



Gleichstellungsmonitoring JMU Würzburg zum Betrachtungszeitraum Januar-Dezember 2023



Wissenschaft für die Gesellschaft

Julius-Maximilians-Universität Würzburg



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	4
2. Gleichstellungsmonitoring nach Gruppen	5
2.1 Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf im Überblick	6
2.2 Studierende	7
2.3 Studierende als Hilfskräfte	11
2.4 Promotionen	13
2.5 Wissenschaftliches Personal.....	16
2.6 Habilitationen	17
2.7 Berufungsverfahren	18
2.8 Professuren	20
2.9 Akademische Selbstverwaltung	22
3. Abschließende Bemerkung	23

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% (Stand Dez. 2023, alle Professuren) gesteigert werden.

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 Gleichstellungskonzepts² 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.uni-wuerzburg.de/fileadmin/99121900/Reports_Statistiken/2021_Gleichstellungskonzept_2021-2025.pdf

2. Gleichstellungsmonitoring nach Gruppen

Die JMU hat unter der Leitung des Referats A.1, Planung und Berichtswesen, 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 2023). Detailliert ausgewertet und veröffentlicht werden die Daten zeitnah vom Büro der Universitätsfrauenbeauftragten. Der vorliegende Report bezieht sich auf die Daten von 2023³. Weitere Zeitreihenanalysen inkludieren die Jahre 2016 bis 2022.

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 Bundesamt bezogen werden, gleichermaßen aufbereitet sind.

³ Hierbei werden Vergleiche auf Fächergruppenebene getroffen, d.h. Fächergruppen, die nicht an der Uni Würzburg vorhanden sind, werden nicht einbezogen.

2.1 Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf im Überblick

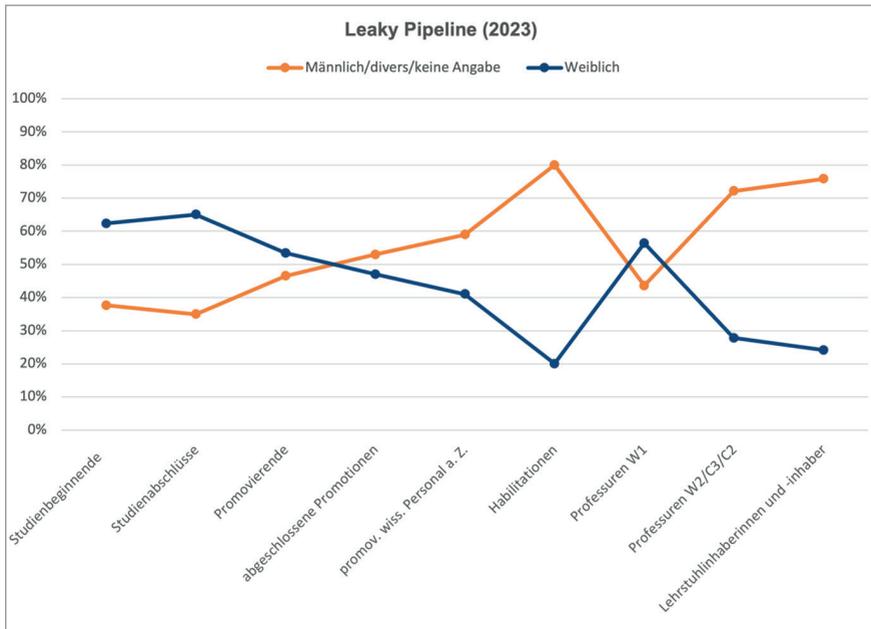


Abbildung 1: Leaky Pipeline

- Die Leaky-Pipeline beschreibt den kleiner werdenden Frauenanteil über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen.
- Der Scheren-Effekt entsteht nach der Promotion.
- An der JMU wird die Leaky Pipeline bei den W1 Professuren durch das ehemalige Juniorprofessorinnenbonusprogramm unterbrochen.

2.2 Studierende

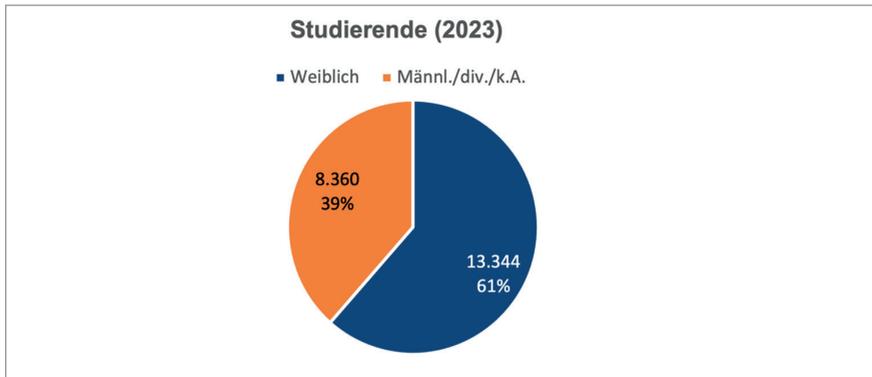


Abbildung 2: Studierende im Jahr 2023

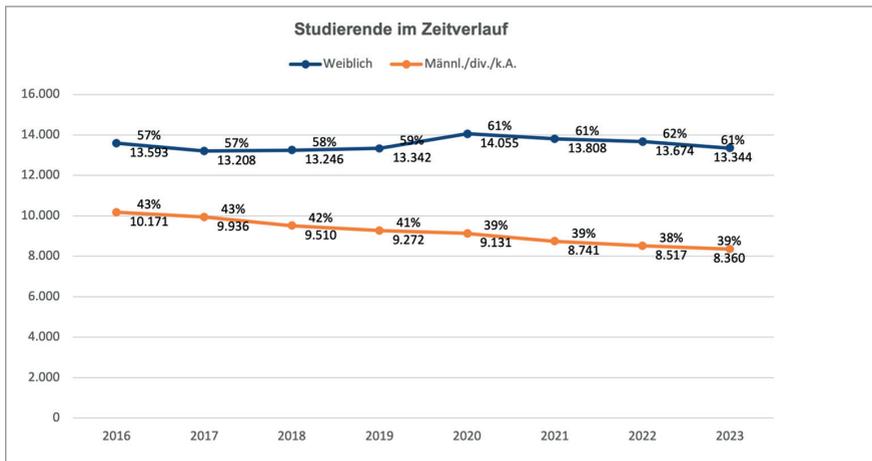


Abbildung 3: Studierende in den Jahren 2016-2023

- Die Mehrheit der Studierenden ist weiblich.
- Die Zahl der Studierenden nahm geringfügig ab, der Anteil weiblicher Studierender geringfügig zu
- Der durchschnittliche Studentinnenanteil liegt deutschlandweit bei knapp über 50%

