

Generation, Komposition und Wachstum: Eine empirische Annäherung an Unterschiede in Professorinnenanteilen an privaten und staatlichen HAW

Okka Zimmermann, Ester Höhle

An privaten Hochschulen für angewandte Wissenschaften (pHAW) ist der Professorinnenanteil in den letzten zwei Jahrzehnten stärker gestiegen und liegt über dem Anteil an staatlichen (sHAW). Hierfür untersucht unsere Studie drei Faktoren und legt nahe, dass sie einen Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet haben. Erstens wirkt sich der höhere Anteil an Frauen unter Neuberufenen an pHAW deutlich stärker aus als an sHAW. Dies ist im deutlich größeren relativen Wachstum der pHAW begründet, durch das viele Neuberufene einem deutlich kleineren Ausgangsbestand gegenüberstehen (*Generationeneffekt*). Zweitens haben an pHAW Fächer mit einem hohen Frauenanteil stark an Bedeutung gewonnen (*Kompositionseffekt*). Drittens weisen einige der stark gewachsenen pHAW auch stark angestiegene Frauenanteile auf (*Wachstumseffekt*). Die Daten des Statistischen Bundesamts geben deutliche Hinweise für die ersten beiden Effekte, für den dritten sind die Ergebnisse weniger klar.

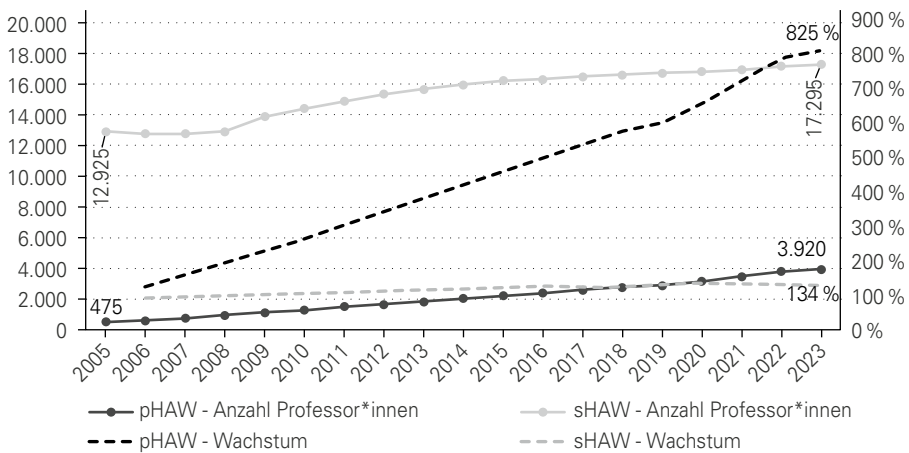
Schlüsselwörter: Professur, Geschlecht, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, private und staatliche Träger

1 Private HAW als Vorreiter für Geschlechterparität?

Der Frauenanteil in der Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) ist in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich angestiegen. Innerhalb dieses Sektors haben insbesondere die privaten HAW (pHAW) in den letzten zwei Jahrzehnten ein starkes Wachstum erfahren (CHE, 2025) und sich inzwischen am Markt etabliert. 9 % aller Professor*innen waren 2023 an pHAW beschäftigt. Angesichts der Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen ist es von Interesse zu erfahren, wie es den pHAW gelingt, den höchsten Frauenanteil in der Professur aufzuweisen. Hochschulübergreifende neuere Studien zu Gleichstellungsbemühungen in Berufungsverfahren zeigen für staatliche Hochschulen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation nicht systematisch benachteiligt sind, sondern eher sogar einen leichten Vorteil haben. Geschlechtsspezifische Selektionsmuster können unter anderem über fächerspezifische Arbeitsmarktalternativen erklärt werden (Auspurg et al., 2017; Solga et al., 2025).

Während staatliche (sHAW) und private HAW (pHAW) zu Beginn der 2000er Jahre noch ein ähnliches (niedriges) Ausgangsniveau aufwiesen, ist der Anteil von Professorinnen an pHAW deutlich stärker gestiegen als an sHAW. Erste Befunde deuten darauf hin, dass pHAW höhere Professorinnenanteile aufweisen als sHAW (Ruß-Obajtek et al., 2023, S. 7). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie diese unterschiedliche Entwicklung zustande kommen konnte. Zur Erklärung dieser Divergenz untersuchen wir drei mögliche Mechanismen: (1) den *Generationeneffekt*, (2) den *Kompositionseffekt* und (3) den *Wachstumseffekt*.

Abbildung 1: Zahl der Professuren und prozentualer Zuwachs an staatlichen und privaten HAW



Anmerkung: Grundlage der Berechnung bilden die Kopfzahlen (unabhängig vom Stellenumfang). Quelle: DZHW: ICEland, Referenzjahr 2023, eigene Berechnung und Darstellung.

