



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

---

# Gleichstellungsmonitoring

Bericht 2015

Link: [Korrigendum Kapitel 3, Berufungen](#)



**Impressum**

© 2016

Universität Zürich

**Herausgeberin:**

Universität Zürich, Gleichstellung

Von der Universitätsleitung am 25.08.2016 verabschiedet

**Autorinnen:**

Tanja Neve-Seyfarth

Dr. Christiane Löwe

**In Zusammenarbeit mit:**

Abteilung Finanzen, Bereich Statistiken, Dr. Stefan Kaufmann und Erich Zigerlig

Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung, Bereich Forschungskredit, Dr. Martin Hanselmann

**Konzeption und Gestaltung inkl. Web:**

Tanja Neve-Seyfarth

Mirjam Bastian

Alexander Schärer

Sonja Koch

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Frauen und Männer an der UZH</b>	<b>S. 4</b>
1.1 Einführung	S. 4
1.2 Die Leaky Pipeline	S. 5
1.3 Studieneintritte	S. 6
1.4 Studierende ohne Doktorierende	S. 7
1.5 Abschlüsse ohne Doktorate	S. 8
1.6 Doktorierende und Doktorate	S. 9
1.7 Mittelbau	S. 11
1.8 Dozierende	S. 12
1.9 Professuren	S. 13
1.10 Führungspositionen	S. 15
1.11 Administratives und technisches Personal	S. 20
<b>2. Nachwuchsförderung an der UZH</b>	<b>S. 21</b>
2.1 Einführung	S. 21
2.2 Assistenzprofessuren	S. 22
2.2.1 Assistenzprofessuren im Verhältnis zu den Professuren gesamthaft	S. 22
2.2.2 Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track	S. 24
2.2.3 SNF-Förderprofessuren	S. 26
2.2.4 Schlussfolgerungen	S. 27
2.3 Forschungskredit	S. 27
2.3.1 Bewerbungen	S. 27
2.3.2 Erfolgsquoten	S. 28
2.3.3 Schlussfolgerungen	S. 30
<b>3. Berufungen: Ernennungen und Beförderungen an der UZH</b>	<b>S. 31</b>
3.1 Einführung	S. 31
3.2 Ernennungen	S. 31
3.2.1 Ernennungen von Assistenzprofessuren	S. 31
3.2.2 Ernennungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren	S. 32
3.3 Beförderungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren	S. 33
3.4 Schlussfolgerungen	S. 35
<b>4. Erläuterungen</b>	<b>S. 36</b>
4.1 Methodische Bemerkungen	S. 36
4.2 Definitionen	S. 37
4.3 Abkürzungen	S. 38

# 1 Frauen und Männer an der UZH

## 1.1 Einführung

Die Universität Zürich (UZH), als grösste Universität in der Schweiz bietet nicht nur das breiteste Fächerangebot in sieben verschiedenen Fakultäten an, sondern ist für ihre Angehörigen mit ihren vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen eine attraktive Studien-, Forschungs- und Arbeitsstätte. Chancengleichheit und Diversität sind dabei wesentliche Aspekte. Das Gleichstellungsmonitoring der Universität Zürich umfasst die systematische Auswertung von gleichstellungsrelevanten Daten, die im Rahmen des Verhaltenskodex Gender Policy der UZH erhoben werden. Die UZH hat sich zum Ziel gesetzt, dass Männern und Frauen gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden<sup>1</sup> und dass in allen universitären Funktionen und Gremien möglichst ausgewogene Geschlechterverhältnisse<sup>2 3</sup> herrschen sollen.

Die gesammelten Daten stellen messbare Kriterien dar, die es erlauben anhand dieser quantitativer Kriterien die Ziele, die sich die Universität Zürich in Bezug auf Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt hat, zu überprüfen und weitere zielführende Massnahmen zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen. Zudem werden mit diesem Bericht die Fortschritte im Bereich der Gleichstellung aufgezeigt, die Ergebnisse werden auf allen universitären Ebenen bekannt gemacht und die Akteure und Akteurinnen für die Thematik sensibilisiert.

Erstmals erfolgt die Berichterstattung des Gleichstellungsmonitorings in einem 2-Jahresrhythmus und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass die bis anhin beobachteten jährlichen (vgl. GLM Berichte 2007-2013) Veränderungen der Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen an der UZH meist klein ausfielen und eine jährliche Berichterstattung über alle erfassten Zahlen nicht notwendig erscheint.

Die jährlichen Zahlen werden jedoch weiterhin in elektronischer Form als Tabellen auf der Webseite der Abteilung Gleichstellung publiziert. Darüber hinaus hat die UZH seit 2013 einen Aktionsplan Chancengleichheit<sup>4</sup> in Kraft gesetzt, der im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit für die Periode 2013-16 erarbeitet wurde und in konkreten Projekten die Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy der UZH verfolgt. Einige Projekte befassten sich mit dem akademischen Nachwuchs sowie Frauen in Führungspositionen und Leitungsgremien. Deshalb erschien es sinnvoll, neue und erweiterte Indikatoren im Gleichstellungsmonitoring aufzunehmen (vgl. z.B. Kapitel zu Nachwuchsförderung) sowie andere entsprechend der Einschätzung durch die Universitätsleitung zu streichen und im GLM Bericht auf wesentliche und zentrale Punkte zu fokussieren. Ergänzt wird der Bericht mit einem elektronischen Anhang, der alle

<sup>1</sup> <http://www.uzh.ch/about/basics/mission.html#28>; Leitbild der UZH

<sup>2</sup> [http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:00000000-4380-6b72-ffff-ffffb7d2bb49/VKPG\\_DE\\_GzD\\_sehbehindertengerecht.pdf](http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:00000000-4380-6b72-ffff-ffffb7d2bb49/VKPG_DE_GzD_sehbehindertengerecht.pdf); Verhaltenskodex Gender Policy der UZH.

<sup>3</sup> Dabei wird ein Verhältnis der Geschlechter zwischen 40 bis 60 % als ausgewogen betrachtet.

<sup>4</sup> <http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan.html>; Aktionsplan Chancengleichheit UZH

gleichstellungsrelevanten Daten in einzelnen Tabellen für die letzten zehn Jahre enthält und unter dem Link

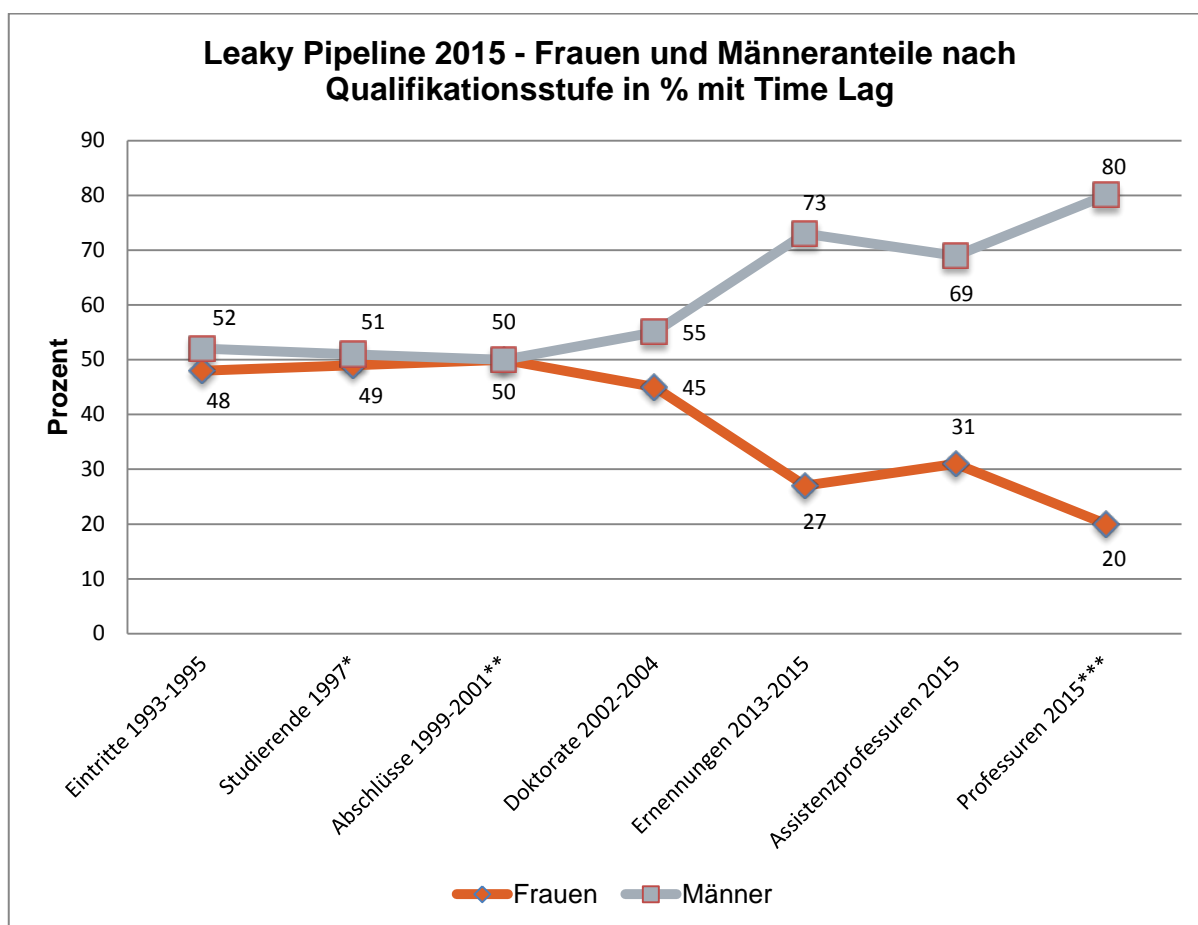
<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/gleichstellungsmonitoring.html>

eingesehen und heruntergeladen werden kann.

## 1.2 Die Leaky Pipeline

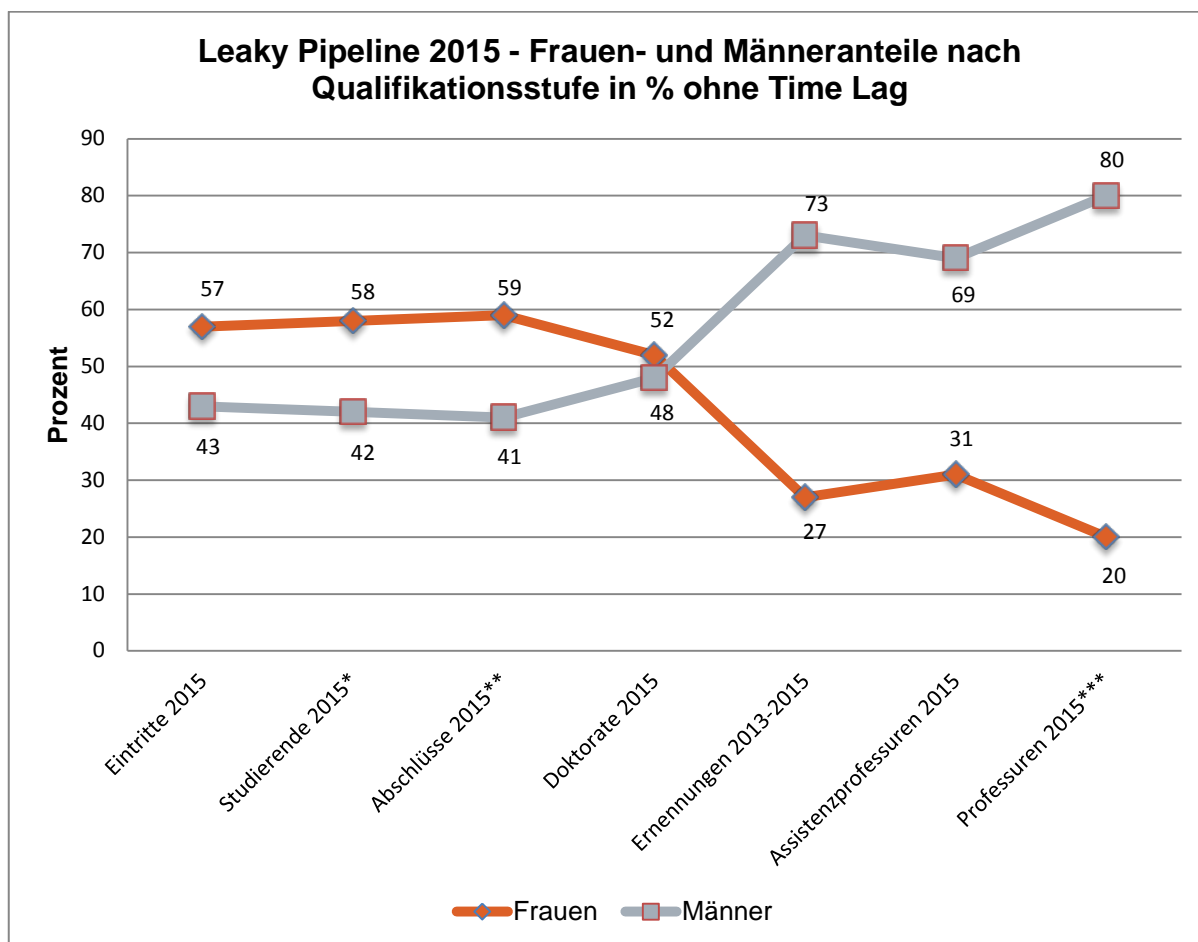
Oft wird davon ausgegangen, dass sich der Frauenanteil auf den höheren Stufen der akademischen Karriere mit der Zeit jenem der vorangehenden Stufen anpasst. Zur Überprüfung dieser These dient die unten folgende Darstellung in Grafik 1. Durch den Einbezug der durchschnittlichen Zeitspanne, die bis zum Erreichen der nächsthöheren Qualifikationsstufe vergeht sowie das Kumulieren mehrerer Jahre kann eine Verzerrung der Resultate aufgrund von Schwankungen, die vor allem bei Ernennungen auftreten, vermieden werden.

Es zeigt sich, dass auch nach 20 Jahren keine Angleichung der Frauen- und Männeranteile der höheren akademischen Stufen an die niedrigeren stattgefunden hat. Folglich sind weitere ergänzende Massnahmen notwendig, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf diesen Stufen zu erreichen.



Grafik 1: Leaky Pipeline 2015 – Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufe in % mit Time Lag

\*ohne Doktorierende; \*\*Erstabschlüsse ohne Doktorate; \*\*\* nur Ordentliche und Ausserordentliche Professuren (OP und AOP)  
 Betrachtet man jedoch eine Leaky Pipeline *ohne* Time Lag (Grafik 2), also auch die *frühen* akademischen Ebenen des Berichtsjahres 2015 (Eintritte, Studierende, Abschlüsse, Doktorate), so stellt man fest, dass im Vergleich zu 1997 um 9 Prozentpunkte mehr Frauen studieren (1997: 49% Frauen, siehe Grafik 1; 2015: 58% Frauen, siehe Grafik 2). 2015 studieren zudem um 16 Prozentpunkte mehr Frauen als Männer (2015: 58% Frauen, 42% Männer, siehe Grafik 2). Auf Stufe Doktorat nähern sich die beiden Kurven an (Frauen 52%, Männer 48%), so dass ein beinahe optimal paritätisches Geschlechterverhältnis vorliegt. Dann öffnet sich die Schere jedoch nach wie vor sehr stark: auf Stufe Professur (AOP und OP) haben wir lediglich einen Frauenanteil von 20%. Dieser ist in den letzten Jahren zwar kontinuierlich gewachsen, jedoch weist er mit einem Anstieg von rund 6,5 Prozentpunkten in zehn Jahren (2006: 13,49% Frauen auf Stufe OP und AOP gesamthaft) ein sehr langsames Wachstum auf (Grafik 2).

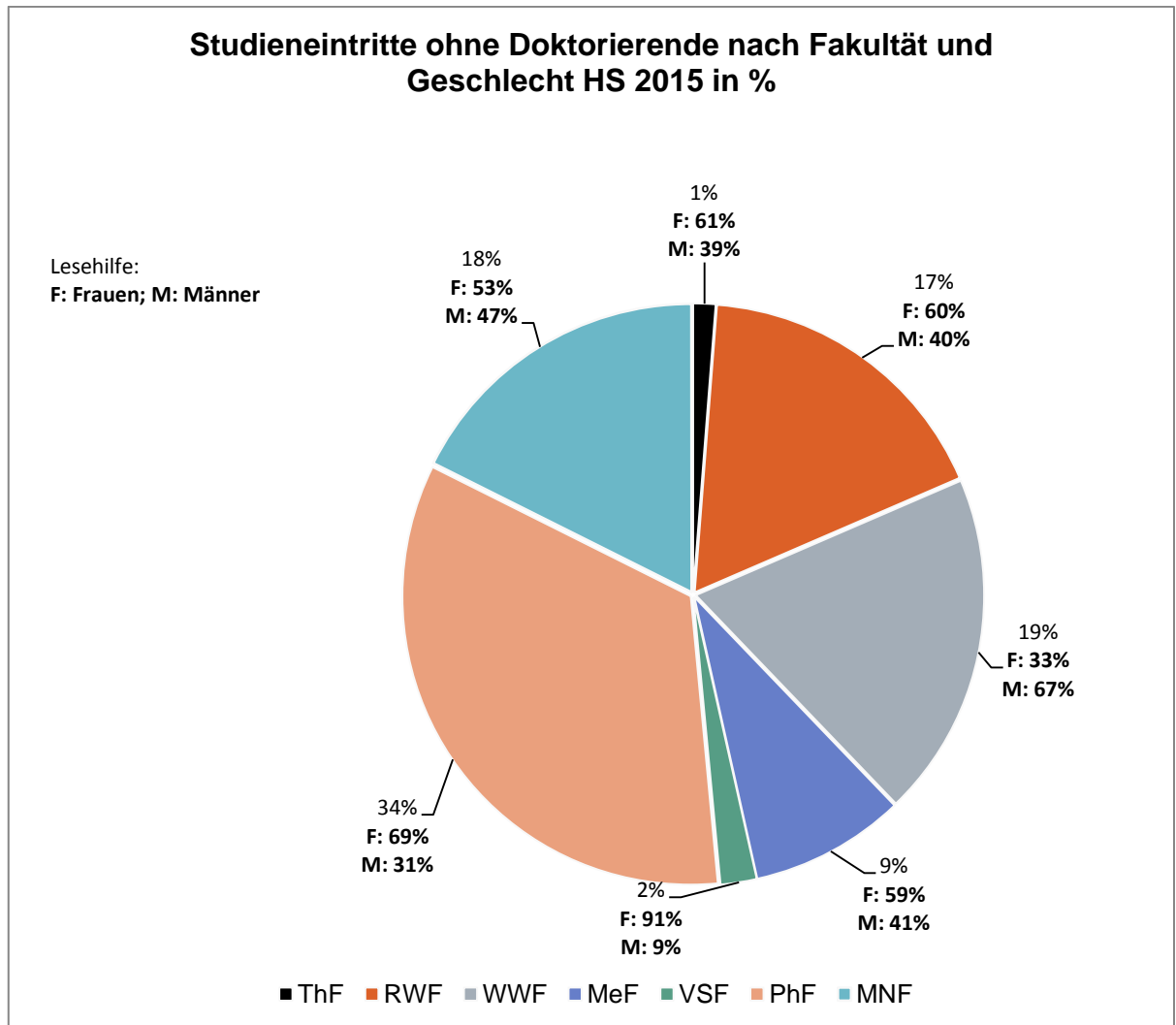


**Grafik 2:** Leaky Pipeline 2015 – Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufe in % ohne Time Lag per 31.12.2015  
 \*ohne Doktorierende; \*\*Erstabschlüsse ohne Doktorate; \*\*\* nur ordentliche und ausserordentliche Professuren (OP und AOP)

### 1.3 Studieneintritte

Der Frauenanteil bei den Eintritten (BA, MA) liegt generell seit 2006 zwischen 57% und 58% und kann somit als ausgewogen bezeichnet werden. Wie in Grafik 3 gezeigt, weisen die

Eintritte bei einzelnen Fakultäten jedoch grosse Unterschiede auf. So hat z.B. die VSF einen sehr hohen Frauenanteil mit 91%, die WWF einen relativ niedrigen Anteil mit 33% bei den Eintritten. Letztere hat den Frauenanteil jedoch um 4 Prozentpunkte seit Ende 2013 steigern können. Beide Geschlechterverhältnisse liegen weit entfernt von ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen.