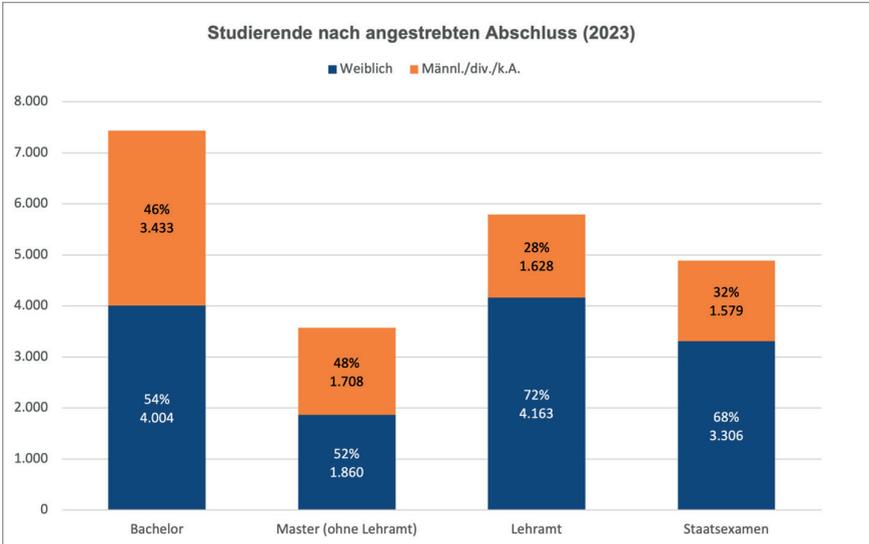


Abbildung 4: Studierende nach angestrebten Abschluss im Jahr 2023

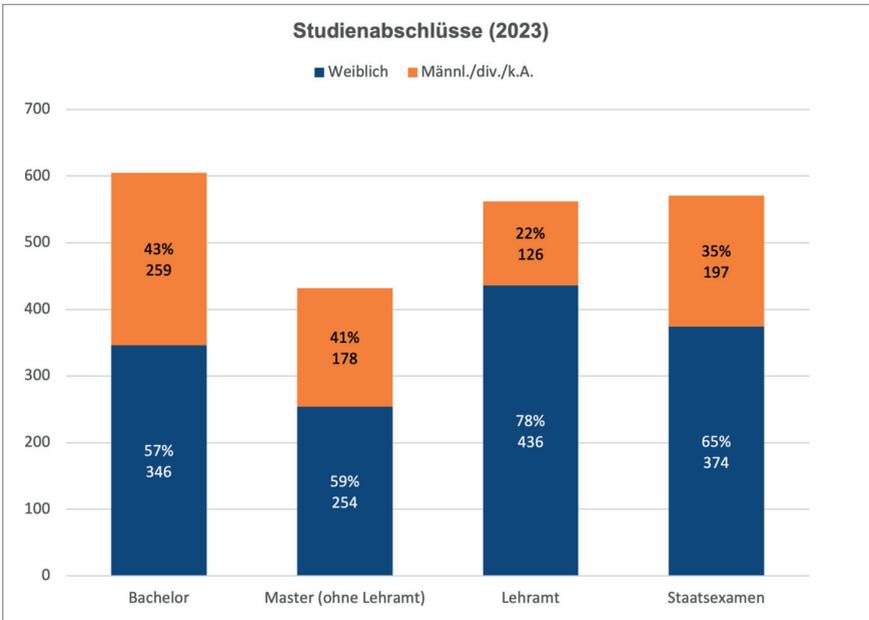


Abbildung 5: Studienabschlüsse (2023)

- Im Lehramtsstudium sowie in weiteren Studiengängen mit Staatsexamen überwiegt der Frauenanteil deutlich.
- Im Grundstudium (Bachelor) sowie in Aufbaustudiengängen (Master) sind ebenfalls mehr als die Hälfte Frauen.