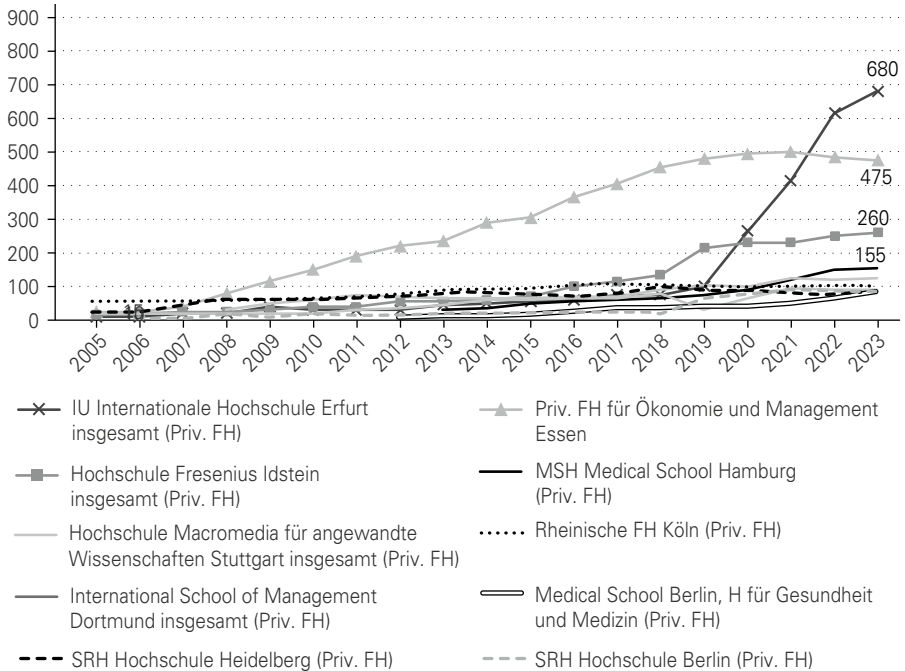
Der *Generationeneffekt* bezieht sich auf Unterschiede zwischen Alters- bzw. Berufungsgenerationen, etwa wenn jüngere Kohorten systematisch höhere Frauenanteile aufweisen als ältere und diese sukzessive ersetzen. In den Zeiträumen, als die heute älteren Professor*innen eingestellt wurden, war der Frauenanteil unter den Promovierten und den Bewerber*innen auf Professuren noch geringer, sodass diese Kohorten einen vergleichsweise hohen Männeranteil aufweisen (GWK, 2025, S. 9f). Bei den in den letzten Jahren neu berufenen Professor*innen ist der Frauenanteil deutlich höher, da auch der Frauenanteil im Bewerberpool höher ist (WR, 2018).

Abbildung 1 verdeutlicht dabei eine zentrale Entwicklungslinie: Während sHAW seit 2005 in absoluten Zahlen stärker gewachsen sind, ist das Wachstum der pHAW relativ betrachtet deutlich dynamischer (Zuwachs um 825 %). Damit könnte sich der Generationeneffekt an pHAW deutlich stärker auswirken, da eine große Anzahl neuberufener Professorinnen einem relativ kleinen Bestand gegenübersteht.

Der *Kompositionseffekt* beschreibt in dieser Studie den Frauenanteil anhand der Zusammensetzung der Fächergruppen mit unterschiedlich hohen Frauenanteilen. Denn ein zentraler struktureller Unterschied zwischen sHAW und pHAW liegt in ihrer Fächerstruktur. Staatliche HAW sind stärker auf ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge ausgerichtet, was auch mit hochschulpolitischen Zielsetzungen zur Fachkräftesicherung, insbesondere im MINT-Bereich, zusammenhängt (BMBF, 2019; Dibiasi et al., 2021). Private HAW konzentrieren sich dagegen stärker auf Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie auf Gesundheitsstudiengänge (Grüner, 2018). Diese Studiengänge weisen häufig geringere Zugangshürden, niedrigere Kosten und breitere berufliche Einsatzmöglichkeiten auf (Buschle & Haider, 2016; Frank et al., 2010; 2020). Da sich die Geschlechterverhältnisse zwischen diesen Fächern deutlich unterscheiden – mit vergleichsweise hohen Frauenanteilen in den an pHAW dominierenden Fächern und sehr niedrigen Anteilen in den Ingenieurwissenschaften (GWK, 2023, S. 6; Frank et al., 2010; 2020) – könnte ein Teil der Differenz in den Professorinnenanteilen auf diese unterschiedliche fachliche Zusammensetzung zurückzuführen sein.

Der *Wachstumseffekt* schließlich ergibt sich daraus, dass stark wachsende Hochschulen überproportional viele neue Professuren schaffen und damit stärker von aktuellen Berufungstrends, wie erhöhten Frauenanteilen im Bewerber*innenpool geprägt sind. Insbesondere an pHAW ist das Wachstum stark auf wenige große Hochschulen konzentriert (Frank et al. 2020). Einzelne Einrichtungen haben seit 2005 ein außergewöhnlich starkes Wachstum verzeichnet und stellen inzwischen einen erheblichen Anteil der Professuren im privaten Sektor dar. Dies zeigt sich u.a. bei der Anzahl der Professorinnen und Professoren an den 10 größten pHAW (im Jahr 2023, Abbildung 2), unter denen IU Internationale Hochschule, FOM und Fresenius durch ein besonders starkes Wachstum hervorstechen. Die Daten legen nahe, dass die großen pHAW ein wichtiger Treiber des Wandels der Zusammensetzung der Professuren in diesem Sektor sind.

Abbildung 2: Anzahl Professorinnen und Professoren an den 10 größten privaten HAW (nach Jahr 2023) im Zeitverlauf

