Universität Zürich[UZH]

2021

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 → 4

Die Leaky Pipeline 2021 → 5

Schwerpunkt Bericht 2021: Berufungen und Rekrutierung → 6
Die Anzahl Berufungen in der Übersicht: 2012 – 2021 → 6
Einfluss der Berufungsrate auf den Frauenanteil bei den Professuren → 7

An der UZH studieren und arbeiten

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 → 14

Führung und Verwaltung an der UZH → 16
Universitätsleitung → 16
Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen → 16
Leitung von Instituten und Kliniken → 17
Abteilungsleitungen Zentrale Dienste → 17
Administrativ-technisches Personal → 18

Nachwuchsförderung an der UZH

Einführung → 19

Assistenzprofessuren → 20
Assistenzprofessuren nach Fakultät → 20
Assistenzprofessuren nach Professurtyp → 22

Candoc und Postdoc Grants → 23
Eingereichte Gesuche → 23
Erfolgsquote → 24

Berufungen und Beförderungen

Einführung → 25

Berufungen → 26
Anzahl Berufungen → 26
Amtsantritte mit Berufungsverfahren → 28
Verfahrensschritte bei kompetitiven Verfahren → 29
Zusammensetzung der Berufungskommission und externen Gutachter*innen → 30

Beförderungen → 30

Teilzeitprofessuren

→ 31

Schlussfolgerungen

→ 32

Einführung

Gleichstellung an der UZH

Die Universität Zürich (UZH), als grösste Universität der Schweiz, bietet nicht nur ein breites Studienangebot 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. So ist im Leitbild der UZH festgehalten, dass die Universität für «Chancengleichheit, namentlich von Frau und Mann, und für Nichtdiskriminierung auf allen Stufen» zu sorgen hat.[1] Seit April 2020 ist die «tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter» sowie die «ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und Gremien» auch explizit im Universitätsgesetz verankert.[2]

Verhaltenskodex Gender Policy

Weitere aus dem Leitbild abgeleitete Anliegen werden im Verhaltenskodex Gender Policy konkretisiert. So ist in Grundsatz 2 festgehalten, dass in universitären Funktionen und Gremien den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben wird. Ebenso ist festgehalten, dass der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses besondere Beachtung geschenkt wird.[3] Die Universität Zürich hat sich zum Ziel gesetzt, dass Frauen und Männern gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden und dass die Geschlechterverhältnisse in sämtlichen Funktionen möglichst ausgeglichen sind.

Der Verhaltenskodex hält auch fest, dass die Daten, die für die Chancengleichheit relevant sind, regelmässig erhoben und mit den Führungsinstrumenten der UZH verknüpft werden. Dafür wurde das Instrument des Gleichstellungsmonitorings geschaffen.

Das Gleichstellungsmonitoring an der UZH

Das Gleichstellungsmonitoring dient der systematischen Sammlung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten Zahlen. Damit werden messbare Grundlagen geschaffen, anhand derer die Ziele der UZH in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter überprüft werden können. Zeigen die Zahlen, dass Ziele nicht erreicht werden, kann die UZH Massnahmen entwickeln und Anpassungen vornehmen.

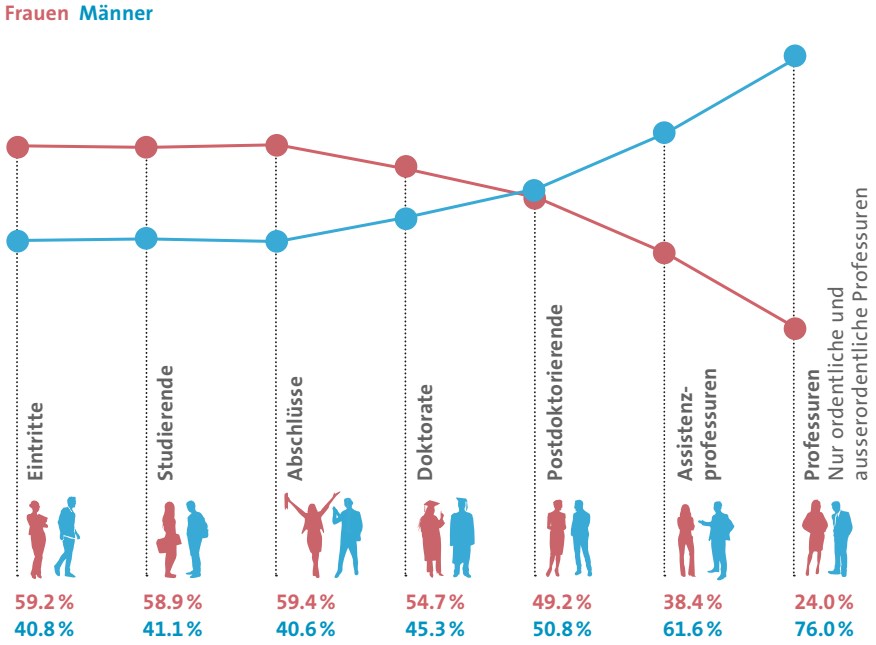
Seit 2007 erstellt die Abteilung für Gleichstellung und Diversität (AGL) das Gleichstellungsmonitoring jährlich und den Gleichstellungsbericht alle zwei Jahre zuhanden der Universitätsleitung. Zudem werden die wichtigsten Daten auf der Webseite der AGL in einer interaktiven Form als Dashboard aufgeschaltet.[4]

[1] Leitbild der UZH
[2] Universitätsgesetz
[3] Verhaltenskodex Gender Policy der UZH
[4] Gleichstellungsmonitoring-Dashboard

Die Leaky Pipeline 2021

Stehen am Anfang des akademischen Karriereweges drei Frauen zwei Männern gegenüber, so ist das Verhältnis auf der Stufe Professuren drei Männer zu einer Frau.

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



Dieses Muster lässt sich auch an der UZH beobachten. So betrug im Herbstsemester 2021 der Frauenanteil beim Studieneintritt 59.2 %. Auch bei den Abschlüssen und bei den Doktoraten waren die Frauen mit einem Anteil von 59.4 % resp. 54.7 % in der Mehrheit. Danach sinkt der Frauenanteil mit jeder weiteren Qualifikationsstufe. Auf der Stufe Postdoktorat lag der Frauenanteil nur noch bei 49.2 %. Ab der Stufe Assistenzprofessur öffnet sich die Schere noch deutlicher: der Frauenanteil betrug noch 38.4 % und auf der Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren nur noch 24 %. Die UZH ist also noch weit von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis entfernt.