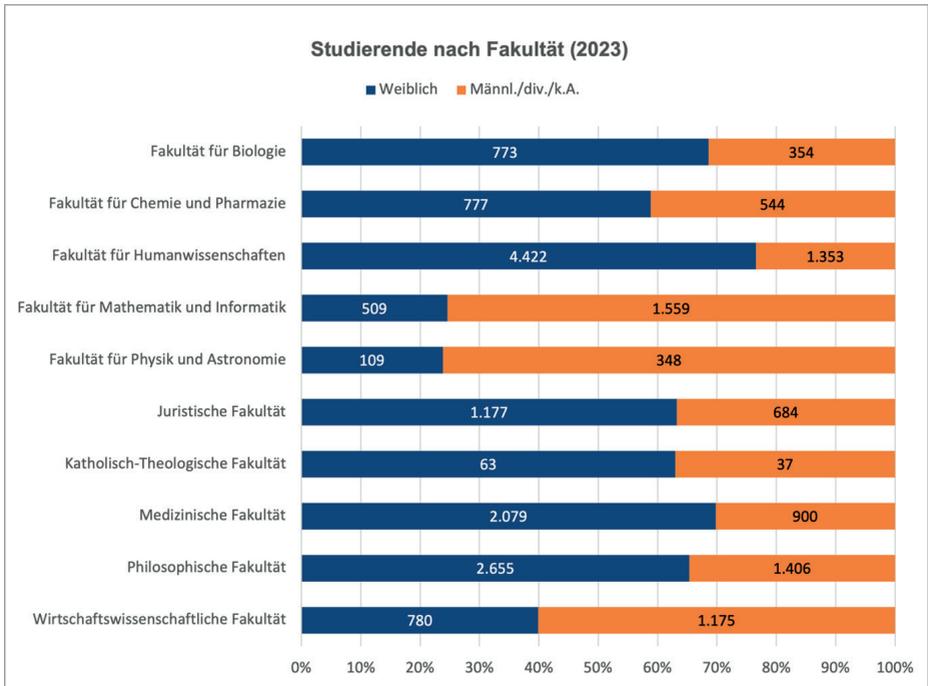


Abbildung 6: Studierende nach Fakultät im Jahr 2023

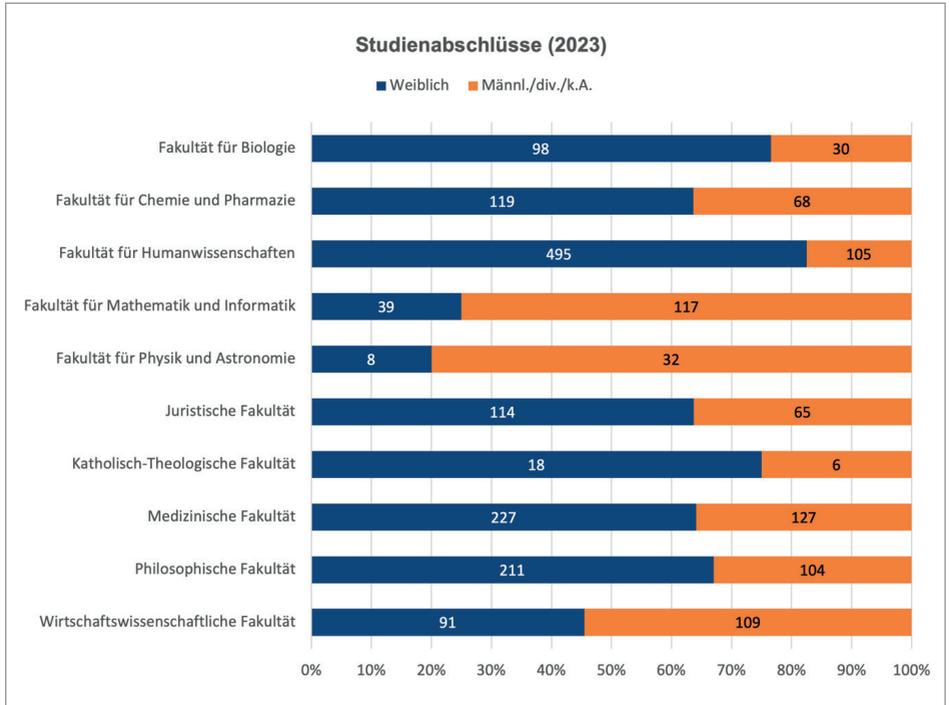


Abbildung 7: Studienabschlüsse nach Fakultät im Jahr 2023

- Es zeigen sich deutliche fachspezifische Unterschiede im Anteil der Frauen unter den Studierenden.
- Am höchsten sind die Frauenanteile in der Fakultät für Humanwissenschaften (77%), in der medizinischen Fakultät (70%) und in der Fakultät für Biologie (69%).
- An der Fakultät für Mathematik und Informatik (25%) und der Fakultät für Physik und Astronomie (24%) sind diese am geringsten.