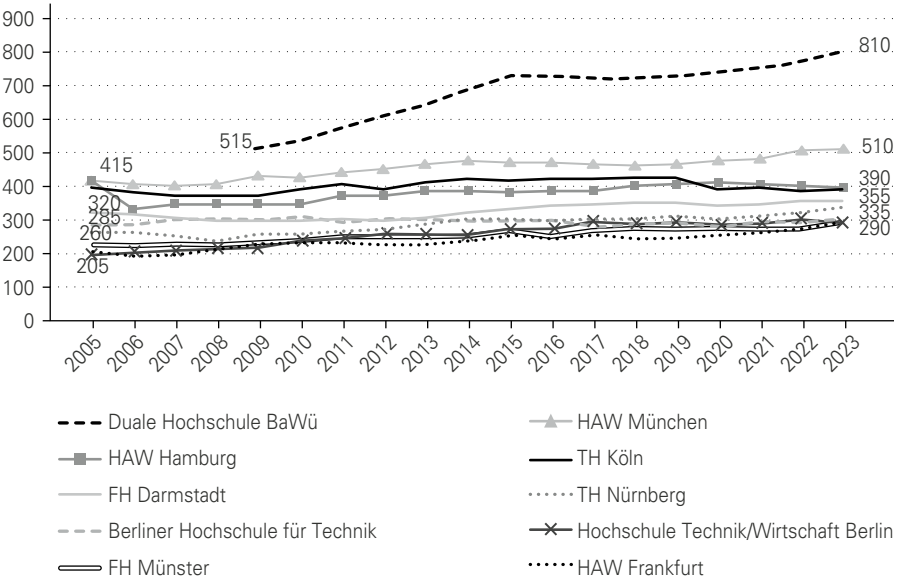


Anmerkung: Kopfzahlen (unabhängig vom Stellenumfang). Quelle: ICEland-Daten, DZHW o.D., 2024; Referenzjahr 2023; eigene Berechnung und Darstellung.

Die 10 größten sHAW (Abbildung 3) hatten demgegenüber bereits 2005 über 200 Professorinnen und Professoren, und die meisten von ihnen sind seitdem nur moderat gewachsen (HAW Hamburg und TH Köln sind sogar leicht geschrumpft). Eine Sonderstellung nimmt die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ein, die 2009 aus der Zusammenführung von Berufsakademien hervorging und sofort die größte HAW in Deutschland war (gemessen an der Anzahl der Professuren). Durch weiteres Wachstum war sie mit über 800 Professorinnen und Professoren in 2023 größer als alle anderen HAW, auch der größten pHAW (IU Internationale Hochschule).

Das Wachstum der vier größten HAW (darunter drei pHAW) hebt sich damit vom Wachstum des restlichen Sektors deutlich ab und könnte ein Treiber hoher Frauenanteile an pHAW sein.

Abbildung 3: Anzahl Professorinnen und Professoren an den 10 größten staatlichen HAW im Zeitverlauf



Anmerkung: Kopfzahlen (unabhängig vom Stellenumfang). Quelle: ICEland-Daten, DZHW o.D., 2024; Referenzjahr 2023; eigene Berechnung und Darstellung.

Die Relevanz dieser Effekte ist vor dem Hintergrund der strukturellen Entwicklung der HAW zu sehen. HAW sind in Deutschland zu einer zentralen Institution im Wissenschaftssystem geworden und bilden inzwischen rund 40 % aller Studierenden aus (Hochschulrektorenkonferenz, 2024). Gleichzeitig weisen sie aufgrund eines vergleichsweise kleinen akademischen Mittelbaus einen hohen Anteil an Professuren auf, die den Großteil der Lehre tragen. Von den insgesamt 51.875 Professorinnen und Professoren an staatlich anerkannten Hochschulen im Jahr 2023 entfallen 44 % auf HAW (eigene Analysen mit Daten aus ICEland, DZHW o.D.).

Daher analysieren wir in dieser Studie die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse unter Professorinnen und Professoren an HAW auf Basis amtlicher Daten des Statistischen Bundesamtes in deskriptiven Analysen und untersuchen, in welchem Ausmaß Generationen-, Kohorten- und Wachstumseffekte Erklärungsansätze für Unterschiede in den Frauenanteilen zwischen pHAW und sHAW liefern können.

2 Daten und Methoden

Wir nutzen Daten des Statistischen Bundesamtes (StatBA), die vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) über ICEland bereitgestellt werden („Information, Controlling, Entscheidung“, vgl. <https://iceland.dzhw>).

eu/). Dort sind Daten aller staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland gesammelt, basierend auf jährlichen, standardisierten, verpflichtenden Meldungen der Hochschulen an die Statistischen Ämter. Aus Anonymisierungsgründen ist auf Hochschulebene die Anzahl der Professorinnen und Professoren in Fünferschritten gerundet. Informationen liegen in der ICEland-Datenbank seit 2005 getrennt für sHAW (17.295 Professorinnen und Professoren aus 107 Hochschulen, eine vom Bund, sonst Länder) und pHAW (3.920 zu Professorinnen und Professoren aus 91 Hochschulen, ohne kirchliche) vor (ICEland: eigene Analysen). Die Verwaltungs- und kirchlichen Fachhochschulen schließen wir aus der Analyse aus und fokussieren uns auf die Unterschiede zwischen privaten und staatlichen Hochschulen, da sie die größten Fachhochschulgruppen darstellen. Wir nutzen ‚Kopfzahlen‘ (Datenbestände 60002 und 1302, Vollzeitäquivalente nicht verfügbar), analysieren also personen-, nicht stellenorientiert. Wir können dabei die Zu- und Abgänge von Professorinnen nur indirekt über die Differenz zwischen den Häufigkeitswerten betrachten.

Tabelle 1: Abkürzungen und Neuzusammensetzung der Fächergruppen

Fächergruppe (Abkürzung)	Enthaltene Studienbereiche
Medizin	Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften
Kunst-/wiss(enschaften)	Kunst, Kunstwissenschaften
Naturwiss(enschaften)	Mathematik, Naturwissenschaften
Ernährungswiss(enschaften)	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
Ingenieurwiss(enschaften)	Ingenieurwissenschaften
Geisteswiss(enschaften)	Geisteswissenschaften
Wirtschaftswiss(enschaften)	Wirtschaftswissenschaften Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
Sozialwiss(enschaften)	Politikwissenschaften Sozialwissenschaften/Soziologie Sozialwesen Psychologie Erziehungswissenschaften Kommunikationswissenschaft/Publizistik
Rechtswiss(enschaften)	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein* Rechtswissenschaften Verwaltungswissenschaften

Anmerkung: Die Fächergruppen Psychologie, Erziehungswissenschaft und Sonderpädagogik wurden bis 2014 der Pädagogik zugeordnet, danach den Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Um Konsistenz auf Fächerebene herzustellen, haben wir - abweichend vom StBA - diese Fächer auch vor 2015 den Sozialwissenschaften zugeordnet. Aus den gleichen Gründen haben wir die Informatik konsistent den Ingenieurwissenschaften zugeordnet (beim StBA so erst seit 2015). Das Fächergruppe Sport ist an HAW nicht vertreten.
*Mischkategorie wurde Rechtswissenschaften zugeordnet, damit Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eindeutiger interpretierbar sind. Sie umfasst wenige Professuren; Verzerrungen sind daher unwahrscheinlich.

