Universität Zürich[UZH]

2019

Gleichstellungsmonitoring

Abkürzungsverzeichnis

ThF	Theologische Fakultät
RWF	Rechtswissenschaftliche Fakultät
WWF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
MeF	Medizinische Fakultät
VSF	Vetsuisse-Fakultät
PhF	Philosophische Fakultät
MNF	Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät
ZDU	Zentrale Dienste
MAS	Master of Advanced Studies

Inhalt

Einführung

Gleichstellung an der UZH → 4
Verhaltenskodex Gender Policy → 4
Das Gleichstellungsmonitoring an der UZH → 5

Die Leaky Pipeline → 6

Die laufenden Projekte des Aktionsplans Chancengleichheit UZH → 7

Frauen und Männer an der UZH

An der UZH studieren und doktorieren → 8
Studieneintritte → 8
Studierende → 9
Abschlüsse → 10
Doktorierende und Doktorate → 11

An der UZH forschen und lehren → 12
Mittelbau → 12
Dozierende → 13
Professuren → 15

Führung und Verwaltung an der UZH → 17
Universitätsleitung → 17
Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen → 17
Leitungen von Instituten und Kliniken → 18
Administrativ-technisches Personal → 19

Nachwuchsförderung an der UZH

Einführung → 20

Assistenzprofessuren → 21

Forschungskredite → 23
Eingereichte Gesuche → 23
Erfolgsquote → 25

Berufungen: Ernennungen und Beförderungen

Ernennungen → 27

Beförderungen → 28

Teilzeitprofessuren

→ 29

Schlussfolgerungen

→ 31

Einführung

Gleichstellung an der UZH

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. Seit September 2019 sind die «tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter» sowie die «ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und Gremien» explizit im Universitätsgesetz verankert. Die dazugehörige Universitätsordnung fordert dazu auf, geeignete Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung zu ergreifen.[1] Dies gilt nicht nur für die Universität als Ganzes, sondern auch für die jeweiligen Fakultäten und die Institute. Letztlich hält auch das Leitbild der UZH fest, dass die Universität für «Chancengleichheit, namentlich von Frau und Mann, und für Nichtdiskriminierung auf allen Stufen» zu sorgen hat.[2] Das Universitätsgesetz, die Universitätsordnung und das Leitbild bilden die hauptsächliche rechtliche Einbettung des Verhaltenskodex Gender Policy der UZH, der das Gleichstellungsmonitoring begründet.

Verhaltenskodex Gender Policy

Der Verhaltenskodex Gender Policy wurde 2005 durch die Universitätsleitung erlassen und umfasst sieben Grundsätze zur Gleichstellung der Geschlechter.[3] Er definiert als wichtiges Anliegen der UZH, dass Frauen und Männern gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben und verdeutlicht die gemeinsame Verantwortung aller UZH-Angehörigen für dieses Anliegen. Unter anderem betont der Verhaltenskodex die Ausgewogenheit der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien und besagt deshalb, dass bei gleicher Qualität den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben werden soll. Ebenso betont der Verhaltenskodex die gezielte Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses sowie Anstellungsformen, die die Vereinbarkeit zwischen Beruf, Studium und Familie fördern.

Damit die Umsetzung dieser Grundsätze verfolgt und überprüft werden kann, müssen die entsprechenden Daten erfasst und ausgewertet werden. Dafür ist ein eigener Punkt im Verhaltenskodex aufgeführt: Daten, die für die Chancengleichheit relevant sind, sollen regelmässig erhoben und mit den Führungsinstrumenten der UZH verknüpft werden. Zu diesem Zweck wurde das Instrument des Gleichstellungsmonitorings geschaffen.

[1] Universitätsgesetz und Universitätsordnung ↗
[2] Leitbild der UZH ↗
[3] Verhaltenskodex Gender Policy der UZH ↗

Das Gleichstellungsmonitoring an der UZH

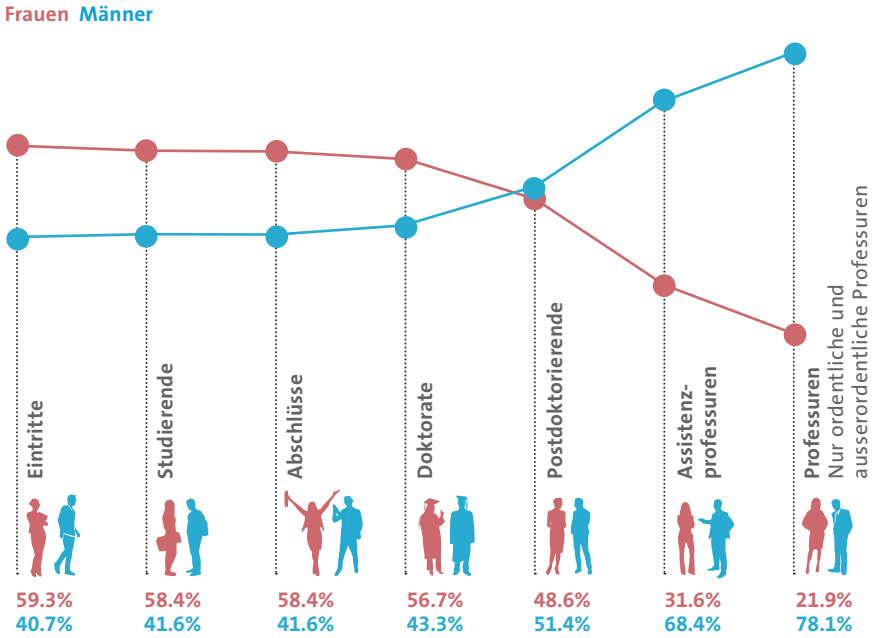
Das Gleichstellungsmonitoring dient der systematischen Sammlung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten Zahlen. Damit werden messbare Kriterien geschaffen, anhand derer die Ziele der UZH in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern überprüft werden können. Zeigen die Zahlen, dass Ziele nicht erreicht werden, kann die UZH Massnahmen entwickeln, um diese Ziele zu erreichen.

Seit 2007 erstellt die Abteilung für Gleichstellung und Diversität (AGL) das Gleichstellungsmonitoring jährlich zuhanden der Universitätsleitung. Zudem werden die aktuellsten Daten im Internet auf der Webseite der AGL präsentiert sowie alle zwei Jahre ein Bericht dazu verfasst. Neu sind die wichtigsten Daten auch in einer interaktiven Form als Dashboard aufgeschaltet.[4] Für das Jahr 2019 wurde neu der Indikator «Teilzeitprofessuren» in das Monitoring aufgenommen.

[4] Gleichstellungsmonitoring ↗

Die Leaky Pipeline

Um aufzuzeigen, wie weit eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter umgesetzt ist, wird oft die Darstellung der Leaky Pipeline verwendet. Diese zeigt das Geschlechterverhältnis auf den einzelnen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere. An den meisten Universitäten sind bei Studieneintritt die Frauen in der Mehrzahl. Danach nimmt der Frauenanteil mit jeder weiteren Qualifikationsstufe ab. Nach dem Doktorat dreht sich das Geschlechterverhältnis meist um und die Männer sind in der Überzahl.



Dieses Muster lässt sich auch an der UZH beobachten. So betrug im Herbstsemester 2019 der Frauenanteil bei Studieneintritt 59.3%. Auch bei den Abschlüssen und bei den Doktoraten waren in ähnlicher Weise die Frauen mit einem Anteil von 58.4% resp. 56.7% in der Mehrheit. Danach sinkt der Frauenanteil mit jeder weiteren Stufe. Auf der Stufe Postdoktorat lag der Frauenanteil bei 48.6%. Ab der Stufe Assistenzprofessur öffnet sich die Schere deutlicher: der Frauenanteil betrug 31.6% und auf der Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren schliesslich 21.9%.

Diese Zahlen sind Durchschnittswerte über die gesamte UZH gesehen. Die Leaky Pipelines für die einzelnen Fakultäten zeigen, dass hier grosse Unterschiede vorhanden sind und dass die Schere je nach Fachgebiet unterschiedlich früh und unterschiedlich weit aufgeht.

Die laufenden Projekte des Aktionsplans Chancengleichheit UZH

Das Gleichstellungsmonitoring stellt Grundlagen für die Projekte bereit, die im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit UZH 2017–2020 laufen.[5] Die Projekte leisten einen Beitrag zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy und bilden die Prioritäten der UZH im Bereich Gleichstellung ab.

Projekt «Open, transparent and merit-based recruitment of researchers»
Wie dem Verhaltenskodex Gender Policy entnommen werden kann, ist es der UZH ein Anliegen, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Das Berufungsverfahren ist dabei der wichtigste Baustein und hier setzt das Projekt «Open, transparent and merit-based recruitment of researchers» an. Dieses Projekt nimmt die Strukturen und Praktiken des Berufungsverfahrens in den Blick und fördert offene, transparente und leistungsbasierte Berufungsverfahren. Dabei spielt das Commitment der UZH zur San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA), das von der UZH unterzeichnet wurde, eine wichtige Rolle. Der Bericht zeigt im Kapitel «Berufungen» den aktuellen Stand bei den Ernennungen und Beförderungen auf.

Projekt «Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere»
Ein wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Karriere ist das Einwerben eigener Forschungsfördermittel. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern, auch an der UZH. Frauen stellen zum einen weniger Gesuche als ihre männlichen Kollegen, zum anderen bekommen sie im Vergleich auch weniger häufig Förderungen zugesprochen. Mit dem Projekt «Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere» sollen mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen motiviert werden, Forschungsanträge zu verfassen und diese bei den entsprechenden Stellen auf nationaler und internationaler Ebene einzureichen. Ebenso soll mit dem Projekt erreicht werden, dass bei der Bewilligung von Gesuchen keine unerwünschten Geschlechtereffekte auftreten. Im Kapitel «Forschungsförderung» wird aufgezeigt, wie es um die Gesuchstellungen und Erfolgsquoten bei den UZH-eigenen Forschungskrediten steht.

Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH»
Professor*innen haben neben ihren Aufgaben in Forschung und Lehre auch eine Führungsfunktion inne. Der Arbeitsumfang von Leitungsaufgaben lässt sich oft nur schwer reduzieren. Das Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der Universität Zürich» sucht nach alternativen Führungsmodellen, die es erlauben, Arbeit, Familie und weiteren Tätigkeiten ausserhalb der Hochschule besser zu vereinbaren. Es werden dabei bestehende Strukturen an der UZH berücksichtigt und vorhandene Handlungsspielräume ausgelotet. Wie der aktuelle Stand der Teilzeitbeschäftigungen von Professoren und Professorinnen an der UZH im Jahr 2019 aussieht, zeigt der Bericht im Kapitel «Teilzeitprofessuren» auf.

[5] Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020 der Universität Zürich entstand im Rahmen des Programmes P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» von swissuniversities ↗

Frauen und Männer an der UZH

An der UZH studieren und doktorieren

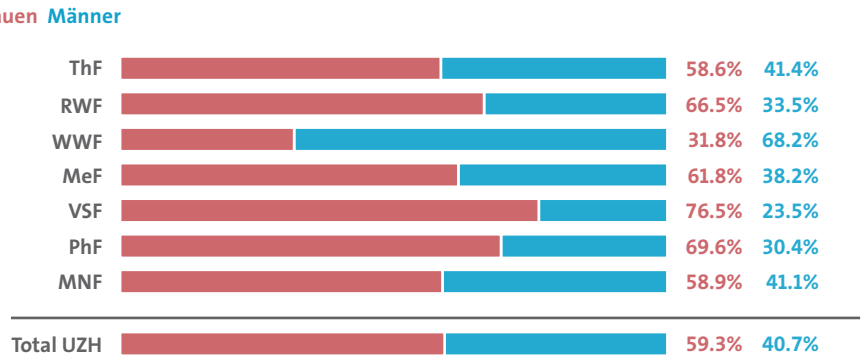
Studieneintritte

Es beginnen mehr Frauen als Männer ein Studium an der UZH. Auf zwei Männer kommen drei Frauen.