2.3 Studierende als Hilfskräfte

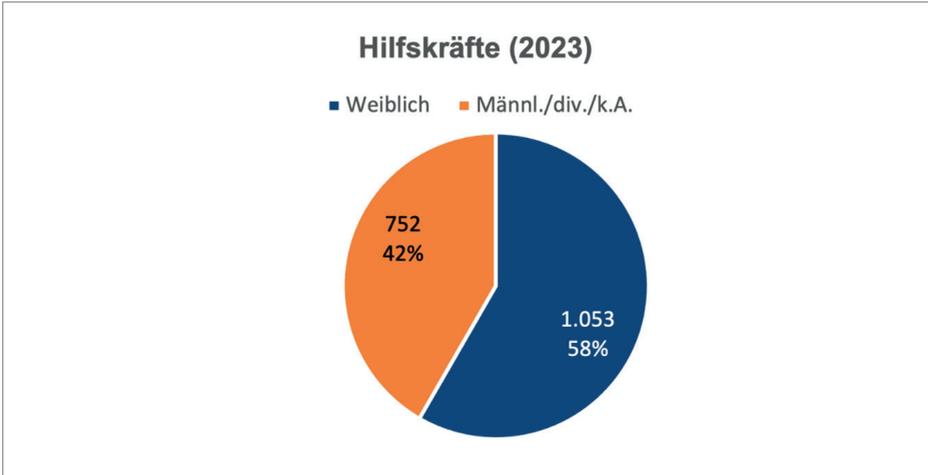


Abbildung 8: Hilfskräfte im Jahr 2023

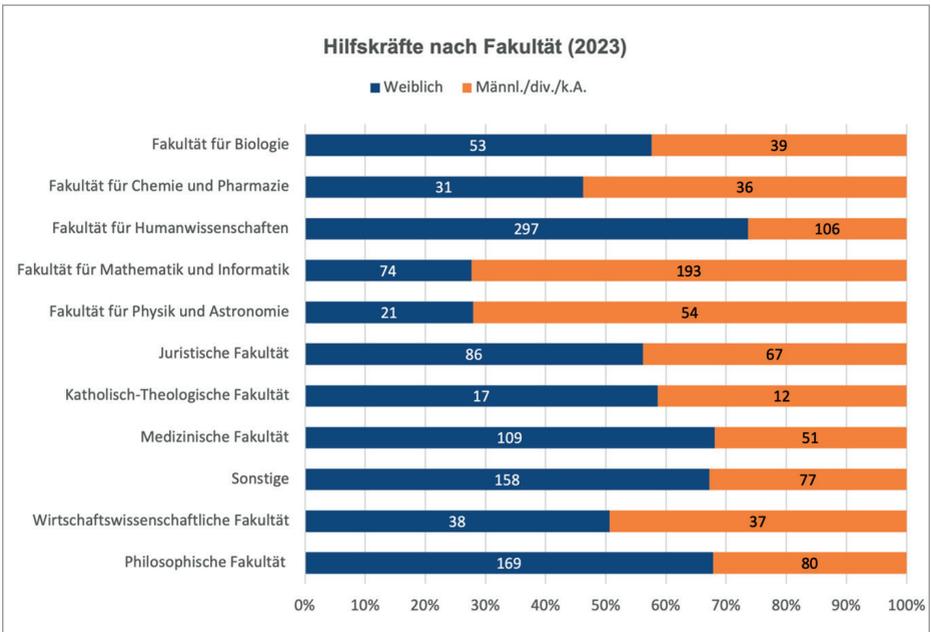


Abbildung 9: Hilfskräfte nach Fakultät im Jahr 2023

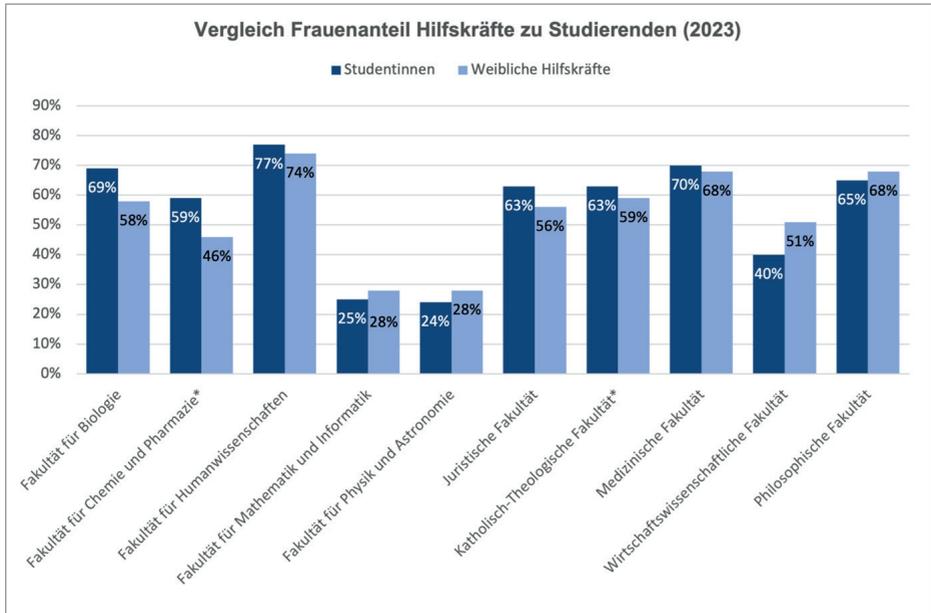


Abbildung 10: Vergleich Frauenanteil Hilfskräfte zu Studierenden (2023)

- Unter den Hilfskräften ist der Anteil an Frauen etwas geringer als unter den Studierenden, verteilt sich jedoch ebenfalls weitgehend in ähnlichem Muster über die Fakultäten.
- Best Practice Beispiel: In der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist die Verteilung der Geschlechter im Bereich der Hilfskräfte nahezu ausgeglichen, trotz geringerer Frauenanteile innerhalb der Studierenden. Dies könnte auf die Gleichstellungs-Initiative Woman@Wiwi zurückzuführen sein.
- Highlight: Im Jahr 2023 hat die Fakultät für Humanwissenschaften 45 neue Hilfskraftverträge an Frauen vergeben.
- Hinweis: Es ist im Allgemeinen davon auszugehen, dass Hilfskräfte an den jeweiligen Fakultäten arbeiten, an denen sie auch studieren. Dennoch muss das nicht der Fall sein. Diesbezüglich liegen uns jedoch (noch) keine Daten vor.

