

KammerKompakt

Jessica Heibült
Oktober 2025

Frauen in der Wissenschaft – Gute Arbeit und Gleichstellung stärken



Nur **ein Drittel** der Professuren im Land Bremen sind mit Frauen besetzt.

Der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität unterscheidet sich stark nach Fachbereichen.



Erziehungs- und
Bildungswissenschaften:
63 Prozent



Physik/Elektrotechnik:
7 Prozent

87,5 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen an Hochschulen in Bremen sind befristet beschäftigt.



„Trotz größerer Fortschritte in den vergangenen Jahrzehnten gibt es nach wie vor keine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung.“

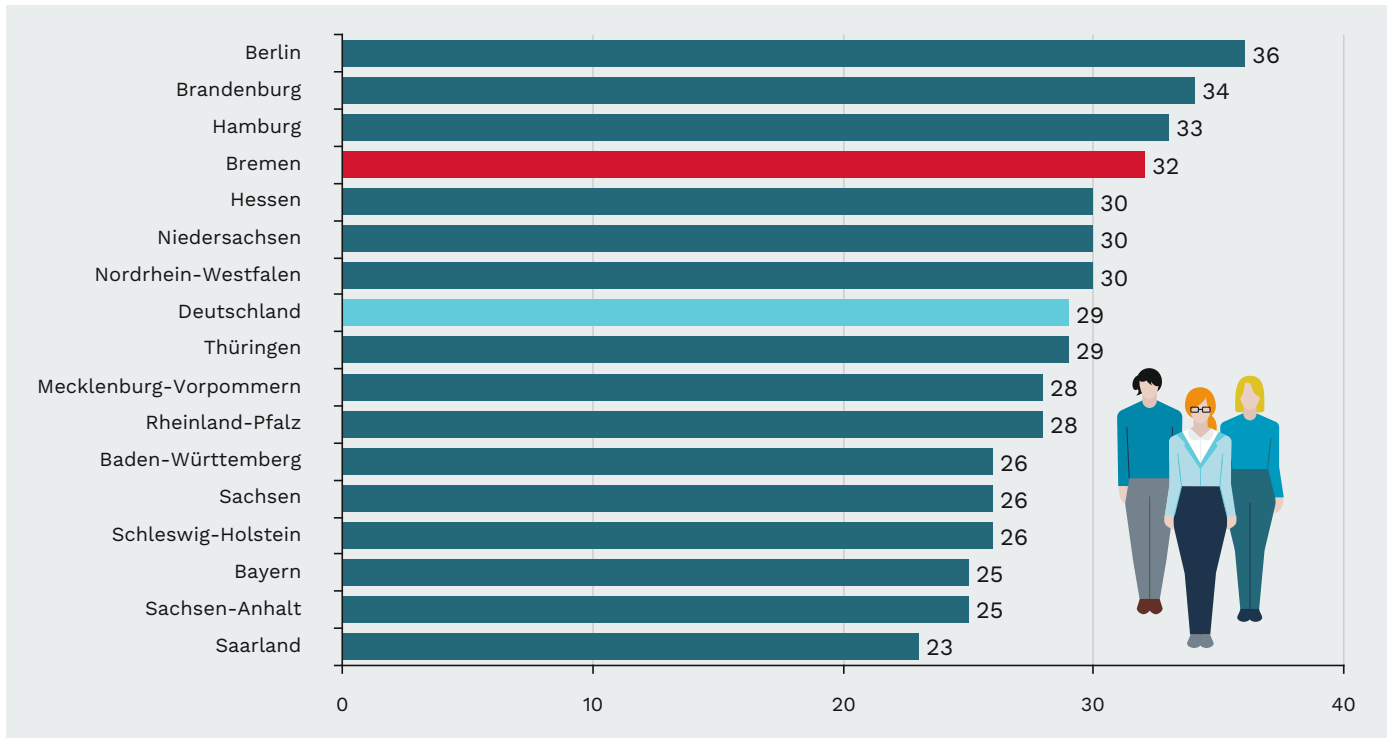
Große Unterschiede bei den Frauenanteilen unter den Studierenden

Insgesamt sieben Hochschulen prägen den Hochschulstandort Bremen: vier staatliche, zwei staatlich anerkannte – die Constructor University und die Apollon Hochschule der Gesundheitswirtschaft – sowie die Hochschule für öffentliche Verwaltung, die in der Verantwortung des Senators für Inneres und Sport liegt. Aufgrund der Datenverfügbarkeit fokussiert dieses KammerKompakt die vier staatlichen Hochschulen: die Universität Bremen, die Hochschule Bremen, die Hochschule Bremerhaven und die Hochschule für Künste.