Im Jahr 2019 traten 4 039 Frauen und Männer neu in ein Bachelor- oder Masterstudium ein. Dies waren knapp 100 Studierende mehr als im Jahr zuvor. Der Frauenanteil ist nach wie vor höher als der Männeranteil und beträgt aktuell 59.3%. Gegenüber dem Vorjahr, das den bisherigen Höchstwert an der UZH darstellte (60.9%), ist er somit wieder etwas zurückgegangen.

Die Geschlechterverteilung bei den Studieneintritten unterscheidet sich je nach Fakultät stark. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät weist mit 31.8% den geringsten Frauenanteil auf, die Vetsuisse-Fakultät mit 76.5% den höchsten. Betrachtet man die Entwicklung der Studieneintritte der letzten zehn Jahre, so fanden die grössten Veränderungen bei der Vetsuisse und der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät statt. Bei der Vetsuisse-Fakultät, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Studierenden hat, steigt der Anteil der Männer tendenziell. In der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät nahm hingegen der Frauenanteil deutlich zu.

Studieneintritte nach Fakultät und Geschlecht per HS 2019
(ohne Doktorierende und MAS)



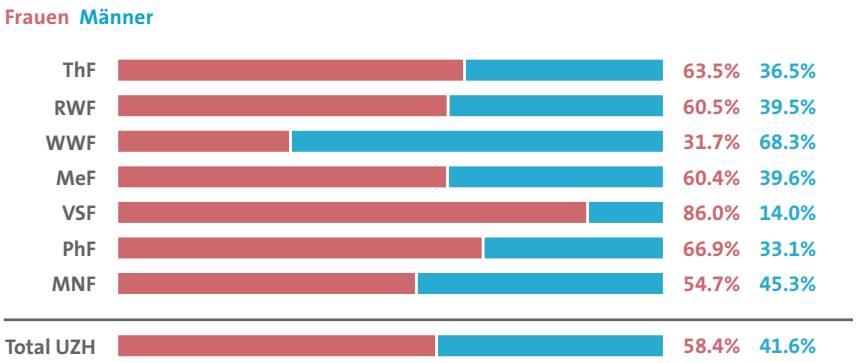
Studierende

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist gegenüber dem Vorjahr noch einmal leicht gestiegen. Er lag so hoch wie nie zuvor.

Im Jahr 2019 zählte die UZH 20 921 immatrikulierte Studierende im Bachelor- oder Masterstudium. Das sind rund 400 Studierende mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den Studierenden lag bei 58.4% und erreicht damit den bisherigen Höchstwert. Allerdings ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren nur noch wenig gestiegen (Steigerung um 1.2 Prozentpunkte gegenüber 2009).

Wie bereits bei den Studieneintritten sind auch bei den Studierenden die Unterschiede je nach Fakultät gross. Den tiefsten Frauenanteil weist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 31.7% auf, den höchsten die Vetsuisse-Fakultät mit 86.0%. Bei den anderen Fakultäten ist der Geschlechteranteil ausgeglichener. Am ausgewogensten ist der Geschlechteranteil an der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät. Hier studierten im Jahr 2019 54.7% Frauen und 45.3% Männer.

Studierende nach Fakultät und Geschlecht per HS 2019
(ohne Doktorierende und MAS)

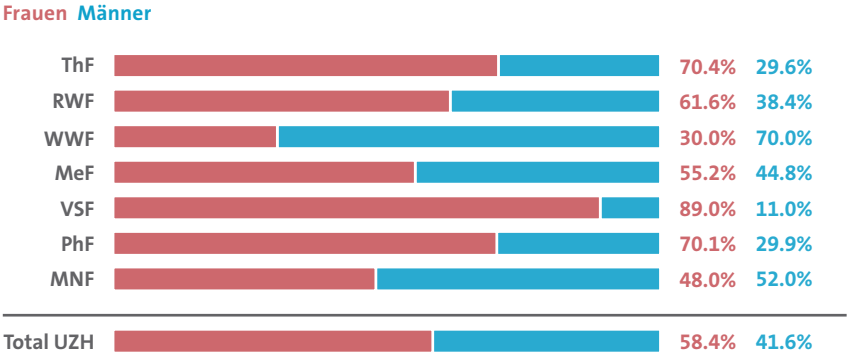


Abschlüsse

Die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen ist über die letzten zehn Jahre nahezu konstant geblieben.

Im Jahr 2019 schlossen 2 647 Frauen und 1883 Männer ein Bachelor- oder Masterstudium an der UZH ab. Das sind rund 80 Studierende weniger als im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen lag bei 58.4% und somit um einen Prozentpunkt tiefer als im Jahr zuvor. Grundsätzlich hat sich die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen über die letzten zehn Jahre kaum verändert. Sie entspricht in etwa der Geschlechterverteilung bei den Studierenden.

Abschlüsse nach Fakultät und Geschlecht per HS 2019
(ohne Doktorierende und MAS)



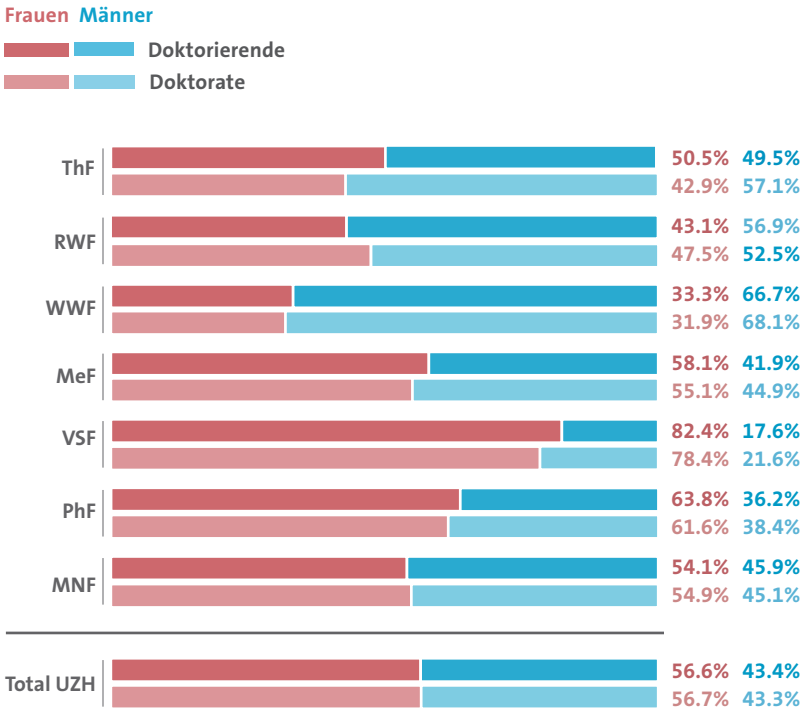
Doktorierende und Doktorate

Der Frauenanteil bei den Doktorierenden ist weiter gestiegen und erreichte 2019 einen Höchststand.

5 517 immatrikulierte Doktorierende zählte die UZH im Jahr 2019. Das sind rund 220 Doktorierende mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil lag mit 56.6% so hoch wie nie zuvor. In den letzten 10 Jahren ist der Frauenanteil bei den Doktorierenden stetig um mehr als 5 Prozentpunkte gestiegen. Im selben Zeitraum blieb der Geschlechteranteil bei den Studieneintritten, den Studierenden und den Abschlüssen nahezu konstant. Dies zeigt, dass die Frauen beim Doktoratsstudium aufholen.

Im Jahr 2019 schlossen an der UZH 780 Personen mit einem Doktorat ab. Der Frauenanteil lag bei 56.7% und erreichte auch hier den bisherigen Höchstwert an der UZH. Allerdings sind die Doktorate stärkeren Schwankungen unterworfen. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre betrug der Frauenanteil 54.0%, die Tendenz ist auch hier steigend.

Doktorierende und Doktorate nach Fakultät und Geschlecht per HS 2019



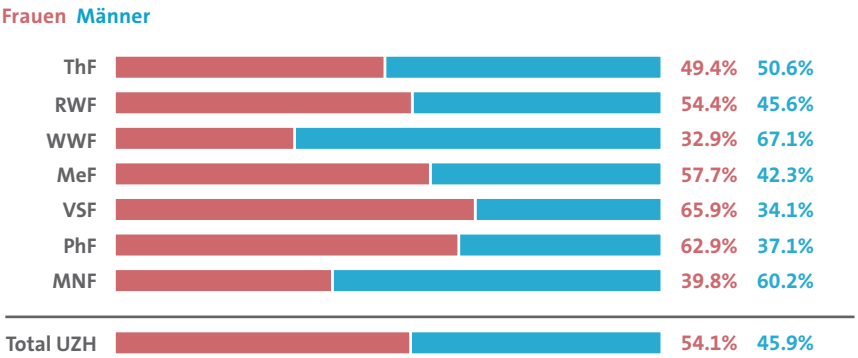
An der UZH forschen und lehren

Mittelbau

Nicht alle Fakultäten sind gleich attraktiv für den weiblichen Mittelbau. Einige Fakultäten «verlieren» Frauen zwischen Studienabschluss und Mittelbau.

Per 31.12.2019 umfasste der Mittelbau 5 612 Personen. Zum Mittelbau gehören die Assistierenden, die Oberassistierenden sowie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. In den Jahren 2012 und 2013 gab es erstmals gleich viele Frauen wie Männer im Mittelbau. Seither ist der Frauenanteil stetig gestiegen und betrug Ende 2019 54.1%. Die Geschlechterverteilung auf der Stufe Mittelbau widerspiegelt somit den steigenden Frauenanteil bei den Studierenden und den Doktorierenden.

Angestellte im Mittelbau nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2019



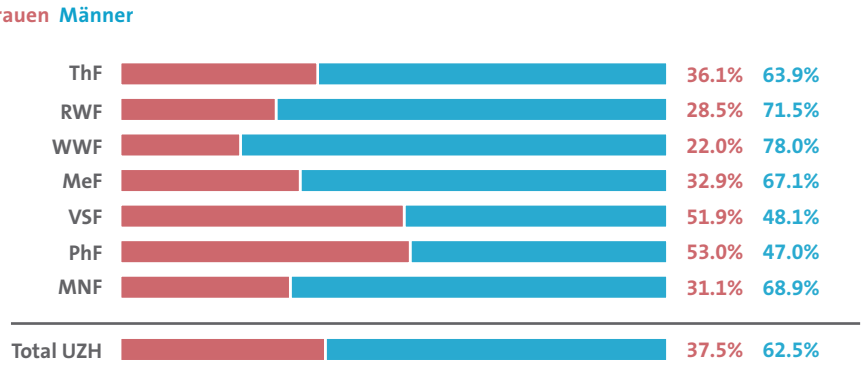
Innerhalb der Fakultäten zeigt sich grundsätzlich: wo viele Frauen studieren, arbeiten später auch viele Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Oberassistentinnen. Jedoch sind die Fakultäten unterschiedlich erfolgreich darin, Frauen zu «behalten». In einigen Fakultäten, wie der Theologischen oder der Vetsuisse-Fakultät, geht der Frauenanteil im Mittelbau gegenüber dem Frauenanteil bei den Abschlüssen um über 20 Prozentpunkte zurück. Warum das so ist, wurde bisher noch nicht untersucht. Möglicherweise ist für Frauen aus diesen Fakultäten eine Anstellung ausserhalb der Hochschule interessanter als eine wissenschaftliche Karriere. An anderen Fakultäten hingegen, wie der Wirtschaftswissenschaftlichen oder der Medizinischen Fakultät, bleibt die Geschlechterverteilung zwischen Studienabschluss und Mittelbau nahezu konstant.