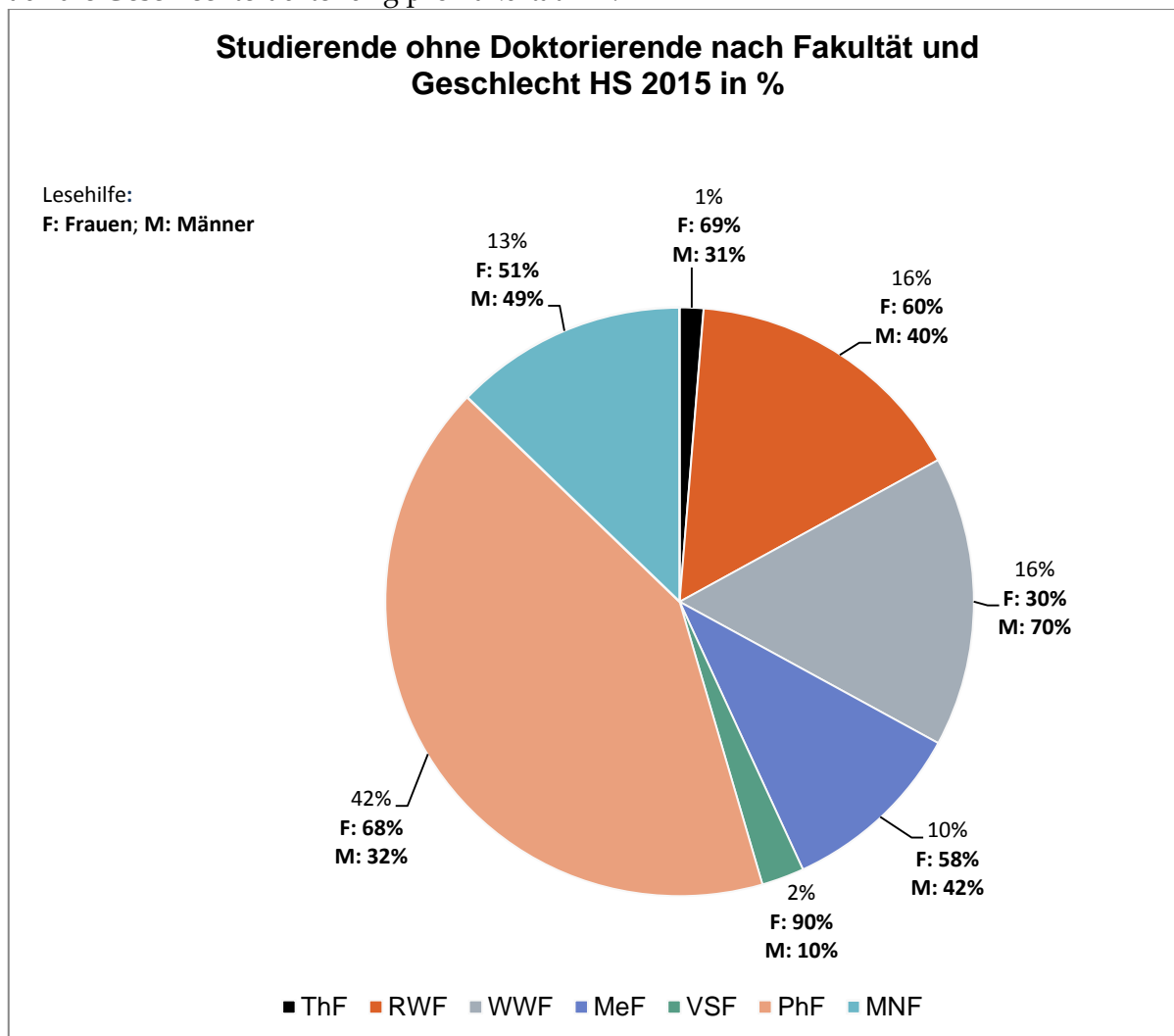


**Grafik 3:** Studieneintritte ohne Doktorierende nach Fakultät und Geschlecht HS 2015 in % (ohne Master of Advanced Studies (MAS) und Studierende anderer Universitäten, die im Rahmen eines Mobilitäts- oder Austauschprogramms an der Universität Zürich studieren ("incomings")).

#### 1.4 Studierende ohne Doktorierende

Bei insgesamt 19596 Studierenden (ohne Doktorierende, ohne MAS) betrug der Frauenanteil per HS 2015 universitätsweit knapp 58%. Generell ist der Frauenanteil auf dieser akademischen Stufe seit 2010 relativ konstant geblieben – obwohl die UZH in absoluten Zahlen seit 2010 insgesamt weniger Studierende von Jahr zu Jahr ausweist. Die Unterschiede von Fakultät zu Fakultät entsprechen in etwa denen der Studieneintritte.

Grafik 4 zeigt die unterschiedlichen Studierendenanteile pro Fakultät in Prozent und weist auf die Geschlechteraufteilung pro Fakultät hin:



**Grafik 4:** Studierende ohne Doktorierende nach Fakultät und Geschlecht HS 2015 in % (ohne Master of Advanced Studies (MAS) und Studierende anderer Universitäten, die im Rahmen eines Mobilitäts- oder Austauschprogramms an der Universität Zürich studieren („incomings“)).

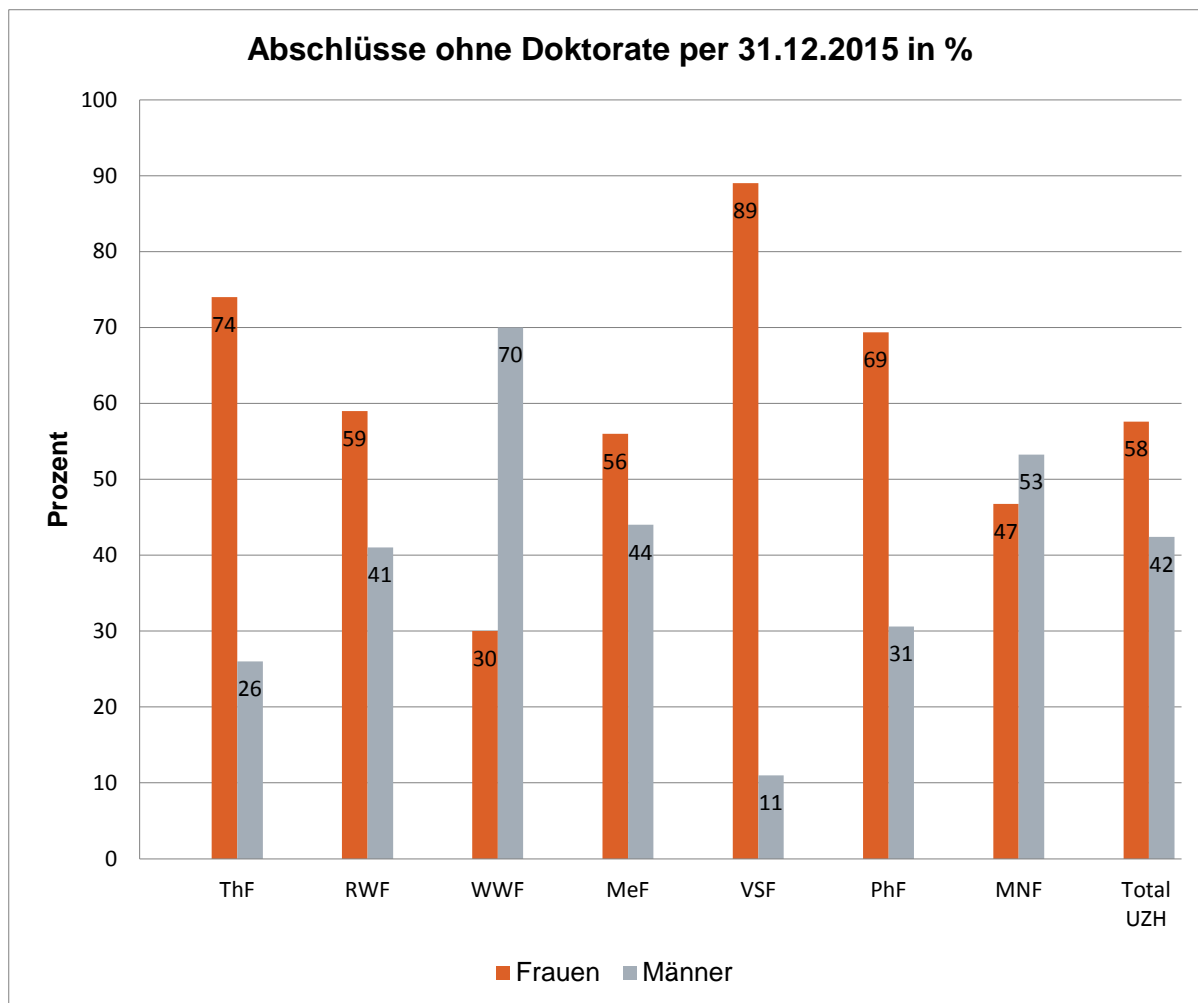
### 1.5 Abschlüsse ohne Doktorate

Insgesamt schlossen 5448 Studierende ihr Studium 2015 erfolgreich ab. Davon waren über die Hälfte Frauen, nämlich 3239. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2013 (59.39%) ist der Frauenanteil mit 59.45% in etwa gleich geblieben – nachdem er 2014 bei den Abschlüssen (ohne Doktorate, ohne MAS) auf 57.61% zurückgegangen war. Somit liegt der Frauenanteil bei den Abschlüssen leicht über dem der Studierenden ohne Doktorierende.

Weitere Daten zu den einzelnen Abschlüssen LIZ/Dipl./Staatsexamen, Bachelor und Master sowie Zusatzprüfungen entnehmen Sie bitte unserer detaillierten Datentabelle mit Zeitreihen unter

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/gleichstellungsmonitoring.html>





**Grafik 5:** Abschlüsse ohne Doktorate in % per 31.12.2015 (ohne Master of Advanced Studies (MAS) und Studierende anderer Universitäten, die im Rahmen eines Mobilitäts- oder Austauschprogrammes an der Universität Zürich studieren ("incomings").

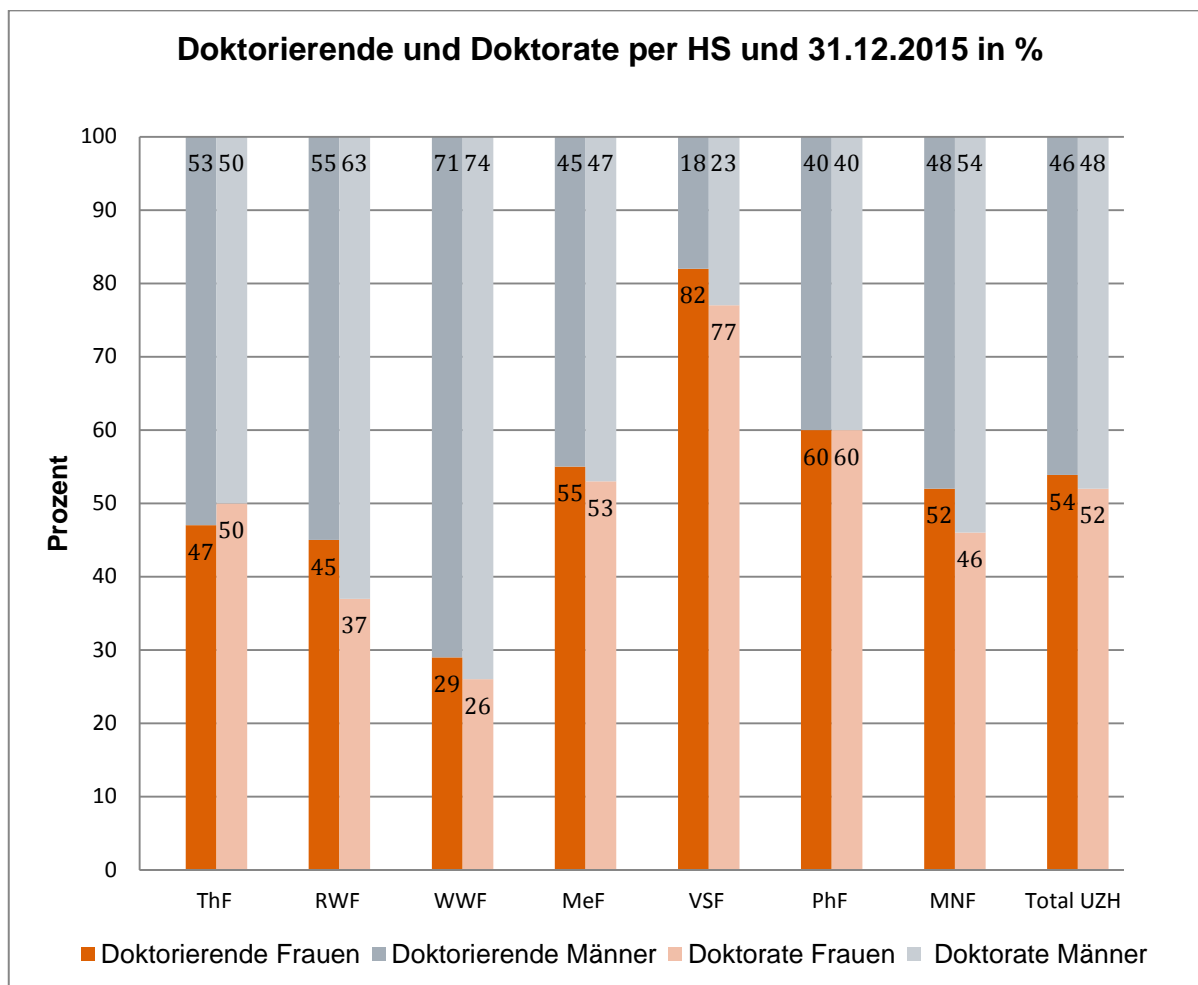
## 1.6 Doktorierende und Doktorate

Der Frauenanteil bei den Doktorierenden ist universitätsübergreifend zwar seit 2006 kontinuierlich gestiegen, das Geschlechterverhältnis bleibt jedoch ausgewogen. Lag der Frauenanteil 2006 noch bei 48.29%, ist er im Berichtsjahr mit 54.29% um 6 Prozentpunkte angewachsen (Grafik 6). Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2013 stieg er um einen guten Prozentpunkt. Auch nominal gesehen wuchs die Anzahl der Frauen um mehr als 1000 seit 2006 (2006: Frauen absolut 1707; 2015: Frauen absolut 2760). Betrachtet man die einzelnen Fakultäten, so weisen alle ausser der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (WWF) und der Vetsuisse-Fakultät (VSF) einen ausgewogenen Geschlechteranteil aus, also jeweils Frauen- und Männeranteile, die zwischen 40% und 60% liegen. Die WWF liegt im Berichtsjahr bei 28.71% und scheint ihren leichten Rückfall aus dem Jahre 2012 (Höchststand Frauenanteil Doktorierende mit fast 31%) wieder aufzuholen. Die VSF liegt seit 2007 stets bei einem Frauenanteil zwischen 77% und 83% und weist im Berichtsjahr 82.25% aus. Die ThF (Frauenanteil 46.84%), die RWF (Frauenanteil 44.69%) sowie die MNF (Frauenanteil 51.82%)

weisen Ende 2015 die bisher beobachteten höchsten Frauenanteile bei den Doktorierenden seit 2006 aus. Der Frauenanteil in der MeF zeigt seit 2012 (58.54%) einen leichten Abwärtstrend und liegt aktuell bei 55.30% (Grafik 6)

Dagegen sank der Frauenanteil bei den Doktoraten von 53.18% (2013) auf 51.52% im Berichtsjahr – was einen generellen Abwärtstrend der letzten 4 Jahre fortsetzt. 2011 verzeichnete die UZH mit 55,06% am meisten Dokorate bei den Frauen. Der aktuelle Frauenanteil entspricht in etwa dem von 2009 (51.56%), somit ist das Geschlechterverhältnis immer noch optimal und ausgewogen (Grafik 6).

Was die einzelnen Fakultäten angeht, stellt man im Berichtsjahr bei allen einen Frauenanteil Dokorate fest, der knapp oder wenige Prozentpunkte unter demjenigen der Doktorierenden liegt. Lediglich die ThF weist mit 50% bei den Doktoraten einen höheren Frauenanteil als bei den Doktorierenden aus. Die Frauenanteile der ThF sind jedoch immer vor dem Hintergrund der stets niedrigen Fallzahlen der ThF zu sehen (Grafik 6).