Quelle: Eigene Darstellung.

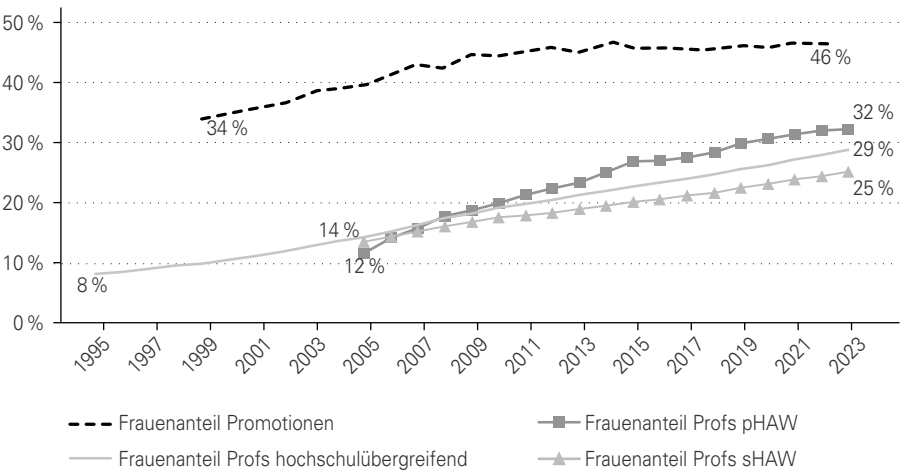
Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind an pHAW mit 64 % der Professuren die größte Fächergruppe (an sHAW nur 32 %). Da ihre zwei größten Studienbereiche (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) unterschiedliche Frauen-

anteilen aufweisen, haben wir diese Fächergruppe aufgeteilt. Kleinere Fächergruppen haben wir dagegen zur Reduktion von Komplexität zusammengefasst (Tabelle 1).

3 Ergebnisse
3.1 Generationseffekt

Um den Generationeneffekt zu untersuchen, geben wir zunächst einen Überblick über die Entwicklung der Professorinnenanteile an s- und pHAW (Abbildung 4) und zeigen im Anschluss detailliert die jährlichen Veränderungen des Frauenanteils und der Größe (Tabelle 2).

Abbildung 4: Frauenanteile in der Professur an HAW in %, 2005-2023



Quellen: Professuranteile – DZHW: ICEland. Promotionen – Statistisches Bundesamt: Genesis Tabelle 21321-0004, eigene Berechnung und Darstellung.

In Abbildung 4 ist zu sehen, dass im Jahr 2005 der Professorinnenanteil an pHAW sogar leicht unterhalb desselben an sHAW lag und dann deutlich stärker auf 32 % angestiegen ist. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil unter Promovierten in allen Jahren deutlich über dem der Professur. Der Unterschied zwischen den beiden Kennzahlen verkleinert sich jedoch im Zeitverlauf.

Da die deutlichen Unterschiede im Frauenanteil in der Professur zwischen sHAW und pHAW erst in den letzten 20 Jahren entstanden sind, möchten wir wissen, ob sie als Generationeneffekt gedeutet werden können. Um diese Annahme weiter zu untersuchen, zeigt Tabelle 2 u.a. die jährlichen Veränderungen, d.h. den Nettozuwachs der Professorinnen und Professoren, die sich aus den Zu- und Abgängen ergeben, den Frauenanteil des Nettozuwachses, den Frauenanteil am Bestand sowie den Anteil des Nettozuwachses am Bestand. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil am Nettozuwachs in den Professuren an beiden Hochschulträgern in allen Jahren höher ist als

im Bestand desselben Jahres – unter den neurekrutierten Professorinnen und Professoren ist der Frauenanteil also vermutlich deutlich höher als im Personalbestand.

Nur auf den ersten Blick ergibt sich hier ein Widerspruch: Der Frauenanteil am Nettozuwachs ist an sHAW deutlich höher als an pHAW. Allerdings verrät die Spalte „*Anteil des Nettozuwachses am Gesamtzuwachs*“, dass der Nettozuwachs an pHAW einen deutlich größeren Anteil des Gesamtpersonals ausmacht als an sHAW. Dieser Anteil ist an sHAW so gering, dass er nur einen geringen Einfluss auf den Frauenanteil unter allen Professorinnen und Professoren hat.