Dozierende

63% der Dozierenden sind Männer. Vor 10 Jahren waren es noch über 70%.

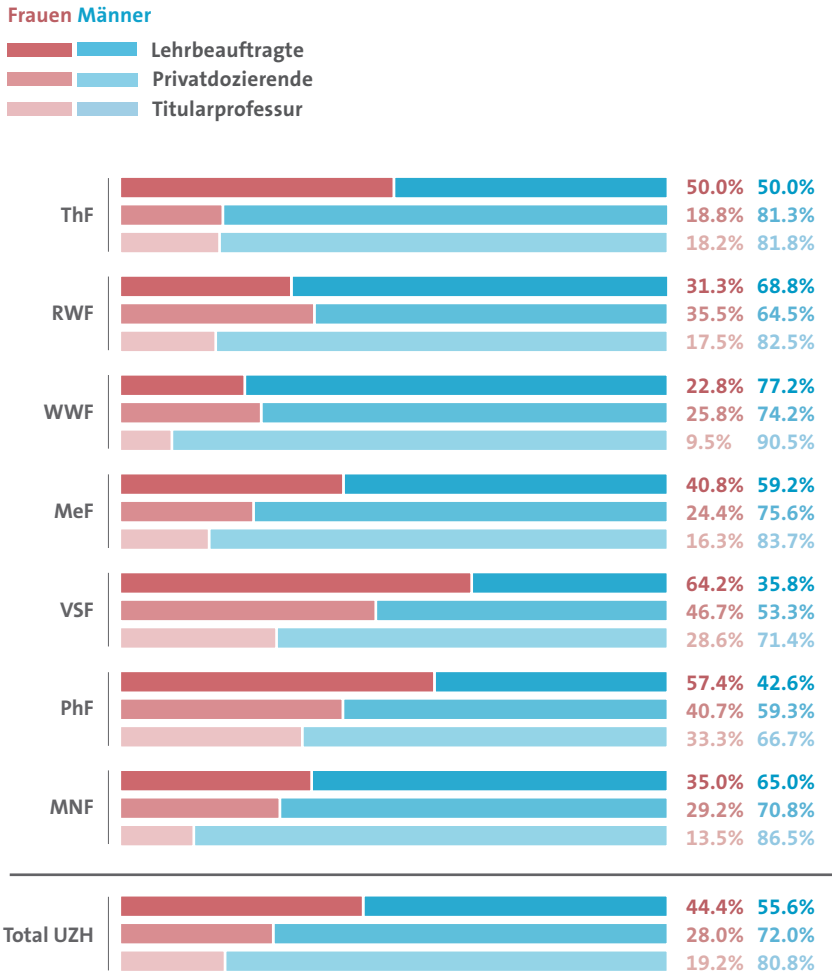
Per 31.12.2019 waren an der UZH 4 438 Personen als Dozierende angestellt. Dabei betrug der Männeranteil 62.5%. Vor zehn Jahren hatte dieser noch bei 70.7% gelegen. Es zeigen sich grosse Unterschiede innerhalb der Fakultäten. Bei den meisten Fakultäten ist der Männeranteil bei den Dozierenden mehr als doppelt so hoch wie der Frauenanteil. Lediglich in der Philosophischen und der Vetsuisse-Fakultät waren die Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Dozierende nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2019



Die Personalgruppe der Dozierenden umfasst die Lehrbeauftragten, die Privatdozierenden sowie die Titularprofessor*innen. Während bei den Lehrbeauftragten der Geschlechteranteil über die gesamte UZH betrachtet bereits in einem «ausgeglichenen» Bereich liegt, d. h. zwischen 40 und 60%, ist dies bei den Privatdozierenden und den Titularprofessor*innen noch nicht der Fall. Bei den Lehrbeauftragten lag der Männeranteil im Jahr 2019 bei 55.6%, bei den Privatdozierenden bei 72.0% und bei den Titularprofessor*innen bei 80.8%.

Dozierende nach Personaluntergruppe per 31.12. 2019



Professuren

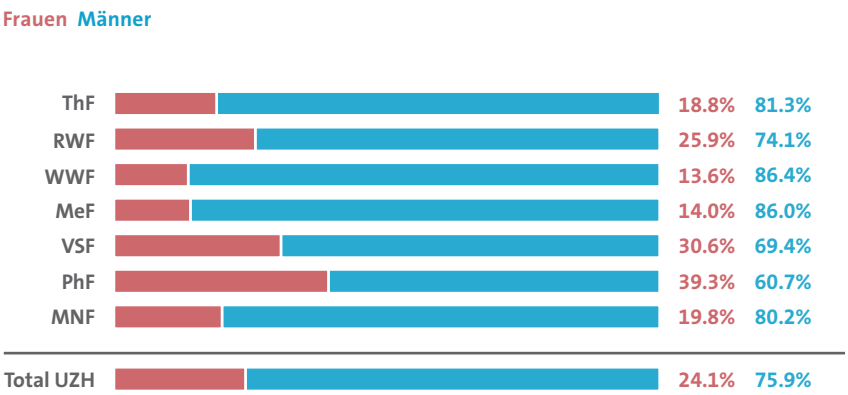
Bei den Professuren sind die Männer in der Mehrzahl. Auf drei Männer kommt eine Frau.

Zur Personalgruppe der Professuren zählen die ordentlichen und ausserordentlichen Professuren sowie die Assistenz- und Förderprofessuren. Per 31.12.2019 umfasste diese Gruppe insgesamt 702 Personen, wovon 400 ordentliche Professor*innen, 147 ausserordentliche Professor*innen und 155 Assistenzprofessor*innen waren. Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt aktuell 24.1%. Somit kommt es zum ersten Mal seit zehn Jahren zu einem Rückgang bei den Professorinnen (2018: 24.4%).

Generell zeigt sich, dass es auf dem Weg zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei den Professuren zu langsam voran geht. So ist in den vergangenen zehn Jahren der Frauenanteil zwar kontinuierlich gestiegen, jedoch ist die Zunahme in den letzten fünf Jahren wieder abgeflacht.[6] Betrug die durchschnittliche Steigerung zwischen 2009 und 2014 noch knapp 1 Prozentpunkt pro Jahr, lag sie zwischen 2015 und 2019 nur noch bei 0.5 Prozentpunkten. Angenommen, der Zuwachs stiege wieder auf 1 Prozentpunkt jährlich, so würde es dennoch bis zum Jahr 2035 dauern, bis der Professorinnenanteil von heute 24.1 auf 40% gestiegen ist.

Der Blick in die Fakultäten zeigt, dass sich der Frauenanteil bei den Professuren stark unterscheidet. Am ehesten kommt die Philosophische Fakultät an ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis heran: im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil 39.3%. Am anderen Ende des Spektrums stehen die Wirtschaftswissenschaftliche und die Medizinische Fakultät mit 13.6% resp. 14.0% Professorinnen. Obwohl beide Fakultäten einen ähnlich tiefen Professorinnenanteil aufweisen, unterscheiden sie sich in Bezug auf ihre Leaky Pipeline. So hat die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät eine vergleichsweise geringe «Verlustrate», d. h. der Frauenanteil ist bereits bei den Studienabschlüssen mit rund 30% eher tief. Bei der Medizinischen Fakultät hingegen lag der Frauenanteil bei den Abschlüssen in den letzten zehn Jahren im Durchschnitt bei über 57%. Auf dem Weg zu einer Professur gehen also viele Frauen verloren.

Professuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2019

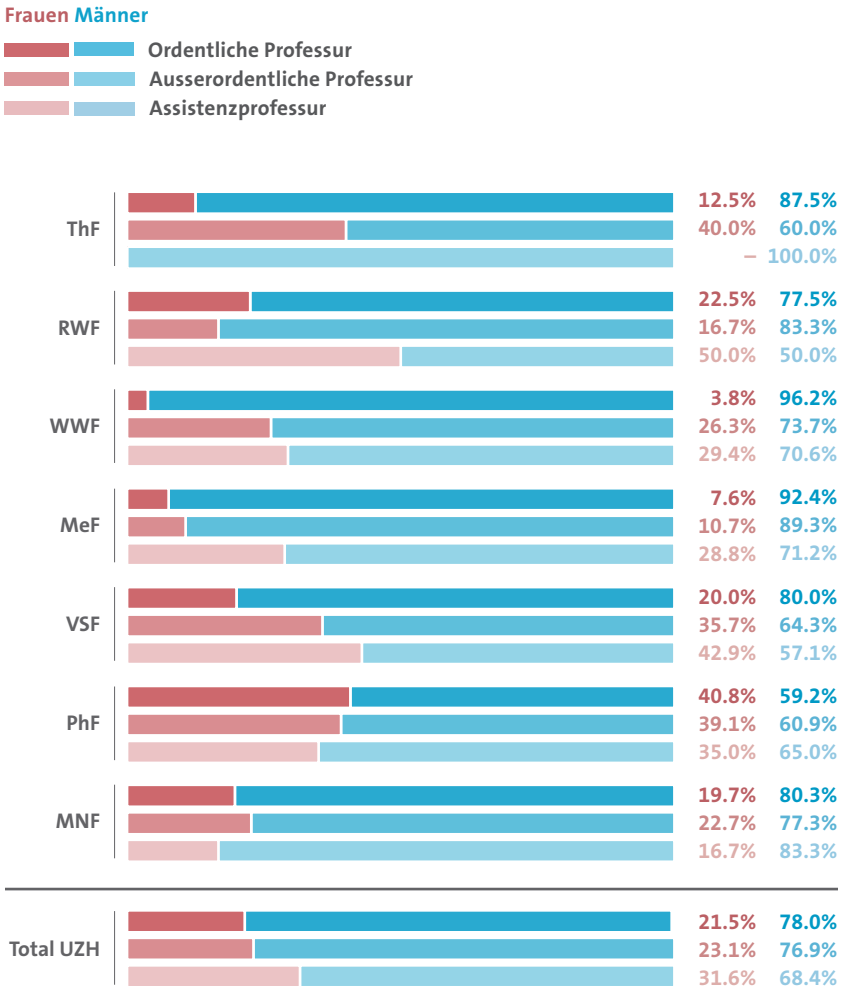


[6] Im Aktionsplan Chancengleichheit UZH 2013–16 waren noch explizite Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils genannt worden. Ob hier ein direkter Zusammenhang besteht, ist jedoch nicht untersucht worden

Weiter zeigt der Blick in die Fakultäten, dass der Frauenanteil innerhalb der Professurtypen stark variiert. Bei den Assistenzprofessuren lag er im Jahr 2019 zwischen 0 und 50%. Im Durchschnitt über alle Fakultäten betrug er 31.6%. Bei den ausserordentlichen Professuren lag der Anteil der Professorinnen zwischen 10.7 und 40%, mit einem Durchschnitt von 23.1%. Bei den ordentlichen Professuren lag der Frauenanteil je nach Fakultät zwischen 3.8 und 40.8%, der Durchschnitt lag bei 21.5%.

Zur Interpretation der Zahlen sollte aber auch die Grösse der Fakultäten berücksichtigt werden. So wiegt die Aussage, dass die Theologische Fakultät keine einzige Assistenzprofessorin hat, weniger schwer, wenn man sieht, dass sie insgesamt nur über drei Assistenzprofessuren verfügt. Bei der Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hingegen bedeutet der tiefe Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren, dass hier 2 Frauen 50 Männern gegenüberstehen.