Schwerpunkt Bericht 2021: Berufungen und Rekrutierung

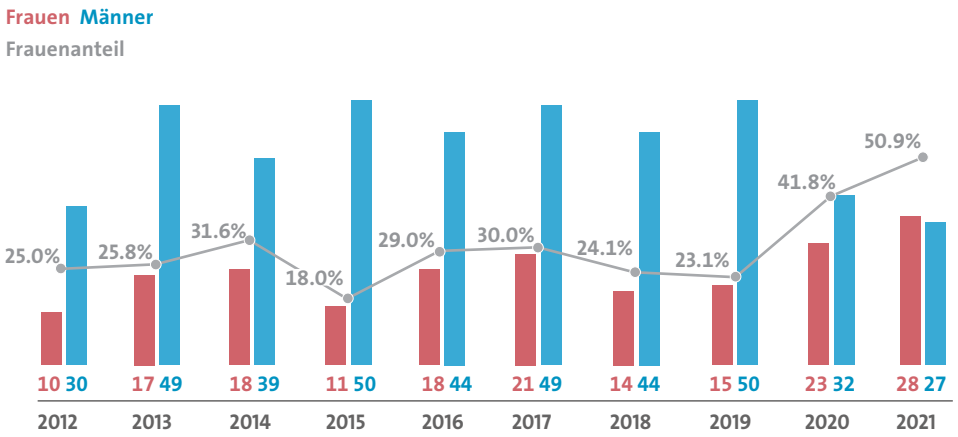
Im Berichtsjahr 2021 wird ein Schwerpunkt auf die Berufungsprozesse gelegt. Zum einen ist Anfang 2022 der Bericht zur Umsetzung des Universitätsleitungsbeschlusses 2020-63 zum Thema Berufungsstatistik erschienen. Der Bericht untersucht, welche zusätzliche Massnahmen in Frage kommen, um den Professorinnenanteil an der Universität Zürich zu erhöhen. Weiter liegen seit diesem Berichtsjahr erstmals die ausgewerteten Daten des Berufungsmonitorings vor. Diese Datenerhebung wurde im Herbst 2016 durch die Abteilung Gleichstellung und Diversität eingeführt, um zusätzlich zu den bisher erhobenen Daten zu den ernannten Professor*innen mehr über den vorangegangenen Berufungsprozess zu erfahren. Mit dem Berufungsmonitoring liegen neu Daten zur Geschlechterverteilung bei den Berufungsarten, den einzelnen Verfahrensschritten sowie der Geschlechterverteilung bei den Mitgliedern der Berufungskommission und den externen Gutachter*innen vor.

Die Anzahl Berufungen in der Übersicht: 2012 – 2021

Der Frauenanteil bei den Berufungen ist in den letzten zwei Jahren stark gestiegen.

An der Universität Zürich wurden in den letzten 10 Jahren pro Jahr rund 60 Professuren neu besetzt. Der Frauenanteil lag im Durchschnitt bei 29.7 %. In den letzten zwei Jahren ist diese Zahl stark gestiegen. So lag der Anteil der berufenen Professorinnen im Jahr 2020 bei 41.8 % und im Jahr 2021 sogar bei 50.9 %. Der Frauenanteil im Jahr 2021 ist allerdings deshalb so hoch, weil 8 PRIMA-Stipendiatinnen, die bereits an der Universität angestellt waren, rückwirkend eine Assistenzprofessur verliehen wurde. Ohne die neuen PRIMA-Assistenzprofessorinnen liegt der Frauenanteil bei den Berufungen bei 42.6 %, was immer noch weit über dem langjährigen Durchschnitt ist. Weitere Daten finden sich im Kapitel Berufungen.

Berufungen 2012–2021 nach Geschlecht

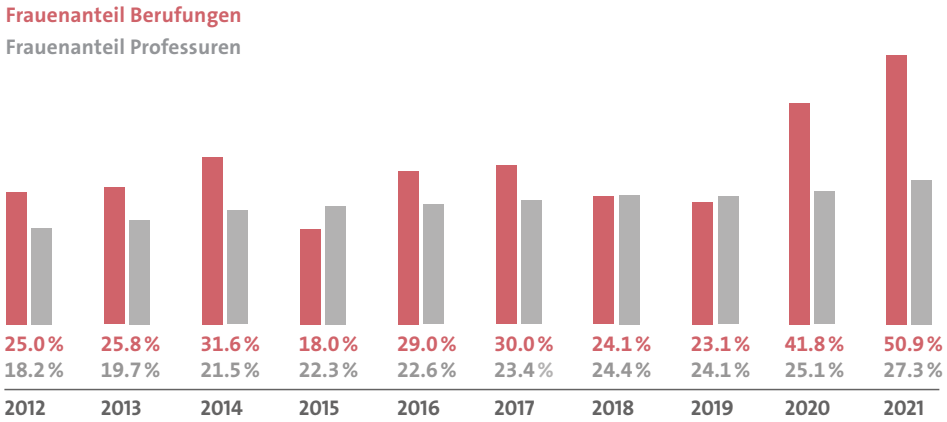


Einfluss der Berufungsrate auf den Frauenanteil bei den Professuren

Der Frauenanteil in der Grundgesamtheit der Professuren wächst nur langsam.

An der Universität Zürich sind heute über 700 Professor*innen angestellt. Neben den jährlichen Neuanstellungen von rund 60 neuen Professor*innen scheiden auch jährlich Professor*innen aufgrund von befristeten Anstellungen, Wegberufungen oder Emeritierungen aus. Der Frauenanteil von 42.6 % bei den Berufungen wirkt sich somit nur langsam auf die Grundgesamtheit der Professuren aus. So stieg der Professorinnenanteil zwischen 2012 und 2021 zwar von 18.2 % auf 27.3 %: er ist aber immer noch weit von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis entfernt. Mehr Information findet sich im Kapitel Berufungen.

Frauenanteil Berufungen und Professuren 2012–2021



An der UZH studieren und arbeiten

An der UZH studieren und doktorieren

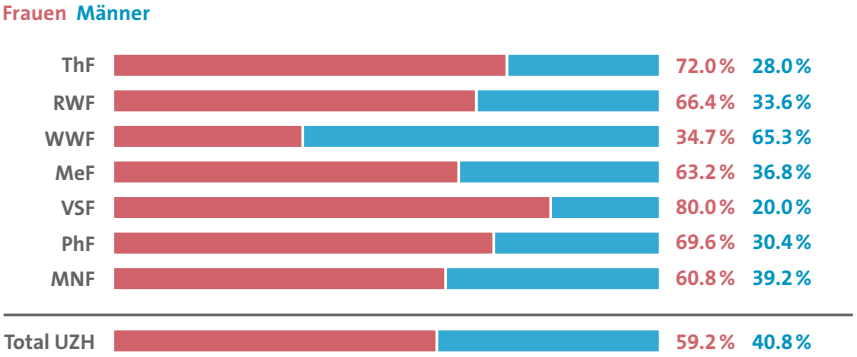
Studieneintritte

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

Im Jahr 2021 traten 4351 Frauen und Männer neu in ein Bachelor- oder Masterstudium ein. Dies waren rund 350 Studierende weniger als im Pandemiejahr 2020, aber ca. 300 Studierende mehr als noch 2019. Der Frauenanteil bei den Studieneintritten ist nach wie vor hoch und betrug im Jahr 2021 59.2 %. Im Durchschnitt der letzten 10 Jahre lag der Frauenanteil bei 58.5 %.