Tabelle 2: Veränderungen der Zahl der Professuren und Frauenanteil (inklusive ‚Nettozuwächse‘)

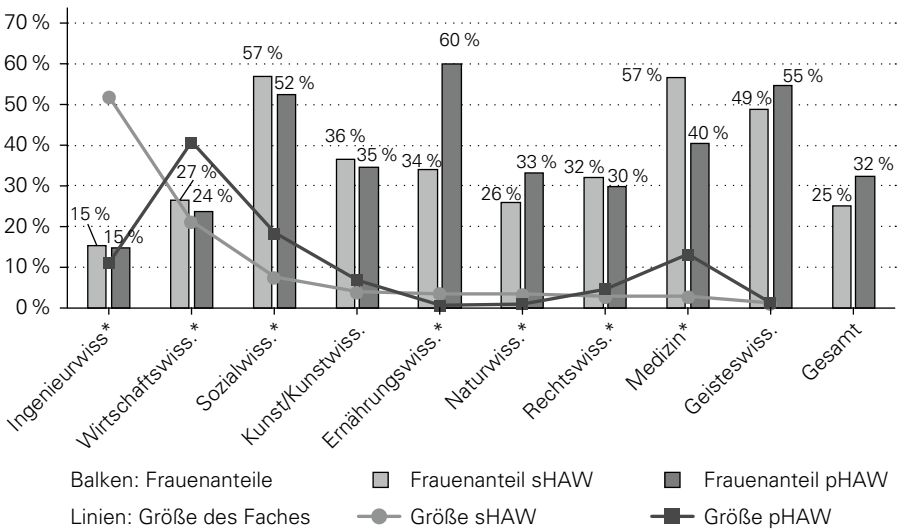
	Private HAW						Staatliche HAW					
	Absolute Veränderungen der Professuren im Vergleich zum Vorjahr			Frauenanteil am Nettozuwachs	Frauenanteil am Bestand	Anteil des Nettozuwachses am Gesamtzuwachs	Absolute Veränderungen der Professuren im Vergleich zum Vorjahr			Frauenanteil am Nettozuwachs	Frauenanteil am Bestand	Anteil des Nettozuwachses am Gesamtzuwachs
	Gesamt	Männer	Frauen				Gesamt	Männer	Frauen			
2006	90	60	25	28 %	14 %	19 %	-140	-235	90	—	14 %	-1 %
2007	165	130	35	21 %	16 %	29 %	-5	-110	105	—	15 %	0 %
2008	195	145	50	26 %	18 %	27 %	150	20	130	87 %	16 %	1 %
2009	170	130	40	24 %	19 %	18 %	960	695	265	28 %	17 %	7 %
2010	160	115	45	28 %	20 %	15 %	535	335	195	36 %	18 %	4 %
2011	225	160	65	29 %	21 %	18 %	455	335	130	29 %	18 %	3 %
2012	170	120	55	32 %	22 %	11 %	475	320	150	32 %	18 %	3 %
2013	170	110	55	32 %	23 %	10 %	325	160	165	51 %	19 %	2 %
2014	195	115	80	41 %	25 %	11 %	305	170	140	46 %	20 %	2 %
2015	165	90	80	48 %	27 %	8 %	250	95	155	62 %	20 %	2 %
2016	195	135	55	28 %	27 %	9 %	100	10	90	90 %	21 %	1 %
2017	205	135	70	34 %	28 %	9 %	190	40	145	76 %	21 %	1 %
2018	185	110	75	41 %	28 %	7 %	115	15	100	87 %	22 %	1 %
2019	115	40	75	65 %	30 %	4 %	100	-50	150	150 %	22 %	1 %
2020	255	150	100	39 %	31 %	9 %	80	-55	135	169 %	23 %	0 %
2021	320	205	125	39 %	31 %	10 %	125	-25	150	120 %	24 %	1 %
2022	335	200	130	39 %	32 %	10 %	230	75	155	67 %	24 %	1 %
2023	130	80	50	38 %	32 %	3 %	120	-30	150	125 %	25 %	1 %

Anmerkung: Bei Frauenanteilen am Nettozuwachs entstehen bei staatlichen HAW hohe Prozentwerte über 100 % durch negative Werte (Abnahme Professuren) unter Männern; diese sind rechnerisch korrekt, aber inhaltlich schwierig interpretierbar. In den Jahren 2006 und 2007 ist die Berechnung der Frauenanteile am Nettozuwachs für sHAW nicht möglich, da kein Nettozuwachs vorgelegen hat, sondern die Anzahl der Professuren insgesamt gesunken ist. Quelle: DZHW: ICEland, eigene Berechnung, eigene Darstellung.

3.2 Kompositionseffekt

Um den Kompositionseffekt zu untersuchen, werden hier zunächst die Fächergrößen im Jahr 2023 (Abbildung 5), die Entwicklung des Frauenanteils in den größten Fächergruppen (Abbildung 6) sowie die Entwicklung der Fächerstruktur (Abbildung 7) vorgestellt. Abbildung 5 zeigt die Fächergrößen, d. h. den Anteil der Professorinnen und Professoren des Fachs an allen Professorinnen und Professoren nach HAW-Typ (Linien) und die jeweiligen Frauenanteile (Balken). Die Fächer sind nach ihrer Größe an sHAW absteigend sortiert. Aufgrund der Größe sind die Fächer Medizin (nur an pHAW), Ingenieur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besonders relevant und lohnen eine nähere Betrachtung, die wir im folgenden Text vornehmen. Der Frauenanteil ist in diesen quantitativ bedeutsamen Fächergruppen an p- und sHAW ähnlich; mit Einschränkungen in Bezug auf medizinische Fächer, die jedoch quantitativ an sHAW kaum Bedeutung haben. Wichtig ist hier jedoch, dass sich die Größe der Fächergruppen nach Träger deutlich unterscheidet: Während an sHAW die Ingenieurwissenschaften mit einem hohen Männeranteil ein großes Fach darstellen, sind an pHAW wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fächergruppen mit einem höheren Frauenanteil größer. Diese Fächerkomposition kann einen Erklärungsbeitrag zum heutigen Professorinnenanteil liefern.