Im Wintersemester 2024/2025 waren 54 Prozent der Studierenden an der Universität Bremen Frauen. An der Hochschule Bremen (43,7 Prozent) und der Hochschule Bremerhaven (40 Prozent) hingegen gibt es deutlich weniger Studentinnen als Studenten. Grund dafür ist die naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung beider Hochschulen. An der Hochschule für Künste dagegen liegt der Studentinnenanteil bei knapp 60 Prozent.

Frauenanteil bei Professuren: Bremen steht im Bundesvergleich relativ gut da

Frauenanteile bei den Professuren im Bundesländervergleich 2023, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2024: Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

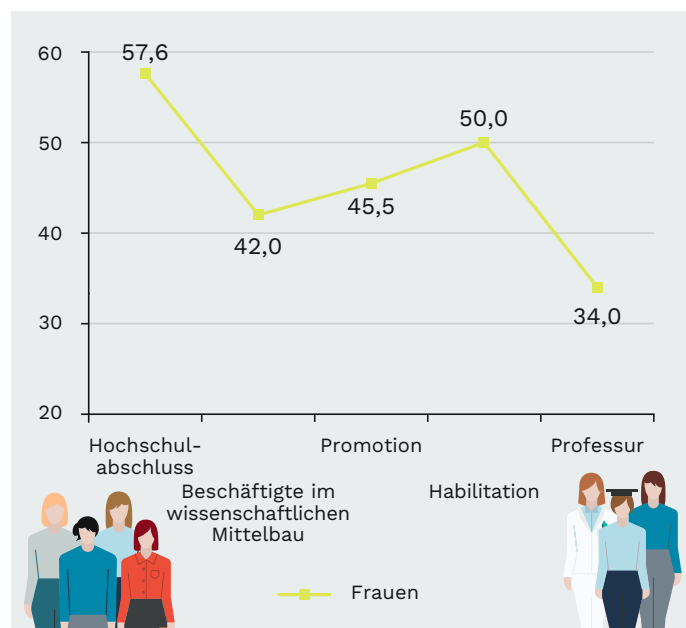
Der Frauenanteil sinkt mit jeder Karrierestufe

Deutschlandweit machen laut Statistischem Bundesamt mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss: 2023 waren es 52,8 Prozent. Doch ein Blick auf die weiteren Karrierestufen in der Wissenschaft zeigt ein anderes Verhältnis. Mit dem Begriff „Leaky Pipeline“ („undichte Leitung“) wird in der Wissenschaft ein Phänomen beschrieben, das einen absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen beschreibt. Insbesondere bei den Professuren sind Frauen unterrepräsentiert. Auch in Bremen ist dieses Phänomen zu erkennen: Die Zahlen der Universität verdeutlichen, wie der Frauenanteil auf dem Weg zur Professur abnimmt. Eine Ausnahme bildete 2024 der paritätische Frauenanteil bei Habilitationen: von zehn wurden fünf von Frauen absolviert, im Vorjahr waren es sechs von 14 Habilitationen.

Das Karriereziel der Professur kann mittlerweile nicht mehr ausschließlich über eine Habilitation erreicht werden. Auch an der Universität Bremen haben sich weitere Wege wie die Tenure-Track-Professur (Professur auf Zeit mit der Option auf Entfristung nach positiver Evaluation), die Leitung einer Nachwuchsgruppe oder die wissenschaftliche Qualifizierung in Drittmittelprojekten als mögliche Karrierewege zu einer Professur etabliert.