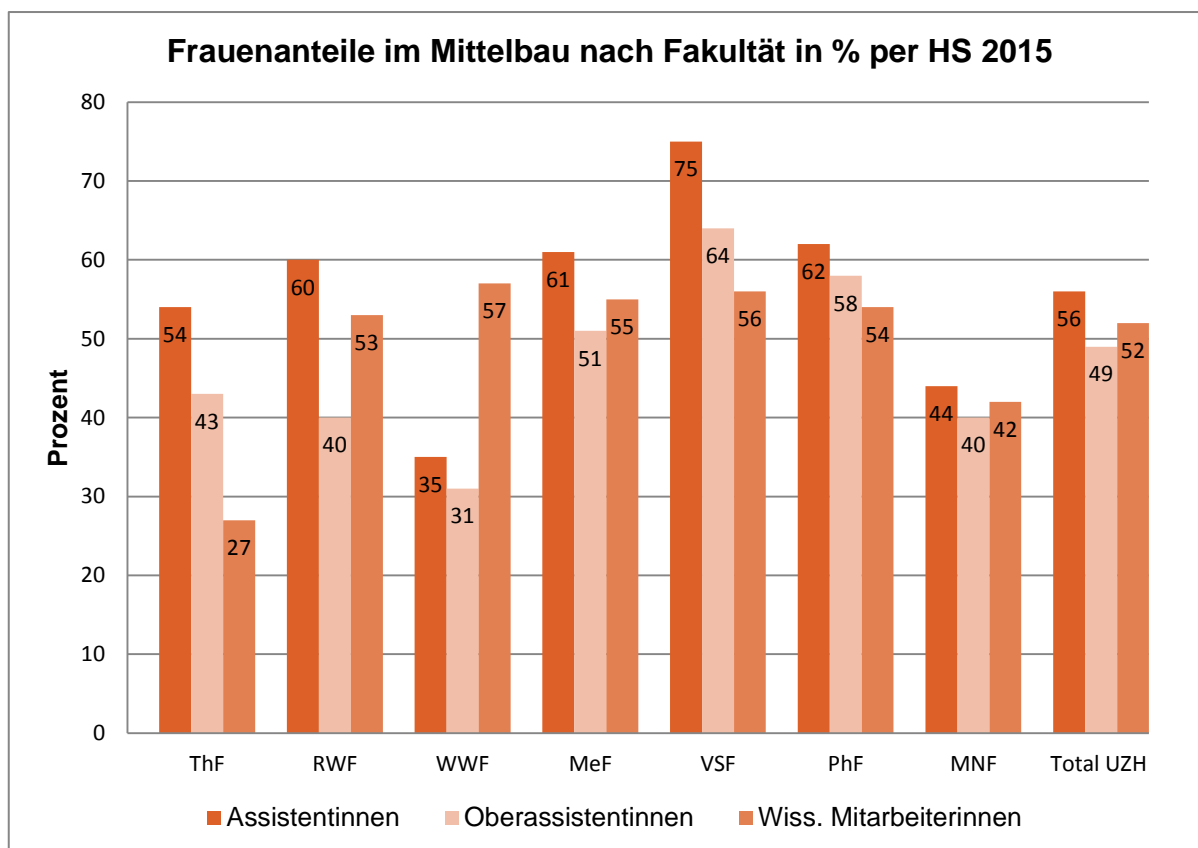


Grafik 6: Doktorierende und Dokorate per HS und 31.12.2015 in %

## 1.7 Mittelbau

Per 31.12.2015 waren an der UZH 5558 Personen im Mittelbau angestellt. Über die Hälfte, nämlich 53.27% des gesamten Mittelbaus waren Frauen (Grafik 7). Seit 2007 (Frauenanteil 45.28%) ist ein permanenter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen und so gab es auch im aktuellen Berichtsjahr einen gesamtuniversitären Sprung von gut 2,5 Prozentpunkten im Vergleich zum letzten Bericht 2013. Mit 4 Prozentpunkten mehr im Vergleich zu 2013 (Frauenanteil 51.42%) verzeichnet der Frauenanteil bei den Assistierenden (aktuell 55.64%) den stärksten Zuwachs. Zwar haben wir auf der Stufe der Oberassistentierenden im Verhältnis mehr Männer (51%), jedoch nimmt dieser Wert weiterhin ab. 2013 waren es noch 55% Männer, 2006 sogar noch 70%.

Leider liegen aktuell an der UZH keine Zahlen zur Personalgruppe der Postdocs vor, so dass der *Glass Ceiling Index* nicht berechnet werden kann. Dieser Index setzt den Frauenanteil von den Postdocs bis zu den ordentlichen Professuren ins Verhältnis zum Frauenanteil der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren. Der errechnete Faktor zeigt die strukturelle Hürde („gläserne Decke“) auf, die Frauen ihre Laufbahn auf die obersten akademischen Stufen fortsetzen lässt oder eben nicht. Wäre der GCI = 1, gäbe es keine gläserne Decke bzw. Hürde. Wäre der GCI > 1, wären Frauen auf den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren unterrepräsentiert, wäre der GCI < 1 wären sie überrepräsentiert.



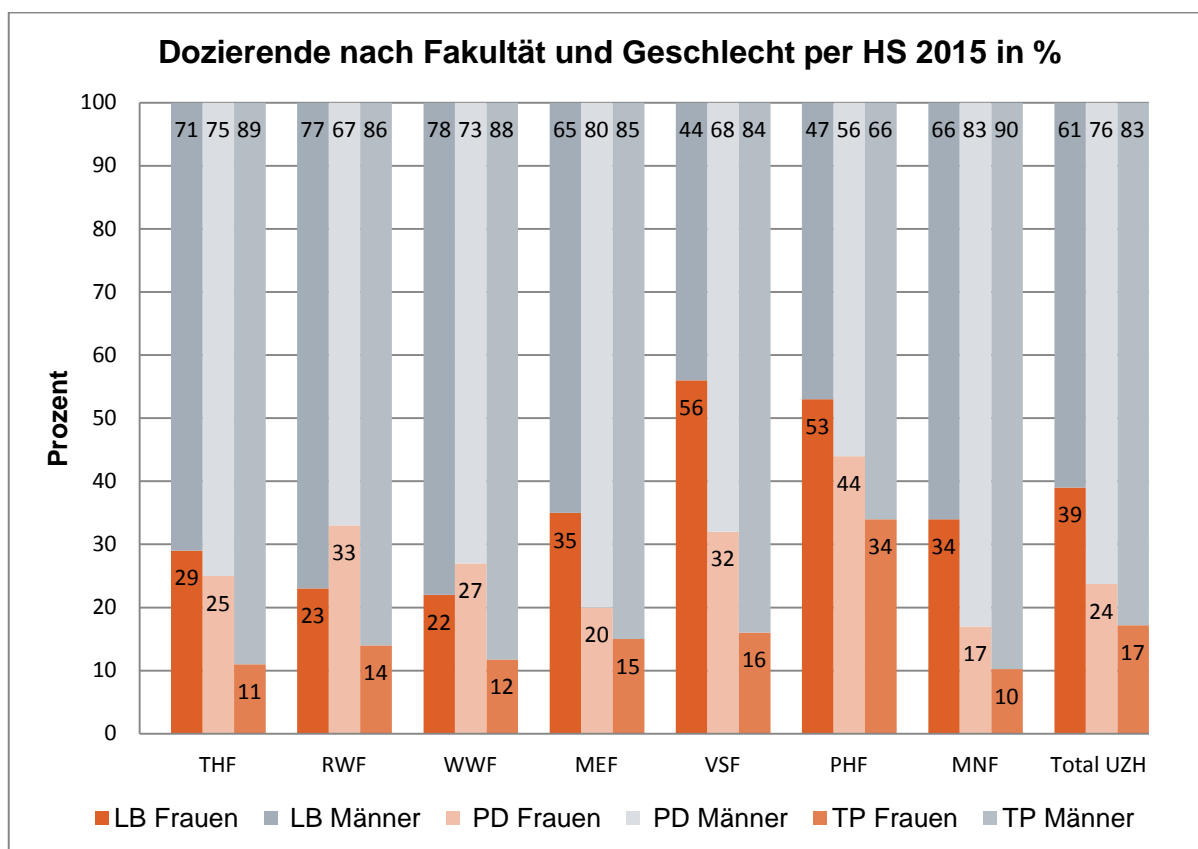
**Grafik 7:** Frauenanteile im Mittelbau nach Fakultät per 31.12.2015 in %

### 1.8 Dozierende

Per HS 2015 waren an der UZH 3979 Dozierende beschäftigt, davon 2737 Lehrbeauftragte, 726 Privatdozierende sowie 516 Titularprofessuren. Der Frauenanteil bei den Dozierenden beläuft sich im aktuellen Berichtsjahr auf 33.70% gesamthaft (Grafik 8 zeigt die Prozentanteile der einzelnen Personaluntergruppen der Dozierenden für 2015) und sinkt damit zum ersten Mal seit 10 Jahren wieder ab.

Von 2006 (Frauenanteil 26.64%) bis 2014 (34.39%) war ein stetiges wenn auch langsames Anwachsen zu verzeichnen. Das generelle Absinken des Frauenanteils bei den Dozierenden ist auf einen geringer gewordenen Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten zurückzuführen. Frauenanteile und auch absolute Zahlen bei den Privatdozierenden (2013: 150 F; Frauenanteil 22.97%; 2014: 163 F; Frauenanteil 23.73%; 2015: F: 173; Frauenanteil 23.83%) sowie den Titularprofessuren (2013: 76 F; Frauenanteil 15.87%; 2014: 86 F; Frauenanteil 17.17%; 2015: 90 F; Frauenanteil 17.44%) sind seit dem letzten Berichtsjahr 2013 weiterhin langsam steigend.

Während von 2013 auf 2014 sowohl nominal als auch anteilig Frauen und Männer bei den Lehrbeauftragten anstiegen, sanken von 2014 (F: 1084; Frauenanteil 40.33%) auf 2015 (F: 1078; Frauenanteil 39.39%) die Anzahl Frauen in absoluten und anteiligen Zahlen wieder ab. Die Anzahl der Männer stieg jedoch weiterhin von 1604 (2014) auf 1659 (2015) Lehrbeauftragte.



Grafik 8: Dozierende nach Fakultät und Geschlecht per HS 2015 in %

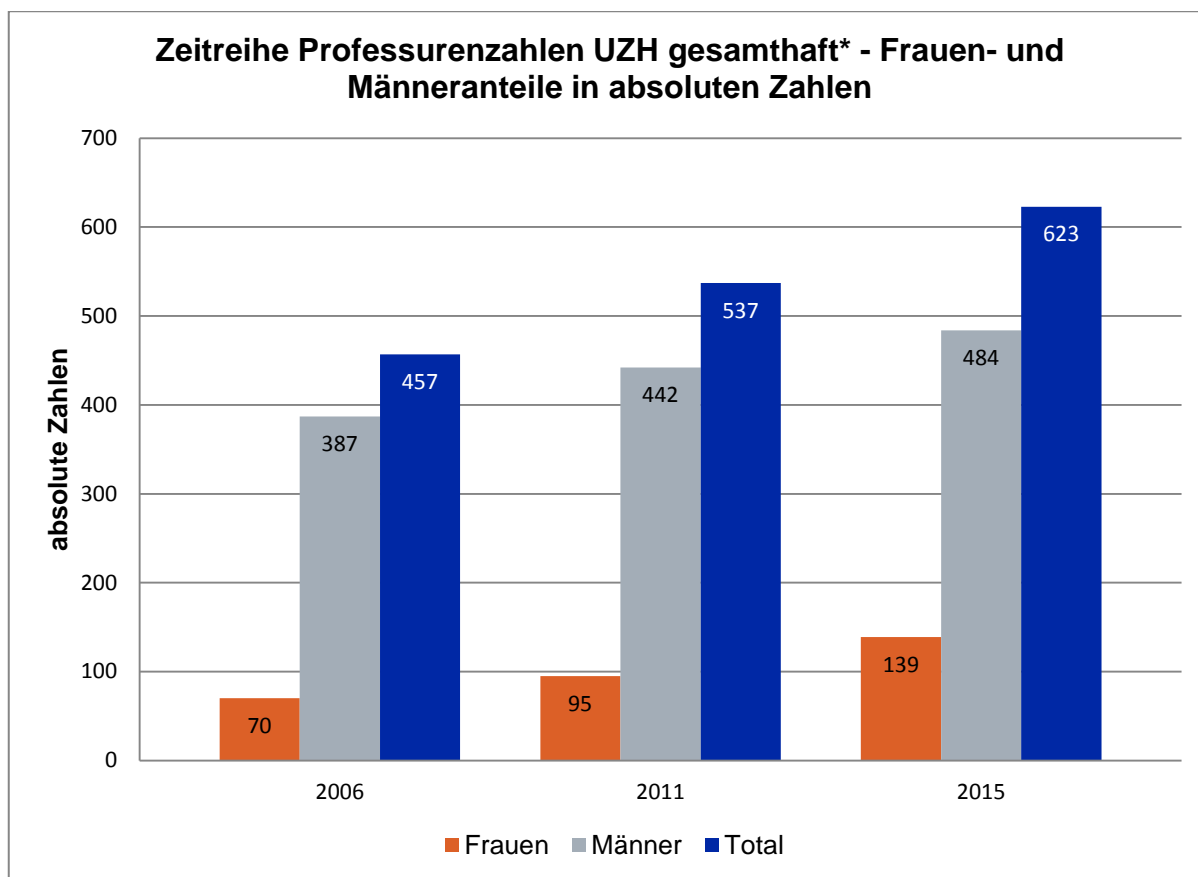
Lesehilfe: LB= Lehrbeauftragte; PD= Privatdozierende; TP= Titularprofessuren

## 1.9 Professuren

Die UZH verfügte Ende 2015 über 623 Professuren (ordentliche Professuren, ausserordentliche Professuren, Assistenzprofessuren inkl. SNF-Förderprofessuren sowie Assistenzprofessuren aufgrund eines ERC Grants, ohne ZDU). 22.31% oder 139 davon waren Frauen. Somit setzt sich der positive, wenn auch sehr langsame Wachstumstrend des Frauenanteils von durchschnittlich einem knappen Prozentpunkt pro Jahr fort.

Schaut man sich die Entwicklung der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren an, so sehen wir ein Wachstum des Frauenanteils von rund 6,5 Prozentpunkten in zehn Jahren (2006: 13,49% Frauen auf Stufe OP und AOP; 2015: 20.16% Frauen auf Stufe OP und AOP). Interessanterweise hat sich der Frauenanteil der Stufe OP von 10.19% (32 Frauen) im Jahre 2006 auf 20.88% (76 Frauen) im Berichtsjahr 2015 mehr als verdoppelt (Grafik 10). Auf der Stufe der ausserordentlichen Professuren allerdings ist der Frauenanteil in den vergangenen zehn Jahren - von leichten Schwankungen abgesehen - rückläufig: 2006 konnte die Universität Zürich noch 26.58% bzw. 21 Frauen auf dieser akademischen Stufe verzeichnen, 2015 sind es nur noch 18.25% oder 25 Frauen. Der Frauenanteil der Assistenzprofessuren erreicht 2015 einen neuen Höchststand mit 31.15% bzw. 38 Frauen. 2006 wies die UZH einen Frauenanteil von 27% mit 17 Frauen aus.

Die Universität Zürich kann gesamthaft ca. alle fünf Jahre rund 80 Professuren mehr ausweisen (2006: 457 Professuren, 2011: 537 Professuren, 2015: 623 Professuren), Grafik 9.



Grafik 9: Entwicklung der Professuren\* - Frauen- und Männeranteile in absoluten Zahlen

\*Ordentliche, Ausserordentliche und Assistenzprofessuren (inkl. SNF und ERC Grant Förderprofessuren)

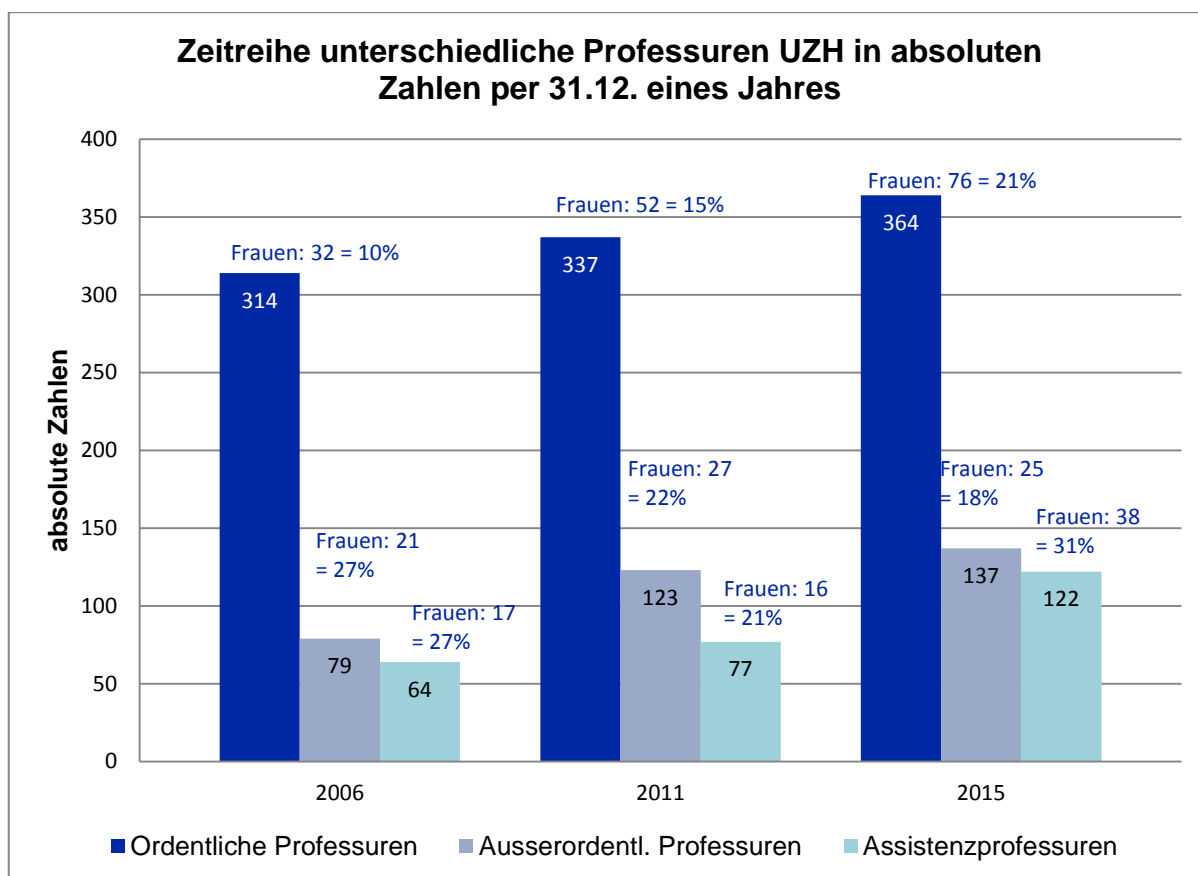
Diese Steigerung ist jedoch im Wesentlichen auf ein prozentual stärkeres Wachstum der Assistenzprofessuren zurückzuführen:

1) Die Ordinariate stiegen von 314 im Jahre 2006 lediglich auf 364 im Jahre 2015. Dies entspricht einem Anstieg von rund 16% in 10 Jahren.

2) Bei den ausserordentlichen Professuren wies die UZH 2006 gesamthaft 79 Personen aus, 2015 gesamthaft 137 Personen. Dies ist über den Zeitraum von 10 Jahren gesehen ein Anstieg von rund 11%.