Abbildung 5: Frauenanteil unter Professorinnen und Professoren und Fächergrößen

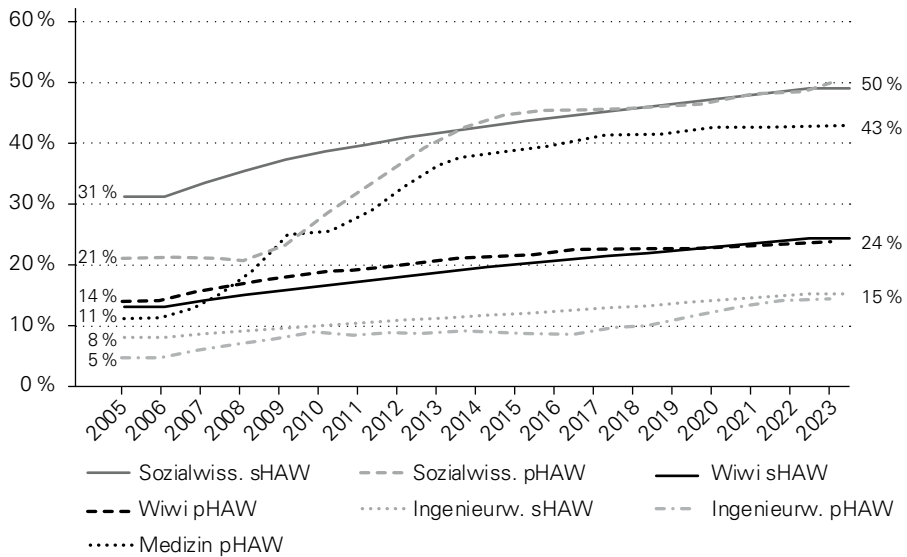


Anmerkung: *Fächergruppierung abweichend von der Klassifikation des StBAs an die Fragestellung angepasst; siehe Tabelle 2. Quelle: DZHW: ICEland, Referenzjahr 2023, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der größten Fächergruppen ist in Abbildung 6 dargestellt: Sie steigen über die Zeit relativ kontinuierlich an beiden Trägern an. Auffällig ist jedoch, dass an pHAW insbesondere in den Sozialwissenschaften (und auch

in den medizinischen Fächern, soweit darstellbar) zu Beginn des Beobachtungszeitraums ein überdurchschnittlich starker Anstieg zu beobachten ist, der zu einer Annäherung an das Niveau der sHAW führt. Aufgrund der anfänglich geringen Fallzahlen in diesen Bereichen an pHAW sollten die frühen Jahre dabei jedoch vorsichtig interpretiert werden, da bei kleinen Fallzahlen zufällig Abweichungen und Rundungen besonders einflussreich sind und die Ergebnisse verzerren können.

Abbildung 6: Entwicklung fachspezifischer Frauenanteile (Anteile Frauen in der Professur in den größten Fächergruppen im Zeitverlauf)



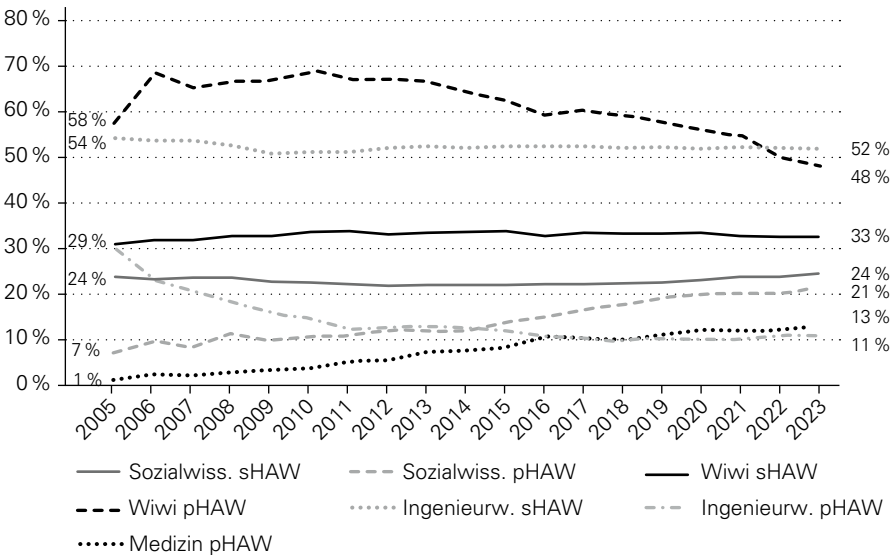
Anmerkung: Es handelt sich um rollierende Mittelwerte, um den langfristigen Trend besser erkennen zu können. *Fächergruppierung abweichend von der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes an die Fragestellung angepasst; siehe Tabelle 2 in Kapitel 2. Quelle: DZHW: ICEland, Referenzjahr 2023. Kopfzahlen für Professorinnen und Professoren, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Perspektive der Professorinnenanteile wird in Abbildung 7 um die Entwicklung der Fächergrößen ergänzt, gemessen an der Anzahl der Professorinnen und Professoren in denselben. Während sich die Fächerverteilung an sHAW über die Zeit kaum verschiebt, gewinnen an pHAW jene Fächergruppen deutlich an Gewicht, die vergleichsweise hohe Frauenanteile aufweisen (Sozialwissenschaften und medizinische Fächer), während zugleich Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften relativ an Bedeutung verlieren.

Zusammengenommen stützen Abbildung 5, 6 und 7 damit einen Kompositionseffekt: Der stärkere Anstieg der Gesamt-Frauenquote an pHAW ergibt sich wesentlich daraus, dass pHAW überproportional in Fächern mit hohen Frauenanteilen wachsen (und darin der Frauenanteil teils auch stärker ansteigt als an sHAW). Die aggregierte Frauenquote

an pHAW steigt durch die Verschiebung der Fächerstruktur stärker als an sHAW, obwohl sich die Frauenanteile in vielen Fächern zwischen beiden Trägern ähnlich entwickeln.