2.4 Promotionen

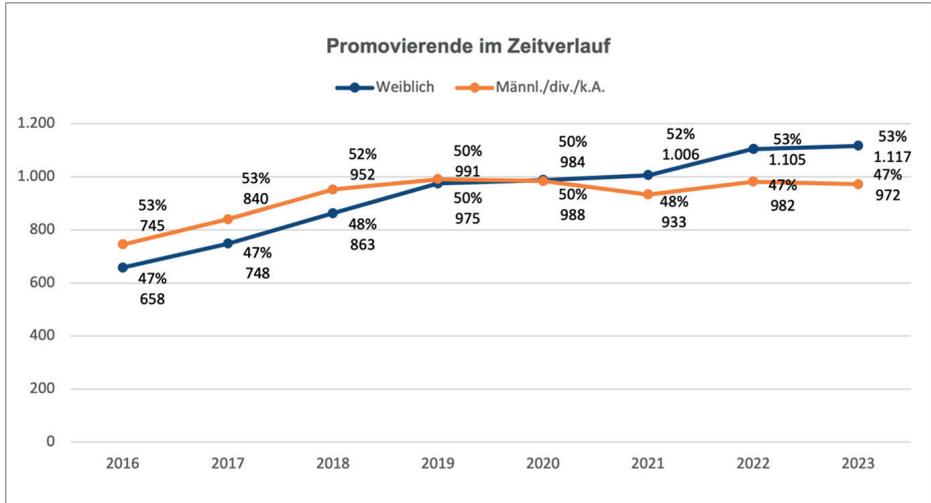


Abbildung 11: Promovierende in den Jahren 2016-2023

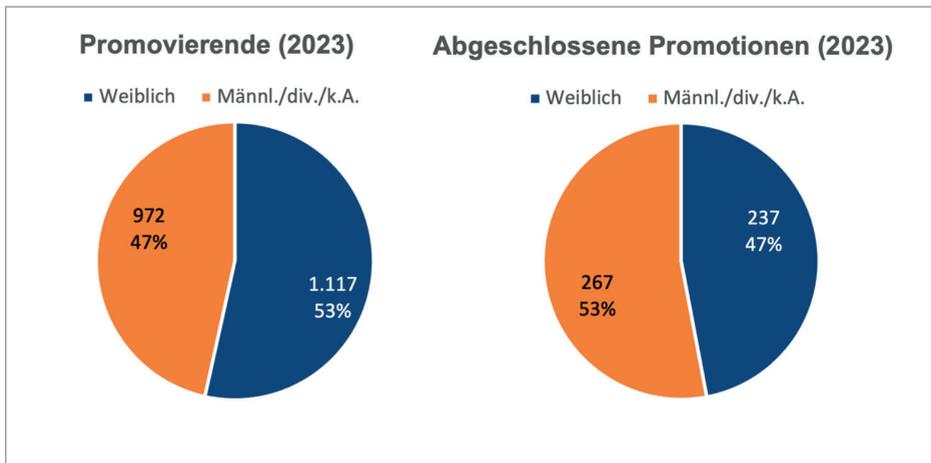


Abbildung 12: Promovierende und abgeschlossene Promotionen im Jahr 2023

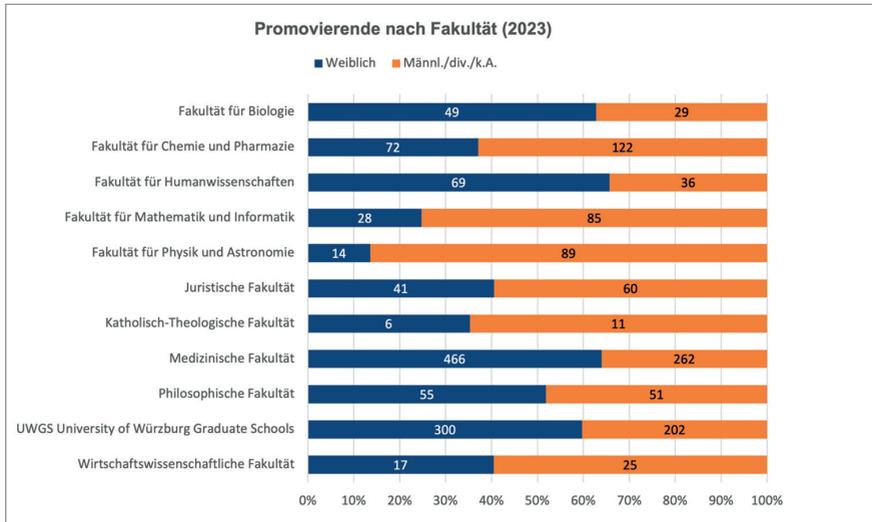


Abbildung 13: Promovierende nach Fakultät im Jahr 2023⁴

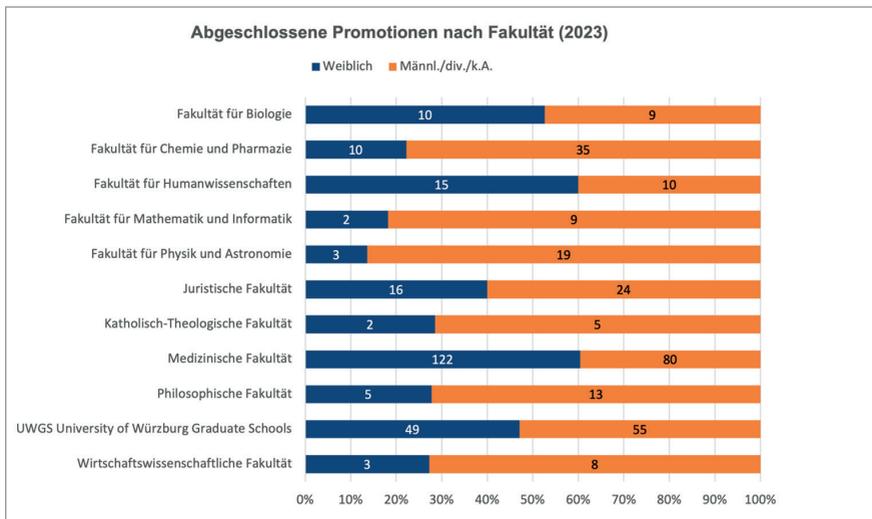


Abbildung 14: Abgeschlossene Promotionen nach Fakultät im Jahr 2023

⁴ Zu berücksichtigen ist, dass die Anmeldung der Promotion in den Fachbereichen unterschiedlich gehandhabt wird.

- Der Frauenanteil unter den Promovierenden steigt kontinuierlich an.
- Am höchsten sind die Frauenanteile unter den Promovierenden in der Fakultät für Humanwissenschaften (66%), in der medizinischen Fakultät (64%) und in der Fakultät für Biologie (63%).
- An der Fakultät für Mathematik und Informatik (25%) sowie der Fakultät für Physik und Astronomie (14%) sind diese am geringsten.
- In der UWGS liegt der Prozentsatz der Frauen unter den Promovierenden bei 60%, wobei in der UWGS Studierende verschiedener Fachrichtungen promovieren.
- An der Medizinischen Fakultät, der Fakultät für Humanwissenschaften und der Fakultät für Biologie liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen über 50%, in den restlichen Fakultäten liegt er darunter.
- In der UWGS liegt der Prozentsatz der Frauen unter den abgeschlossenen Promotionen bei 47%.
- Der durchschnittliche Frauenanteil bei Promovierenden liegt in Deutschland 2023 bei 46%.
- Der durchschnittliche Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen liegt in Deutschland 2023 bei ca. 45%

2.5 Wissenschaftliches Personal

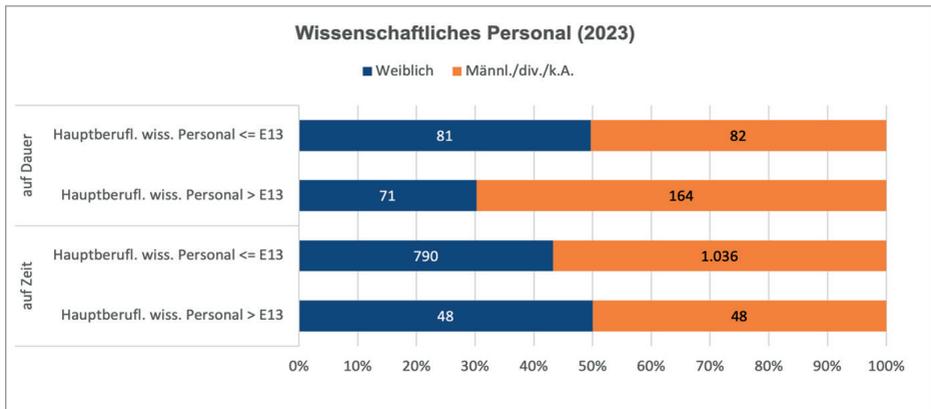


Abbildung 15: Wissenschaftliches Personal im Jahr 2023

- Insgesamt liegt der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals bei ca. 43%.
- Der Frauenanteil liegt in den höher bezahlten Positionen (>E13), die unbefristet sind, bei ca. 30%. In den unbefristeten Positionen kleiner E13 liegt der Frauenanteil bei 50%.
- Bei den befristeten Positionen liegt der Frauenanteil in den höher bezahlten Positionen (>E13) bei 50%, bei den befristeten Positionen kleiner E13 liegt er bei 43%.