Professuren nach Professurtyp per 31.12.2019



Führung und Verwaltung an der UZH

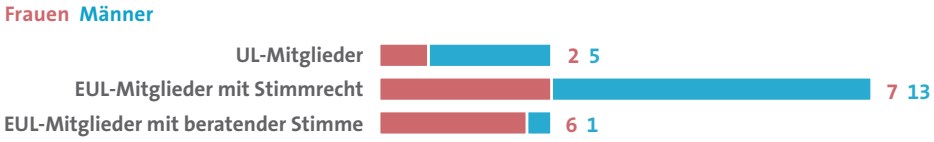
Universitätsleitung und erweiterte Universitätsleitung

2018 und 2019 waren zum ersten Mal zwei Frauen in der Universitätsleitung vertreten.

Seit 2018 besteht die Universitätsleitung (UL), das operative Leitungsorgan der Universität Zürich, aus sieben Mitgliedern, wovon zwei Frauen sind. Im Jahr 2017, zum Zeitpunkt des letzten Berichts, war es erst eine Frau von damals noch sechs Mitgliedern gewesen. Für eine eher ausgewogene Vertretung der Geschlechter sollte mindestens eine weitere Frau in die UL gewählt werden.

Im Jahr 2019 umfasste die erweiterte Universitätsleitung (EUL) 27 Personen, wovon 13 Frauen und 14 Männer waren. Der Geschlechteranteil ist hier also nahezu ausgeglichen. Jedoch hatten von den 13 Frauen nur sieben das Stimmrecht, während bei den 14 Männern 13 über die Universitätsgeschäfte abstimmen durften.

Universitätsleitung nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2019



Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen

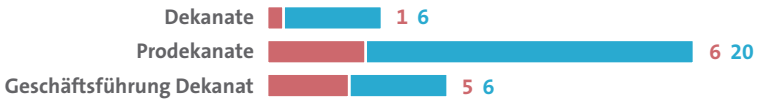
Im Jahr 2019 wurden sechs von sieben Fakultäten von Männern geführt.

Seit 2018 wird noch eine der sieben Fakultäten von einer Dekanin geführt. In den Jahren 2014 bis 2017 waren es noch zwei Dekaninnen. Auch auf der Stufe der Prodekanate sind die Geschlechteranteile noch nicht äquivalent: zurzeit sind 6 von 26 Stellen mit Frauen besetzt.

Das an der Abteilung für Gleichstellung und Diversität durchgeführte Projekt «High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program - Gender Sensitive Leaders in Academia» setzt genau hier an. Mit diesem Programm sollen gut qualifizierte Professorinnen überzeugt und gestärkt werden, Positionen in der Universitäts- und Fakultätsleitung zu übernehmen.[7]

Anders sieht es bei den Geschäftsführungen der Dekanate aus. Hier ist das Geschlechterverhältnis beinahe ausgeglichen. 2019 waren fünf Frauen und sechs Männer in dieser Funktion angestellt.

Fakultätsleitungen nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2019



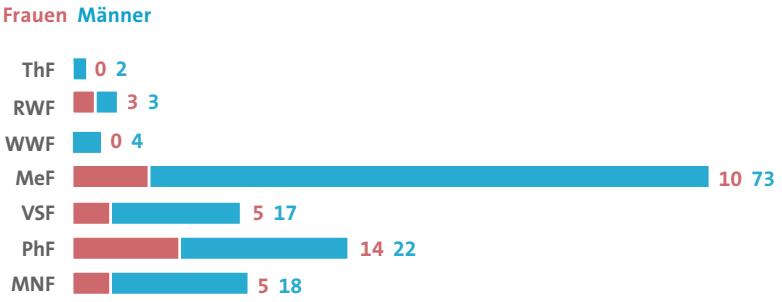
[7] Es handelt sich um das erste Leadership-Programm für Professorinnen in der Schweiz und wird als Kooperationsprojekt sämtlicher Schweizer Universitäten mit der UZH als Leading House durchgeführt. ↗

Leitung von Instituten und Kliniken

Nach wie vor werden nur wenige Institute und Kliniken von Frauen geleitet. Der Frauenanteil beträgt UZH-weit 21%.

Per 31.12.2019 gab es an der Universität Zürich 176 Institute und Kliniken. Davon wurden 79% von Männern geleitet. 2010 waren es noch 82% gewesen. Je nach Fakultät ist die Geschlechterverteilung sehr unterschiedlich. So gibt es Fakultäten, die 2019 keine einzige Frau in einer Institutsleitung hatten, wie die Theologische oder die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät. Allerdings zeigen die absoluten Zahlen, dass hier die Fallzahlen sehr klein sind. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät schafft 2019 ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: es werden drei Institute von einer Frau und drei von einem Mann geleitet. Einen Riesensprung hat die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät geschafft: Im Berichtsjahr 2017 wurde noch kein einziges Institut von einer Frau geleitet worden, heute sind es bereits fünf.

Institutsleitungen nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2019



Abteilungsleitungen Zentrale Dienste

Ende 2019 gab es innerhalb der Zentralen Dienste 41 Abteilungen und Bereiche mit eigener Leitungsfunktion. Drei davon waren mit einer Co-Leitung besetzt. Insgesamt waren 26 Frauen und 18 Männer als Abteilungs- oder Bereichsleiter*innen angestellt, was einem Frauenanteil von 59% entspricht. Im Berichtsjahr 2017 lag der Frauenanteil erst bei 38%. Der Grund für diese grosse Veränderung dürfte in der Restrukturierung der Abteilungen im Rahmen des Programms «Stärkung der Führung der UZH: Strukturen, Prozesse und Kultur» liegen. Zudem könnten weitere Faktoren eine Rolle gespielt haben wie neugeschaffene Abteilungen aus Bereichen, die vorher bereits mit Frauen besetzt waren, einer verstärkten Anstellung von Frauen bei Neubesetzungen sowie der Besetzung von Leitungsfunktionen mit Co-Leitungen (insgesamt fünf Frauen und ein Mann teilten sich drei Stellen).

Administrativ-Technisches Personal

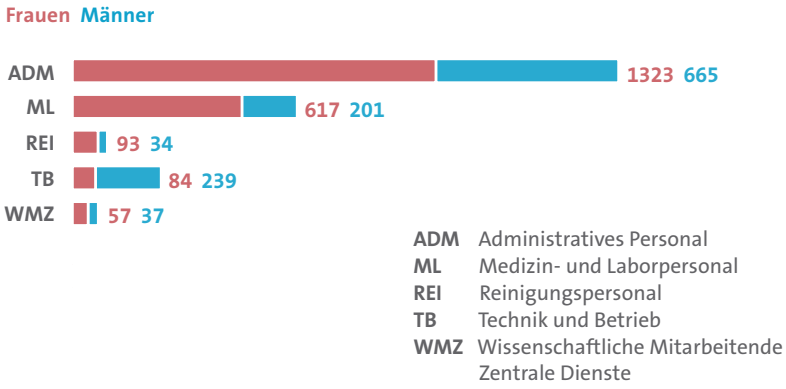
Beim administrativ-technischen Personal überwiegen die Frauen. Lediglich in der Funktion Technik und Betrieb sind die Männer in der Mehrheit.

Per 31.12.2019 umfasste das administrativ-technische Personal (ATP) 3 350 Personen. Im Vergleich dazu waren zum selben Zeitpunkt rund 5 600 Personen im Mittelbau und rund 700 Professor*innen beschäftigt.

In den Personaluntergruppen Administratives Personal, Medizin- und Laborpersonal, Reinigungspersonal und Wissenschaftliche Mitarbeitende Zentrale Dienste sind die Frauen in der Überzahl. Nur in der Gruppe Technik und Betrieb haben die Männer eine Mehrheit.

Im Durchschnitt beträgt der Männeranteil in der Personalgruppe ATP nur 35.1%. Die Geschlechterverhältnisse sind dabei erstaunlich stabil und haben sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert. So hat sich der Männeranteil seit dem Jahr 2009 nur um 1.5 Prozentpunkte erhöht.

Administratives und technisches Personal nach Personaluntergruppe und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2019



Die Geschlechterverteilung beim administrativ-technischen Personal wurde bisher noch wenig thematisiert.

Bisher wurde an der UZH dem administrativ-technischen Personal in Hinblick auf die Geschlechterverteilung eher wenig Beachtung geschenkt. Die Abteilung für Gleichstellung und Diversität hat daher zusammen mit dem Verein des Infrastruktur-Personals im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings 2019 ein Detailmonitoring für die Berufsgruppe «Bibliothek» durchgeführt.[8] Die Studie bestätigt die Annahme, dass Analysen auf der Ebene der gesamten Personalgruppe ATP wenig aussagekräftig sind, da diese sehr heterogen ist. Sie umfasst vom Laboranten über die Bibliothekarin, dem Servicetechniker bis hin zur Geschäftsführerin eine weite Spanne an Berufen. Für Aussagen zum Geschlechteranteil ist es daher sinnvoller, sich auf die einzelnen Berufsgruppen zu fokussieren.

[8] Detailmonitoring administrativ-technisches Personal ↗

Nachwuchsförderung an der UZH

Einführung

Zwei wichtige Indikatoren zur Nachwuchsförderung sind die Anzahl Assistenzprofessuren sowie die Vergabe von Forschungskrediten.

Da auf der Stufe der Professuren Frauen nach wie vor untervertreten sind, kommt der Nachwuchsförderung an der UZH eine grosse Bedeutung zu. Der Verhaltenskodex Gender Policy verlangt ausdrücklich eine gezielte Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses.[9] Dies gilt so lange, bis der Geschlechteranteil auf der Stufe Professur ausgewogen ist.

Ein wichtiger «Baustein» in der Nachwuchsförderung sind die Assistenzprofessuren. Dies sind befristete Stellen, die explizit der Förderung des akademischen Nachwuchses dienen. Junge Akademiker*innen können sich anhand einer Assistenzprofessur wissenschaftlich qualifizieren, um später eine unbefristete Professur zu erlangen. Es ist also wichtig, bereits auf der Stufe der Assistenzprofessuren auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten.

Ein weiterer Indikator im Bereich Nachwuchsförderung ist die Vergabe von Forschungskrediten. Junge Forschende auf der Stufe Doktorat oder Postdoktorat können sich an der UZH für ein Stipendium bewerben, um damit ihre Forschung voranzutreiben. Wichtig ist, dass sich in den Bewerbungen der Geschlechteranteil der jeweiligen Fakultät widerspiegelt.

Ist eines der Geschlechter schlechter vertreten, als gemäss dem Geschlechteranteil der Fakultät zu erwarten wäre, können Massnahmen ergriffen werden, um das jeweils untervertretene Geschlecht dazu zu motivieren, mehr Forschungsanträge einzureichen. Aktuell läuft hierzu das Projekt «Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere» im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit UZH 2017-2020. Damit sollen mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen als bisher dazu motiviert werden, Forschungsanträge zu verfassen und diese bei den entsprechenden Stellen auf universitärer, nationaler und europäischer Ebene einzureichen.

Neben einem ausgewogenen Geschlechteranteil bei den Bewerbungen ist auch darauf zu achten, dass die Erfolgsquote vom Geschlecht unabhängig ist.