Frauenanteil nimmt bis zur Professur deutlich ab

Prozentualer Frauenanteil nach Karrierestufen an der Universität Bremen, 2024



Quelle: Rechenschaftsbericht des Rektorats (2025): Uni in Zahlen 2024, Bremen
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Der Frauenanteil bei Professuren steigt – und bleibt auf niedrigem Niveau

Insgesamt hat sich der Frauenanteil an den Professuren in den vergangenen 20 Jahren bundesweit kontinuierlich erhöht: 2003 lag er gerade einmal bei 13 Prozent, 2023 waren es 29 Prozent – noch immer ist nicht einmal jeder dritte Lehrstuhl von einer Frau besetzt.¹ Der Frauenanteil bleibt also niedrig. Trotzdem steht Bremen im Vergleich der Bundesländer mit Platz vier immer noch relativ gut da.²

Auch im Land Bremen ist der Professorinnenanteil in den vergangenen Jahren gestiegen. Diese Erfolge sind auch darauf zurückzuführen, dass die öffentlichen Hochschulen in der Vergangenheit im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder außerordentlich erfolgreich waren. Die anspruchsvollen Gleichstellungskonzepte, die in diesem Rahmen entwickelt und umgesetzt wurden, haben die Chancengleichheit an den Einrichtungen verbessert. Während an der Universität Bremen 2014 noch 28 Prozent der Professuren von Frauen besetzt waren, sind es zehn Jahre später schon 34 Prozent.

Trotz größerer Fortschritte in den vergangenen Jahrzehnten gibt es nach wie vor keine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung. Dabei profitiert nicht nur die Gleichstellung, wenn eine Frau führt, sondern auch ihre Organisation: Studien zeigen, dass ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent auf diesen Positionen nicht nur die Attraktivität des Arbeitgebers steigert, sondern auch dessen Erfolg.³

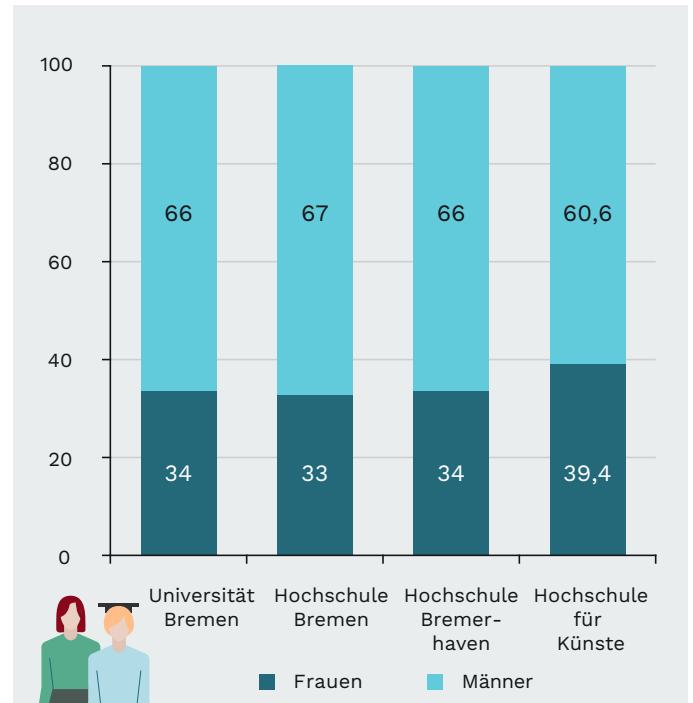
1 Statistisches Bundesamt (2024): Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023; Statistisches Bundesamt (2024): Pressemitteilung Nr. 459

2 Das Statistische Bundesamt bezieht in seine Berechnung auch die staatlich anerkannten Hochschulen – die Constructor University und die Apollon Hochschule der Gesundheitswirtschaft – sowie die Hochschule für öffentliche Verwaltung mit ein.

3 ILO (International Labour Organization) (2019): The business case for change (24.01.2025), Seite XII

Frauen sind auf Professuren nach wie vor unterrepräsentiert

Frauenanteil bei den Professuren an den staatlichen Bremer Hochschulen, 2024, in Prozent



Quelle: Rechenschaftsbericht des Rektorats (2025): Uni in Zahlen 2024, Hochschule Bremen 2025, Hochschule Bremerhaven 2025, Hochschule für Künste 2025
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse belasten Frauen besonders stark