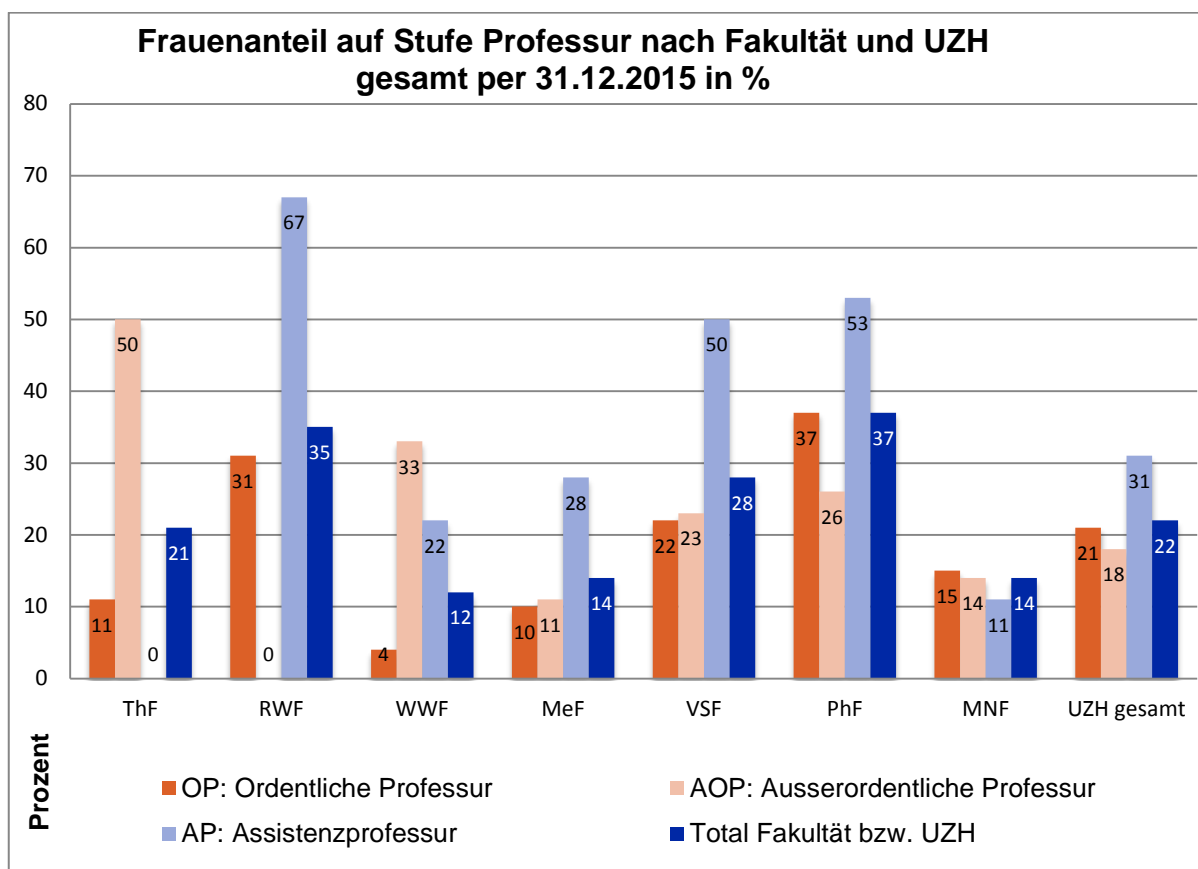
3) Die absolute Anzahl der Assistenzprofessuren dagegen hat sich in den vergangenen 10 Jahren fast verdoppelt (2006: 64 Assistenzprofessuren; 2015: 122 Assistenzprofessuren). Dies macht prozentual eine Steigerung von knapp 91% aus.

Damit zeigt sich, dass vor allem diese akademische Stufe zum Wachstum der Professuren gesamthaft an der UZH beiträgt. Mehr zu den Assistenzprofessuren im Kapitel „Nachwuchsförderung“.



Grafik 10: Entwicklung der unterschiedlichen Professuren in absoluten Zahlen per 31.12. eines Jahres

Den höchsten Frauenanteil auf Stufe Professur gesamthaft (ordentliche, ausserordentliche und Assistenzprofessuren) innerhalb der Fakultäten weist die PhF mit 36.71% auf, erstmals dicht gefolgt von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit 34.62%. Den niedrigsten Frauenanteil auf Stufe Professur hat erstmals nicht mehr die Medizinische Fakultät mit 14.04% sondern die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 12.16%. Die Theologische Fakultät hält ihren Frauenanteil von 21.43% im dritten Jahr in Folge, die Vetsuisse-Fakultät konnte ihren Frauenanteil um bemerkenswerte 8 Prozentpunkte im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr 2013 steigern (2013: 20% Frauenanteil; 2015: 28.21% Frauenanteil). Die MNF ist mit einem Frauenanteil von 13.89% fast auf den Frauenanteil von 2006 (13.48%) zurückgefallen und setzt damit den Abwärtstrend seit 2012 (15.96%) fort.



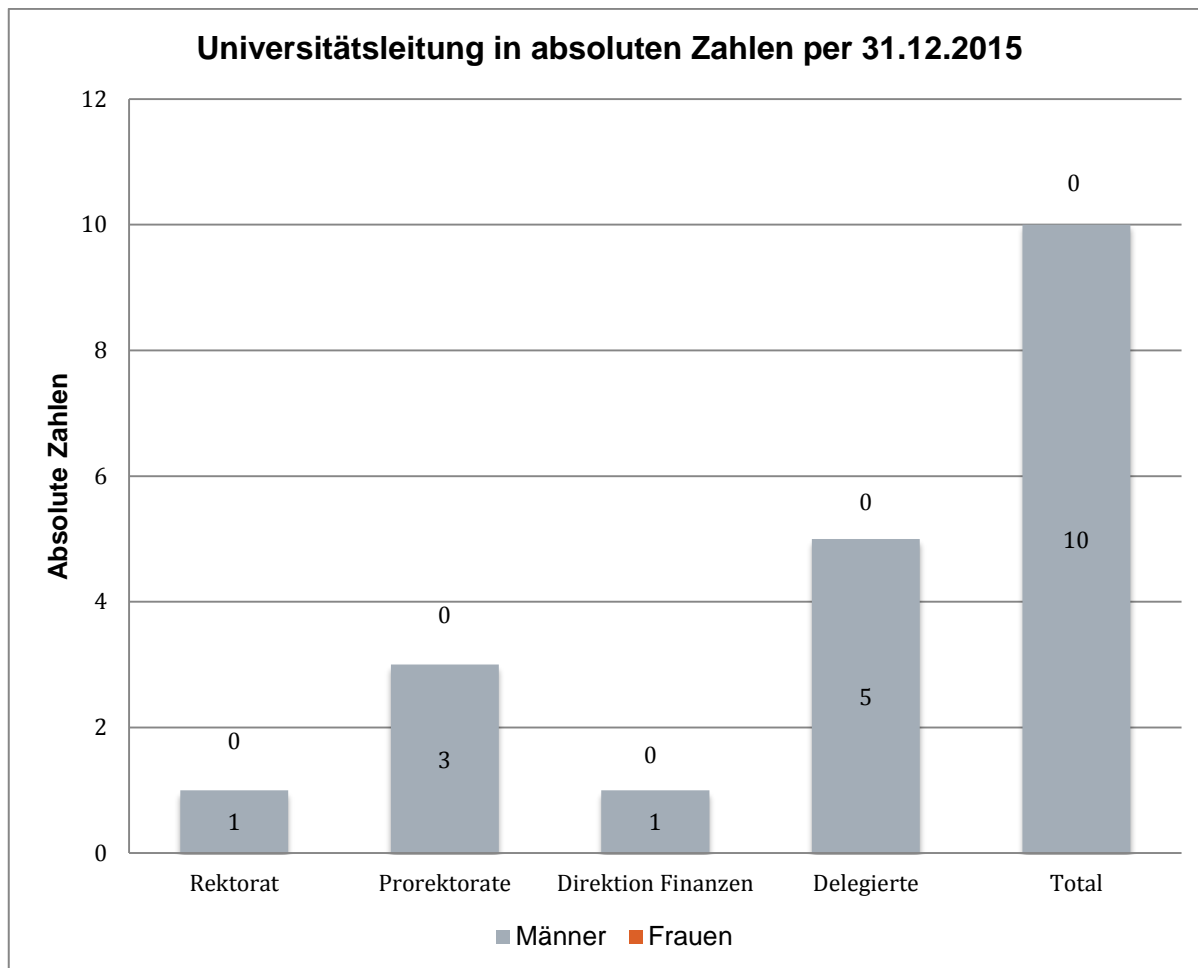
**Grafik 11:** Frauenanteil auf Stufe Professur nach Fakultät und UZH gesamt per 31.12.2015 in %

## 1.10 Führungspositionen

In diesem Abschnitt werden die Frauenanteile in der Universitätsleitung, der erweiterten Universitätsleitung, in den Dekanaten und Prodekanaten, den Dekanatsgeschäftsführungen, in den Institutsleitungen sowie den Abteilungsleitungen der Zentralen Dienste näher beleuchtet.

### Universitätsleitung

Die gesamte Universitätsleitung, d.h. die Position des Rektors oder der Rektorin (1 Person), der Prorektorate (3 Personen), der Direktion Finanzen, Personal und Infrastruktur (1 Person) sowie die Delegierten des Rektors (5 Personen) werden per 31.12.2015 allesamt und somit zu 100% von Männern besetzt. Im letzten Berichtsjahr 2013 gab es noch eine Frau in einem Prorektorat.

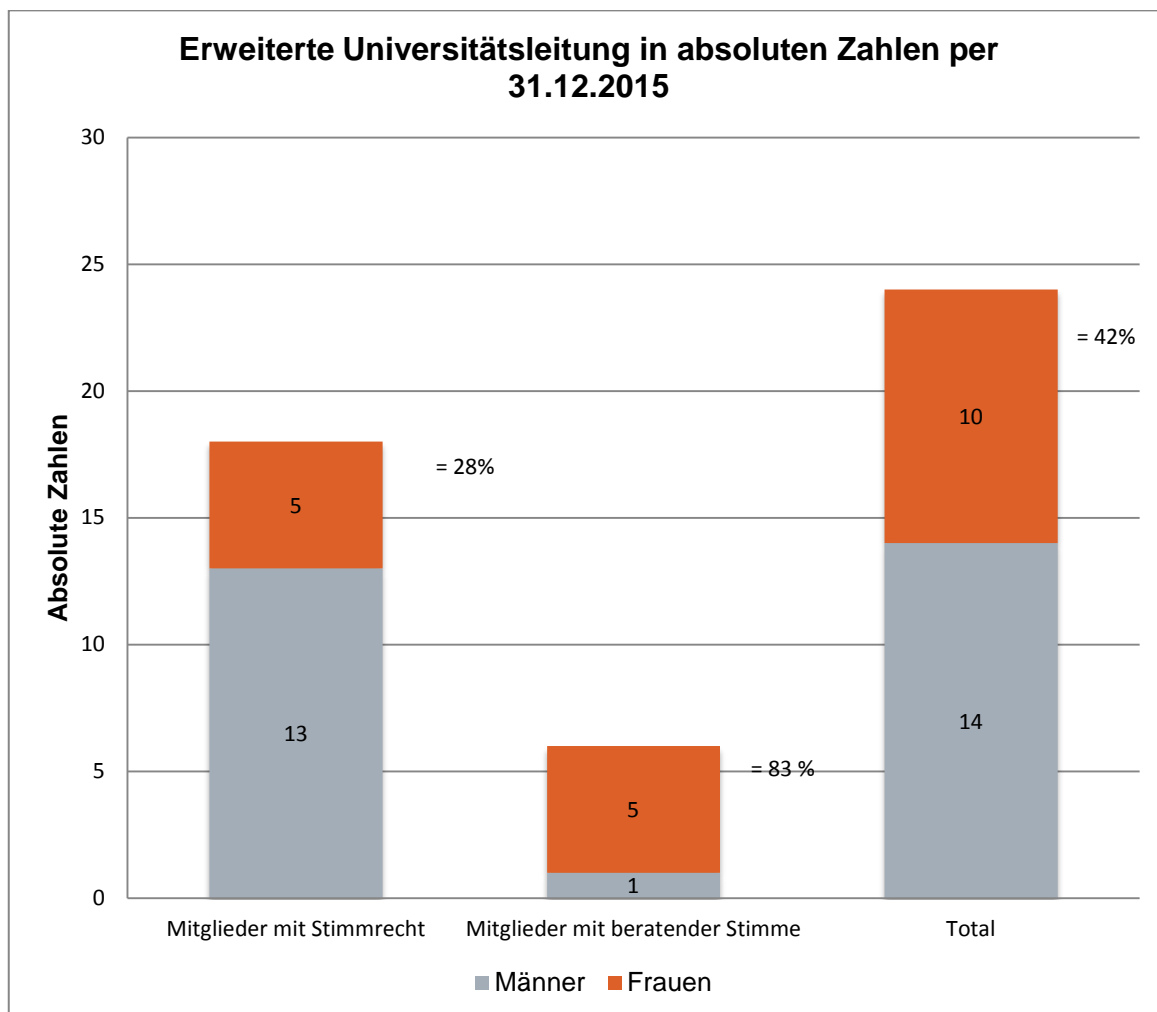


Grafik 12: Universitätsleitung in absoluten Zahlen per 31.12.2015

### Erweiterte Universitätsleitung

2015 hatten in der erweiterten Universitätsleitung (18 Mitglieder mit Stimmrecht plus 6 Mitglieder mit beratender Stimme) 5 Frauen mit Stimmrecht (2 Frauen mehr als 2013) und 5 mit beratender Stimme (1 Frau mehr als 2013) Einsitz. Betrachtet man lediglich den Frauenanteil der Mitglieder mit Stimmrecht, so beträgt dieser 28%. Mitglieder mit beratender Stimme werden zu 83% von Frauen vertreten. Wird der Frauenanteil der gesamten EUL angeschaut, so liegt dieser bei 42%. Dies ist im Vergleich zu 2013 eine erhebliche Steigerung von 13 Prozentpunkten.





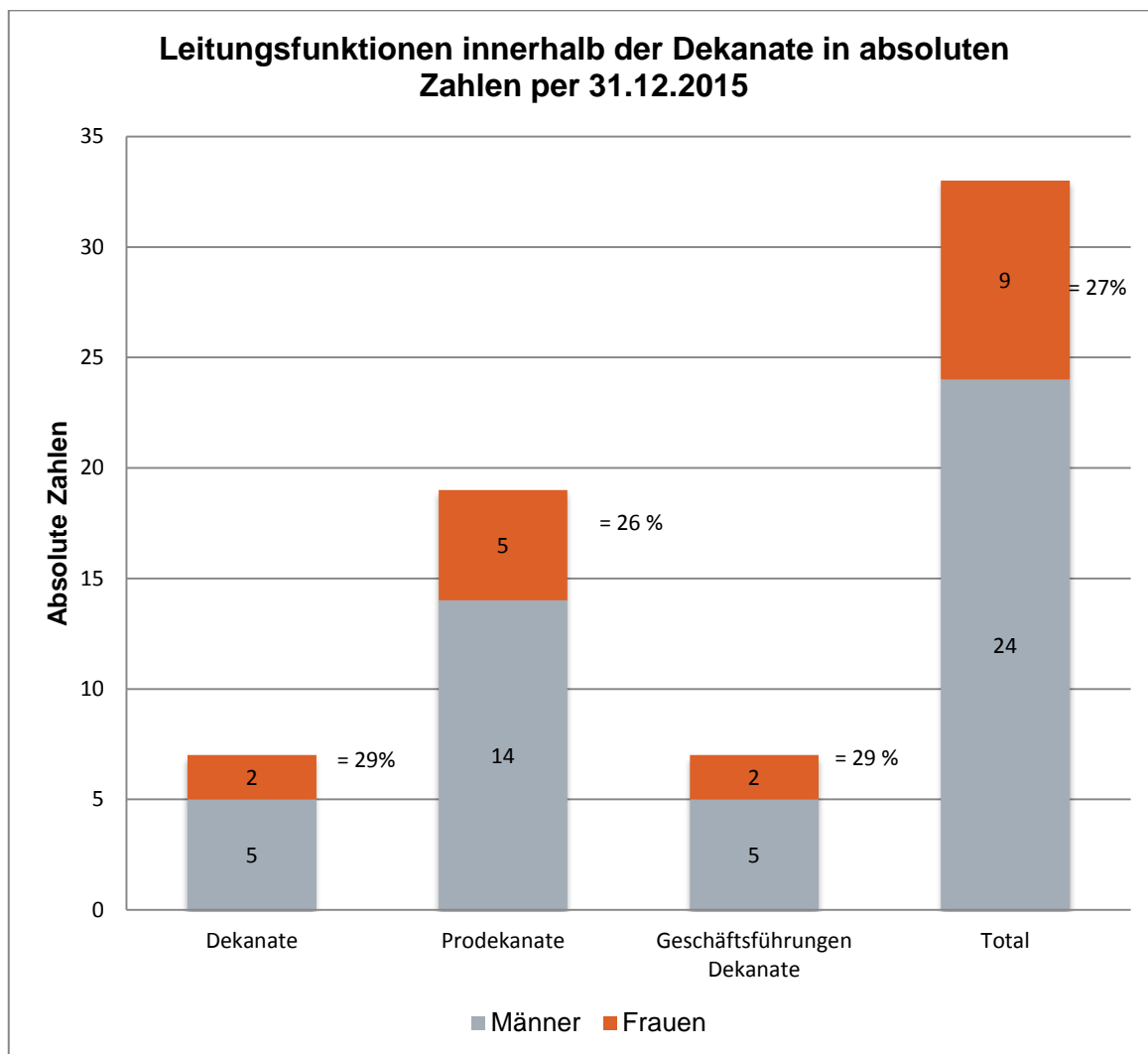
**Grafik 13:** Erweiterte Universitätsleitung in absoluten Zahlen per 31.12.2015

### **Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen der Dekanate**

Ende 2015 leiten 2 Dekaninnen von insgesamt sieben Fakultäten die Fakultäten der VSF und der RWF. Dies entspricht einem leitenden Frauenanteil von 29%. Von insgesamt 19 Prodekanaten – die Fakultäten haben unterschiedlich viele Prodekanate – haben 5 Frauen an fünf verschiedenen Fakultäten diese Position inne (ThF, RWF, WWF, MeF, PhF). Das entspricht einem Frauenanteil von 26%.

Unter den ebenfalls sieben Geschäftsführungspositionen der Dekanate sind weiterhin, wie schon im vorherigen Berichtsjahr, zwei Frauen zu verzeichnen (Frauenanteil von 29%). Diese leiten die Geschäfte in der WWF sowie in der MNF.