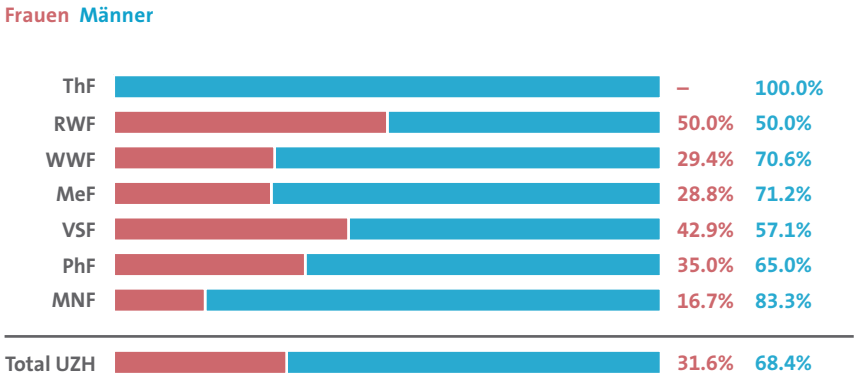
[9] Grundsatz 2 des Verhaltenskodex Gender Policy besagt: «Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt».

Assistenzprofessuren

2019 betrug der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren 31.6%. 2018 lag er bei 36.6%.

In den letzten Jahren sind Assistenzprofessuren für den Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere immer wichtiger geworden. Insbesondere auch deshalb, weil Habilitationen an Bedeutung verlieren. Per 31.12.2019 gab es an der Universität Zürich 155 Assistenzprofessuren, wovon 49 mit Frauen und 106 mit Männern besetzt waren. Der Frauenanteil betrug somit 31.6%.

Assistenzprofessuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2019

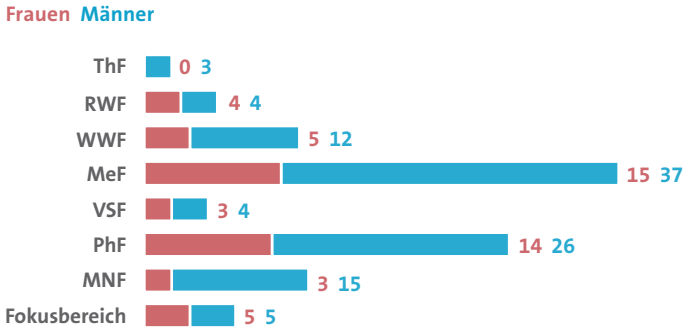


Es zeigt sich, dass es auf dem Weg zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei den Assistenzprofessuren nicht schnell genug vorangeht. Im Aktionsplan Chancengleichheit UZH 2013–16, der von der Universitätsleitung im Juni 2012 verabschiedet wurde, war eine Erhöhung des Frauenanteils auf 40% bis Ende 2016 angestrebt worden.[10] Dieser Wert ist weiterhin noch nicht erreicht. Zwar ist der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren in den letzten zehn Jahren in der Tendenz stark gestiegen, der Wert unterliegt aber grossen Schwankungen. Um eine stabile ausgewogene Vertretung der Frauen bei den Assistenzprofessuren zu erreichen, muss bei Berufungen verstärkt darauf geachtet werden, genügend Frauen zu berücksichtigen.

[10] Der Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich wurde von der Abteilung Gleichstellung und Diversität in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission entworfen. Die Universitätsleitung verabschiedete ihn am 21. Juni 2012.

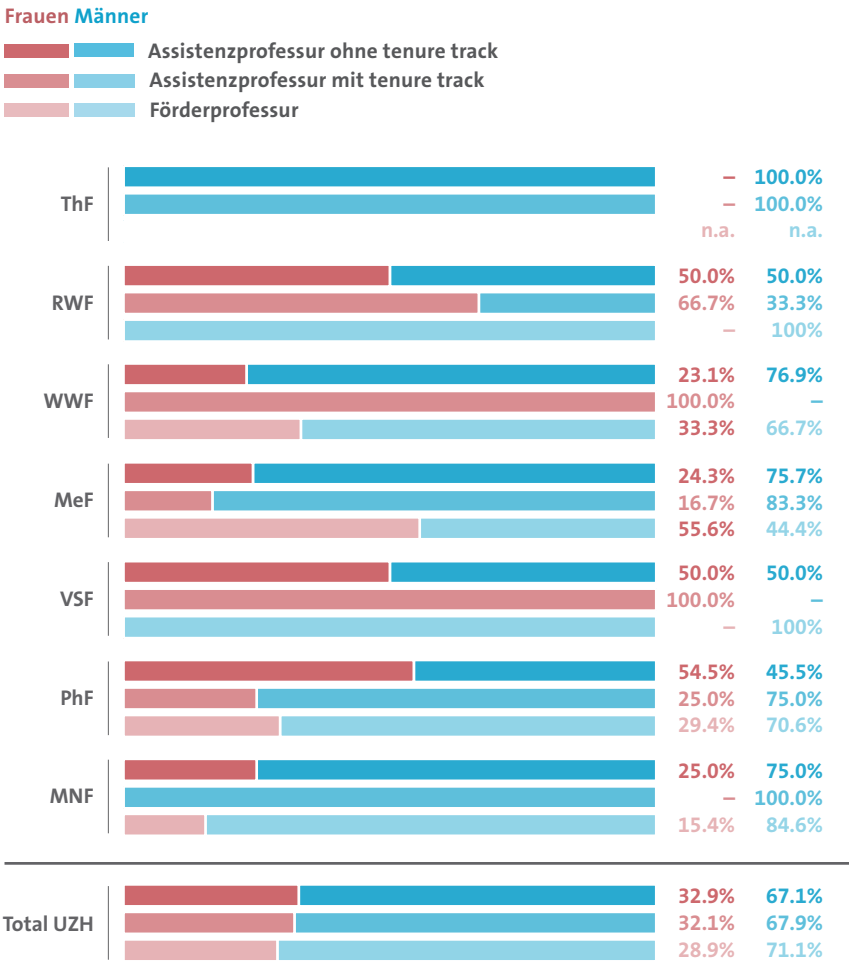
Der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren variiert je nach Fakultät sehr stark. Während in der Theologischen Fakultät im Jahr 2019 keine einzige Assistenzprofessur mit einer Frau besetzt war, schaffte die Rechtswissenschaftliche Fakultät einen ausgeglichenen Geschlechteranteil. Wie die absoluten Zahlen zeigen, ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich zum Teil um sehr tiefe Fallzahlen handelt. Neu sind in diesem Berichtsjahr die Fokusbereiche separat ausgewiesen. Dabei handelt es sich um die universitären und klinischen Forschungsschwerpunkte. Bisher waren diese Anstellungen innerhalb der Fakultäten aufgeführt.

Assistenzprofessuren nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2019



Von den 155 Assistenzprofessuren waren 52.9% Anstellungen ohne Tenure Track, 18.1% mit Tenure Track und 29% waren Förderprofessuren, die von der UZH direkt oder durch den Schweizerischen Nationalfonds finanziert werden. Über die ganze Universität betrachtet unterscheiden sich die Geschlechteranteile bei den unterschiedlichen Anstellungstypen kaum. Innerhalb der Fakultäten sind die Unterschiede zum Teil gross. Jedoch lassen sich diese Zahlen aufgrund der tiefen Fallzahlen nur schlecht interpretieren.

Assistenzprofessuren nach Professurtyp per 31.12. 2019



Forschungskredite

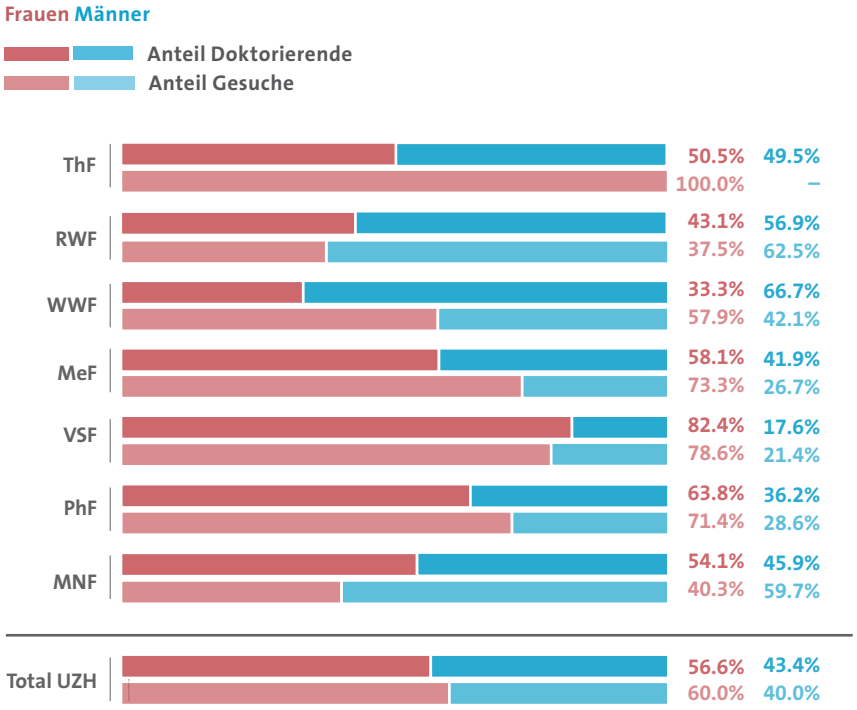
Eingereichte Gesuche

Frauen reichten auf der Stufe Candoc etwas häufiger ein Gesuch ein, als es ihr Anteil am Doktorat erwarten liess. Auf der Stufe Postdoc reichten anteilsmässig etwas mehr Männer ein.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 215 Gesuche zur finanziellen Unterstützung einer Doktorarbeit eingereicht. Dabei stammten 60% der Gesuche von Frauen und 40% von Männern. Da der Frauenanteil bei den Doktorierenden in diesem Jahr bei 56.6% lag, reichten Frauen also etwas häufiger ein Gesuch ein, als es gemäss dem Geschlechteranteil zu erwarten gewesen wäre.

Bei den einzelnen Fakultäten gab es solche, an denen anteilsmässig mehr Männer ein Gesuch einreichten. Dies war bei der Rechtswissenschaftlichen, der Vetsuisse und der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der Fall. Bei den anderen Fakultäten bewarben sich anteilsmässig mehr Frauen. Jedoch sind die Fallzahlen zum Teil sehr klein. So wurden an der Theologischen Fakultät im Jahr 2019 insgesamt nur zwei Gesuche eingereicht.

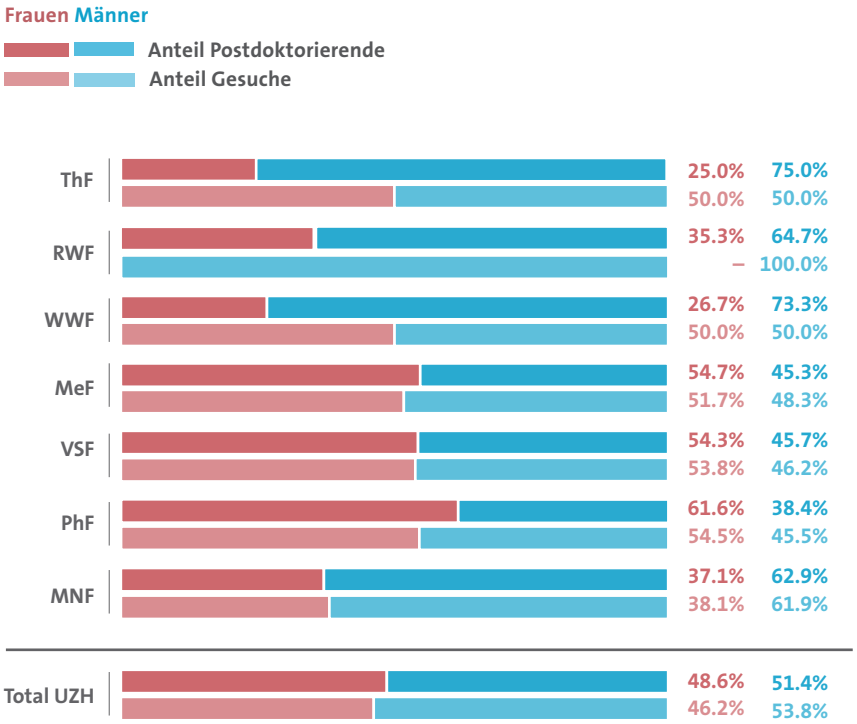
Gesuche Candoc-Forschungskredite nach Fakultät und Geschlecht, 2019



Auf der Stufe Postdoc wurden 2019 insgesamt 173 Gesuche eingereicht. 46.2% der Anträge stammten von Frauen und 53.8% von Männern. Da der Männeranteil bei den Postdoktorierenden nur bei 51.4% lag, haben die Männer also etwas häufiger einen Antrag gestellt als zu erwarten gewesen wäre.