Die Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Wissenschaft sind vielfältig. Befristete Verträge mit kurzen Laufzeiten und damit einhergehende Unsicherheiten in der Lebensplanung sowie Überstunden und „Forschung in der Freizeit“ sind Alltag für viele Wissenschaftler*innen im wissenschaftlichen Mittelbau. Dazu zählt das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen, das keine Professur innehat. Charakteristisch für die Hochschulen in Deutschland ist eine überdurchschnittliche Befristungsquote von 81,2 Prozent⁴ in diesem Bereich. In Bremen liegt die Zahl der befristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen 2023 bei 87,5 Prozent (87 Prozent der Frauen, 88 Prozent der Männer).⁵

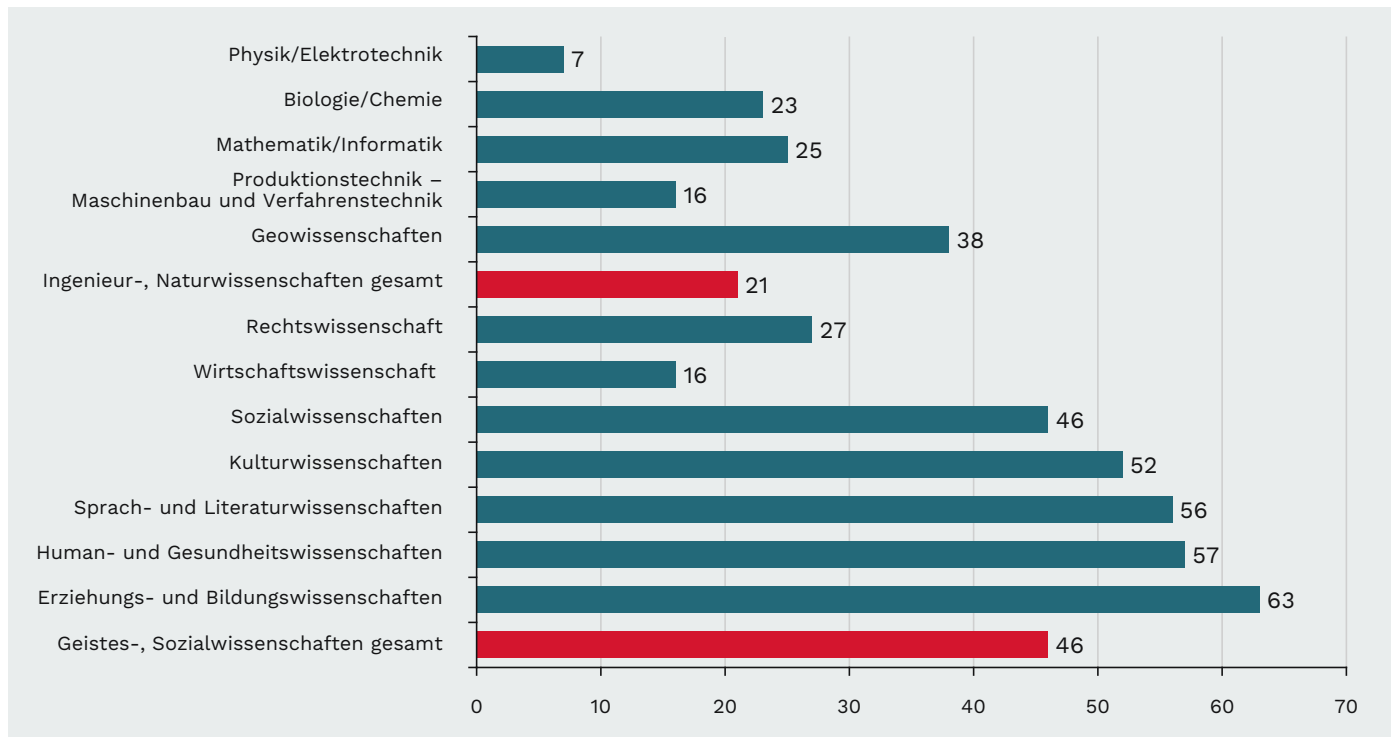
Wesentliche Karriereschritte wie Promotion und Habilitation finden in der Regel auf einer Stelle im wissenschaftlichen Mittelbau zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr statt und fallen mit der Phase der Familiengründung zusammen.