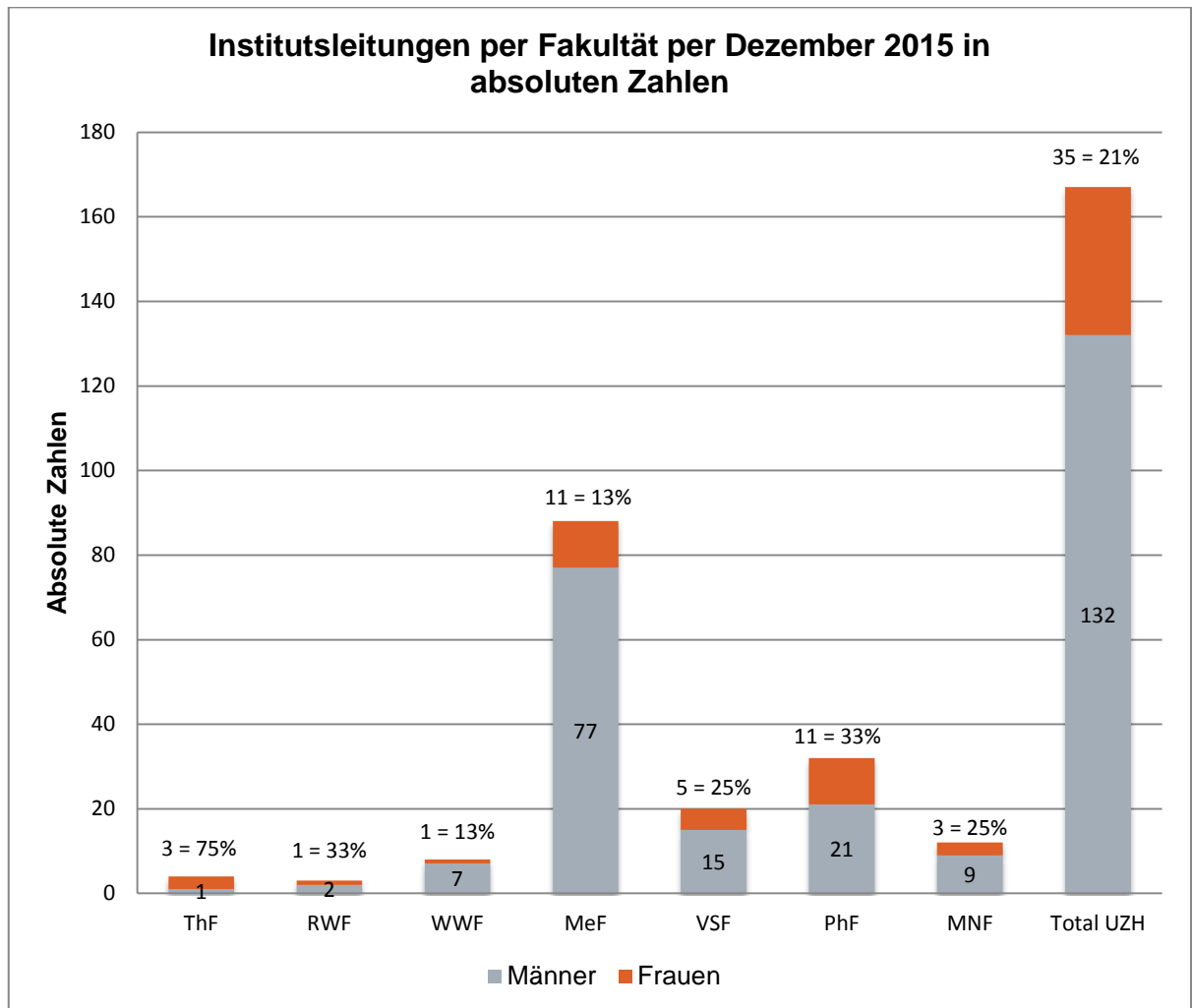
Betrachtet man alle 33 Positionen gesamthaft (DekanInnen, ProdekanInnen, Geschäftsführungen der Dekanate), so erhalten wir einen Frauenanteil von 27%. Dieser liegt um 4.7 Prozentpunkte über dem Frauenanteil der gesamten Professorenschaft (OP, AoP, AP). Interessanterweise weisen die VSF und die RWF, die von Frauen in der Funktion der Dekanin geleitet werden, zwei der drei höchsten fakultären Frauenanteile auf Stufe Professur auf (VSF: 28.21%; RWF: 34.62%).



**Grafik 14:** Leitungsfunktionen innerhalb der Dekanate in absoluten Zahlen per 31.12.2015

### Institutsleitungen

Der Frauenanteil bei den 167 Institutsleitungen liegt mit 21% per Dezember 2015 etwas unterhalb des Frauenanteils auf Stufe Professur (OP, AoP, AP). Auch der prozentuale Frauenanteil der Institutsleitungen pro Fakultät deckt sich in etwa mit den fakultären Frauenanteilen der Stufe Professur. Ausnahmen bilden die THF, die einen Frauenanteil von 75% bei ihren Institutsleitungen vorweist, aber lediglich einen Frauenanteil von 21.43% bei den Professuren (allerdings sehr kleine Fallzahlen weshalb statistisch wenig aussagekräftig), sowie die MNF, in der 25% der Institute von Frauen geleitet werden, aber nur 13.89% aller Professuren von einer Frau besetzt sind. Die Zahlen haben sich im Vergleich zu 2014 nicht verändert, im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr 2013 ist der Frauenanteil bei den Institutsleitungen allerdings um 3 Prozentpunkte gestiegen (Frauenanteil 2013: 18%).



**Grafik 15:** Institutsleitungen per Dezember 2015 in absoluten Zahlen

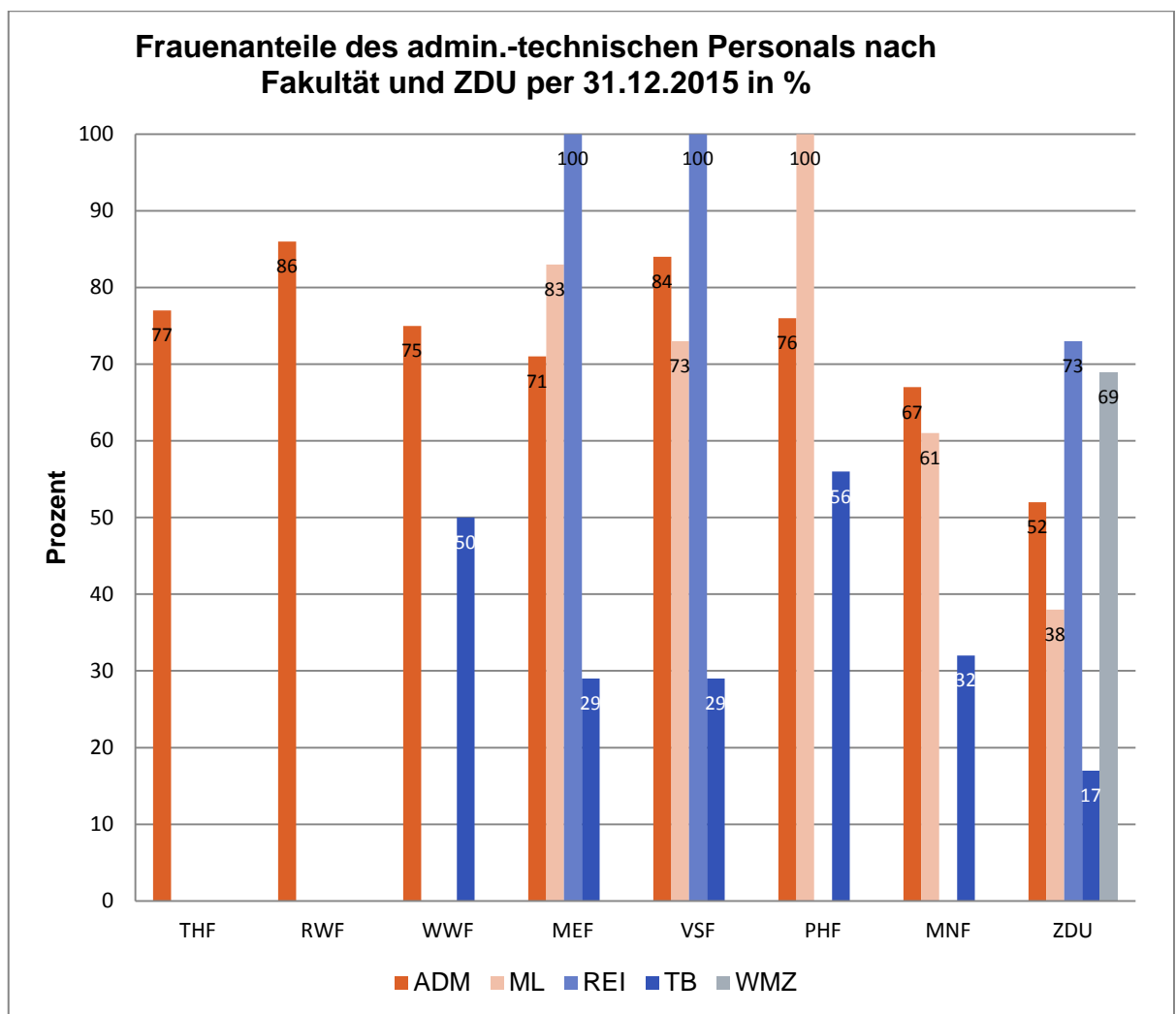
### Abteilungsleitungen Zentrale Dienste

Von den 39 Führungspositionen der Zentralen Dienste (ZDU) lt. Organigramm vom 01.12.2015 werden 16 von Frauen und 23 von Männern besetzt. Dabei werden 2 Positionen im Top-Sharing von je zwei Frauen geteilt (es besetzen also tatsächlich 18 Frauen die Leitungsfunktionen). Somit ist das Geschlechterverhältnis (41% Frauen und 59% Männer) der ZDU-Führungspositionen ausgewogen.

Im letzten Berichtsjahr 2013 lag der Frauenanteil mit 47% noch 6 Prozentpunkte höher als 2015, allerdings gab es 2013 auch noch 53 Führungspositionen. Berechnen wir den Frauenanteil mit den tatsächlich tätigen 18 Frauen, erhalten wir einen ähnlich gelagerten Frauenanteil wie 2013, nämlich 46%.

### 1.11 Administratives und technisches Personal

Die UZH beschäftigte im Berichtsjahr 2956 Personen in den Kategorien Administration (ADM, 1516 Personen), Medizinal- und Laborpersonal (ML, 802 Personen), Reinigungspersonal (REI, 133 Personen), Technik und Betrieb (TB, 321 Personen) sowie wissenschaftliche Mitarbeitende der ZDU (WMZ, 184 Personen). Das Geschlechterverhältnis ist mit einem Frauenanteil von gesamtuniversitär 64.38% nicht mehr ausgewogen. Der sich seit 2012 abzeichnende leichte Abwärtstrend des Frauenanteils setzt sich auch im aktuellen Berichtsjahr 2015 fort.



**Grafik 16:** Frauenanteile des admin.-technischen Personals nach Fakultät und ZDU per 31.12.2015 in %

**Lesehilfe:** ADM = administratives Personal; ML= Medizin- u. Laborpersonal; REI= Reinigungspersonal; TB= Technisches und Betriebspersonal; WMZ Wissenschaftliche Mitarbeitende ZDU%

## 2 Nachwuchsförderung an der UZH

### 2.1 Einführung

Im Verhaltenskodex Gender Policy formuliert die Universität Zürich unter Punkt zwei, dass der gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses besondere Beachtung geschenkt wird. Bis zum vorliegenden Bericht jedoch wurden in den vorangegangenen Jahren keinerlei spezifische Indikatoren betrachtet, die den Nachwuchs näher beleuchten. Im diesjährigen Bericht werden deshalb die Situation der Nachwuchsforschenden erstmals analysiert und für die Chancengleichheit relevante Daten ausgewertet.

Die akademische Stufe der Assistenzprofessuren wird noch dem Nachwuchs zugerechnet und erscheint deshalb von besonderer Bedeutung für die Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen auf Stufe ordentliche und ausserordentliche Professur. Dies umso mehr, da Habilitationen mehr und mehr an Bedeutung verlieren und an einigen Fakultäten auch schon keine Voraussetzung mehr sind, um auf die ranghöchste akademische Stufe zu gelangen. Die Ebene der Assistenzprofessuren soll schweizweit bis Ende 2016 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit 2013-16 einen Frauenanteil von 40% erreichen.

Zwar sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Universität Zürich Hausberufungen nur in wenigen Fällen und eher als Ausnahme praktiziert. Dies könnte den Anschein erwecken, dass die Grösse des UZH-eigenen Assistenzprofessorinnenpools von nicht ganz so grosser Bedeutung wäre, da die meisten Professuren „von aussen“ berufen werden. Doch erstens strebt die Universität Zürich schon seit 2005 über den Punkt zwei des VKGP nach einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in *allen* universitären Funktionen und Gremien. Und zweitens sollte der Pool der Assistenzprofessuren *jeder* Hochschule (national und international) vergrössert werden, damit jede Schweizer Universität über (externe) Berufungen das durch das Bundesprogramm Chancengleichheit 2013-16 gesetzte Ziel der Frauenanteile auf Stufe Professur (ordentliche und ausserordentliche Professuren 25%) überhaupt erreichen kann.

Als weiterer Indikator für gendergerechte Entwicklungsmöglichkeiten auf der Stufe des wissenschaftlichen Nachwuchses wird der Forschungskredit der Universität Zürich untersucht. Mit Beiträgen aus dem Forschungskredit fördert die Universität Zürich ihren akademischen Nachwuchs auf den Stufen Doktorat (Candoc) und Postdoc (Postdoc).

Zukünftig im Auge behalten wird die UZH auch die ERC Starting und Consolidator Grants. Mit einem Grant des European Research Council (ERC) erhalten herausragende junge Forschende aller Nationalitäten die Möglichkeit, sich als unabhängige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu profilieren. Die Teilnahme der Schweiz an Horizon 2020, dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, nach dem 1. Januar 2017 ist jedoch noch ungewiss. Deshalb wird der Indikator der ERC Grants in diesem Bericht nicht näher betrachtet. Vor dem Hintergrund von Exzellenz und der Internationalisierungsstrategie der Universität Zürich wäre ein regelmässiger Überblick über die Geschlechterverteilung bei den „success rates“ jedoch interessant. Zudem kommen die Bewerbenden genau aus dem Pool von Personen, die sich auf der akademischen Laufbahn in der wahrscheinlich heikelsten Phase befinden; einer Phase, in der entschieden wird, ob die akademische

Laufbahn fortgesetzt werden kann oder nicht, eine Phase, in der die „leaky pipeline“ tropft und insbesondere für Frauen das Herausfallen auf dem akademischen Karriereweg bedeutet.

Das Gleichstellungsmonitoring 2015 beleuchtet mit den Indikatoren der Assistenzprofessuren sowie des Forschungskredits der UZH also erstmals den Nachwuchs genauer und greift damit eine weitere Zielsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy auf. Für beide Indikatoren wird deren Entwicklung im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2013 als auch die Entwicklung über die letzten zehn Jahre betrachtet.

## 2.2 Assistenzprofessuren

Die im Folgenden genannten Zahlen der Assistenzprofessuren (AP) setzen sich aus drei Kategorien von Assistenzprofessuren zusammen:

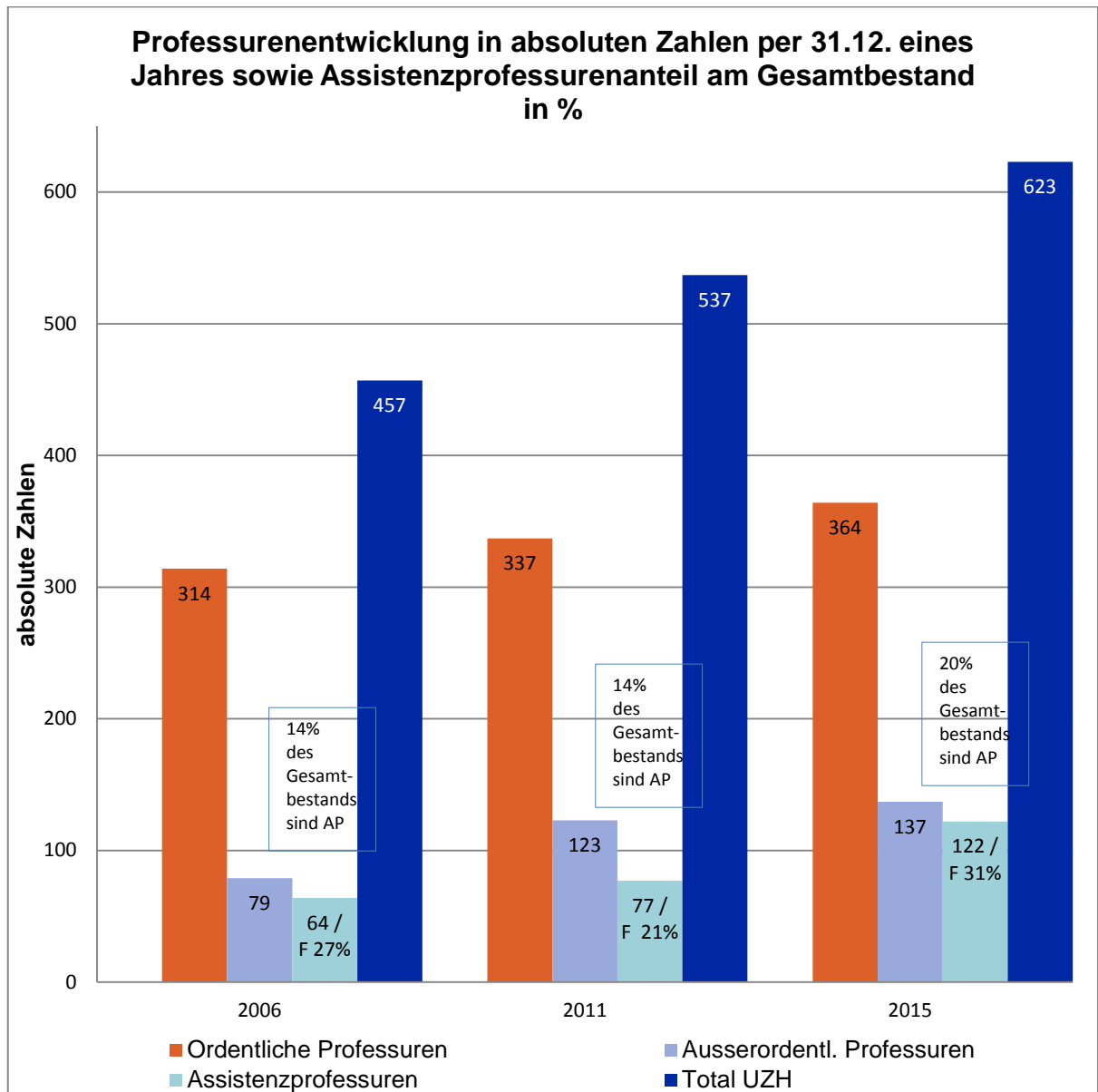
- Assistenzprofessuren *ohne* Tenure Track (UZH- oder drittmittel-finanziert, z.B. ERC-Grant Förderprofessuren), das heisst: generell ohne Aussicht auf eine feste Stelle nach Ablauf der Assistenzprofessurenzeit
- Assistenzprofessuren *mit* Tenure Track (UZH- oder drittmittel-finanziert, z.B. ERC-Grant Förderprofessuren), das heisst: mit Aussicht auf eine feste Stelle nach erfolgter Bewährung während der Assistenzprofessurenzeit
- SNF- Förderprofessuren (über den Schweizer Nationalfonds finanziert) – generell immer ohne Aussicht auf eine feste Stelle nach Ablauf der Förderprofessurenzeit

Wenn im Folgenden allgemein von Assistenzprofessuren die Rede ist, sind immer alle drei genannten Kategorien dieser Professur gesamthaft gemeint.