Die Geschlechterverteilung bei den Studieneintritten ist je nach Fakultät sehr unterschiedlich. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät weist mit 34.7 % den geringsten Frauenanteil im Jahr 2021 auf, die Vetsuisse-Fakultät wiederum hat mit 20.0 % den tiefsten Männeranteil. In einigen Fakultäten war die Geschlechterverteilung über die letzten 10 Jahre praktisch konstant. Die grössten Veränderungen gab es in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät, wo der Frauenanteil durchschnittlich mit einem Prozentpunkt pro Jahr wuchs und in der Vetsuisse-Fakultät, wo der Männeranteil ebenfalls mit durchschnittlich einem Prozentpunkt jährlich zunahm.[5]

Studieneintritte nach Fakultät und Geschlecht per HS 2021
(ohne Doktorierende und MAS)



[5] Siehe dazu die vollständige Datentabelle Gleichstellungsmonitoring 2021 ↗

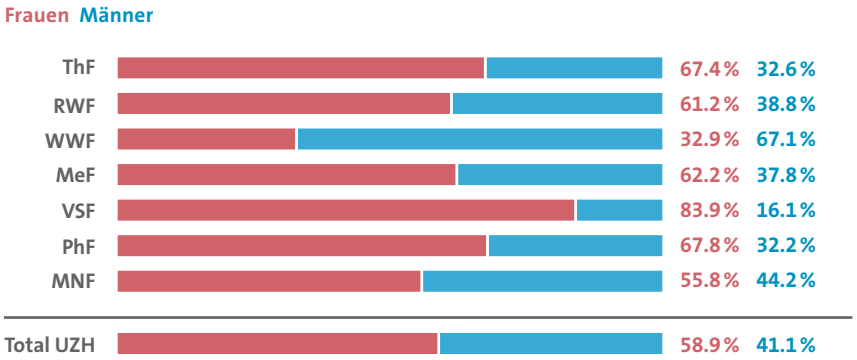
Studierende

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

Die UZH zählte im Jahr 2021 22 462 immatrikulierte Studierende im Bachelor- oder Masterstudium. Das sind rund 400 Studierende mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den Studierenden lag bei 58.9 % und erreichte damit den bisherigen Höchstwert. Allerdings ist der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren nur noch wenig gestiegen (Steigerung um 1.4 Prozentpunkte gegenüber 2012).

Wie bereits bei den Studieneintritten sind auch bei den Studierenden die Unterschiede je nach Fakultät gross. Den grössten Frauenanteil weist die Vetsuisse-Fakultät mit 83.9 % auf, der höchste Männeranteil findet sich in der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 67.1 %. Bei den anderen Fakultäten ist der Geschlechteranteil ausgeglichener. Die Fakultät mit dem ausgeglichensten Geschlechterverhältnis ist die Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät. Hier studieren 55.8 % Frauen und 44.2 % Männer.

Studierende nach Fakultät und Geschlecht per HS 2021
(ohne Doktorierende und MAS)

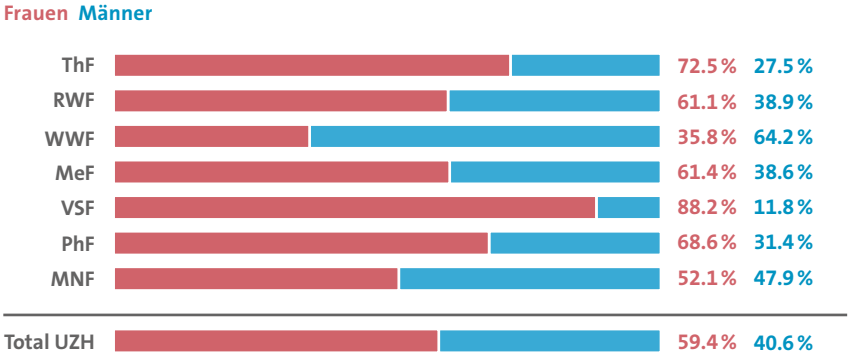


Abschlüsse

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

Im Jahr 2021 schlossen 2908 Frauen und 1989 Männer ein Bachelor- oder Masterstudium an der UZH ab. Das sind rund 100 Studierende mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen lag bei 59.4% und ist somit gleich hoch wie der Frauenanteil beim Studieneintritt. Die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen ist über die letzten zehn Jahre praktisch konstant geblieben. Im Durchschnitt lag der Frauenanteil an der UZH bei 59.0% und der Männeranteil bei 41.0%.

Abschlüsse nach Fakultät und Geschlecht per HS 2021
(ohne Doktorierende und MAS)



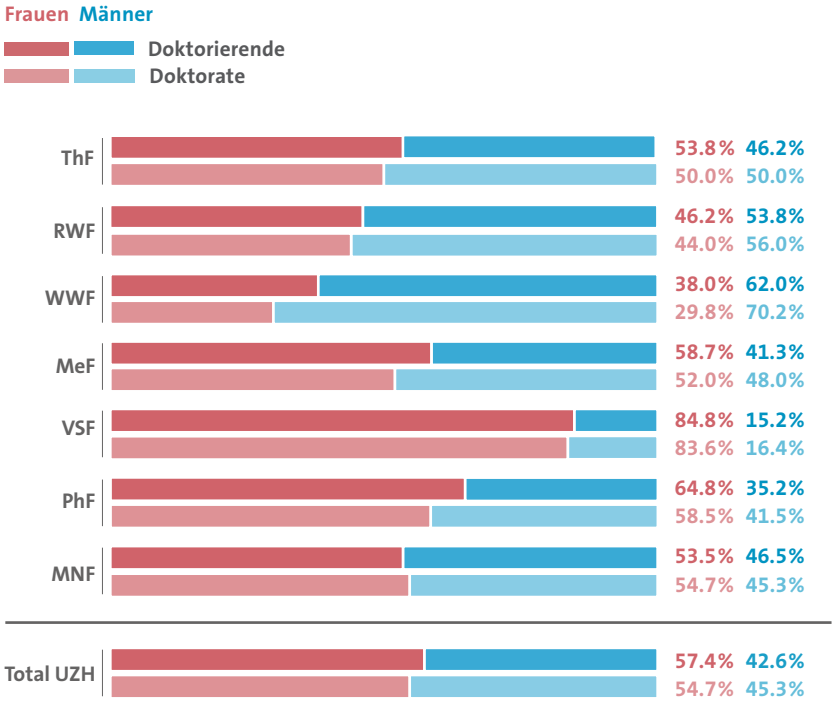
Doktorierende und Doktorate

Der Geschlechteranteil bei den Doktorierenden nähert sich dem Geschlechteranteil bei den Abschlüssen an.

Im Jahr 2021 zählte die UZH 5659 immatrikulierte Doktorierende. Das sind praktisch gleich viele wie im Jahr zuvor. Der Frauenanteil lag mit 57.4% so hoch wie nie zuvor. In den letzten 10 Jahren ist der Frauenanteil bei den Doktorierenden jährlich um 0.4 Prozentpunkte gestiegen. Im selben Zeitraum blieb der Geschlechteranteil bei den Studieneintritten, den Studierenden und den Abschlüssen praktisch konstant. Dies zeigt, dass die Frauen beim Doktoratsstudium aufholen. Im Idealfall wäre der Geschlechteranteil bei den Doktorierenden gleich gross wie bei den Studierenden.

Im Jahr 2021 schlossen an der UZH 784 Personen mit einem Doktorat ab. Der Frauenanteil lag bei 54.7%. Die Grafik zeigt, dass der Frauenanteil bei den Doktoraten in praktisch allen Fakultäten tiefer war als bei den Doktorierenden (eine Ausnahme ist die Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät). Das weist darauf hin dass Frauen im Vergleich zu Männern etwas häufiger ein begonnenes Doktoratsstudium nicht abschliessen.