4 Statistisches Bundesamt (2024): Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahr 2023

5 Statistisches Landesamt Bremen (2025): Hochschulpersonal befristet oder Dauer 2023–2024

Professorinnen in Bremen besonders in den Ingenieur- und Naturwissenschaften unterrepräsentiert

Frauenanteile bei den Professuren nach Fachbereichen, Universität Bremen 2024, in Prozent



Quelle: Rechenschaftsbericht des Rektorats (2025): Uni in Zahlen 2024. Bremen
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Dies stellt nach wie vor für Frauen, mehr als für Männer, ein Planungsproblem dar. Promovierende – insbesondere promovierende Frauen – geben an, dass die berufliche Unsicherheit und die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sie davon abhält, eine Familie zu gründen.⁶ Vor allem Professorinnen bleiben deutlich häufiger kinderlos (41 Prozent) als ihre männlichen Kollegen (24 Prozent).⁷

Ursächlich für die befristeten Beschäftigungen in der Wissenschaft ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Seit 2007 schafft es ein Sonderbefristungsrecht für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen sowie die Beschäftigten an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Erstens können wissenschaftliche Mitarbeiter*innen maximal sechs Jahre vor und höchstens sechs Jahre nach dem Abschluss einer Promotion (sogenannte Postdoc-Phase), also maximal zwölf Jahre, befristet beschäftigt werden. Zweitens ist eine Befristung auch über Drittmittel möglich, sodass theoretisch beliebig viele Befristungen denkbar sind – auch über die zwölf Jahre hinaus.

Diese gesetzliche Grundlage führt dazu, dass Beschäftigungen in der Wissenschaft durch viele aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit teilweise kurzen Laufzeiten gekennzeichnet sind und deshalb auch immer wieder als prekär bezeichnet werden. Diese Problematik ist bundesweit seit Langem bekannt und wurde in den vergangenen Jahren immer wieder kritisiert. Als Protestbewegung auf Twitter entstanden, wurde die Debatte seit Anfang 2021 durch den Hashtag #IchbinHanna weiter belebt.

Die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung ist in Deutschland mit einer sehr langen Phase beruflicher Unsicherheit und mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbunden. Die geforderte zeitliche und örtliche Flexibilität, die große Zahl befristeter und Teilzeitstellen, der Mangel an positiven Vorbildern und fehlende Netzwerke sind große Hürden auf dem Weg zu einer Karriere in der Wissenschaft. Darüber hinaus ist die Chance, einen der begehrten Lehrstühle zu ergattern, insgesamt – für Männer wie für Frauen – gering. Unbefristete Vollzeitstellen neben der Professur existieren kaum.

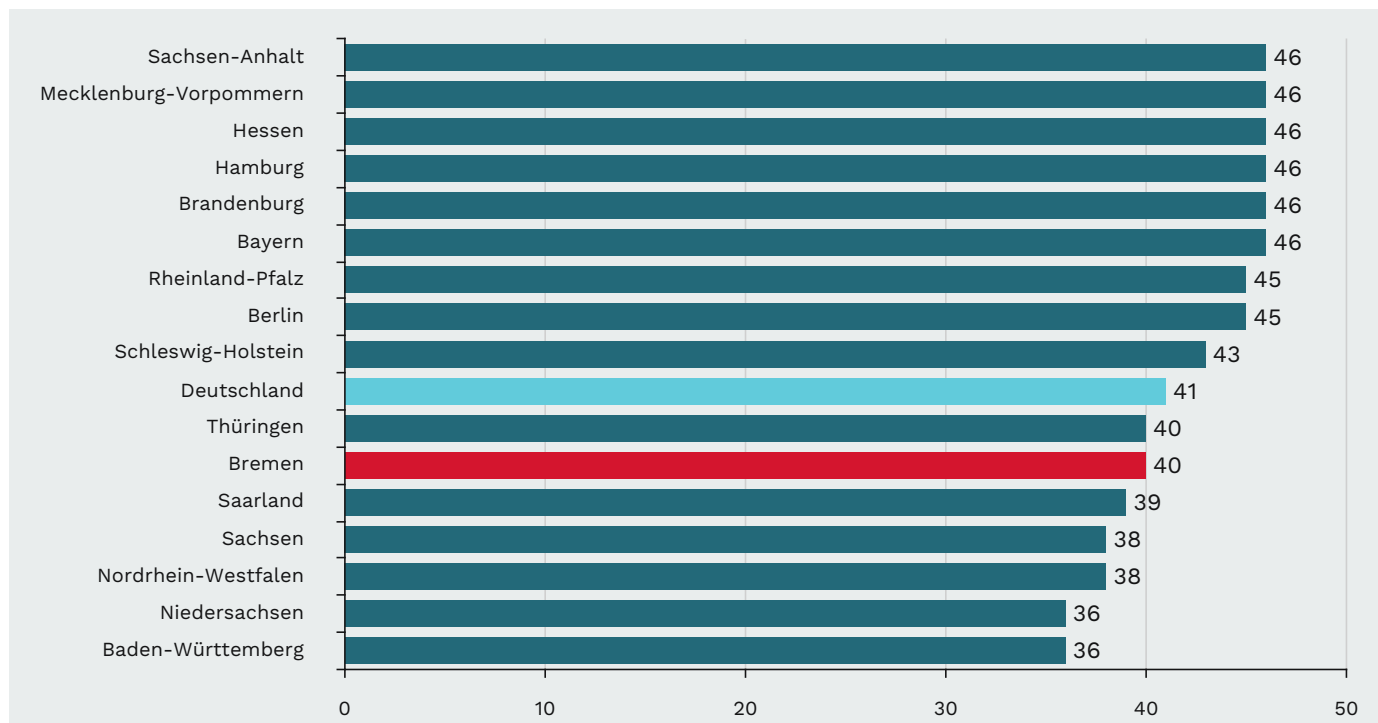
⁶ Konsortium BuWik (2025): Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld, Seite 210