### 2.2.1 Assistenzprofessuren im Verhältnis zu den Professuren gesamthaft

Per 31.12.2015 weist die Universität Zürich 122 Assistenzprofessuren aus (Grafik 17). Bei einem Total von 623 Professuren machen die Assistenzprofessuren mit einem Anteil von 19.58% knapp ein Fünftel aus (Grafik 17). Der Anteil der Assistenzprofessuren im Verhältnis zu den gesamten Professuren hat sich im Laufe der letzten zehn Jahre um 6 Prozentpunkte erhöht: im letzten Berichtsjahr 2013 belief sich der Anteil der Assistenzprofessuren im Verhältnis zu den Gesamtprofessuren auf 17.45%, 2011 auf 14.34%, 2006 machten die Assistenzprofessuren ebenfalls 14% der gesamten Professuren aus.

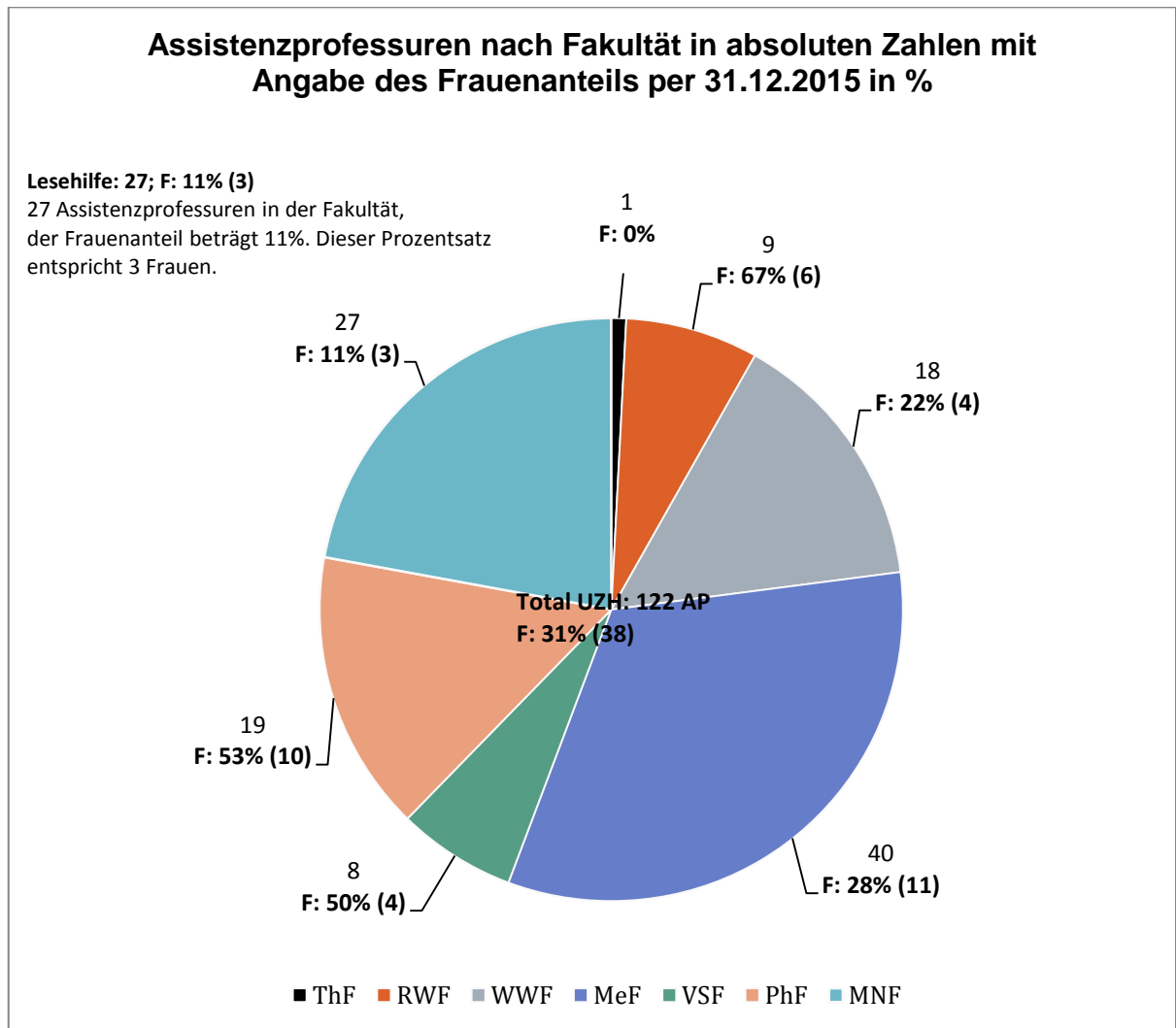
Der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren ist in den letzten zehn Jahren schwankend. Seit 2011 ist er um zehn Prozentpunkte gestiegen und konnte sich somit erholen, denn von 2006 bis 2011 fiel der Frauenanteil um 6 Prozentpunkte.



**Grafik 17:** Professurenentwicklung in absoluten Zahlen per 31.12. eines Jahres sowie Assistenzprofessurenanteil am Gesamtbestand in %

**Lesehilfe:** 64/ F 27% : 64 Assistenzprofessuren, davon 27% Frauen.

Die meisten Assistenzprofessuren weist die MeF mit 40 Assistenzprofessuren auf, gefolgt von der MNF mit 27 und der PhF mit 19 Assistenzprofessuren (Grafik 18).



**Grafik 18:** Assistenzprofessuren nach Fakultät in absoluten Zahlen mit Angabe des Frauenanteils per 31.12.2015 in %

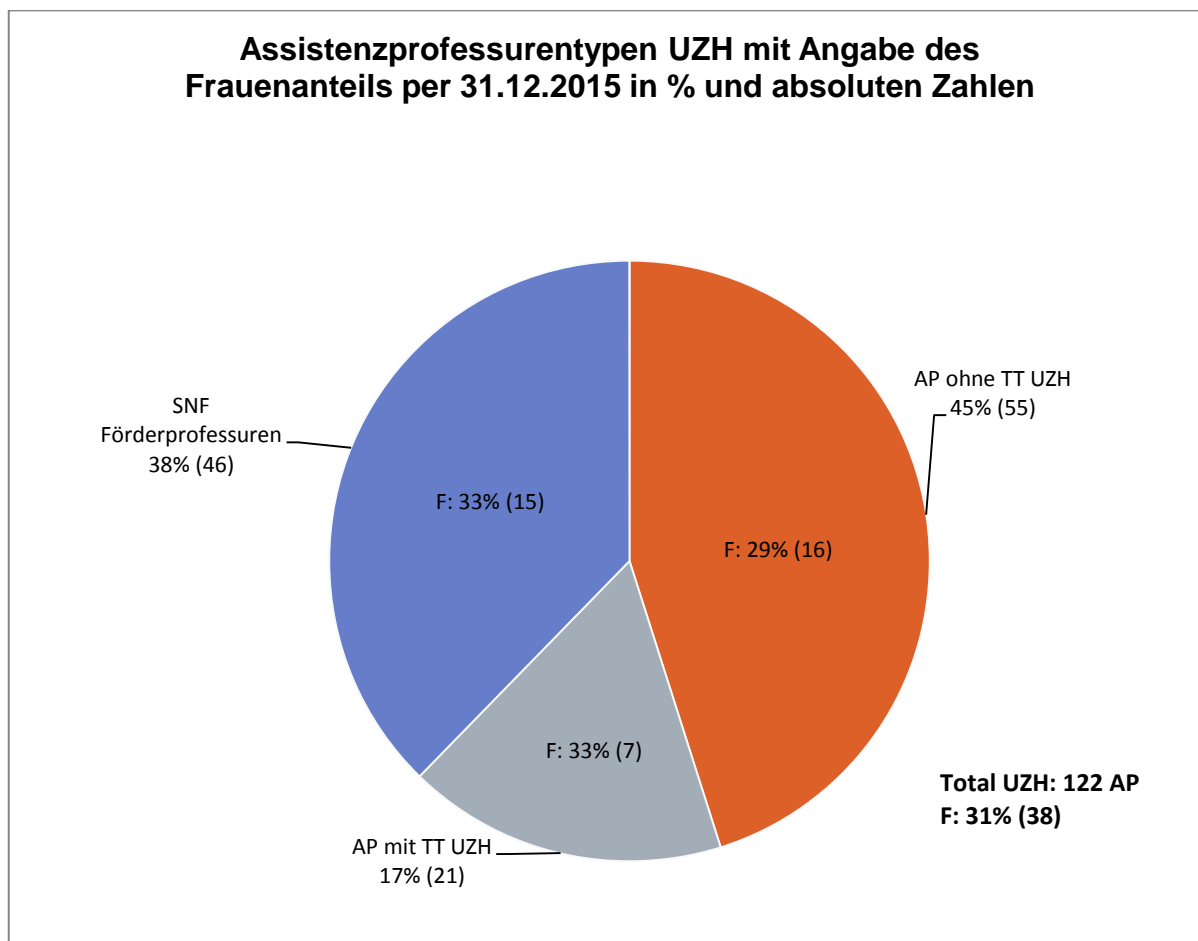
### 2.2.2 Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track

Von den insgesamt 122 Assistenzprofessuren werden im aktuellen Berichtsjahr 55 Professuren *ohne* Tenure Track ausgewiesen (darin sind keine SNF Förderprofessuren enthalten). Das entspricht einem Anteil an den gesamten Assistenzprofessuren von 45.08%.

21 Professuren sind Assistenzprofessuren *mit* Tenure Track. Das entspricht einem Anteil an den gesamten Assistenzprofessuren von 17.22%.

Die restlichen 46 Professuren sind *SNF-Förderprofessuren* (siehe nächstes Unterkapitel), die generell nie die Aussicht auf eine feste Stelle bieten. Sie machen einen Anteil von 37.70% an der gesamten Assistenzprofessurenenschaft aus (alle Angaben siehe Grafik 19).





**Grafik 19:** Assistenzprofessorentypen UZH mit Angabe des Frauenanteils per 31.12.2015 in % und absoluten Zahlen

**Lesehilfe 1 SNF Förderprofessuren 38% (46):** Dieser Assistenzprofessorentyp macht 38% aller Assistenzprofessuren an der UZH aus, dieser Prozentsatz entspricht 46 Professuren dieses Typus (Frauen und Männer).

**Lesehilfe 2 F: 33% (15):** Der jeweilige Assistenzprofessorentyp verzeichnet einen Frauenanteil von 33%, dieser Prozentsatz entspricht 15 Frauen.

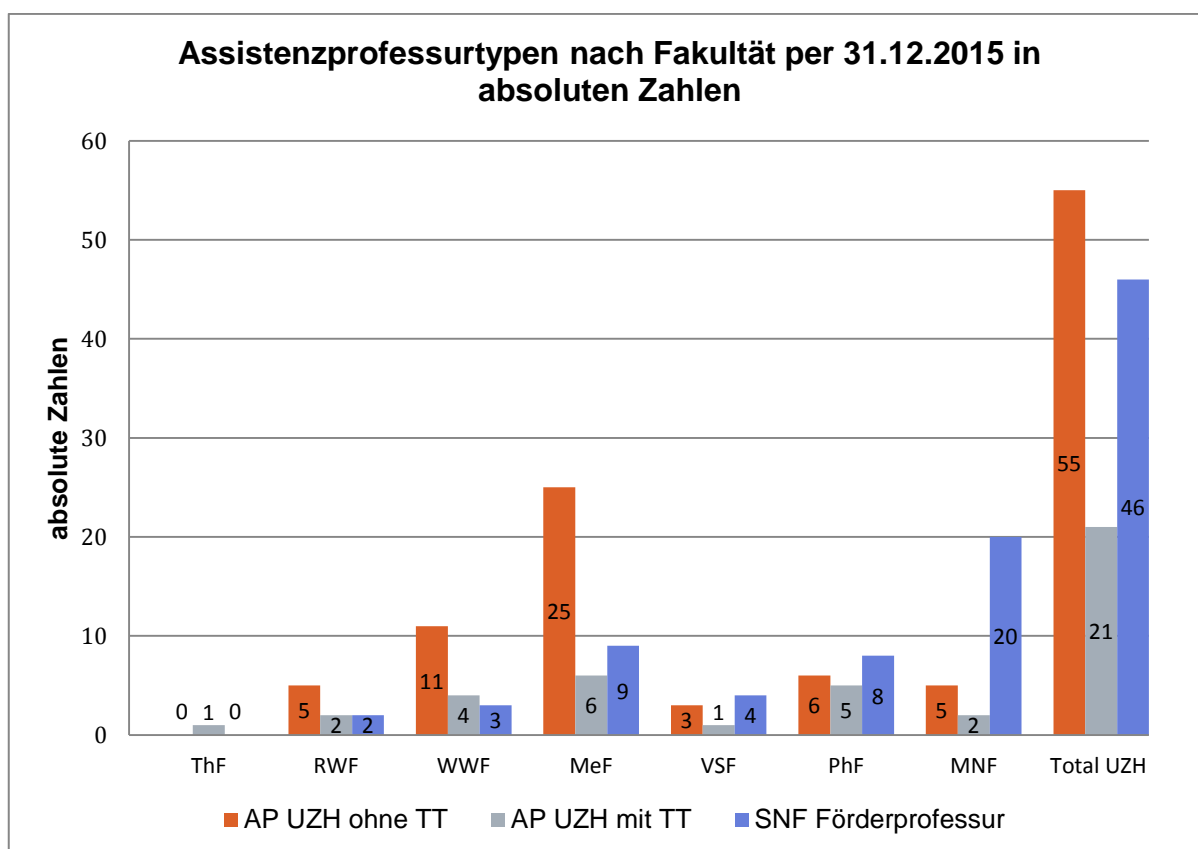
Von den insgesamt 122 Assistenzprofessuren besetzen 38 Frauen und 84 Männer diese Position. Dies entspricht einem Frauenanteil von 31.15% und ist der höchste auf dieser akademischen Stufe, den die UZH jemals ausweisen konnte. 2014 lag er bei 28.70%, im letzten Berichtsjahr 2013 bei 20.88%. Allerdings sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass ein Frauenanteil von 28.79% schon 2007 erreicht werden konnte. In den letzten Jahren galt es, den immensen Abfall des Frauenanteils auf 17.95% im Jahr 2012 wieder aufzuholen. Der Frauenanteil auf dieser akademischen Stufe unterliegt folglich starken Schwankungen.

16 Frauen haben eine Assistenzprofessur ohne Tenure Track UZH inne (Grafik 19, SNF Förderprofessuren nicht mitgerechnet). Dies entspricht einem Frauenanteil von 29% (16 von 55). 31 Frauen oder 81.58% aller Frauen auf dieser akademischen Stufe besetzen eine unsichere Assistenzprofessur (die SNF Förderprofessuren mitgerechnet). Der Frauenanteil bei *allen* Stellen *ohne* Tenure Track (31 von 101) beträgt 30.69%.

Von den insgesamt 38 Frauen auf Stufe Assistenzprofessur haben 7 (18.42%) eine Assistenzprofessur mit Tenure Track und somit eine Aussicht auf eine feste Stelle. Der Frauenanteil bei den Tenure Track Professuren (gesamt absolut 21) beträgt 33,33% (Grafik 19).

Von den 84 Männern haben 14 Männer eine Assistenzprofessur mit Tenure Track. Das entspricht einem Männeranteil bei den Tenure Track Positionen (absolut 21) von 66.66%. Und 16.66% (14 von 84 Männern) haben damit eine Aussicht auf eine feste Stelle. 70 Männer oder 83.33% besetzen eine Assistenzprofessur ohne Aussicht auf eine feste Stelle (die SNF Förderprofessuren mitgerechnet).

Die Verteilung der Assistenzprofessurtypen auf die Fakultäten zeigt die folgende Grafik 20:



**Grafik 20:** Assistenzprofessurtypen nach Fakultät per 31.12.2015 in absoluten Zahlen

### 2.2.3 SNF-Förderprofessuren

Von den insgesamt 122 Assistenzprofessuren waren per 31.12.2015 46 SNF-Förderprofessuren. Das entspricht einem Anteil von 37.70% (Grafik 19).

15 Frauen (Grafik 19) bzw. 32.60% (von absolut 46) sowie 31 Männer bzw. 67.40% (von absolut 46) haben im aktuellen Berichtsjahr eine SNF-Förderprofessur inne.

## 2.2.4 Schlussfolgerungen

Das Ziel des Bundesprogramms Chancengleichheit (40% Frauenanteil auf Stufe Assistenzprofessur) ist Ende 2015 noch nicht erreicht. Denn alle drei Kategorien der Assistenzprofessuren weisen lediglich einen ähnlichen Frauenanteil zwischen 29% und 33% auf. In Bezug auf eine sichere oder unsichere Professur liegen zwar ähnliche Geschlechterverhältnisse vor. Doch sind insgesamt zu wenige Assistenzprofessuren mit Ausblick auf eine sichere Stelle vorhanden: nur 17% der Assistenzprofessuren bieten eine sichere Perspektive, 83% sind unsichere Positionen. Wenn insbesondere mehr sichere Stellen, also mehr Assistenzprofessuren mit Tenure Track geschaffen würden und sich vor allen Dingen hier der Frauenanteil erhöhte, so hätte dies nicht nur Auswirkungen auf den gesamthaften Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren. Ebenfalls direkte Auswirkungen hätte dies auf den Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren, da eine Assistenzprofessur mit Tenure Track bei Bewährung der Person in eine höher qualifizierte Stelle überführt würde. Da es sich generell um recht niedrige Fallzahlen handelt und die vergangenen Jahre bereits starke Schwankungen der Frauenanteile an den Assistenzprofessuren insgesamt zeigten, ist verstärkt darauf zu achten, exzellente Frauen innerhalb des Nachwuchses wahrzunehmen und Sorgfalt bei der Rekrutierung walten zu lassen.

## 2.3 Forschungskredit der UZH

Mit Beiträgen aus dem Forschungskredit fördert die Universität Zürich ihren akademischen Nachwuchs auf den Stufen Candoc (Doktorat) und Postdoc.