Abbildung 7: Entwicklung der Fächergrößen (gemessen am Anteil der Professorinnen und Professoren in den größten Fächern im Zeitverlauf)



Anmerkung: *Fächergruppierung abweichend von der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes an die Fragestellung angepasst; siehe Tabelle 2 in Kapitel 3. Quelle: DZHW: ICEland, Referenzjahr 2023, eigene Berechnung und Darstellung.

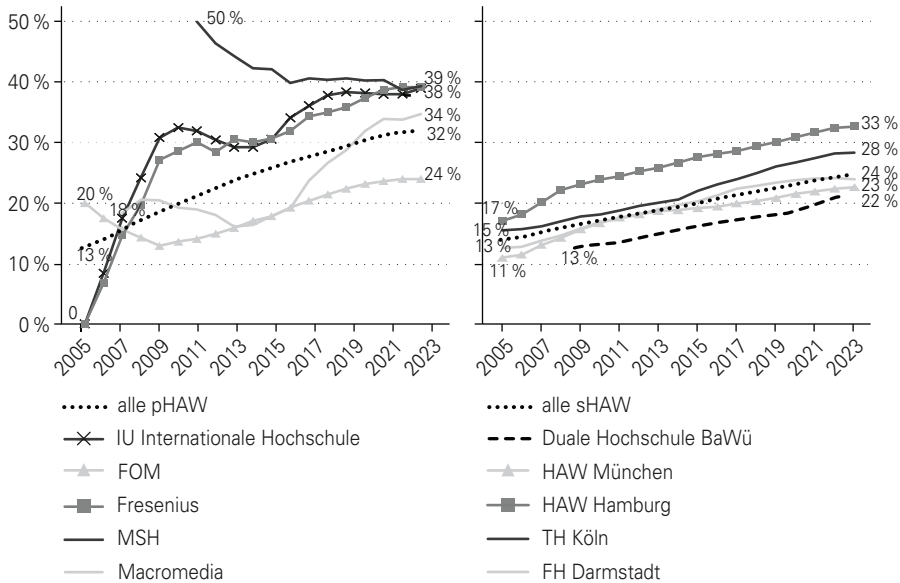
3.3 Wachstumseffekt

Um den Wachstumseffekt zu untersuchen, werden in den Abbildungen 8a und 8b die Frauenanteile in der Professur im Untersuchungszeitraum für die jeweils fünf größten p- und sHAW dargestellt, die das größte Wachstum in den letzten Dekaden aufwiesen (siehe Abbildungen 2 und 3). Es fällt auf, dass zwei der größten pHAW (IU und Fresenius) sowie eine große sHAW (HAW Hamburg) einen besonders stark steigenden und hohen Frauenanteil aufweisen. Allerdings zeigen sich an zwei anderen großen pHAW (Macromedia und FOM) sowie der größten sHAW (DHBW) Frauenanteile, die in den meisten Jahren deutlich unter dem Durchschnittswert des jeweiligen Sektors liegen. An der Medical School Hamburg (MSH) sinkt der Frauenanteil sogar, startend von einem sehr hohen Wert von 50 % in 2013 auf knapp 40 % in 2023.

Da der Professorinnenanteil an den fünf größten pHAW teilweise stark steigt, teilweise aber auch sinkt bzw. stark schwankt, können wir hier den Wachstumseffekt nicht ganz eindeutig nachzeichnen. Die Daten legen zwar nahe, dass einzelne pHAW wegen ihrer

Größe eine wichtige Rolle beim Anstieg des Gesamtfrauenanteils an pHAW spielen, andere diesem Effekt aber entgegenwirken.

Abbildung 8a und 8b: Entwicklung der Professorinnenanteile an den 5 größten pHAW (links) und den 5 größten sHAW (rechts; gemessen an Anzahl Professorinnen und Professoren)



Anmerkung: Darstellung der Entwicklung für fünf größte und am stärksten gewachsene Hochschulen pro Trägertyp. Rollierende Mittelwerte, um den langfristigen Trend besser erkennen zu können. Eigene Berechnungen und eigene Darstellung. Quelle: DZHW: ICEland Referenzjahr 2023, eigene Berechnung und Darstellung.

4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Unsere Analysen zeigen, dass die Frauenanteile in der Professur an HAW beider Trägergruppen stetig angewachsen sind, an pHAW jedoch deutlich stärker als an sHAW. Wir konnten deutliche Hinweise auf eine stärkere Veränderung an den pHAW aufgrund des deutlich stärkeren relativen Wachstums des privaten HAW-Sektors in Verbindung mit Hinweisen auf steigende Frauenanteile bei Neueinstellungen (*Generationeneffekt*) finden. Dieser Prozess wird von einer Verschiebung der Fächerstruktur an pHAW zu Fächern mit höheren Frauenanteilen begleitet, während die Fächerstruktur an sHAW weitgehend konstant bleibt. Diese Ergebnisse sind starke Indizien dafür, dass die Unterschiede im Wachstum der Frauenanteile zwischen p- und sHAW teilweise durch *Kompositionseffekte* (Veränderung Fächerzusammensetzung) zustande gekommen sind. Dafür, dass das starke Wachstum einzelner großer Einrichtungen (*Wachstumseffekt*) einen Beitrag zum Anstieg des gesamten Professorinnen-

stiegs an pHAW leistet, findet sich keine eindeutige Evidenz; die Annahme konnte nur für einzelne Hochschulen bestätigt werden, während andere Einrichtungen gegenläufige Trends zeigen.