Doktorierende und Doktorate nach Fakultät und Geschlecht per HS 2021



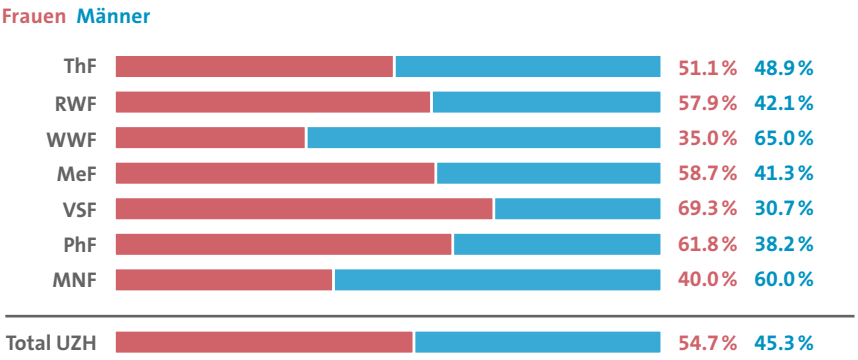
An der UZH forschen und lehren

Mittelbau

Die Geschlechterverteilung im Mittelbau nähert sich immer mehr dem Geschlechteranteil auf Stufe Absolvierende und Doktorierenden an. Es gehen also weniger Frauen «verloren» als noch vor zehn Jahren.

Der Mittelbau ist die grösste Personalgruppe an der UZH und umfasste per 31.12.2021 5822 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 2021 54.7%. Die Geschlechterverteilung im Mittelbau nähert sich immer mehr dem Geschlechteranteil bei den Absolvierenden und Doktorierenden an. Vor zehn Jahren betrug der Unterschied beim Frauenanteil zwischen Mittelbau und Absolvierenden noch 9.4 Prozentpunkte – heute sind es nur noch 4.7 Prozentpunkte.

Angestellte im Mittelbau nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2021



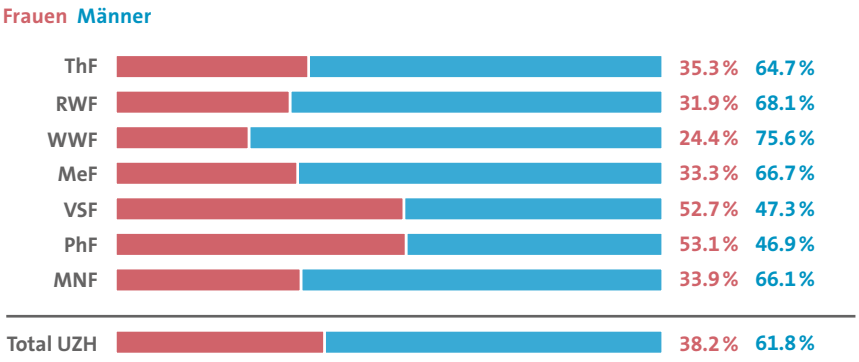
Dozierende

2021 sind knapp 62% der Dozierenden Männer. Bei der Untergruppe der Titularprofessuren liegt der Männeranteil bei 80%.

Per 31.12.2021 waren an der UZH 4628 Personen als Dozierende angestellt. Dabei betrug der Männeranteil 61.8 %. Vor zehn Jahren hatte dieser noch bei 67.5 % gelegen. Im Gegenzug stieg der Frauenanteil von 32.5 % auf heute 38.2 %. Es geht also bereits in Richtung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses.

Jedoch zeigen sich innerhalb der Personalgruppe der Dozierenden (Lehrbeauftragte, Privatdozierende, Titularprofessuren) grosse Unterschiede. Während bei den Lehrbeauftragten die Geschlechterverteilung, über die gesamte UZH betrachtet, bereits in einem ausgeglichenen Bereich liegt, ist er bei den Privatdozierenden und den Titularprofessuren noch weit davon entfernt. Bei den Lehrbeauftragten lag der Männeranteil im Jahr 2021 bei 53.9 %, bei den Privatdozierenden bei 72.0 % und bei den Titularprofessuren bei 79.9 %. Der Männeranteil bei den Titularprofessuren ist somit sogar noch höher als bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren.

Dozierende nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2021

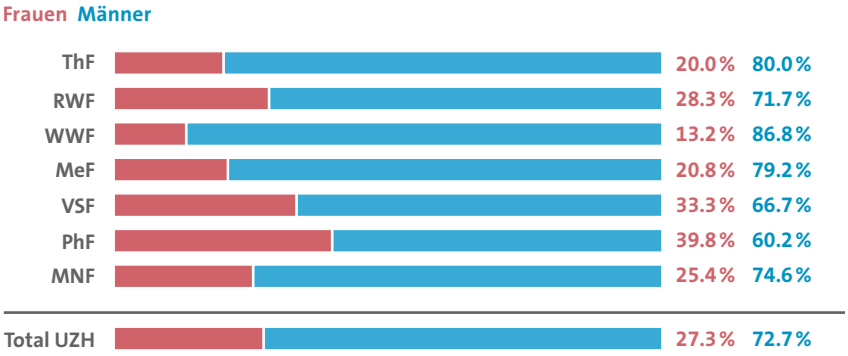


Professuren

Der MeF und der MNF gelingt es, den Professorinnenanteil um 6.8 resp. 5.6 Prozentpunkte zu steigern. Bei der WWF nimmt der ohnehin schon tiefe Professorinnenanteil sogar noch ab.

Zur Personalgruppe der Professuren zählen die ordentlichen, die ausserordentlichen sowie die Assistenzprofessuren. Per 31.12.2021 umfasste diese Gruppe insgesamt 730 Personen, davon waren 404 ordentliche, 162 ausserordentliche und 164 Assistenzprofessuren. Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt aktuell 27.3 % und ist damit so hoch wie noch nie. Nachdem in der letzten Berichtsperiode (2018/2019) der Anteil der Professorinnen zum ersten Mal seit zehn Jahren rückläufig war, ist dies eine erfreuliche Nachricht. Gegenüber 2019 haben zudem, bis auf die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, alle Fakultäten einen Zuwachs beim Professorinnenanteil erreicht. Am grössten war der Zuwachs bei der Medizinischen Fakultät und bei der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät: diese konnten den Frauenanteil um 6.8 resp. 5.6 Prozentpunkte steigern.

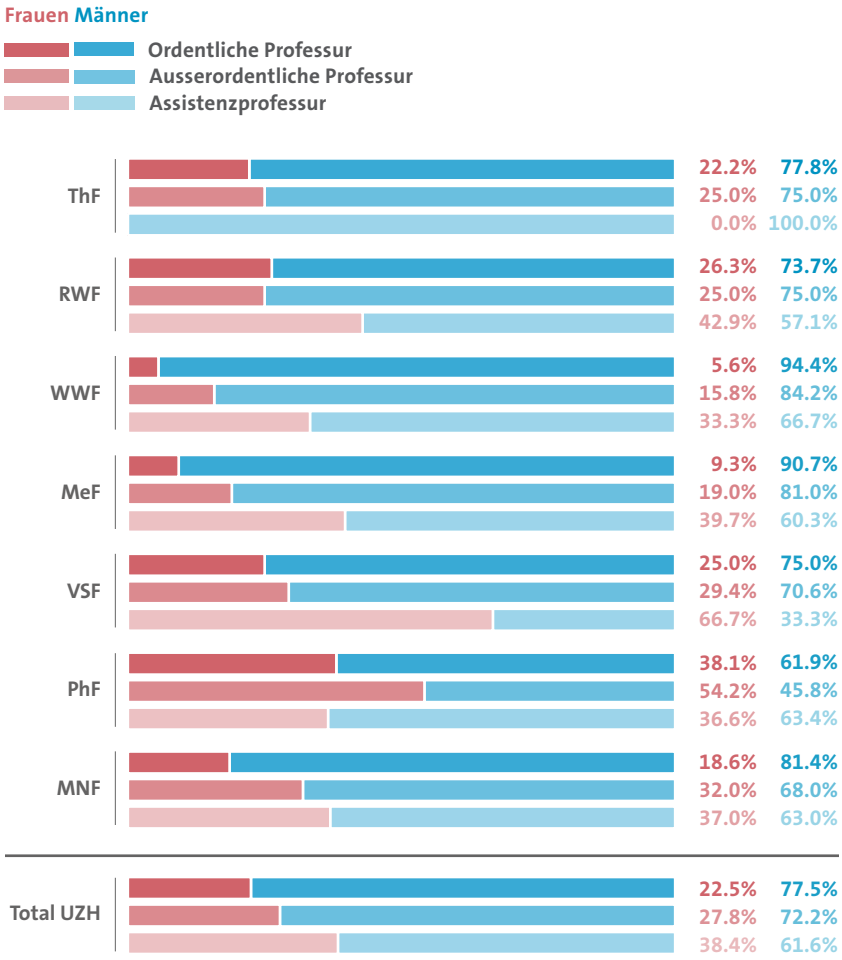
Professuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2021