⁷ Ebenda, Seite 36

Alle genannten Umstände führen dazu, dass Frauen sich nach dem Studium beziehungsweise nach der Promotion eher außerhalb des Wissenschaftssektors orientieren und deshalb seltener auf Professuren landen.

Frauen auch in der außeruniversitären Wissenschaft unterrepräsentiert

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen mit akademischem Abschluss in der Wirtschaftsgruppe „Forschung und Entwicklung“*, im Bundesländervergleich, in Prozent, 2024



* Gemessen an allen Beschäftigten mit akademischem Abschluss in dieser Wirtschaftsgruppe. Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Auch in der außeruniversitären Wissenschaft ist der Frauenanteil gering

Auf der Führungsebene außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sind Frauen deutschlandweit deutlich unterrepräsentiert. Nur knapp jede vierte Führungsposition von Forschungsinstituten ist von einer Frau besetzt.⁸

Das Land Bremen zeichnet sich durch eine breite außeruniversitäre Forschungslandschaft aus. Von insgesamt 20 ansässigen Forschungsinstituten werden 18 vom Land (mit)finanziert, davon zehn Institute in Bund-Länder-Finanzierung: Zwei gehören zur Helmholtz-Gemeinschaft, drei zur Fraunhofer-Gesellschaft, vier zur Leibniz-Gemeinschaft und eines zur Max-Planck-Gesellschaft. Auch die durch Ländergemeinschaft finanzierte Forschungsstelle Osteuropa und das Hanse-Wissenschaftskolleg bereichern die Bremer Forschungslandschaft. Darüber hinaus existieren sechs Forschungseinrichtungen in alleiniger Trägerschaft des Landes: das Bremer Institut für angewandte Strahltechnik, das Bremer Institut für Produktion und Logistik, das Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik, das Faserinstitut Bremen,

das Institut für Informationsmanagement Bremen sowie die ZARM Fallturm Betriebsgesellschaft.

Auch außeruniversitäre Forschungsinstitute beschäftigen wissenschaftliches Personal – und auch hier zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen. Laut Zahlen der Bundesagentur für Arbeit sind im Bereich Forschung und Entwicklung in Bremen 2901 Personen mit akademischem Abschluss beschäftigt, 40 Prozent davon sind Frauen. Damit liegt Bremen sogar leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 41 Prozent.

Um die Hürden für Wissenschaftlerinnen abzubauen und das Leaky-Pipeline-Phänomen dauerhaft zu beseitigen, müssen sich die Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem insgesamt verbessern. Darüber hinaus ist die Stärkung der Gleichstellung auf Ebene des Bundes, des Landes und der Hochschulen weiterhin zentral.

⁸ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2023: Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. Bonn.