Innerhalb der Fakultäten zeigt sich in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse ein sehr ausgeglichenes Bild. Grössere Diskrepanzen gab es nur bei der Theologischen, der Rechtswissenschaftlichen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Allerdings waren bei diesen Fakultäten die Fallzahlen zum Teil sehr klein.

Gesuche Postdoc-Forschungskredite nach Fakultät und Geschlecht, 2019



Die Zahlen für die Vergabe von Forschungskrediten werden seit 2015 ausgewertet. Die Geschlechterverteilung bei den Gesuchen entsprach in diesem Zeitraum nahezu der Geschlechterverteilung auf Stufe Doktorat bzw. Postdoktorat. Im Durchschnitt reichten auf der Stufe Candoc anteilsmässig etwas mehr Frauen ein Gesuch ein, auf der Stufe Postdoc etwas mehr Männer. Diese Aussage gilt jedoch nur für die UZH als Ganzes. Die Gesuchseinreichung innerhalb der einzelnen Fakultäten wurde hier nicht analysiert.

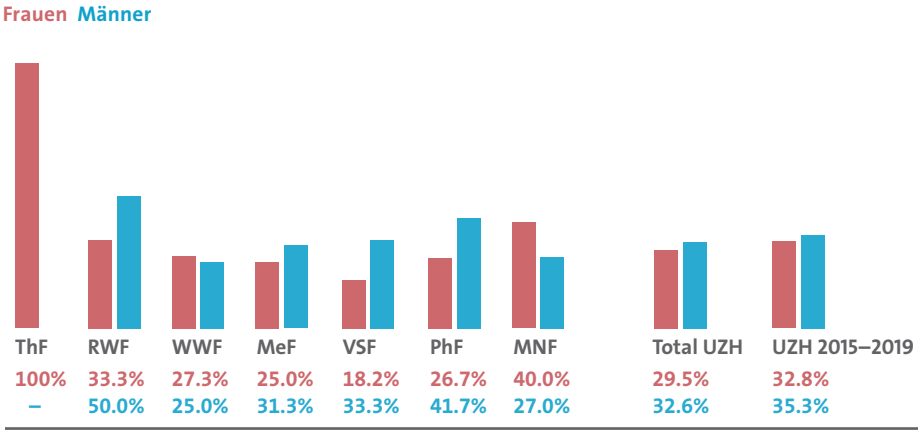
Erfolgsquote

Im Jahr 2019 lag die Erfolgsquote bei den Männern sowohl bei den Candoc- wie auch den Postdoc-Gesuchen höher als bei den Frauen.

Von den im Jahr 2019 eingereichten 215 Gesuchen auf Stufe Candoc wurden 66 bewilligt. Die Erfolgsquote beträgt somit 30.7%. Bei den Männern wurden anteilsmässig mehr der eingereichten Gesuche bewilligt als bei den Frauen: die Erfolgsquote lag bei 32.6%, bei den Frauen bei 29.5%. Ein Blick auf die letzten fünf Jahre zeigt, dass die Erfolgsquoten auf Stufe Candoc bei den Männern generell höher ist als bei den Frauen: die durchschnittliche Erfolgsquote lag bei den Männern bei 35.3%, während der Wert bei den Frauen bei 32.8%, also 2.5 Prozentpunkte tiefer, lag. Dies könnte ein Anzeichen dafür sein, dass möglicherweise eine systematische Ungleichbehandlung von Männern und Frauen stattfindet, z.B. aufgrund eines unconscious bias.

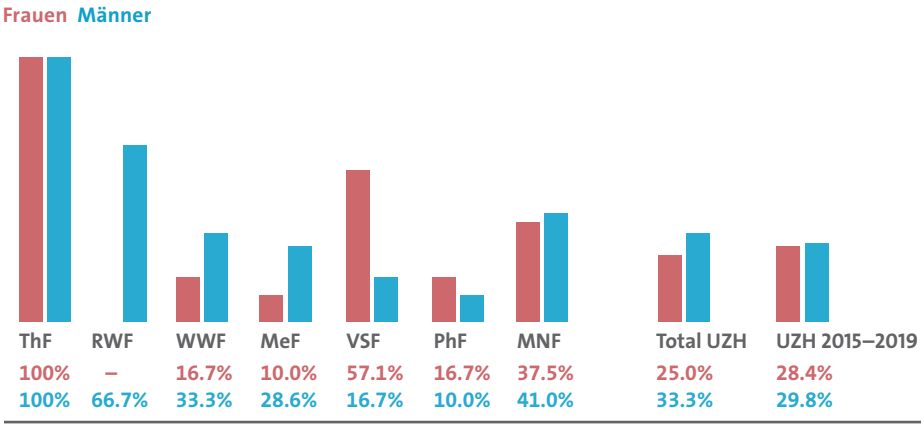
Innerhalb der Fakultäten waren im Jahr 2019 die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zum Teil grösser. Dabei waren je nach Fakultät einmal die Männer erfolgreicher, einmal die Frauen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die geschlechtsspezifischen Erfolgsquoten jährlichen Schwankungen unterliegen. Dies ist bedingt auch durch die zum Teil sehr tiefen Fallzahlen bei den Gesuchen.

Erfolgsquote Candoc-Forschungskredite nach Fakultät und Geschlecht, 2019



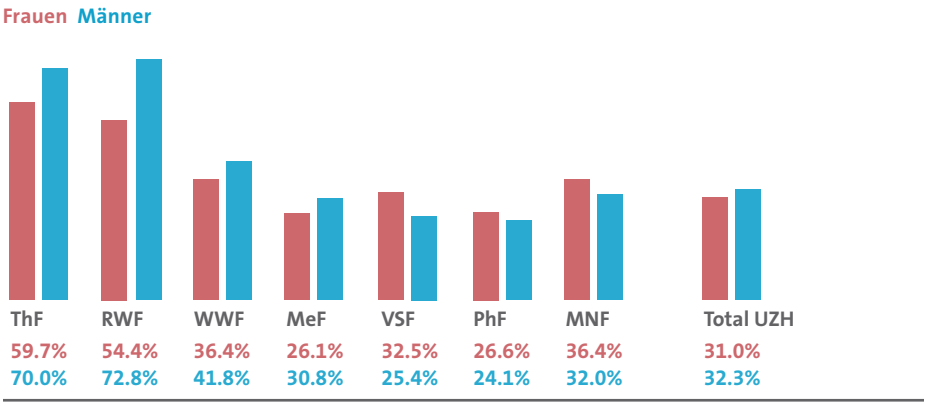
Von den im Jahr 2019 eingereichten 173 Postdoc-Gesuchen wurden 51, also 29.5%, bewilligt. Die Erfolgsquote bei den Männern lag mit 33.3% um einiges höher als bei den Frauen mit nur 25.0%. Die Geschlechterunterschiede innerhalb der Fakultäten variierten stark. In vier Fakultäten hatten die Männer eine höhere Erfolgsquote, in zwei die Frauen. Wird allerdings der Durchschnitt über die letzten fünf Jahre betrachtet, zeigt sich, dass die Geschlechterverhältnisse bei den Postdoc-Gesuchen beinahe ausgeglichen sind. Zwar besteht auch hier eine Differenz zugunsten der Männer, diese beträgt aber nur 1.4 Prozentpunkte.

Erfolgsquote Postdoc-Forschungskredite nach Fakultät und Geschlecht, 2019



Wird noch einmal die Erfolgsquote für sämtliche Gesuche (Candoc und Postdoc) im Zeitraum 2015-2019 betrachtet, so zeigt sich, dass die Geschlechterunterschiede innerhalb der Fakultäten grösser sind als im UZH-weiten Durchschnitt. Dabei ist der Unterschied in vier Fällen zugunsten der Männer und in drei Fällen zugunsten der Frauen. Bei einer geschlechterneutralen Vergabe von Forschungskrediten dürfte hier kein Unterschied bestehen. Warum dies trotzdem so ist, müsste näher untersucht werden.

Erfolgsquote Forschungsgesuche 2015–2019 nach Fakultät und Geschlecht



Berufungen: Ernennungen und Beförderungen

Ernennungen

Im Jahr 2019 gingen 23.6% der neubesetzten Professuren an Frauen. Dies führt dazu, dass der Frauenanteil bei den Professuren sinkt.

Im Jahr 2019 gab es an der Universität Zürich 55 Ernennungen. Unter den neuernannten Professor*innen waren 42 Männer und 13 Frauen. Der Männeranteil war mit 76.4% somit mehr als dreimal so hoch wie der Frauenanteil mit 23.6%. Die Ernennungen betrafen 35 Assistenzprofessuren sowie 20 ausserordentliche und ordentliche Professuren.

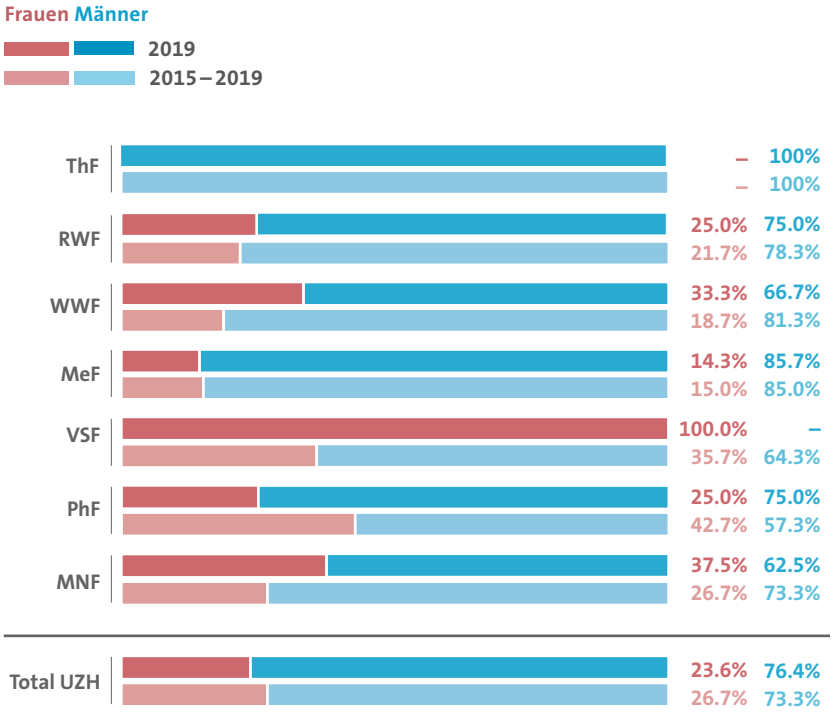
Bei den Assistenzprofessuren gingen 29 der Stellen an Männer und sechs an Frauen. Der Frauenanteil lag somit gerade einmal bei 17.1%. Diese geringe Ernennungsrate hat massgeblich dazu beigetragen, dass der Frauenanteil bei den Assistenzprofessorinnen zwischen 2018 und 2019 um fünf Prozentpunkte abgenommen hat.

Bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren wurden im Jahr 2019 7 Frauen und 13 Männer berufen. Der Frauenanteil bei den Neuanstellungen lag mit 35% über dem aktuellen Bestand der ausserordentlichen und ordentlichen Professorinnen, der im Jahr 2019 bei 21.9% lag. Dies ist einerseits sehr erfreulich, andererseits aber auch notwendig. Denn nur wenn die Ernennungsrate über dem aktuellen Professorinnenanteil liegt, kann der Frauenanteil mittelfristig zunehmen und die angestrebte ausgewogene Vertretung der Geschlechter erreicht werden.[11]

[11] Im Gleichstellungsmonitoring wird zwischen Ernennungen und Beförderungen unterschieden. Von Ernennung wird gesprochen, wenn es für die Person die erste Professur an der UZH ist; von Beförderung wird gesprochen, wenn die Person bereits eine Professur an der UZH innehatte.

Der Blick in die einzelnen Fakultäten zeigt, dass im Jahr 2019 alle Fakultäten bis auf die Vetsuisse-Fakultät mehr Männer als Frauen ernannt haben. Die Geschlechteranteile können jedoch aufgrund der tiefen Fallzahlen von Jahr zu Jahr stark variieren. Um ein Bild zur Geschlechterverteilung in den einzelnen Fakultäten zu bekommen, ist es daher sinnvoller, sich den Durchschnitt der letzten fünf Jahre anzusehen. Hier zeigt sich, dass die Philosophische und die Vetsuisse-Fakultät mit einem Frauenanteil von 42.7% resp. 35.7% bei den Ernennungen über dem UZH Durchschnitt von 26.7% liegen, während die anderen Fakultäten unterhalb des Durchschnittswertes liegen. Das Schlusslicht bildet die Medizinische Fakultät, die bei den Ernennungen innerhalb der letzten fünf Jahre einen Frauenanteil von 15% erreichte. In der Folge liegt der Frauenanteil bei den Professuren unterhalb von 15%.

Ernennungen nach Fakultät und Geschlecht, 2019



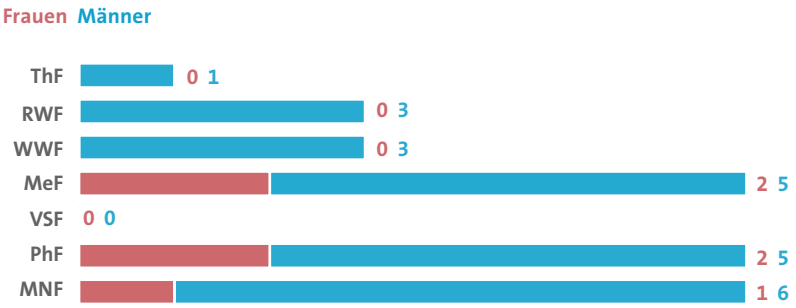
Beförderungen

Der Frauenanteil ist auch bei den Beförderungen gesunken. Er betrug im Jahr 2019 17.9%.

Im Jahr 2019 wurden an der UZH insgesamt 28 Beförderungen ausgesprochen. Unter den 28 beförderten Personen waren 23 Männer und fünf Frauen. Der Frauenanteil lag somit bei 17.9%. Dieser Wert ist in den letzten Jahren praktisch konstant geblieben. Im Jahr 2018 lag er bei 18.5% und im Jahr 2017 bei 18.8%.

In drei Fakultäten wurden im Jahr 2019 gar keine Frauen befördert und in der Vetsuisse-Fakultät fand überhaupt keine Beförderung statt.

Beförderungen nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen, 2019



Teilzeitprofessuren

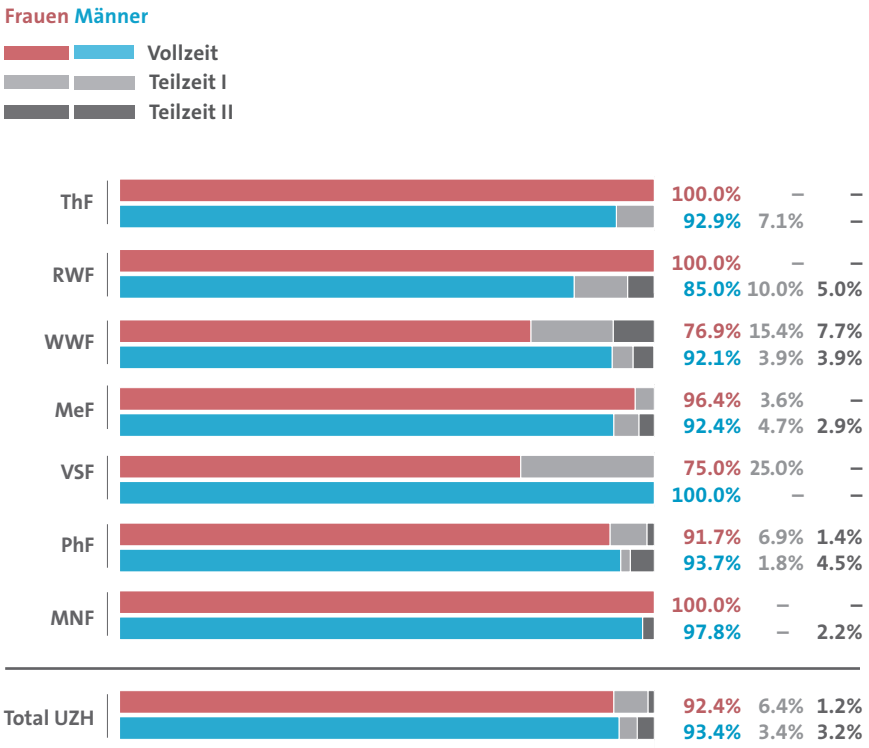
Eine Teilzeitanstellung auf Stufe Professur ist an der UZH möglich, aber noch wenig verbreitet.

Im Gleichstellungsmonitoring 2019 wird neu der Indikator Teilzeitprofessuren aufgenommen. Hierfür wird ausgewertet, ob eine Professor*in in Vollzeit (90–100%), Teilzeit I (50–89%) oder Teilzeit II (1–49%) angestellt ist.

Die UZH bietet ihren Professor*innen die Möglichkeit einer Teilzeitanstellung. Per 31.12.2019 arbeiteten insgesamt 48 von 705 Professor*innen in Teilzeit, was einem Anteil von 6.8% entspricht. Der Unterschied zwischen Frauen und Männer ist dabei gering. So arbeiteten 6.6% der Professoren und 7.6% der Professorinnen in Teilzeit. Wenn Professorinnen in Teilzeit arbeiten, tun sie dies hauptsächlich in Teilzeit I, d.h. in einem Pensum zwischen 50 und 89%. Bei den Männern hingegen ist Teilzeit I und Teilzeit II (1–49%) praktisch gleich häufig vertreten.

Wie das am CHESS durchgeführte Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH» aufzeigt, sind die Gründe für eine Teilzeitanstellung vielfältig.[12] So gehören neben familiären Betreuungsaufgaben auch Anstellungen an anderen Hochschulen oder Forschungsinstitutionen, Tätigkeiten in der Privatwirtschaft oder die Wahrnehmung eines politischen Amts dazu.

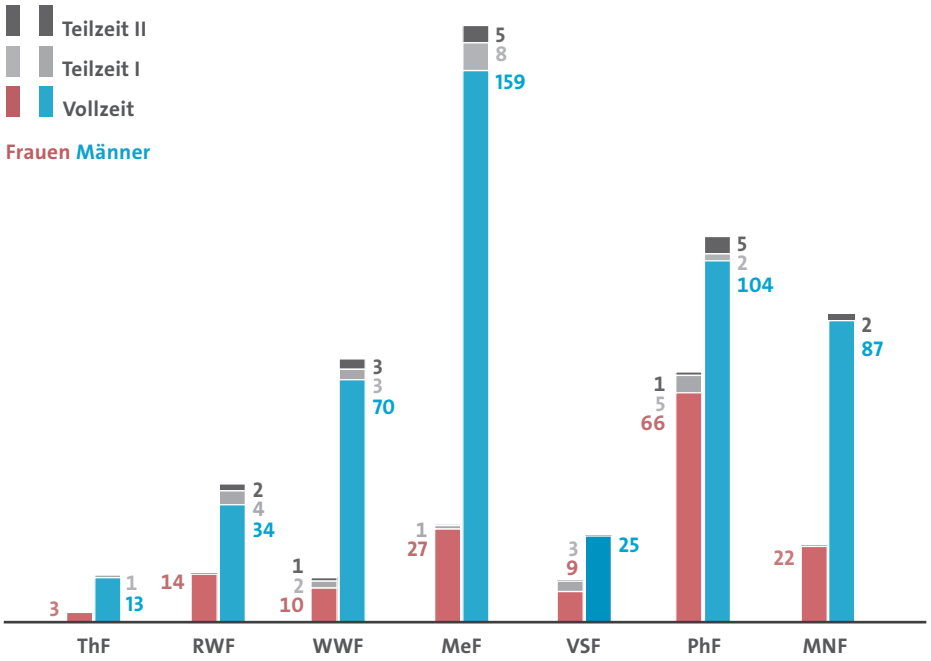
Teilzeitprofessuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2019



[12] CHESS-Projekte an der UZH ↗

Unterschiede innerhalb der einzelnen Fakultäten sind aufgrund der geringen Fallzahlen schwierig zu interpretieren. Die Wirtschaftswissenschaftliche oder die Vetsuisse-Fakultät haben einen vermeintlich hohen Teilzeitanteil bei den Frauen. Betrachtet man aber die absoluten Zahlen, relativiert sich dies wieder. So sind es jeweils nur drei Professorinnen, die eine Teilzeitanstellung innehaben.

Teilzeitprofessuren nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2019



Schlussfolgerungen

Ziel und Zweck des Gleichstellungsmonitoring ist es, gleichstellungsrelevante Zahlen für die Universität Zürich zusammenzustellen. Anhand dieser Zahlen kann die UZH überprüfen, ob sie in Bezug auf die in den verschiedenen Regelwerken festgelegten Grundsätzen über die Gleichstellung der Geschlechter ihre Ziele erreicht. Im Folgenden wird auf die wichtigsten Aspekte noch einmal Bezug genommen und aufgrund der Datenlage eine Einschätzung der Zielerreichung vorgenommen sowie mögliche Massnahmen vorgestellt.

Professorinnen

Das Gleichstellungsmonitoring 2019 zeigt, dass der Professorinnenanteil an der UZH nur langsam wächst (0.5 Prozentpunkte zwischen 2015 und 2019) und im Jahr 2019 sogar abgenommen hat (minus 0.3 Prozentpunkte gegenüber 2018). Die UZH liegt mit ihren Zahlen im Vergleich knapp über dem Durchschnittswert aller Schweizer Universitäten.[13] Durch den tiefen jährlichen Zuwachs kann diese seit Jahren bekannte Situation nicht verbessert werden. Die Emeritierung der «ersten Generationen» von Professorinnen an der UZH steht an beziehungsweise hat bereits begonnen. Insofern befindet sich die UZH in einer neuen Situation: Sie muss den Frauenanteil bei den Ernennungen erhöhen, damit der bisherige Professorinnenanteil konstant gehalten werden kann. Soll der Professorinnenanteil über den aktuellen Stand hinauswachsen, ist noch ein zusätzlicher Effort nötig.