Der Geschlechteranteil variiert je nach Professurtyp stark. Bei den Assistenzprofessuren lag der Frauenanteil im Jahr 2021 in den Fakultäten zwischen 0 und 66.7%. Im Durchschnitt über alle Fakultäten betrug er 38.4%. Bei den ausserordentlichen Professuren lag der Anteil der Professorinnen zwischen 15.8 und 54.2%, mit einem Durchschnitt von 27.8%. Bei den ordentlichen Professuren lag der Frauenanteil je nach Fakultät zwischen 5.6 und 38.1%, der Durchschnitt lag bei 22.5%.

Bei der Interpretation der Zahlen muss die Grösse der Fakultäten berücksichtigt werden. So wiegt die Aussage, dass die Theologische Fakultät keine einzige Assistenzprofessorin hat, weniger schwer, wenn man weiss, dass sie insgesamt nur über zwei Assistenzprofessuren verfügt. Bei der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hingegen kommt der tiefe Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren dadurch zustande, dass hier drei Frauen 51 Männern gegenüberstehen.

Professuren nach Professurtyp per 31.12.2021



Führung und Verwaltung an der UZH

Universitätsleitung

Seit 2021 sind zum ersten Mal drei Frauen in der Universitätsleitung vertreten.

Seit 2018 besteht die Universitätsleitung (UL), das operative Leitungsorgan der Universität Zürich, aus sieben Mitgliedern. Während es in den Jahren davor nur eine oder zeitweise gar keine Frau in der UL gab, waren es ab 2018 schon zwei. Seit dem Jahr 2021 sind nun drei Frauen in der UL vertreten. Damit ist die Universität Zürich ihrem Ziel der «ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien»[6] einen Schritt nähergekommen.

Die Erweiterte Universitätsleitung (EUL) umfasste im Jahr 2021 28 Personen, wovon 13 Frauen und 15 Männer waren (Webseite abgerufen am 19.05.2022). Der Geschlechteranteil ist hier also nahezu ausgeglichen. Jedoch hatten von den 13 Frauen nur neun das Stimmrecht, während bei den 15 Männern 13 in den Universitätsgeschäften abstimmen durften.

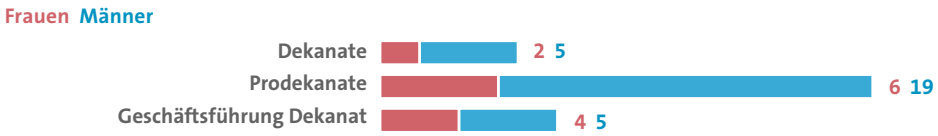
Universitätsleitung nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021

Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen

Im Jahr 2021 werden fünf von sieben Fakultäten von Männern geführt.

Seit 2021 werden wieder zwei der sieben Fakultäten von einer Dekanin geführt. Zwischen 2018 und 2020 war es nur noch eine gewesen. Auch auf der Stufe der Pro- resp. Vizedekanate sind die Geschlechteranteile noch nicht ausgewogen: zurzeit sind nur sechs von 25 Positionen mit Frauen besetzt. Anders sieht es bei den Geschäftsführungen der Dekanate aus. Hier ist das Geschlechterverhältnis beinahe ausgeglichen. 2021 waren vier Frauen und fünf Männer in dieser Funktion angestellt.

Fakultätsleitungen nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021



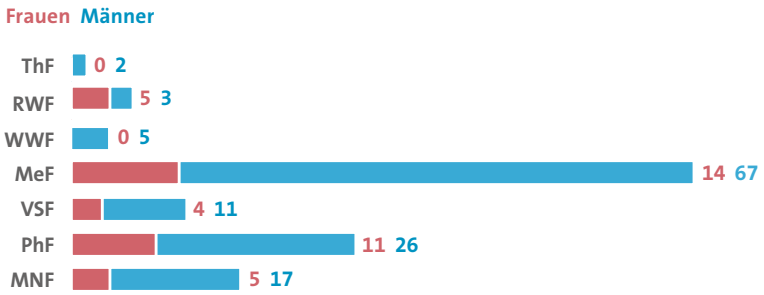
[6] Verhaltenskodex Gender Policy ↗

Leitung von Instituten und Kliniken

Nach wie vor werden nur wenige Institute, Kliniken oder Kompetenzzentren von Frauen geleitet. Der Frauenanteil beträgt UZH-weit knapp 23%.

Per 31.12.2021 gab es an der Universität Zürich 170 Führungspositionen an den Fakultäten (Institute, Kliniken, Kompetenzzentren).[7] Davon wurden erst 22.9% von Frauen besetzt. Der Geschlechteranteil bei den Führungsfunktionen innerhalb der Fakultäten ist seit 2015 praktisch konstant geblieben.

Institutsleitungen nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021



Abteilungsleitungen Zentrale Dienste

Ende 2021 gab es innerhalb der Zentralen Dienste 42 Abteilungen und Bereiche mit eigener Leitungsfunktion.[8] Zwei 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. Damit ist die Geschlechterverteilung exakt gleich wie in der letzten Berichtsperiode.

Abteilungsleitungen Zentrale Dienste nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021

[7] Ab 2020 wird für diesen Indikator die Grösse «Leitungen von Einheiten der Fakultäten» gemäss Finanzhandbuch verwendet (ohne Dekanate).

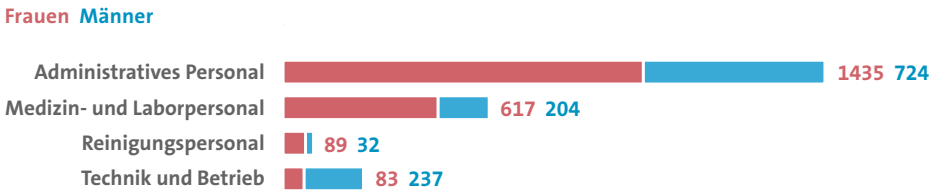
[8] Gemäss Struktur der Universitätsleitung und der Zentralen Dienste

Administrativ-Technisches Personal

Beim administrativ-technischen Personal sind die Männer in der Minderheit. Lediglich in der Kategorie Technik und Betrieb sind sie in der Überzahl.