Die Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Rechtsanspruch auf Nachteilsausgleich

- ▶ Die bestehenden Regelungen sehen vor, die maximal mögliche Befristungsdauer für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu verlängern, wenn sie bestimmte Nachteile ausgleichen müssen – Kinderbetreuung, Behinderung oder eine chronische Erkrankung. Ein Anspruch besteht bisher aber nicht. Dies ist problematisch, da viele Einrichtungen die Verlängerungsoptionen gar nicht oder nur teilweise nutzen.⁹ Darüber hinaus sind die aus Drittmitteln finanzierten Stellen bislang von diesen Regelungen ausgenommen. Die Bundesregierung muss einen verbindlichen Rechtsanspruch für alle nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristeten Beschäftigten sicherstellen – unabhängig davon, wie sie finanziert werden. Nur so sind einheitliche und faire Bedingungen gewährleistet.

Dauerstellen für Daueraufgaben

- ▶ Die Qualifizierungsbefristung erlaubt jahrelange Sonderbefristungsrechte ohne Anschlussperspektive – zum Leidwesen der Beschäftigten. Postdocs bleiben dadurch auch nach jahrelanger Berufserfahrung in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Dabei ist mit der Promotion der Nachweis einer hochwertigen eigenständigen wissenschaftlichen Leistung erbracht und die wissenschaftliche Ausbildung im engeren Sinne abgeschlossen. Da Postdocs in der Regel Daueraufgaben an Hochschulen übernehmen, sollten sie Dauerstellen erhalten. Sichere Beschäftigungsperspektiven würden Frauen die Karriere- und Lebensplanung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und sie damit eher im Wissenschaftssystem halten.

⁹ Sommer, Jörn/Jongmanns, Georg/Rennert, Christian (2022): Bericht. Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin und Hannover, Seite 139 folgende

Unabhängig davon ist es notwendig, eine dauerhafte Expertise für die Drittmittelinwerbung an den Hochschulen und damit bessere Beschäftigungsbedingungen in Form von Dauerstellen zu etablieren. Denn auch die Hochschulen leiden unter einem verstärkten Fachkräftemangel und versuchen hochqualifiziertes Personal dauerhaft zu binden. Das Ziel sollte die Erhöhung der Grundfinanzierung durch das Land sein, verbunden mit einer Erhöhung der Zahl der unbefristeten Stellen.

Ko-Finanzierung des Professorinnenprogramms 2030 sichern

- ▶ Der Entwurf des Bremer Wissenschaftsplans 2030 sieht vor, den Frauenanteil an den Professuren bis 2030 auf 40 Prozent zu erhöhen. Gleichzeitig macht der Wissenschaftsplan keine Finanzierungsaussagen. Das Professorinnenprogramm wird von Bund und Ländern gemeinsam bezahlt und ist abhängig von der Ko-Finanzierung durch das Land Bremen. Der langfristige Erfolg dieses Programms muss durch eine ausreichende Ko-Finanzierung des Landes abgesichert werden.

Entlastung der Frauenbeauftragten

- ▶ Die Frauenbeauftragten an den Hochschulen spielen eine bedeutende Rolle für die Gleichstellung. Das Bremische Hochschulgesetz sieht vor, „die Zentralen Frauenbeauftragten von ihren Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Die Entscheidung über die Angemessenheit treffen der Rektor oder die Rektorin und die Zentralen Frauenbeauftragten gemeinsam.“ Eine konkrete Entlastung ist bislang nicht im Gesetz vorgesehen. Um eine Erfolg versprechende Arbeit der Zentralen Frauenbeauftragten an allen Hochschulen zu garantieren, sollten sie – analog zum Niedersächsischen Hochschulgesetz – auch in Bremen hauptberuflich beschäftigt werden. Ihre Stellen sind von den Hochschulen entsprechend zu verstetigen.



Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/statistik

Jessica Heibült

ist Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik

E-Mail: j.heibuelt@arbeitnehmerkammer.de



Impressum: KammerKompakt Nr. 6 2025, Oktober 2025 /
Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Nathalie Sander, Dr. Tim Voss / Gestaltung: GfG Gruppe für Gestaltung GmbH / Druck: Druckerei Wellmann, Bremen.
Das KammerKompakt finden Sie auch zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de/kammerkompakt