2.6 Habilitationen

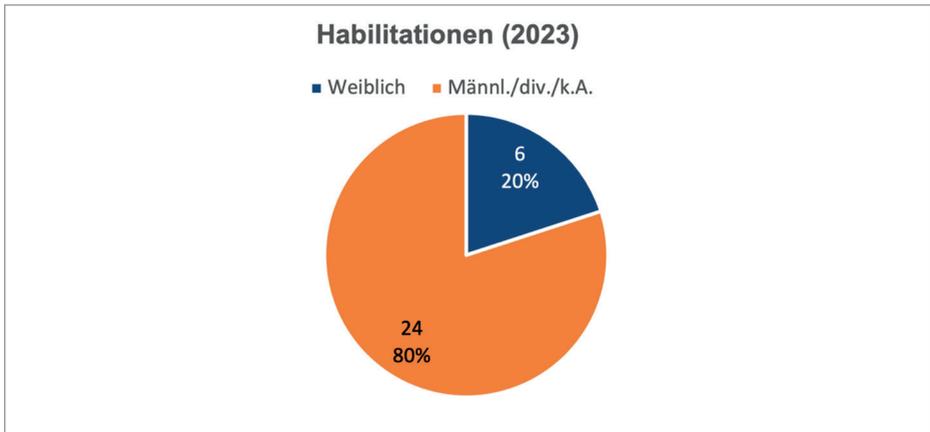


Abbildung 16: Habilitationen im Jahr 2023

- Den höchsten Anteil an abgeschlossenen Habilitationen (21) gibt es an der Medizinischen Fakultät, hiervon habitieren vier Frauen.
- Die weiteren zwei Frauen habilitierten jeweils an der Fakultät für Humanwissenschaften und der Fakultät für Mathematik und Informatik.
- Zwischen 2018 und 2023 habilitierten pro Jahr durchschnittlich 9,125 Frauen; der Median lag bei 9,5, der Modus bei 11.
- Weitere Analysen werden aufgrund der geringen Gesamtzahl an Habilitationen in 2023 nicht durchgeführt.

2.7 Berufungsverfahren

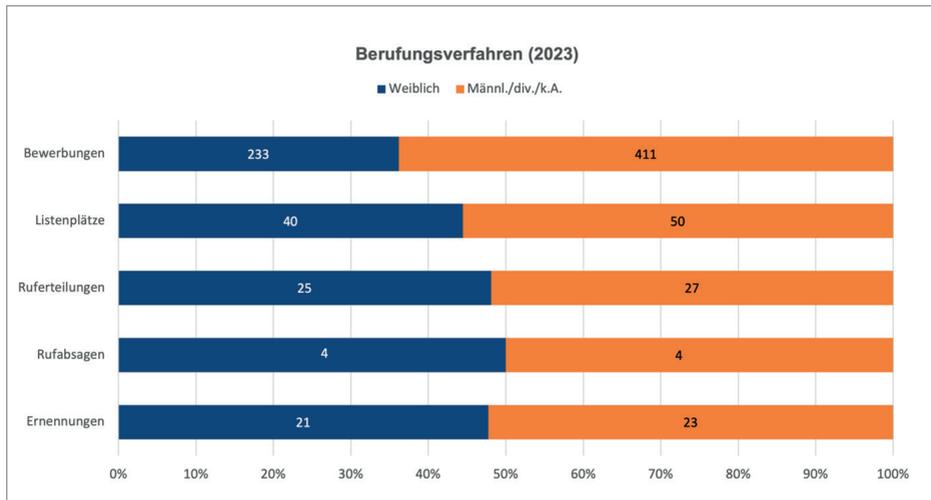


Abbildung 17: Berufungsverfahren im Jahr 2023

- Frauen sind in der Bewerbungsphase unterrepräsentiert, ihr Anteil steigt aber im Verlauf des Verfahrens bis zur Ruferteilung. Das zeigt sich 2023 wie auch in fünf von sieben Vorjahren.