Das administrativ-technische Personal ist die zweitgrösste Personalgruppe an der UZH. Per 31.12.2021 umfasste sie 3421 Personen. Im Vergleich dazu waren zum selben Zeitpunkt rund 5800 Personen im Mittelbau und 730 Professor*innen beschäftigt. In den vier Personaluntergruppen Administratives Personal, Medizin- und Laborpersonal sowie Reinigungspersonal sind die Frauen in der Überzahl. Nur in der Kategorie Technik und Betrieb haben die Männer eine Mehrheit. Im Durchschnitt beträgt der Männeranteil in der Personalgruppe administrativ-technischen Personal 35%. Vor zehn Jahren lag er noch bei 33.7%.

Administratives und technisches Personal nach Personaluntergruppe und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021



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. Dies gilt so lange, bis der Geschlechteranteil auf der Stufe Professur ausgewogen ist.[9]

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.

Möchte eine Hochschule das untervertretene Geschlecht speziell fördern, so hat sie mit der Berufung von Assistenzprofessor*innen einen wichtigen Hebel. Mit einem überproportionalen Geschlechterverhältnis zugunsten des untervertretenen Geschlechtes kann der Pool an künftigen ausserordentlichen und ordentlichen Professor*innen auf relativ einfache Art und Weise erhöht werden. Zudem ist es sinnvoll, junge Talente möglichst früh an die UZH zu holen, idealerweise bevor sie eine Familie gründen. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere Frauen weniger häufig eine Berufung ablehnen, wenn sie zu diesem Zeitpunkt noch flexibel sind und auch ihre Partner*innen mit umziehen. Haben hingegen Frauen bei der Berufung schulpflichtige Kinder und sind auch ihre Partner*innen bereits im Beruf etabliert, wird es schwieriger, sie an die UZH zu holen.

Assistenzprofessuren können mit oder ohne Tenure Track ausgestaltet sein. Nur bei der Variante mit Tenure Track kann gewährleistet werden, dass die berufene Person auch an der UZH verbleibt.

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

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

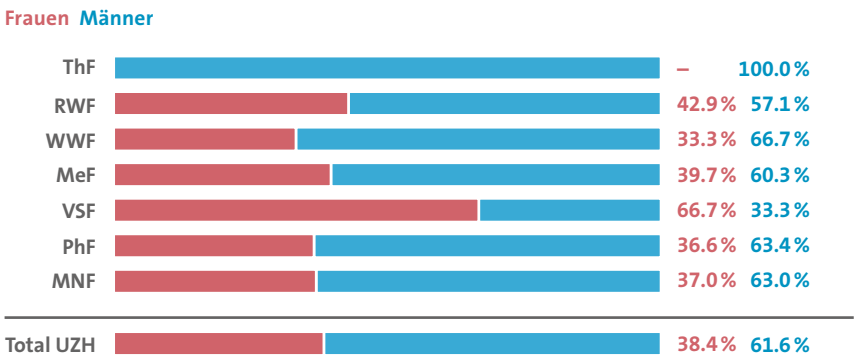
Assistenzprofessuren

Assistenzprofessuren nach Fakultät

2021 betrug der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren 38.4%. Die im Aktionsplan Chancengleichheit 2013–2016 angestrebten 40% sind somit noch immer nicht erreicht.

In den letzten Jahren sind Assistenzprofessuren für den Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere immer wichtiger geworden. Insbesondere auch deshalb, weil Habilitationen an Bedeutung verlieren. Per 31.12.2021 gab es an der Universität Zürich 164 Assistenzprofessuren, wovon 63 mit Frauen und 101 mit Männern besetzt waren. Der Frauenanteil betrug somit 38.4%.[10]

Assistenzprofessuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2021



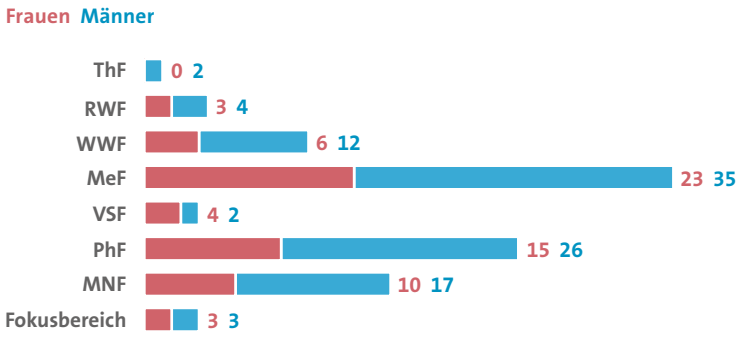
Der Geschlechteranteil bei den Assistenzprofessuren schwankt im Zeitverlauf gesehen stark; im Durchschnitt der letzten 10 Jahre lag der Männeranteil bei 69.9% und der Frauenanteil bei 30.1%. Im Aktionsplan Chancengleichheit 2013–16, der von der Universitätsleitung im Juni 2012 verabschiedet wurde, war eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Assistenzprofessuren auf 40% angestrebt worden.[11] Zwar hat sich der Frauenanteil nach Abschluss des Aktionsplans Chancengleichheit erhöht (in den Jahren 2017–2021 lag er bei durchschnittlichen 34.7%), dennoch hat die UZH die damals angestrebten 40% noch immer nicht erreicht.

[10] Der vergleichsweise hohe Frauenanteil im Jahr 2021 kommt dadurch zustanden, dass auf 1. Februar 2021 acht SNF-PRIMA-Stipendiatinnen, die bereits vorher als Oberassistentinnen an der UZH angestellt waren, zu Assistenzprofessorinnen berufen wurden.

[11] Aktionsplan Chancengleichheit 2013–16 ↗

Der Geschlechteranteil bei den Assistenzprofessuren variiert je nach Fakultät und schwankt auch hier über die Jahre recht stark. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2019 haben jedoch die meisten Fakultäten den Frauenanteil erhöhen können. Die grössten Entwicklungen gab es in der Medizinischen Fakultät (2019: 15 Assistenzprofessorinnen, 2021: 23) sowie der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (2019: 3, 2021: 10).

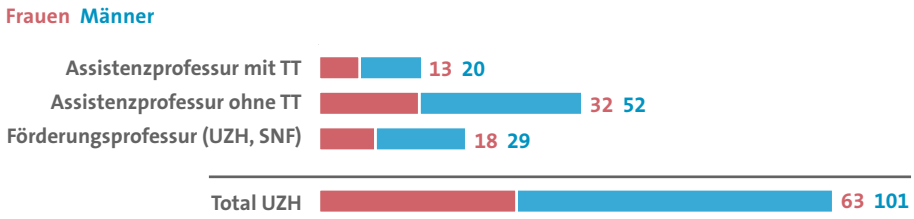
Assistenzprofessuren nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021



Assistenzprofessuren nach Professurtyp

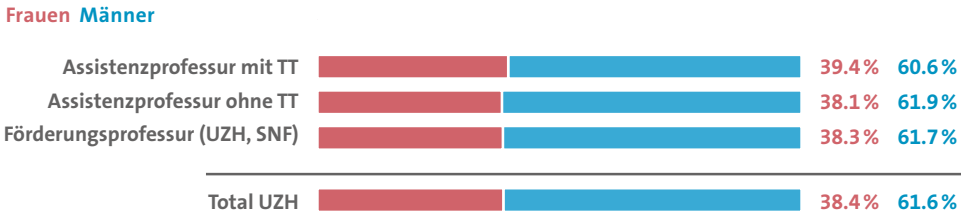
Von den insgesamt 164 Assistenzprofessuren im Jahr 2021 waren 33 Anstellungen mit Tenure Track, 84 Anstellungen ohne Tenure Track und 47 Stellen waren Förderungsprofessuren, die von der UZH direkt oder durch den Schweizerischen Nationalfonds finanziert werden.