Mit Candoc-Beiträgen werden vielversprechende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützt, die an der Universität Zürich ein ausgezeichnetes Dissertationsprojekt durchführen. Postdoc-Beiträge ermöglichen qualifizierten Postdocs und Habilitierenden, die eine akademische Laufbahn anstreben, ein Forschungsprojekt an der UZH zu realisieren. Zugesprochen werden sowohl für den Candoc- als auch für den Postdoc-Forschungskredit in erster Linie Salärbeiträge, um den Forschenden freie Forschungszeit („protected research time“) für ihr Projekt zu gewähren.

In den folgenden Ausführungen wurden Candoc- und Postdoc-Daten zusammen behandelt, da separate Zahlen erst seit Kurzem erhoben werden. Es ist deshalb keine separate Betrachtung von Doktorierenden und Postdocs über den Zeitraum von zehn Jahren möglich. Dies wäre jedoch zukünftig im Hinblick auf ein genaueres Bild des Postdoc-Pools von Interesse und Bedeutung. Mit der Anzahl der Bewerbungen sowie den bewilligten Anträgen von Männern und Frauen und deren Erfolgsquoten werden im vorliegenden Bericht mit den genannten zwei Indikatoren die Geschlechterverhältnisse beim Forschungskredit genauer aufgezeigt.

### 2.3.1 Bewerbungen

In Bezug auf die gesamten Bewerbungen aller Fakultäten kann die Universität Zürich fast identische Zahlen für Frauen und Männer im Berichtsjahr 2015 ausweisen: 150 Frauen und 161 Männer bewarben sich um eine finanzielle Unterstützung des Forschungskredits. Dies entspricht einem Frauenanteil von 48.23% (Grafik 21).

In den letzten zehn Jahren wurden fast immer Bewerbendenzahlen zwischen 49% und 51% von Frauen und Männern ausgewiesen. Mal reichten die Frauen mehr Bewerbungen ein, mal die Männer. Lediglich die Jahre 2007 und 2010 wichen von diesem fast optimalen Geschlechterverhältnis ab. 2007 zählte die Universität 43% Bewerbungen von Frauen und im Jahr 2010 reichten 46% Frauen eine Bewerbung um den Forschungskredit ein. Insgesamt jedoch kann man in den vergangenen zehn Jahren von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis sprechen. Was belegt, dass ab Stufe Doktorat ein genau so grosser Pool an weiblichem wie an männlichem Nachwuchs vorhanden ist.

Die meisten Bewerbungen wurden 2015 von der MeF (97), gefolgt von der MNF (83) und der PhF (81) eingereicht. Diese drei Fakultäten standen auch in den vergangenen zehn Jahren an der Spitze der eingereichten Bewerbungen, wenn auch hin und wieder die Reihenfolge wechselte. Grundsätzlich können jedoch die hohen Bewerbendenzahlen auf die Grösse der Fakultäten und somit auch auf den vorhandenen Nachwuchs zurückgeführt werden.

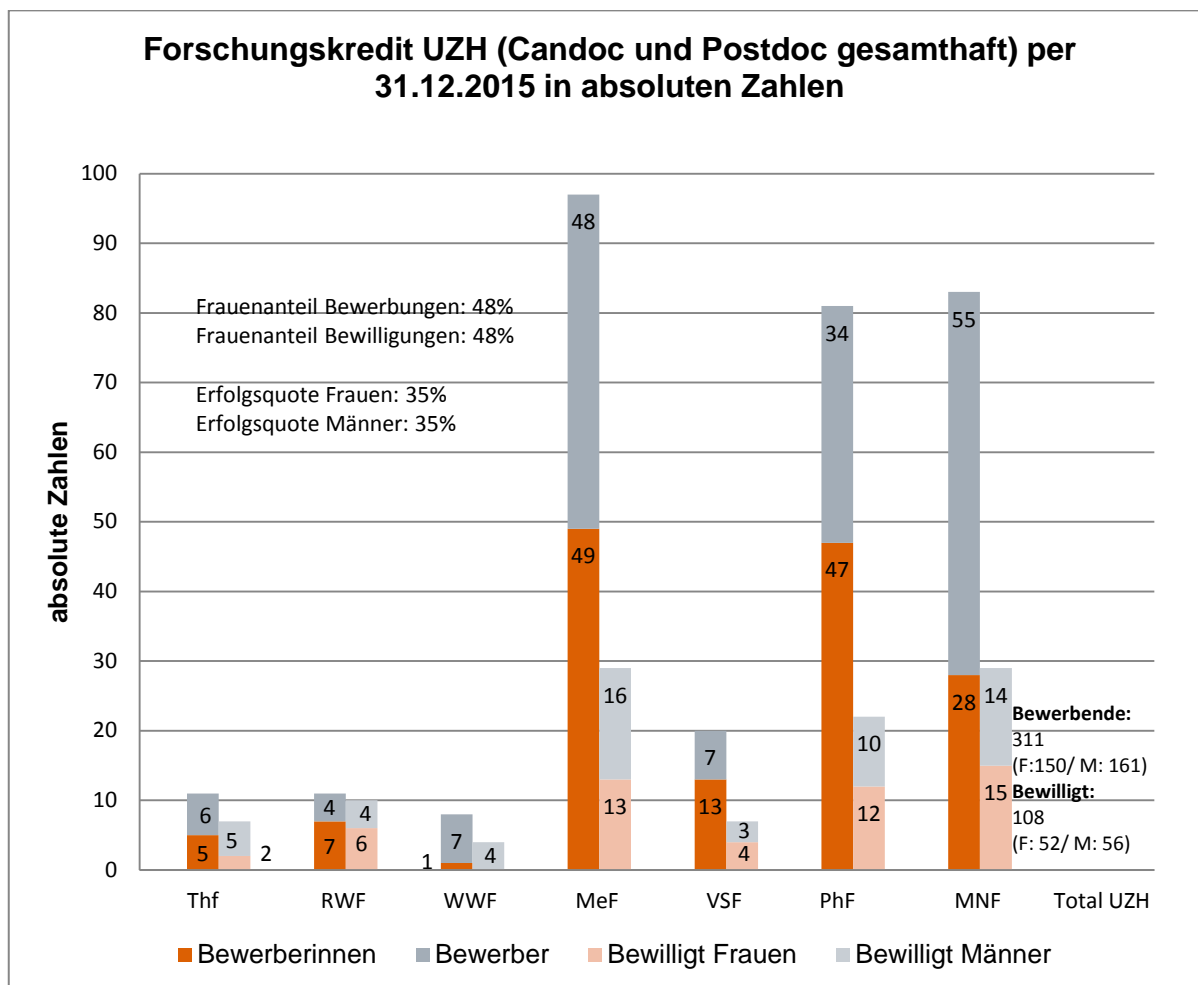
Betrachtet man die eingereichten Bewerbungen der einzelnen Fakultäten im aktuellen Berichtsjahr, so liegt mit einem Frauenanteil zwischen 45% und 63% ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. Ausnahmen bilden lediglich die WWF mit einem Frauenanteil von 12.5% und die MNF mit einem Frauenanteil in Höhe von 33.73%.

Das war jedoch nicht immer so. Die WWF konnte von 2006 bis 2009 ebenfalls ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbenden ausweisen. Erst 2010 fiel der Frauenanteil auf 22.22%, erholte sich 2012 mit 53.33% wieder, um anschliessend wieder bis auf den aktuellen Stand zu fallen (12.5%).

2010 sanken auch an der ThF und der RWF die Bewerbungen von Frauen (28.57% und 29.41). 2006 konnten alle Fakultäten - ausser der MNF mit 32.08% - ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorweisen.

### 2.3.2 Erfolgsquoten

Die durchschnittliche Erfolgsquote der eingereichten Bewerbungen um einen Forschungskredit Candoc oder Postdoc liegt 2015 universitätsübergreifend bei 34.73%. Hier gibt es so gut wie keine Geschlechterunterschiede, Frauen sind zu 34.67% erfolgreich, Männer zu 34.78% (Grafik 21).



**Grafik 21:** Forschungskredit UZH (Candoc und Postdoc gesamthaft) Bewerbungen und Bewilligungen nach Fakultät per 31.12.2015 in absoluten Zahlen

Betrachtet man die letzten zehn Jahre, so lag die Erfolgsquote gesamtuniversitär immer zwischen knapp 32% und 42%, nur 2014 fiel sie auf 28.57%. Im letzten Berichtsjahr 2013 waren die Frauen mit 31.91% leicht erfolgreicher als die Männer (31.25%), im aktuellen Berichtsjahr ist es genau umgekehrt (Frauen: 34.67%, Männer: 34.78%). Insgesamt konnten in sechs von den zehn Jahren die Männer höhere Erfolge verbuchen, in vier Jahren waren die Frauen erfolgreicher.

Setzt man alle bewilligten Bewerbungen von Frauen der letzten zehn Jahre (488) zu allen bewilligten Bewerbungen von Männern (528) ins Verhältnis, so ergibt sich ein Frauenanteil von 48.03%. Die Geschlechteranteile liegen also recht nah beieinander und ergeben in jedem Fall ein ausgewogenes und beinahe ein optimales Verhältnis.

Betrachtet man dem gegenüber die einzelnen Fakultäten, so kann man allgemein sagen, dass die Erfolgsquoten pro Fakultät schwanken und sich in einem gewissen Rahmen von 25% bis 40% bewegen. Auffällig ist allerdings die RWF, die über all die Jahre hinweg sehr hohe Erfolgsquoten zwischen 50% und 90.91% erzielen konnte und nur zweimal (2013 und 2010) eine niedrigere Erfolgsquote in Höhe von 43.75 und 47.06% auswies. Auch die WWF hatte

meist hohe Erfolgsquoten zwischen 40% und 70% und lag lediglich in den Jahren 2011 (34.78%) und 2008 (38.46%) darunter.

Da es sich in vier von sieben Fakultäten meist um sehr niedrige Fallzahlen handelt, wurden – um die Erfolgsquoten der Geschlechter innerhalb der Fakultät und zwischen den Fakultäten in Beziehung zueinander setzen zu können – die Fallzahlen der Frauen und Männer der Jahre 2006 bis 2010 und 2011 bis 2015 aufaddiert:

Im Schnitt liegen die Erfolgsquoten der Geschlechter nah beieinander, Frauen an der UZH sind von 2006-2011 zu 35.79%, die Männer zu 36.18% erfolgreich. Insbesondere bei der RWF und der WWF fallen recht hohe Erfolgsquoten auf. Zudem wird offensichtlich, dass von 2006 bis 2010 an diesen beiden Fakultäten die Erfolgsquote der Frauen (RWF: 67.86%; WWF: 54.55%) wesentlich besser war als die der Männer (RWF: 52.17%; WWF: 37.04%). Mit dem Jahr 2010 verkehren sich die Erfolgsquoten in der RWF jedoch ins Gegenteil, von 2011 bis 2015 sind die Männer (73.33%) im Schnitt um ca. 20 Prozentpunkte besser als die Frauen (54.05%). Bei der WWF gleichen sich die Erfolgsquoten der Geschlechter an, sie liegen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei 45% (Frauen 45.00%, Männer 45.10%).

Betrachtet man das aktuelle Berichtsjahr 2015 weisen alle Fakultäten – ausser der MNF – eine teils erheblich höhere Erfolgsquote bei den Männern als bei den Frauen auf. Die MNF dagegen weist eine mehr als doppelt so hohe Erfolgsquote bei den Frauen aus (Erfolgsquote Frauen 53.57%, Männer 25.45%) und zieht somit die gesamtuniversitären Erfolgsquoten von Frauen und Männern auf einen ähnlichen Prozentsatz (Erfolgsquote 2015 UZH: Frauen 34.67%, Männer 34.78%).

### **2.3.3 Schlussfolgerungen**

Die Zahlen der Bewerbenden zeigen, dass sowohl ein guter weiblicher Nachwuchspool vorhanden ist, sich das Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen und bewilligten Gesuchen ausgewogen darstellt und auch die Erfolgsquoten nach Geschlecht universitätsübergreifend paritätisch verteilt sind.

Gegebenenfalls wird es zu einem späteren Zeitpunkt möglich sein, die Doktorierenden von den Postdocs separat zu betrachten, um eventuelle Unterschiede dieser beiden akademischen Stufen zu eruieren und detailliertere Informationen zum Pool der Postdocs zu erhalten.

Ausführliche Zahlen zu Bewerbungen, Bewilligungen und Erfolgsquoten finden Sie in einer Datentabelle auf dem Netz unter:

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/gleichstellungsmonitoring.html>

### 3 Berufungen: Ernennungen und Beförderungen an der UZH

#### 3.1 Einführung

Das Gleichstellungsmonitoring gibt über die *Ergebnisse* der Berufungsverfahren der Universität Zürich Auskunft.

Der Professorinnenanteil an der Universität Zürich nimmt sehr langsam zu. Das Gleichstellungsmonitoring des aktuellen Berichtsjahrs sowie der letzten Jahre zeigt, dass sich der Professorinnenanteil in den letzten Jahren in der Regel um lediglich zirka 1 Prozentpunkt pro Jahr erhöhte.

Um das Ziel eines ausgewogenen Geschlechteranteils auf allen akademischen Stufen, insbesondere aber auf Stufe Professur zu erreichen, sind von daher die Berufungsverfahren, konkreter die *Ernennungen und Beförderungen* von essentieller Bedeutung.

Eine Interpretation der vorliegenden Daten der letzten fünf Jahre ist zum Einen aufgrund niedriger und stark schwankender Fallzahlen pro Fakultät und Jahr schwierig, zum Anderen sind sie *nicht prozess-* sondern *nur ergebnisbezogen*. Jedoch können generelle Aussagen zu den gesamtuniversitären Frauenanteilen der Ernennungen und Beförderungen im Verhältnis zum Frauenanteil auf Stufe Professur getroffen werden.

#### 3.2 Ernennungen

Ernennungen sind als *erstmalige* Berufungen an die Universität Zürich zu verstehen. Der Titel einer Assistenzprofessur wird immer über eine Ernennung vergeben. Eine Ernennung zählt aber auch dann als solche, wenn eine an der UZH bereits etablierte Assistenzprofessorin oder ein etablierter Assistenzprofessor *ohne Tenure Track* auf eine ausserordentliche oder ordentliche Professur berufen wird. Die Person erfährt somit eine zweite Ernennung.

Insgesamt hat die UZH im aktuellen Berichtsjahr 22.64% Frauen ernannt. 2014 waren 35.29% der ernannten Personen Frauen, im letzten offiziellen Berichtsjahr 2013 wurden 24.59% Frauen erstmals auf eine Professur berufen. Dieses Beispiel der vergangenen drei Jahre zeigt sehr gut die starken Schwankungen auf, denen diese Zahl unterliegt. Im aktuellen Berichtsjahr sinkt der Frauenanteil wieder nah an den Frauenanteil von 2009 (21.74%) herab.

##### 3.2.1 Ernennungen von Assistenzprofessuren

Das Bundesprogramm Chancengleichheit 2013 – 2016 hat allen Schweizer Universitäten bis Ende 2016 einen Frauenanteil von 40% bei den Assistenzprofessuren zum Ziel gesetzt. Wie im Kapitel 1 gezeigt wurde, liegt der aktuelle Frauenanteil auf dieser akademischen Stufe per Ende 2015 erst bei 31.15%.

Im Berichtsjahr wurden von insgesamt 21 ernannten Assistenzprofessuren 5 Frauen berufen (Grafik 22). Dies entspricht einem Frauenanteil bei den Ernennungen in Höhe von 23.81%. Ende 2014 lag der Frauenanteil bei den Ernennungen der Assistenzprofessuren noch bei 46.15%, 2013 bei 33.33%. Davor schwankte der Frauenanteil bei den Ernennungen auf Assistenzprofessuren recht stark, meist bewegte er sich jedoch zwischen 20% und 30%<sup>5</sup>.

Ein Blick auf die Ernennungszahlen der Fakultäten zeigt – wie bereits in der Einführung erwähnt – stark schwankende Frauenanteile bei den Assistenzprofessuren aufgrund meist niedriger Fallzahlen pro Jahr. Einige der Fakultäten wie die ThF, die RWF und die VSF haben zudem über mehrere Jahre hinweg gar keine Assistenzprofessuren ernannt.

### 3.2.2 Ernennungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren

Der Frauenanteil bei den Ernennungen von *ordentlichen Professuren* hat Ende 2015 mit 14.29% seit 2010 einen neuen Tiefstand erreicht. Ende 2014 waren 15.38% der ernannten ordentlichen Professuren Frauen, 2013 noch 29.41%, 2012 lag der Frauenanteil bei 22.22% und 2011 sogar noch bei 30.77% (Grafik 22). Vor 2010 schwankte dieser Anteil stark zwischen 5% und 37%.

Schaut man auf die einzelnen Fakultäten so ergibt sich folgendes Bild: zwei Fakultäten, die ThF und die WWF, haben im aktuellen Berichtsjahr gar keine ordentlichen Professuren berufen und vier Fakultäten weisen einen Frauenanteil von 0% bei den Ernennungen aus (RWF, MeF, VSF und PhF). Lediglich die MNF hat 33.33% Frauen von insgesamt 3 ordentlichen Professuren ernannt. Dieser Frauenanteil entspricht einer einzigen Frau, die den gesamtuniversitären Frauenanteil (14.29%) bei den ernannten ordentlichen Professuren ausmacht. Insgesamt wurden 7 Personen zu ordentlichen Professuren ernannt.

