist 2022 auf dem höchsten Stand der betrachteten sechs Jahre.

2.10 Akademische Selbstverwaltung



Abbildung 25: Akademische Selbstverwaltung im Jahr 2022

Eine Übersicht der Mitgliedschaften in Gremien bietet Abbildung 25. Der Frauenanteil im studentischen Konvent ist 2022 gleichbleibend wie 2021 bei 50% (2020 bei 62%). Hier ist der Frauenanteil als einziges Gremium im Rahmen der Organe der Akademischen Selbstverwaltung ausgeglichen.

Die folgenden Gremien sind dahingehend paritätisch besetzt, dass ihr Frauenanteil mindestens 40% beträgt: Fakultätsrat, Universitätsleitung, Universitätsrat, Konvent

der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Sprecherinnen- und Sprecherrat. Die Zahl der Prodekaninnen entspricht ebenfalls einer paritätischen Besetzung.

In den Jahren 2021 und 2022 gab es keine Dekanin an der JMU. Der Anteil der Studiendekaninnen sinkt auf 17% (Frauenanteil 2016: 19%, 2020 33%).

Die Erweiterte Universitätsleitung verzeichnet einen Rückgang des Frauenanteils von 19% in 2016 auf 18% in 2022 (Frauenanteil 2021: 14%). Gestiegen ist hingegen der Frauenanteil in der Universitätsleitung von 29% auf 43% (bereits im Jahr 2018).

Zusammengefasst zeigt sich, dass im Vergleich zu 2016 der Frauenanteil in allen Gremien, in denen er unter 50% lag, mit Ausnahme von Dekanaten, Studiendekanaten und der Erweiterten Universitätsleitung, gestiegen ist.

3. Abschließende Bemerkung

Die Daten zeigen, dass auch 2022 der Frauenanteil bei den Studierenden überwiegt und sich dies mit dem Abschluss der Promotionen umkehrt: Trotz der Zunahme von Frauen in der Wissenschaft ist ab dem promovierten wissenschaftlichen Personal (abgesehen von der W1 Professur) eine Gleichstellung der Frauen noch nicht erreicht.

Der Blick auf die Promotionen und Juniorprofessuren an der JMU zeigt, dass nahezu die Hälfte dieser Stellen mit Frauen besetzt sind. Diese Personengruppen liegen an der JMU mit ihrem Frauenanteil über dem deutschlandweiten Durchschnitt an Hochschulen.

Wie auch diese statistische Zusammenfassung zeigt, erwiesen sich Initiativen wie das Juniorprofessorinnenprogramm als sinnvolle und zielführende Maßnahmen, um die Anzahl von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Sie sind und bleiben deshalb sehr wichtig in der Gleichstellungsarbeit, da sie eine Möglichkeit bieten, weiterhin erfolgreich den Rückstand bzgl. des Professorinnenanteils aufzuholen.

Auch sie tragen zu einem oben erwähnten Spitzenplatz in den Kategorien „Veränderungen des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur“ sowie „Veränderung des Frauenanteils bei den Professuren“ im Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in

Wissenschaft und Forschung (CEWS) des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften 2023¹² bei.

Um die Gleichstellung von Frauen voranzubringen, sind im Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich verschiedenste Maßnahmen an der JMU fortgeschrieben bzw. neu entwickelt worden. So bietet die JMU z.B. über das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten Informations- und Förderprogramme zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen an.

Zusammengefasst unter dem Dach der Gender Equality Academy gibt es u.a. das „Women’s Leadership Program“ und die „SCIENTIA Karriereentwicklung“.

Weitere Informationen über die Beratungs- und Förderangebote sowie Veranstaltungen und Tätigkeiten der Universitätsfrauenbeauftragten und ihres Teams sind auf der Webseite der JMU unter dem Menüpunkt „Chancengleichheit“ und folgend dem „Büro der Universitätsfrauenbeauftragten“ zu finden.

¹² https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/86902/ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf?sequence=4&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf



Impressum

Herausgeber
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Sanderring 2, 97070 Würzburg
T: +49 931 31-0
Fax: +49 931 31-82600
E-Mail: info@uni-wuerzburg.de

Universitätsbeauftragte

Prof.‘in Dr. Helga Stopper
Klara-Oppenheimer Weg 38,
97074 Würzburg
Campus Hubland Nord
T: +49 931 31-48427
E-Mail: unifrauenbeauftragte@uni-wuerzburg.de

September 2024

Titelfoto: mit KI generiert