Assistenzprofessuren nach Professurtyp und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2021



Im Jahr 2021 unterschied sich die Geschlechterverteilung nicht bei den unterschiedlichen Professurtypen. Die Befürchtung, dass Frauen weniger oft eine Assistenzprofessur mit Tenure Track innehaben als Männer, ist also nicht begründet. Um den Frauenanteil längerfristig auch bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren zu erhöhen, sollte sich die UZH allerdings überlegen, mehr Assistenzprofessuren mit Tenure Track anzubieten. Ansonsten verliert sie die als Assistenzprofessorinnen rekrutierten Frauen bereits nach wenigen Jahren wieder.

Assistenzprofessuren nach Professurtyp und Geschlecht per 31.12.2021



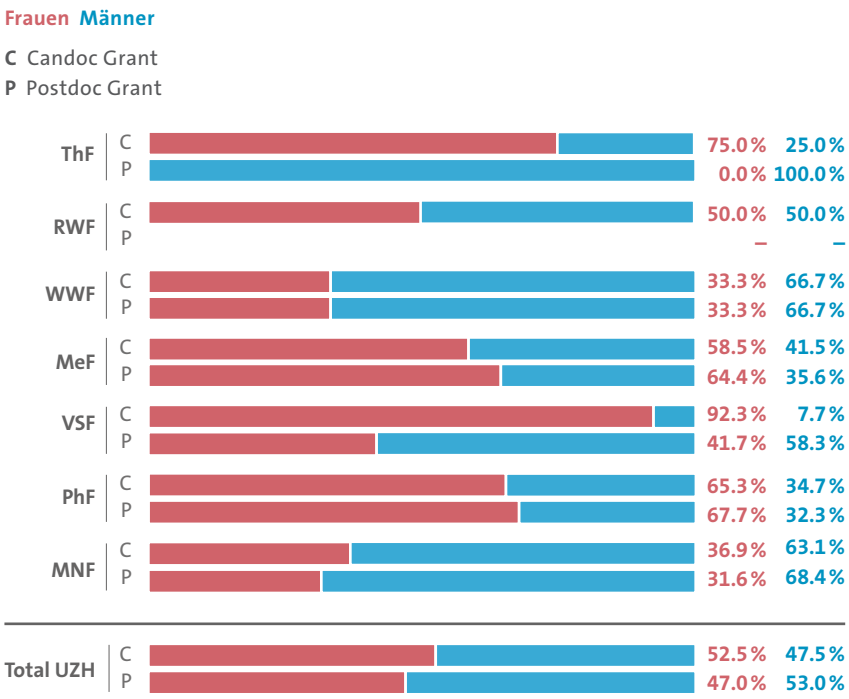
Candoc und Postdoc Grants

Eingereichte Gesuche

Im Jahr 2021 reichten 229 Frauen und 228 Männer einen Antrag für einen Forschungskredit an der UZH ein.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 255 Gesuche für einen Candoc Grant und 202 Gesuche für einen Postdoc Grant eingereicht. Beim Candoc Grant war der Frauenanteil etwas höher (52.5 %), beim Postdoc Grant der Männeranteil (53.0 %). Idealerweise entspräche der Geschlechteranteil bei den Forschungskrediten dem Geschlechteranteil auf der Stufe Doktorierende resp. Postdoktorierende (Frauenanteil 57.4 % resp. 49.2 %).

Gesuche Forschungskredite nach Fakultät und Geschlecht in 2021

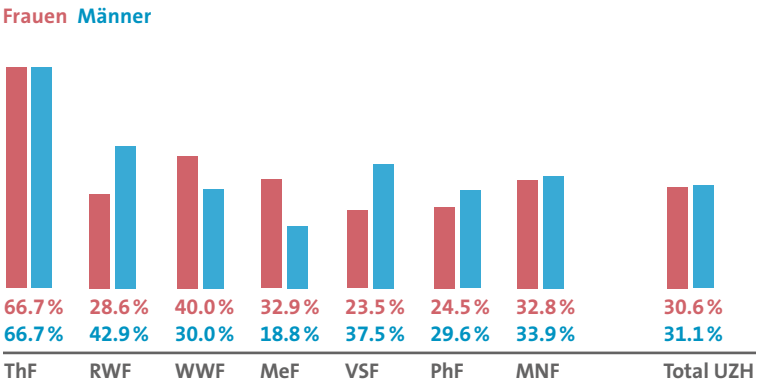


Erfolgsquote

Im Jahr 2021 war die Erfolgsquote von Männern und Frauen praktisch gleich.

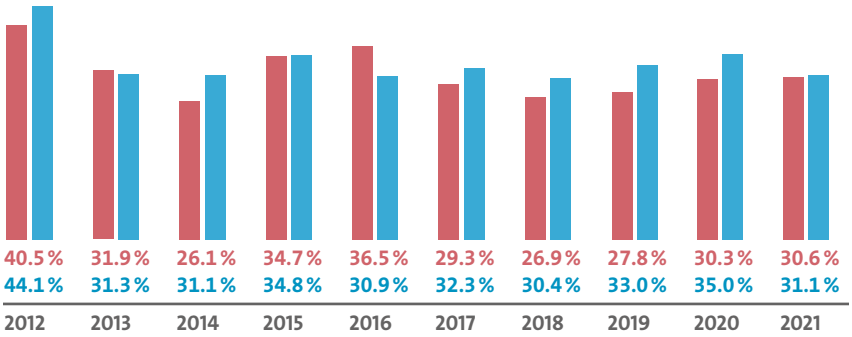
Von den im Jahr 2021 eingereichten 457 Gesuchen wurden 141 bewilligt. Die Erfolgsquote beträgt somit im Durchschnitt 30.9%. Bei den Männern lag sie bei 31.1%, bei den Frauen bei 30.6%. Die Zahlen innerhalb der Fakultäten schwanken über die Jahre gesehen teilweise stark. Ein Grund dafür sind tiefe Fallzahlen.

Candoc und Postdoc Grants



Über die letzten 10 Jahre betrachtet lag die Erfolgsquote UZH-weit gesehen bei den Männern meist höher als bei den Frauen. Da davon ausgegangen werden kann, dass die Qualität von Forschungsanträgen nicht vom Geschlecht abhängt, wirft dies Fragen auf. Unconscious bias kann einer der Gründe dafür sein. Dies müsste allerdings in einer Detailstudie genauer untersucht werden.

Erfolgsquote Candoc und Postdoc Grants nach Geschlecht 2012–2021



Berufungen und Beförderungen

Einführung

Mit den Berufungen wird die Geschlechterverteilung an der UZH auf lange Sicht festgelegt.

Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf der Stufe der Professuren zu erreichen, kommt dem Thema Berufungen und Berufungsverfahren eine grosse Bedeutung zu. 2021 sprach sich die Universitätsleitung im Rahmen der institutionellen Akkreditierung zum ersten Mal für einen verbindlichen Richtwert aus. So soll der Frauenanteil bei den Neuberufungen über die folgenden zehn Jahre mindestens 40 % betragen.[12]

Der bisher im Gleichstellungsmonitoring ausgewiesene Indikator «Anzahl Berufungen» zeigt auf, wie viele Professuren pro Jahr neu besetzt werden und wie gross dabei der Männer- und der Frauenanteil ist. Neu werden ab dieser Berichtsperiode drei weitere Indikatoren dargestellt. Diese erweitern den bisherigen Blick auf das «Endresultat» eines Berufungsverfahrens um den davor stattfindenden Berufungsprozess.