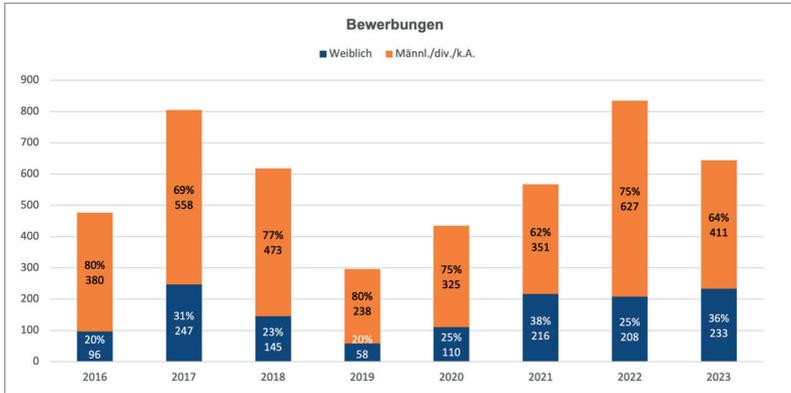


Abbildung 18: Bewerbungen in Berufungsverfahren in den Jahren 2016-2023

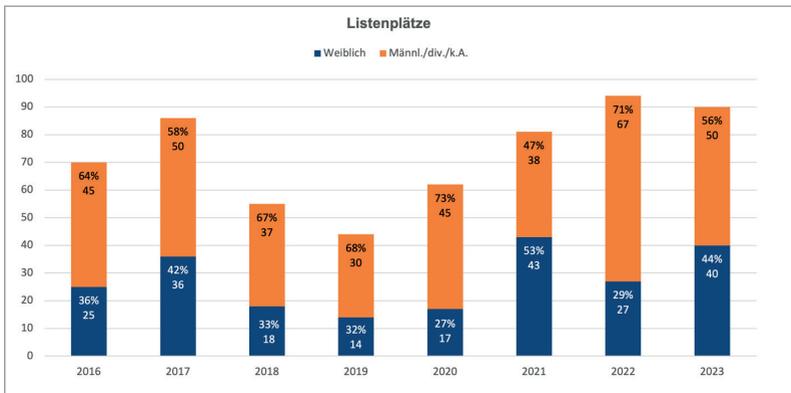


Abbildung 19: Listenplätze in Berufungsverfahren in den Jahren 2016-2023

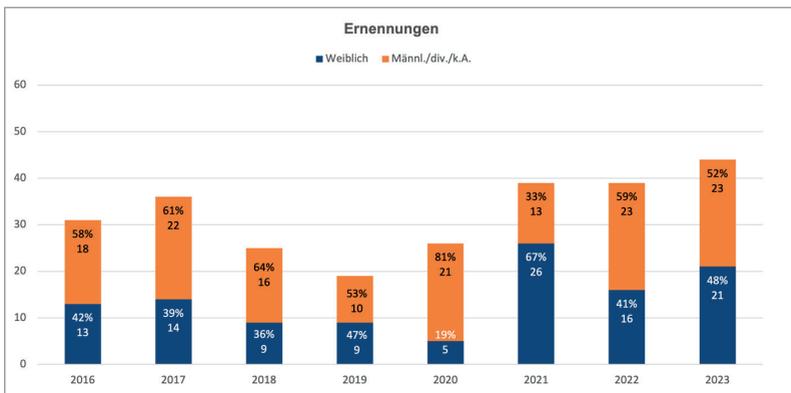


Abbildung 20: Ernennungen in Berufungsverfahren in den Jahren 2016-2023

2.8 Professuren

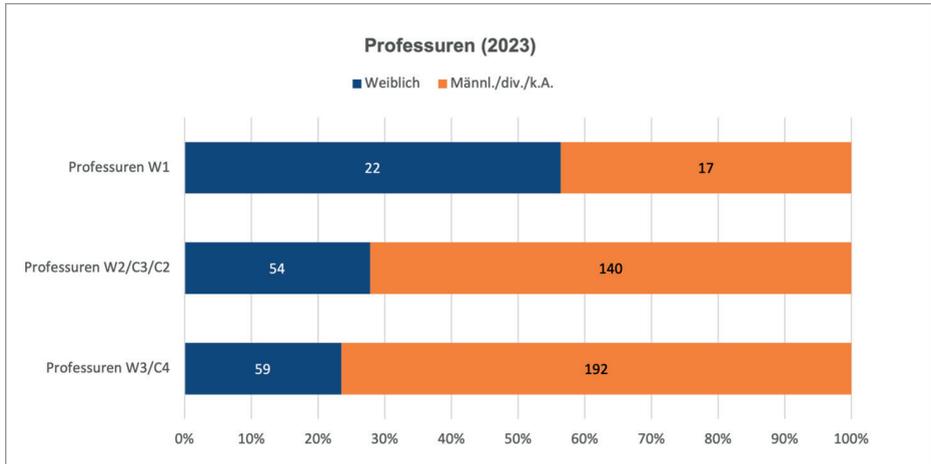


Abbildung 21: Professuren im Jahr 2023

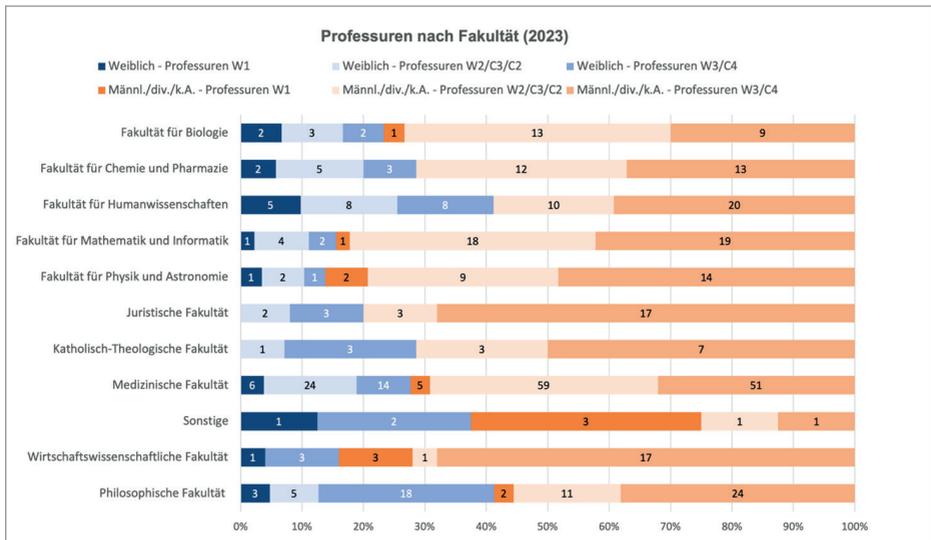


Abbildung 22: Professuren nach Fakultät im Jahr 2023

- Während der Frauenanteil bei den W1 Professuren etwas über die Hälfte beträgt, liegt er in den weiteren Stufen um ein Viertel.
- Am höchsten sind die Frauenanteile unter den Professuren (inklusive W1) in der Fakultät für Humanwissenschaften (41%) und in der Philosophischen Fakultät (41%).
- Insgesamt sind Professorinnen in fast allen Fakultäten unterrepräsentiert: ca. 28% der Stellen sind von Frauen besetzt.
- Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil an Universitäten in Deutschland: Professuren W1 51% (Würzburg 56%), W2/C3/C2 32% (Würzburg 28%), W3/C4 24% (Würzburg 24%)