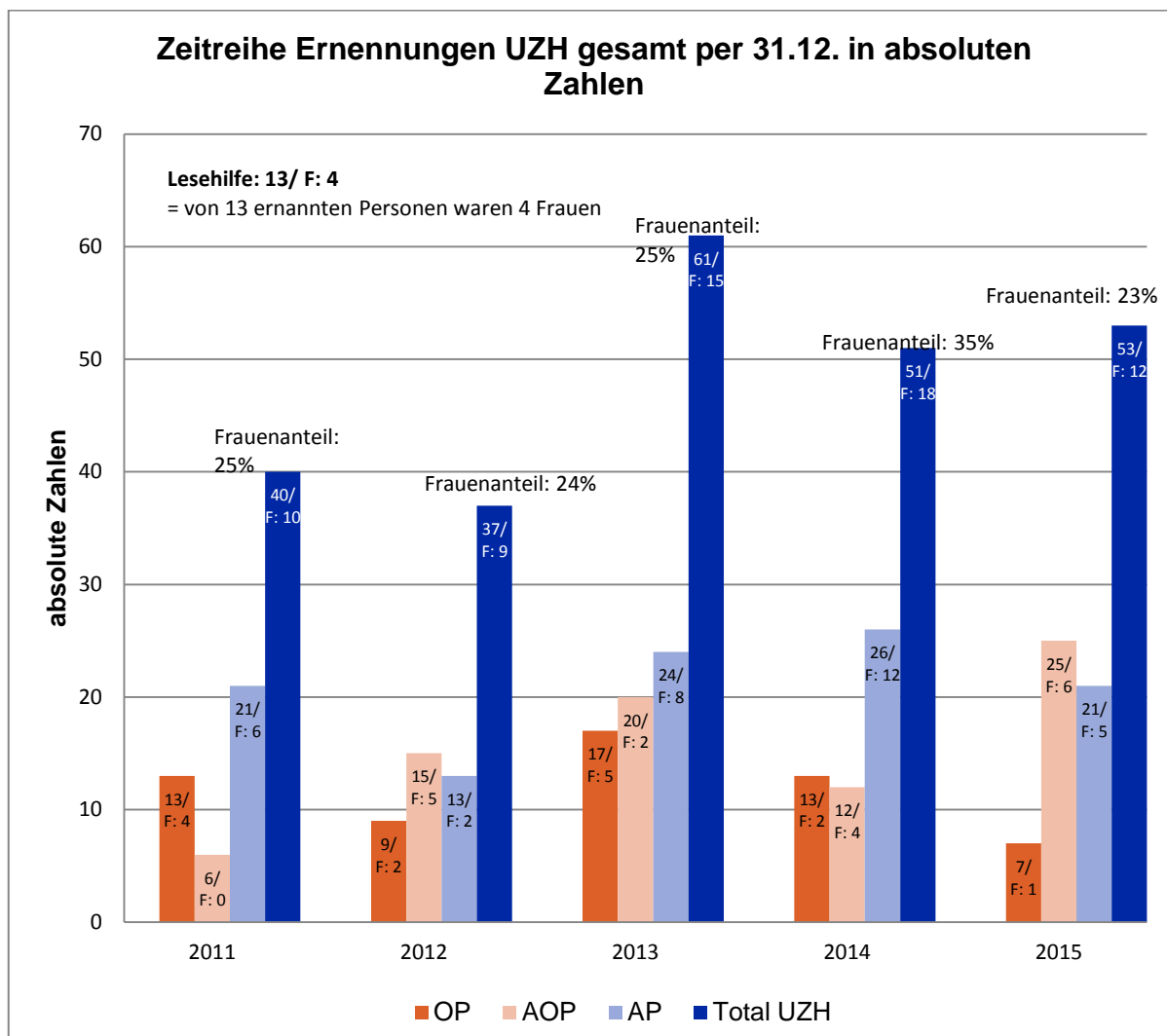
Betrachtet man die Ernennungen bei den *ausserordentlichen Professuren*, so liegt der Frauenanteil Ende 2015 höher als bei den ernannten ordentlichen Professuren. 24%, oder konkret 6 von 25 ausserordentlichen Professuren gingen an Frauen. 2014 waren es noch 33.33%. Im letzten Berichtsjahr 2013 war der Frauenanteil in Bezug auf ernannte ausserordentliche Professuren auf 10% abgesunken. 2012 lag er bei 33.33%, während er 2011 auf 0% gesunken war (Grafik 22). Es liegen also auch hier starke Schwankungen vor.

Bei den Ernennungen der Fakultäten zu ausserordentlichen Professuren zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Ernennungen zu ordentlichen Professuren: zwei Fakultäten haben gar keine ausserordentlichen Professuren berufen (RWF, WWF), zwei Fakultäten

<sup>5</sup> Eine Simulationsrechnung der Abteilung Gleichstellung aus dem September 2015 zeigt, dass es nicht ausreicht, dem Ziel entsprechend anteilig Frauen, also 40%, zu *ernennen*, um das Bundesziel bis Ende 2016 erreichen zu können. Die Simulation stellt sich wie folgt dar: Per 31.12.2014 hatte die UZH 108 Assistenzprofessuren. Anhand der bisherigen Steigerungszahlen pro Jahr schätzte die Abteilung Gleichstellung, dass die UZH bis Ende 2016 130 Assistenzprofessuren ausweisen müsste. Ein Frauenanteil von 40% bei 130 Assistenzprofessuren entspräche 52 Frauen. Ende 2014 wies die Universität Zürich 31 Frauen auf – was bedeutet, dass bis zur Zielerreichung noch 21 Frauen fehlen. Betrachtet man die Differenz von 108 Assistenzprofessuren Ende 2014 und den geschätzten 130 Assistenzprofessuren per Ende 2016, so ergibt die Differenz 22 Frauen – was in der Konsequenz bedeutet, dass man bis Ende 2016 zu 100% Frauen auf Stufe Assistenzprofessur ernennen müsste, um das Ziel zu erreichen.



weisen einen Frauenanteil von 0% aus (ThF, MNF) und drei Fakultäten haben einmal zu 21.43% (MeF), einmal zu 50% (VSF) und einmal zu 25% Frauen (PhF) ernannt. Die Fakultätszahlen schwankten in den letzten 10 Jahren stark, häufig wurden von mehreren Fakultäten auch gar keine ausserordentlichen Professuren ernannt.



Grafik 22: Zeitreihe Ernennungen UZH gesamt per 31.12. in absoluten Zahlen

### 3.3 Beförderungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren

Von einer Beförderung spricht man, wenn Professorinnen und Professoren, die bereits an der UZH angestellt waren, auf eine *höhere* Professurstufe mit Amtsantritt im Kalenderjahr berufen werden. In der Regel werden Personen auf eine ordentliche oder ausserordentliche Professur befördert (OP oder AOP).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass mit dem vorliegenden Bericht die Beförderungen erstmals separat ausgewiesen werden. In den Vorjahren wurden sie in der Tabelle „Berufungen“ zusammen mit den Ernennungen dargestellt.

Insgesamt hat die UZH im aktuellen Berichtsjahr 23.08% Frauen befördert. Die Beförderungszahlen der letzten fünf Jahre sind aufgrund der sehr niedrigen Fallzahlen (niedriger als die Ernennungszahlen) stark schwankend: 2014 wurden 0% Frauen befördert, im letzten Berichtsjahr 2013 gelangten 47.83% auf eine höhere Professurstufe, 2012 lag der Frauenanteil bei den Beförderungen bei 36.84% und 2011 bei 29.41%.

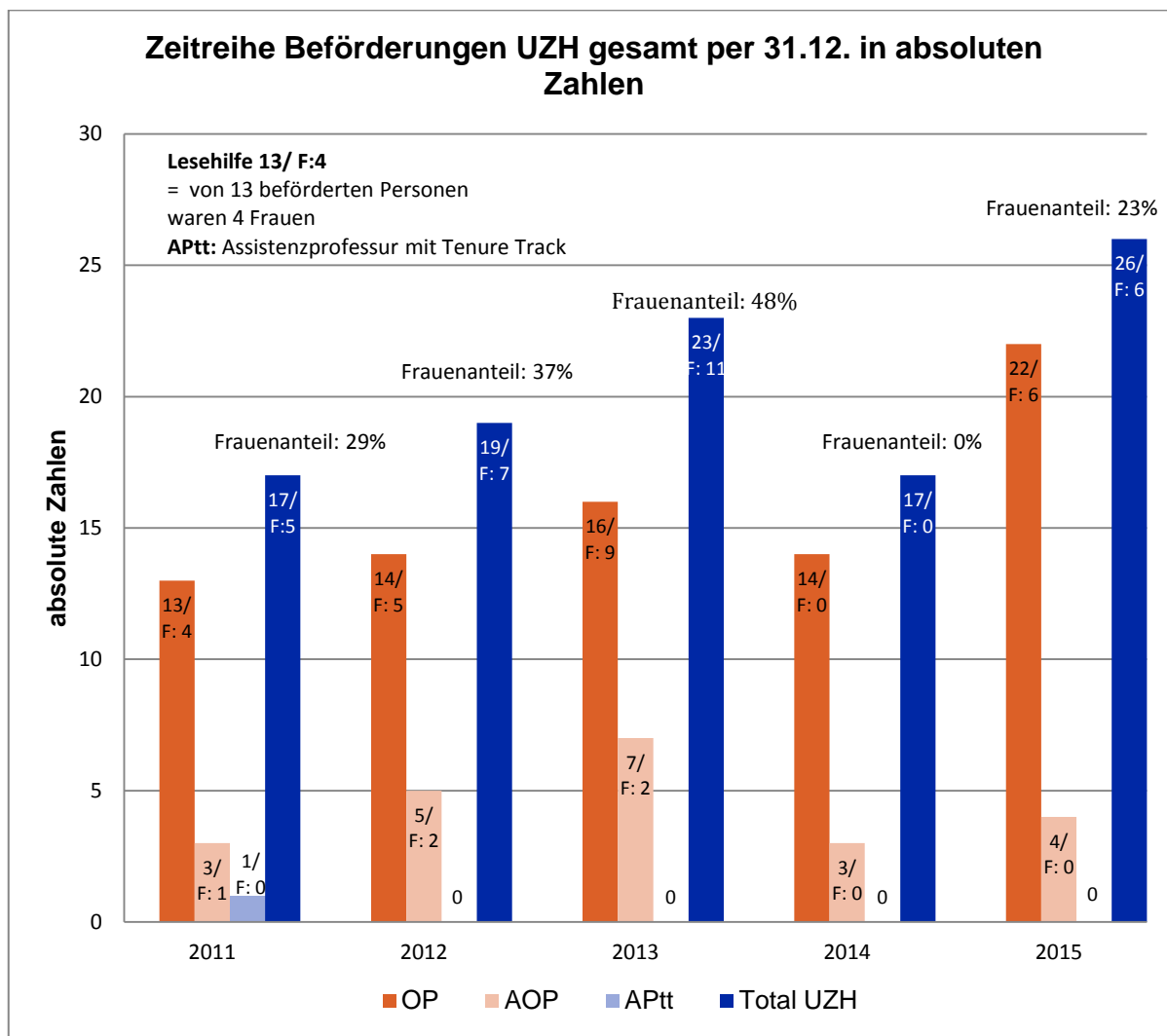
Betrachtet man die absoluten Zahlen, so weist die UZH im aktuellen Berichtsjahr im Vergleich zu den davorliegenden vier Jahren mit 26 Personen den höchsten Personenstand bei den Beförderungen aus (6 Frauen, 20 Männer). 2014 beförderte die Hochschule 17 Personen (0 Frauen, 17 Männer); 2013 beförderte sie 23 Personen (11 Frauen, 12 Männer). 2012 waren es 19 Personen (7 Frauen, 12 Männer) und 2011 17 Personen (5 Frauen und 12 Männer).

Auf eine ordentliche Professur wurden 2015 6 Frauen oder 27.27% von 22 Personen befördert. Bei den ausserordentlichen Professuren gab es keine Beförderungen von Frauen, alle 4 Professuren dieser akademischen Stufe wurden von Männern besetzt.

Die fakultären Beförderungszahlen verhalten sich analog zu denen der Ernennungen. Es handelt sich um stark schwankende und extrem niedrige Fallzahlen - und auch hier befördern einige Fakultäten in mehreren Jahren gar keine Personen.

Erste Daten zur Beförderungsdauer von Professorinnen und Professoren an der UZH, sind auf der Webseite des Gleichstellungskommissionsprojekts „Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender an der UZH“, das im Rahmen des Aktionsplan Chancengleichheit 2013-16 durchgeführt wurde, veröffentlicht:

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/kommission/projekt.html>



**Grafik 23:** Zeitreihe Beförderungen UZH gesamt per 31.12. in absoluten Zahlen

### 3.4 Schlussfolgerungen

Wie die Zahlen der UZH zu Ernennungen (22.64%) und Beförderungen (23.08%) von Frauen per 31.12.2015 zeigen, deckt sich der Frauenanteil jeweils in etwa mit dem bei den Professuren (OP, AOP, AP), der 2015 bei 22.31% liegt.

Die Simulationsrechnung der Abteilung Gleichstellung in Bezug auf Ernennungen von Assistenzprofessuren zeigte jedoch, dass es nicht ausreicht, dem prozentualen Frauenanteil des Ziels entsprechend Frauen zu berufen, um das gesetzte Ziel zu erreichen.

Gerade weil die Fallzahlen pro Jahr und Fakultät klein und sehr schwankend sind, sollte ein verstärktes Augenmerk sowohl auf eine gendgerechte Rekrutierung als auch auf einen bias-freien Berufungsprozess gelegt werden.

## 4 Erläuterungen

### 4.1 Methodische Bemerkungen

#### Auswahl der Indikatoren

In einem ersten Schritt wurden basierend auf dem Verhaltenskodex Gender Policy relevante Themenbereiche definiert. Daran anschliessend wurden Indikatoren definiert, die Aufschluss über den Stand und die Entwicklung der Gleichstellung an der UZH geben können. Einige Indikatoren der Vorjahre (z.B. Habilitationen oder durchschnittliches Dienstalter des Mittelbaus) werden aufgrund eines Bedeutungsverlusts und des kompletten Berichtsumfanges zugunsten neuer Indikatoren, insbesondere zugunsten der Nachwuchsförderung, nicht mehr ausgewiesen.

#### Vergleichbarkeit

Die Indikatoren und ihre Dimensionen richten sich in erster Linie an der Praxis der UZH aus. So erscheinen z.B. die *Fakultäten* als Dimension – und nicht wie beim Bundesamt für Statistik üblich die Fachbereiche. Obwohl machbar, ist eine Auswertung der Daten auf Aggregationsebene Institut wenig sinnvoll, denn die Institute unterscheiden sich in ihrer Grösse zu stark.

#### Vollzeitäquivalente vs. Personen

Insbesondere bei der Auswertung von Personalstatistiken sind Vollzeitäquivalente (fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten einer Organisationseinheit bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitverhältnisse) als Masseinheit üblich. Aus Gleichstellungssicht reicht jedoch diese Praxis nicht aus, da erfahrungsgemäss in vielen Bereichen der Anteil an Teilzeitarbeit bei den Frauen höher ist als bei den Männern. Um eine daraus entstehende mögliche Verzerrung zu vermeiden, werden in diesem Bericht Personen ausgewertet.

#### Visualisierung

Zu jedem Indikator wird eine Grafik gezeigt, die die Fakultäten und/oder die Universität gesamthaft abbildet. Es gibt viele Möglichkeiten, Daten grafisch darzustellen. Für die Visualisierung im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings wurden bevorzugt Torten- und gruppierte (teils gestapelte) Säulendiagramme gewählt – je nach darzustellendem Indikator. Genannte Prozentanteile in den Grafiken werden der besseren Lesbarkeit halber auf- oder abgerundet während sie in den Texten auf zwei Dezimalstellen hinter dem Komma genau festgehalten werden.

Werden Frauenanteile aufgezeigt, so sind diese stets in Ockerrottönen zu sehen. Die Männeranteile werden in Grautönen, ein Total einer Fakultät oder der UZH werden im UZH-Blau dargestellt. Die unterschiedliche Grösse der Fakultäten wird in den Diagrammen nicht mehr berücksichtigt.

Eine Zeitreihe über die letzten fünf oder zehn Jahre wird bei besonders wichtigen Indikatoren aus Gleichstellungssicht dargestellt. Dies ist insbesondere bei den Professuren (auch Assistenzprofessuren) und den Berufungen der Fall.

## 4.2 Definitionen

### **Administratives und technisches Personal**

Angestellte im Monatslohn der Personalgruppe „administratives und technisches Personal inkl. Reinigungspersonal, zuzüglich wissenschaftliche Mitarbeitende der ZDU, jedoch ohne Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten.

### **Studieneintritte**

Studierende, die erstmals auf der Stufe „Nicht-Doktorierende“ erscheinen, ohne Mobilitätsstudierende, *inkl.* Master of Advanced-Studies Studierende.

### **Studierende**

Immatrikulierte *ohne* Weiterbildung Master of Advanced Studies (MAS) und ohne Studierende anderer Universitäten, die im Rahmen eines Mobilitäts- oder Austauschprogramms an der Universität Zürich studieren („incomings“).

### **Doktorierende**

Studierende in den Doktoratsstudiengängen.

### **Dozierende**

An der UZH tätige Lehrbeauftragte (inkl. ETH- und Gastdozierende), Privatdozierende und Titularprofessorinnen und -professoren, inkl. Gastdozierende. Es ist zu beachten, dass viele Privatdozierende, Titularprofessorinnen und -professoren sowie Lehrbeauftragte ausser in ihrer Dozierendenfunktion auch im Rahmen einer Festanstellung im Mittelbau der Universität Zürich tätig sind, einige auch als Angehörige des administrativen und technischen Personals.

### **Mittelbau**

An den Fakultäten im Monatslohn angestellte Assistierende, Oberassistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende (in Personen).

**Berufungen** sind Ernennungen und Beförderungen auf Stufe Professur.

### **Ernennungen**

Ernennungen sind als *erstmalige* Berufungen an die Universität Zürich zu verstehen. Der Titel einer Assistenzprofessur wird immer über eine Ernennung vergeben. Eine Ernennung zählt aber auch dann als solche, wenn eine an der UZH bereits etablierte Assistenzprofessorin oder ein etablierter Assistenzprofessor *ohne Tenure Track* auf eine ausserordentliche oder ordentliche Professur berufen wird.

### **Beförderungen**

Von einer Beförderung spricht man, wenn Professorinnen und Professoren, die bereits an der UZH angestellt waren, auf eine *höhere* Professurstufe mit Amtsantritt im Kalenderjahr berufen werden. Eine Ausnahme stellt, wie unter „Ernennungen“ erläutert, eine Assistenzprofessur *ohne Tenure Track* dar. Eine Person, die eine Assistenzprofessur *mit Tenure Track* besetzt und auf eine ausserordentliche oder ordentliche Professur berufen wird, wird jedoch befördert.

### **Professorinnen und Professoren**

An der UZH angestellte ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren, Assistenzprofessorinnen und -professoren (inkl. SNF- und ERC Grant Förderprofessuren), inkl. Professuren ad personam.

### **4.3 Abkürzungen**

#### **Abschlüsse**

BA	Bachelor
DR	Doktorat (inkl. PhD VSF)
LD	Lehrdiplome, Höheres Lehramt Mittelschulen, Höheres Lehramt Berufsschulen, MAS-SHE (Master of Advanced Studies in Secondary and Higher Education)
LIZ	Lizenziat (inkl. Konkordatsprüfung in der ThF in früheren Jahren), Diplom, Eidgenössische Fachprüfung (inkl. Fakultätsprüfung) in der MeF und VSF sowie Zusatzprüfung PhF
MA	Master

#### **Administratives und technisches Personal**

ADM	Administratives Personal
ML	Medizin- und Laborpersonal
REI	Reinigungspersonal
TB	Technisches und Betriebspersonal
WMZ	Wissenschaftliche Mitarbeitende ZDU

#### **Dozierende**

LB	Lehrbeauftragte
PD	Privatdozierende
TP	Titularprofessuren

#### **Fakultäten**

ThF	Theologische Fakultät
RWF	rechtswissenschaftliche Fakultät
WWF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
MeF	Medizinische Fakultät
VSF	Vetsuisse-Fakultät
PhF	Philosophische Fakultät
MNF	Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät

**Mittelbau**

ASS	Assistierende
OA	Oberassistierende
WM	Wissenschaftliche Mitarbeitende

**Professuren**

AP	Assistenzprofessuren
AOP	Ausserordentliche Professuren
OP	Ordentliche Professuren