Limitationen unsere Analysen verweisen auf weiteren Forschungsbedarf. So konnten wir aufgrund der Datenstruktur (Aggregation der Daten auf Hochschulebene) keine Kausalanalysen (z.B. Regressionsanalysen) durchführen und daher die relative Bedeutung verschiedener möglicher Ursachen für Unterschiede in den Geschlechteranteilen (z.B. Kompositions- vs. Generationeneffekt) nicht einschätzen. Da wir nur Aggregatdaten nutzen, können wir zudem auch Berufungsprozesse oder fächerspezifische Push-/Pull-Faktoren (z. B. außerhochschulische Alternativen) nicht direkt analysieren (vgl. Auspurg et al., 2017; Solga et al., 2025). Die Frauenquoten in den Zu- und Abgängen konnten wir auch nur indirekt und bereits kombiniert über die ‚Nettozuwächse‘ bestimmen, und nicht jeweils einzeln. Unsere Schlussfolgerungen zu der Wirkung von Generationeneffekten beruhen daher auf zusätzlichen Annahmen und müssen vorläufig bleiben.

Literatur

Auspurg, K., Hinz, T. & Schneck, A. (2017). Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie*, 46(4), 283–302. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1016>

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2019). *Mit MINT in die Zukunft! Der MINT-Aktionsplan des BMBF*. Abgerufen am 18. August 2026, von https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/31481_Mit_MINT_in_die_Zukunft.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Buschle, N. & Haider, C. (2016). Private Hochschulen in Deutschland. *Wirtschaft und Statistik*, 1, 75–86.

Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (2025). Studierende in Deutschland. Abgerufen am 18. August 2026, von <https://hochschuldaten.che.de/deutschland/studierende/>

Dibiasi, A., Binder, D., Köpping, M. & Zaussinger, S. (2021). *Geschlechtersegregation MINT: Expertise I*. Abgerufen am 18. August 2026, von <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6033/1/ihs-report-2021-dibiasi-et-al-geschlechtersegregation-mint-expertise-i.pdf>

Frank, A., Hieronimus, S., Killius, N. & Meyer-Guckel, V. (2010). *Rolle und Zukunft privater Hochschulen in Deutschland. Eine Studie in Kooperation mit McKinsey & Company*. Edition Stifterverband. Abgerufen am 30. Januar 2025, von <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/269>

Frank, A., Kröger, A., Krume, J. & Meyer-Guckel, V. (2020). *Private Hochschulen. Entwicklungen im Spannungsfeld von akademischer und gesellschaftlicher Transformation*. Edition Stifterverband. Abgerufen am 30. Januar 2025, von <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/9148>

Grüner, H. (2018). Private Hochschulen im Vergleich zu staatlichen: Exklusiver – elitärer – exzellenter? *Das Hochschulwesen*, 66(5/6), 134–139.

GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2023). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Heft 85. Abgerufen am 9. Oktober 2025, von https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft-85-CHAG_Sammelmappe1.pdf

GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2025). *Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Heft 94. Abgerufen am 5. Mai 2026, von https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellungsmonitor2025.pdf

Hochschulrektorenkonferenz (2024). Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland: Wintersemester 2024/25. *Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2024*. HRK. Abgerufen am 09. Oktober 2025, von https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-03-Studium/02-03-01-Studium-Studienreform/HRK_Statistik_BA_MA_UEbrige_WiSe_2024_25.pdf

Hüsch, M. (2025). Demographische Entwicklung bei Professor*innen in Deutschland. *DatenCHECK 2/2025*. Abgerufen am 09. Oktober 2025, von <https://hochschuldaten.che.de/demographische-entwicklung-bei-professoren/>

Ruß-Obajtek, U., Bauer, V. & Gunkel, F. (2023). Frauen auf dem Weg zur Professur. Der Frauenanteil bei Erstberufungen in Baden-Württemberg und Deutschland im Vergleich. *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 2023(3), 3–12.

Solga, H., Rusconi, A. & Hofmeister, S. (2025). Gender biases in assistant professor recruitment: Does discipline matter? *Research Policy*, 54(3), 105170.

Wissenschaftsrat (2018). Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Abgerufen am 18. August 2026, von https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Manuskript eingegangen: 31.12.2025
Manuskript angenommen: 05.08.2026

Angaben zu den Autorinnen:

Prof. Dr. Okka Zimmermann
IU Internationale Hochschule, Campus Braunschweig
Böcklerstraße 30
38102 Braunschweig
E-Mail: okka.zimmermann@iu.org

Dr. des. Ester Höhle
Hochschule Düsseldorf
Münsterstraße 156
40476 Düsseldorf
E-Mail: ester.hoehle@hs-duesseldorf.de

Prof. Dr. Okka Zimmermann hat Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in verschiedenen Kontexten erforscht, hauptsächlich mit Blick auf das Privatleben und dessen Entwicklung über den Lebenslauf. Im Verbundprojekt BeProf (Förderlinie ‚private Hochschulen‘ des BMFTR) leitete sie das Teilprojekt der IU Internationale Hochschule, das sich mit Geschlecht in Berufungsverfahren und in der Professur beschäftigte. Sie hat zuletzt im CEWSjournal sowie der ZEIT zu Mutterschaft in der Wissenschaft publiziert und verschiedene Vorträge im Themenbereich gehalten.

Dr. des. Ester Höhle hat in verschiedenen Forschungsprojekten im Bereich der Hochschul- und Geschlechterforschung als wissenschaftliche Mitarbeiterin gearbeitet, u.a. im BMFTR-Projekt BeProf an der IU Internationale Hochschule. Sie hat in internationalen Zeitschriften publiziert und war an der Herausgabe von mehreren Sammelbänden beteiligt. Sie lehrt an der Hochschule Düsseldorf und der Hochschule Fulda. Ihre Forschungsthemen sind wissenschaftliche Karrieren im internationalen Vergleich, internationale Mobilität, Arbeitsbedingungen, Geschlecht und quantitative Methoden.