2.9 Akademische Selbstverwaltung

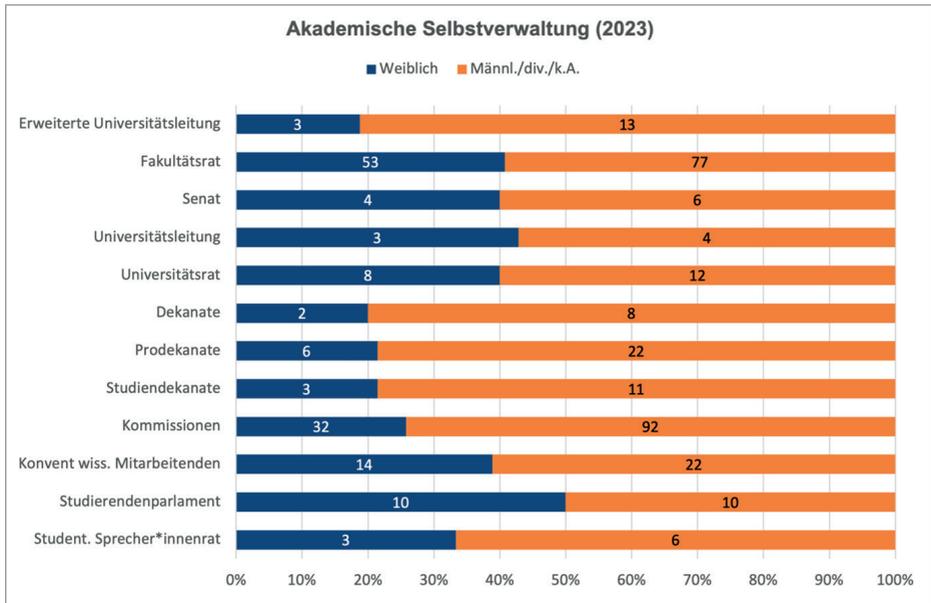


Abbildung 23: Akademische Selbstverwaltung im Jahr 2023

- Frauen sind in einigen Gremien unterrepräsentiert, besonders in Dekanaten, Prodekanaten, Studiendekanaten, Kommissionen und in der erweiterten Universitätsleitung.
- Bereiche wie der Fakultätsrat und Universitätsrat, Senat und Studierendenparlament weisen einen Frauenanteil von 40% oder höher auf, der Konvent der wiss. Mitarbeitenden liegt nur knapp darunter. Die Universitätsleitung ist mit 3 Frauen und 4 Männern besetzt. Das Studierendenparlament weist einen Frauenanteil von 50% auf.

3. Abschließende Bemerkung

Die Daten zeigen, dass auch 2023 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 inzwischen mehr als die Hälfte dieser Stellen mit Frauen besetzt sind. Diese Personengruppen liegen an der JMU mit ihrem Frauenanteil über dem deutschlandweiten Durchschnitt an Hochschulen.

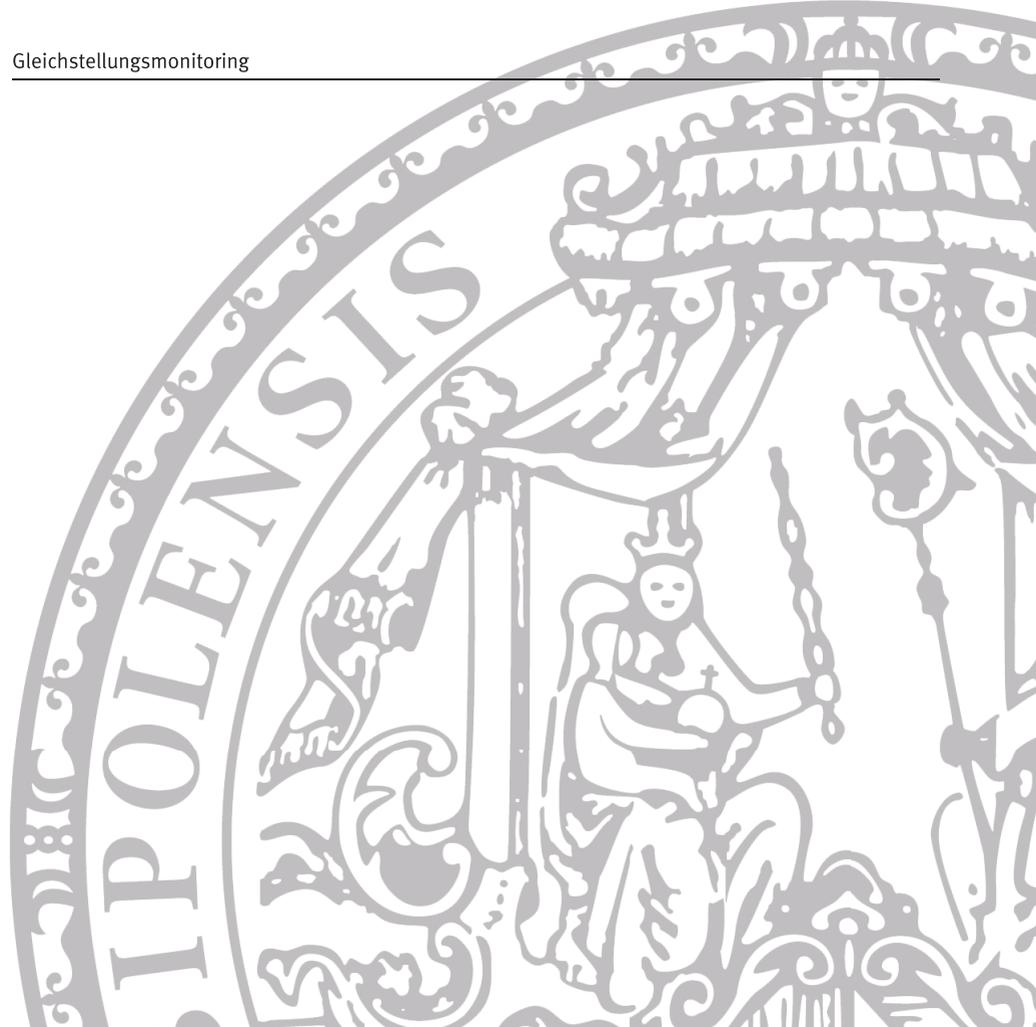
Um die Gleichstellung von Frauen voranzubringen, sind im Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich verschiedenste Maßnahmen an der JMU fortgeschrieben bzw. neu entwickelt worden.

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“. Die Scientia Stipendien unterstützen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, wenn Lücken im Karriereverlauf entstehen.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist, dass der Berufungsleitfaden im Jahr 2024 überarbeitet wurde, wobei in vielerlei Aspekten gendergerechte Berufungen besser gefördert werden, z.B. über die Berücksichtigung des akademischen (anstelle des biologischen) Alters. Ein Ziel des Gleichstellungskonzepts ist die jährliche Steigerung des Frauenanteils der Professuren (ohne W1) um 0,8% (Basisjahr 2020: 21,6%). Das Ziel für 2025 (25,6% ohne W1) wurde bereits 2023 mit 25,4% fast erreicht.

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“⁵ zu finden.

⁵ <https://www.uni-wuerzburg.de/chancengleichheit/ufb/>



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

August 2025

Titelfoto: Christian / Adobe Stock / generiert mit KI