Was kann die UZH tun? Im Rahmen des Projekts «Open, Transparent and Meritbased Recruitment of Researchers» hat sie bereits Massnahmen initiiert, die für die Offenheit, Transparenz und Leistungsbezogenheit der Berufungsverfahren förderlich sind. Das sind Grundvoraussetzungen für eine Erhöhung des Professorinnenanteils. Hierzu gehört beispielsweise die proaktive Suche von Kandidatinnen zusätzlich zu den Ausschreibungen[14] oder ein Weiterbildungsangebot für Kommissionsmitglieder zum Thema unbewusste Vorurteile und Stereotype («unconscious bias»). Weiter wurde das Commitment der UZH zur San Francisco Declaration of Research Assessment durch das Projekt konkretisiert. Unter den Stichwörtern «rewards and incentives» eröffnet die Open-Science-Bewegung die Perspektive eines ganz neuen Exzellenz-Diskurses mit einer offensichtlichen Schnittstelle zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Davon können alle Wissenschaftsorganisationen, so auch die UZH, erheblich profitieren, wenn sie datenbasiert und nach Bedarf fachspezifisch ansetzen und dabei das ganze Berufungsverfahren unter die Lupe nehmen.

[13] Bundesamt für Statistik ↗

[14] Vgl. Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess ↗

Doch auch bei optimalen Berufungsvoraussetzungen ist die «ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und Gremien» wie sie gemäss Universitätsgesetz sowie im Verhaltenskodex Gender Policy der UZH gefordert wird, nur langsam erreichbar. Möchte die UZH über eine weiterhin inkrementelle Erhöhung des Professorinnenanteils hinauskommen, sollte sie prüfen, ob ein Impulsprogramm wie an der Universität Eindhoven für sie in Frage käme.[15] Mit dem Irène Curie Fellowship Programm werden während 18 Monaten freiwerdende Professuren ausschliesslich mit Frauen besetzt. Erst wenn sich innerhalb von sechs Monaten keine passende Kandidatin findet, wird die Stellen auch für männliche Bewerber geöffnet. Verbindliche Massnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils wurden bereits im Offenen Brief zum Frauenstreik 2019 vom Verein der Gleichstellungsbeauftragten der zehn Schweizer Universitäten und der zwei Eidgenössischen Hochschulen (IDEAS) gefordert.[16]

Den Fakultäten kommt ein besonderer Stellenwert zu. Gerade Fakultäten, die gleichzeitig einen tiefen Professorinnenanteil sowie eine stark klaffende Schere bei der Leaky Pipeline aufweisen, sind hier besonders gefordert. Als Beispiel gilt die Medizinische Fakultät, die das Potential der Medizinerinnen viel zu wenig ausschöpft. Dies zeigt sich an der Diskrepanz, dass trotz eines Frauenanteils von mehr als 60% beim Studieneintritt noch nicht einmal 9% der ausserordentlichen und ordentlichen Professuren von Frauen besetzt sind. Dabei muss berücksichtigt werden, dass solche Anstrengungen die ganzen Organisationskultur betreffen. Um eine Veränderung zu bewirken, braucht es einen Strauss von Massnahmen, die gleichzeitig umgesetzt werden: Es muss dafür gesorgt werden, dass sich mehr Frauen auf Professuren bewerben, dass der Frauenanteil bei den Berufungen steigt und dass Frauen, die eine Professur antreten, auch an der UZH bleiben.

[15] Irène Curie Fellowship Programm ↗

[16] Offener Brief zum Frauen*streik 2019 ↗

Vertretung von Frauen in Gremien und in Führungspositionen

Vor dem Hintergrund der im Verhaltenskodex Gender Policy geforderten ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien, ist es erfreulich, dass zum ersten Mal (August 2018) in der Geschichte der UZH zwei Frauen gleichzeitig Mitglieder der Universitätsleitung sind. Bei der Wahl neuer Mitglieder der Universitätsleitung muss der Ausgewogenheit der Geschlechter verstärkt Beachtung geschenkt werden. Die erweiterte Universitätsleitung ist bereits beinahe ausgewogen, jedoch hatten von den 13 weiblichen Mitgliedern nur die Hälfte das Stimmrecht, während 13 der 14 männlichen Mitglieder abstimmen durften. Es ist auch in der Frage des Stimmrechts ein ausgewogener Geschlechteranteil anzustreben. Darin steckt auch eine Chance: Durch einen ausgewogenen Geschlechteranteil und ausgeglichene Entscheidungsbefugnisse können nachgelagerte Prozesse davon profitieren und beschleunigt werden.

In den Dekanaten und Prodekanaten sind die Geschlechter noch nicht ausgewogen vertreten. Damit mehr Frauen eine Führungsaufgabe in den Fakultäten übernehmen können, ist es zunächst wichtig, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Sind nur wenige Frauen überhaupt im fakultären Bewerbungspool vorhanden, besteht das Risiko, dass diese auch ohne die Übernahme der Fakultätsleitung mit Gremienarbeit überproportional belastet werden. Programme wie «High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program - Gender Sensitive Leaders in Academia» können den Anreiz für Frauen erhöhen, Führungsaufgaben zu übernehmen. Werden gleichzeitig vermehrt Professoren auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, ihre Professur vorübergehend oder dauerhaft aus familiären Gründen in Teilzeit zu besetzen, sorgt das für vergleichbare Bedingungen unter Frauen und Männern mit Familienverpflichtungen. Den Fakultäten wird daher empfohlen, bei der Lehrstuhlplanung sowie bei der Besetzung von Professuren die bereits vorhandene Option der Teilzeitprofessur oder anderer flexibler Führungsmodelle in Betracht zu ziehen und z. B. die Ausschreibung entsprechend zu formulieren.

Bei der Leitung von Instituten und Kliniken herrscht Handlungsbedarf. Nur jedes fünfte Institut an der UZH wird von einer Frau geleitet. Auch hier muss durch die Berufung von mehr Frauen zunächst eine breitere Basis geschaffen werden, aus der geeignete Institutsleiterinnen rekrutiert werden können. Weiter sollte geprüft werden, ob die Grundlagen an der UZH gegeben sind, dass bei der Leitung von Instituten und Kliniken vermehrt auf eine Co-Leitung gesetzt werden kann. Die Erfahrungen aus Politik und Wirtschaft zeigen, dass zeitintensive Führungsämter auf diese Weise auch für Personen attraktiv werden, die aus Zeitgründen kein volles Amt übernehmen wollen.

Forschungskredite für Nachwuchswissenschaftler*innen

Die Gesuchstellungspraxis beim UZH-internen Forschungskredit (Candoc und Postdoc) zeigt auf der Ebene der Gesamtuniversität keine systematischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf, d. h. in einem Jahr reichten anteilsmässig etwas mehr Frauen Anträge ein, im nächsten Jahr mehr Männer, als gemäss ihrem Anteil am Doktorat oder Postdoktorat zu erwarten gewesen wäre. Dies ist für die UZH als Ganzes erfreulich. Ob dieser Befund auch für die einzelnen Fakultäten gilt, kann erst mit einem detaillierten Blick auf die Daten der Fakultäten bestätigt werden.

Bei der Erfolgsquote zeigt sich, dass auf Stufe Candoc im Durchschnitt der letzten fünf Jahre die Männer erfolgreicher waren als die Frauen: Der Unterschied betrug 2.5 Prozentpunkte bei einer durchschnittlichen Erfolgsquote von rund 31% und ist erheblich. Auf Stufe Postdoc ist der Unterschied bei der Erfolgsquote mit 1.4 Prozentpunkte geringer, allerdings fällt auch er zugunsten der Männer aus. Eine Detailanalyse könnte klären, ob diese Unterschiede bedingt durch den kurzen Betrachtungszeitraum zustande kommen oder ob sie System haben, was ein Hinweis auf einen unconscious bias sein könnte. In diesem Falle müsste die UZH ihr Verfahren zur Gesuchsbewilligung überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

Im Gleichstellungsmonitoring der UZH bisher noch nicht erfasst, sind die Forschungsstipendien auf nationaler und internationaler Ebene. Wie das Projekt «Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere» zeigt, gibt es ein enormes Interesse an Kursen zum Schreiben von Forschungsanträgen.[17] So waren beispielsweise die Kurse «Research funding and Grant writing – SNSF PRIMA & Ambizione Workshop» oder «Writing a Successful ERC Grant Proposal» binnen weniger Stunden ausgebucht und mussten zum Teil doppelt und dreifach durchgeführt werden.[18] Zahlen zu den Bewerbungen und Erfolgsquoten liegen beim UZH Grants Office zwar vor, werden aber noch nicht im Gleichstellungsmonitoring erfasst. Um den Erfolg solcher Massnahmen messen zu können und um zu gewährleisten, dass auch bei Gesuchen auf nationaler und internationaler Ebene die Geschlechter gemäss ihrem Anteil verteilt sind, wäre es wünschenswert, diese Zahlen in Zukunft auch im Gleichstellungsmonitoring zu erheben und auszuwerten.

[17] Da davon auszugehen ist, dass dieses grosse Interesse auch in Zukunft besteht, sollte die UZH unbedingt Massnahmen ergreifen, um diese Kurse im Rahmen des Weiterbildungsangebotes der UZH zu verstetigen. Dies wäre ein Schritt zur Chancengleichheit aller Nachwuchswissenschaftler*innen.

[18] Projekt «Forschungsforderung und wissenschaftliche Karriere» ↗

Take home messages

Die UZH wird weiterhin eine verstärkte Ausgewogenheit in allen universitären Funktionen und Gremien anstreben.
Grundsätzlich zeigt sich: je mehr Macht und Status, desto kleiner sind die Anzahl und der Anteil an Frauen. In den universitären Führungsgremien geht es dabei sowohl um Mitgliedschaft als auch um Stimmrecht.

Nicht nur auf der gesamtuniversitären Ebene, sondern auch in den Fakultäten müssen Veränderungen geschehen. Dabei muss der Gedanke der Chancengleichheit und der Ausgewogenheit der Geschlechter noch viel stärker in der jeweiligen Organisationskultur verankert werden.

Nur durch eine signifikante Erhöhung der Berufungsrate kann die Anzahl der Professorinnen innert nützlicher Frist gesteigert werden. Die UZH sollte ein einmaliges, befristetes Impulsprogramme in Erwägung ziehen, damit «der nötige Schwung» geschaffen wird.

Die zentrale Bedeutung der Berufungen verlangt nach einer verfeinerten, durch einschlägige Daten untermauerte und öffentlich zugängige Wissensgrundlage für die UZH. Die Erfahrung zeigt, dass der Fokus auf die Ernennungen und die Grundgesamtheit nicht ausreicht, um die Entwicklung der Professurenzahlen nachvollziehen zu können.

Die UZH hat ein strategisches Interesse, bei der Drittmitteleinwerbung möglichst erfolgreich zu sein. In diesem Sinne sollte sie allfällige einschlägige Geschlechterunterschiede identifizieren und gezielt dagegen vorgehen.

Die erstmal an der UZH veröffentlichten Zahlen zu Teilzeitprofessuren bestätigen das in der Gesellschaft gängige Bild von Teilzeit als spezifisches Merkmal der beruflichen Laufbahn von Frauen nicht. Das macht ein Umdenken bezüglich Arbeitsmodelle, die von der traditionellen Vollzeitnorm abweichen, nötig. Denn die Zahlen zeigen, dass Teilzeitprofessuren mit einer Vielfalt an Begründungen einhergehen und längst an der UZH ein Phänomen darstellen.

Impressum

Herausgeberin
Abteilung für Gleichstellung und Diversität

Von der Universitätsleitung verabschiedet
am 27. Oktober 2020

Autorinnen
Dr. Christina Seyler
Dr. Christiane Löwe

In Zusammenarbeit mit

Abteilung Finanzen, Bereich Controlling
Gabriel Zehnder

Abteilung Forschungsförderung
Dr. Martin Hanselmann

Layout und Grafik
Melanie Lindner

© Universität Zürich, Schweiz

Zürich im November 2020