Die neuen Indikatoren basieren auf dem im Oktober 2016 eingeführten Berufungsmonitoring. Mit diesem werden Angaben zur Geschlechterverteilung während des Berufungsverfahrens erhoben.[13] Bei den neuen Indikatoren handelt es sich um «Amtsantritte mit Berufungsverfahren», «Verfahrensschritte bei kompetitiven Verfahren», sowie «Zusammensetzung Berufungskommission und externe Gutachter*innen». Mit diesen neuen Indikatoren lässt sich der Geschlechteranteil in den verschiedenen Schritten eines Berufungsverfahrens monitoren.

Die Universität Zürich kennt drei Berufungsarten mit Berufungsverfahren: Berufungen mit Ausschreibung, Direktberufungen und ad personam-Berufungen. Daneben gibt es Professuren, deren Anstellung ohne ein Berufungsverfahren ablaufen, wie etwa SNF-Professuren oder Professuren mit ERC-Grants (hier findet das kompetitive Verfahren an den Forschungsinstitutionen Schweizerischer Nationalfonds (SNF) oder European Research Council (ERC) statt). Das neu eingeführte Berufungsmonitoring der Abteilung Gleichstellung und Diversität erlaubt ab dem Jahr 2021 neu eine Aufschlüsselung der Berufungen nach den Berufungsarten.

[12] Schriftliche Antwort von Rektor Michael Schaepman auf den Bericht der Gutachter*innengruppe vom 27.08.2021: «Die Universitätsleitung strebt für die kommenden zehn Jahre eine Berufungsrate für Professorinnen von mindestens 40 Prozent an und wird die zweckmässigen Massnahmen laufend prüfen».

[13] Das Berufungsmonitoring basiert auf von dem von der AGL entwickelten Begleitblatt «Berufungsantrag – Gleichstellung von Mann und Frau», welches die Fakultäten bei ihren Berufungsverfahren ausfüllen.

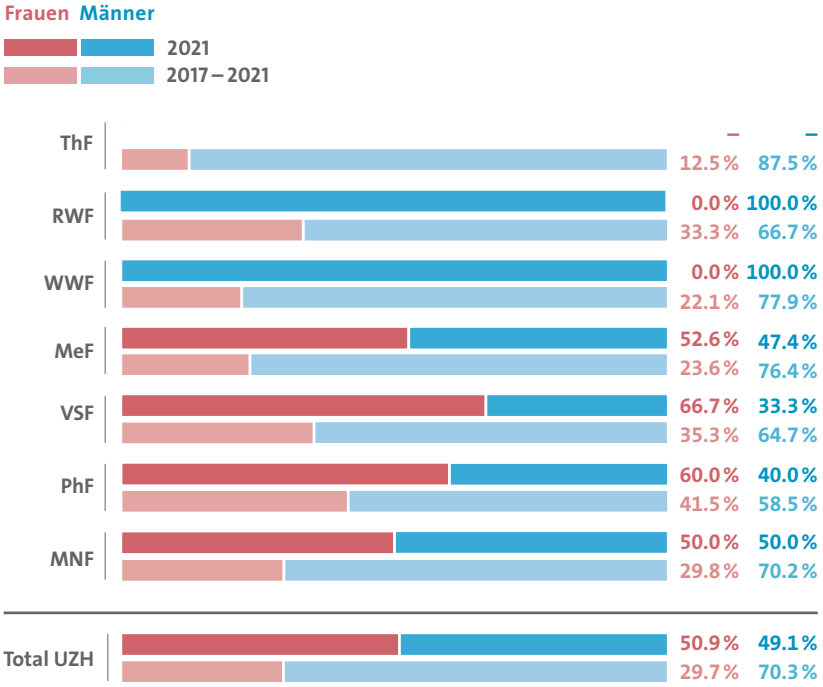
Berufungen

Anzahl Berufungen

Im Jahr 2021 wurden 55 Personen neu berufen. Davon waren 28 Frauen und 27 Männer.

Im Jahr 2021 gab es an der Universität Zürich 55 Berufungen. Unter den neuernannten Professor*innen waren 27 Männer und 28 Frauen. Damit lag der Frauenanteil bei den Berufungen erstmals über 50%. Dieses Ergebnis ist erfreulich, resultiert jedoch u.a. aus der Ernennung von acht SNF-PRIMA-Stipendiatinnen zu Assistenzprofessorinnen.[14] Ohne die PRIMA-Stipendiatinnen läge der Frauenanteil bei den Berufungen bei 42.6%, was immer noch weit über dem langjährigen Durchschnitt von 29.7% ist.

Berufungen nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2021



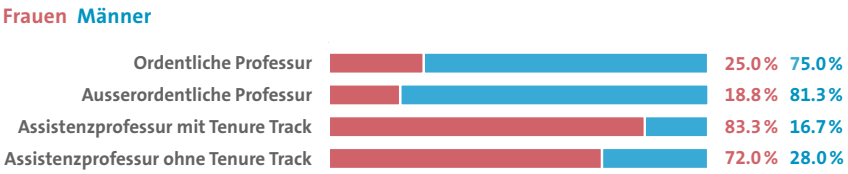
[14] Anders als bei vergleichbaren Stipendien des SNF war die Zusprache des fünfjährigen PRIMA-Stipendiums nicht mit der Verleihung einer Assistenzprofessur verbunden. Die UZH hat mit dem ULB 2020-610 vom 24. November 2020 entschieden, den acht damals an der UZH angestellten PRIMA-Stipendiatinnen rückwirkend eine Assistenzprofessur zu verleihen.

Vier Fakultäten schafften im Jahr 2021 bei den Berufungen einen Frauenanteil von 50 % oder darüber: die Medizinische Fakultät berief zehn Frauen und neun Männer, die Vetsuisse-Fakultät zwei Frauen und einen Mann, die Philosophische Fakultät neun Frauen und sechs Männer sowie die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät je sieben Frauen und sieben Männer. Es ist aber zu beachten, dass nur bei einem konstant hohen Niveau an berufenen Frauen der Frauenanteil bei den Professuren von aktuell 27.3 % nachhaltig und innert nützlicher Frist gesteigert werden kann.[15]

Die 55 Berufungen im Jahr 2021 setzten sich zusammen aus acht ordentlichen Professuren, 16 ausserordentliche Professuren sowie 31 Assistenzprofessuren. Bei den ordentlichen Professuren lag der Frauenanteil bei 25 % und bei den ausserordentlichen Professuren bei 18.8 %. Es wird somit deutlich, dass der hohe Frauenanteil bei den Berufungen im Jahr 2021 hauptsächlich durch die vielen Assistenzprofessuren zustande kam.

Die 31 Assistenzprofessuren setzten sich zusammen aus sechs Professuren mit Tenure Track sowie 25 Professuren ohne Tenure Track. Der Frauenanteil in diesen beiden Gruppen lag bei 83.3 % resp. 72.0 %. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den unbefristeten Anstellungen somit bei lediglich 33.3 %. Um den Professorinnenanteil auf der Stufe Professur nachhaltig zu erhöhen, müssen mehr Frauen auf unbefristete Stellen eingestellt werden.

Berufungen nach Professurtyp und Geschlecht per 31.12.2021



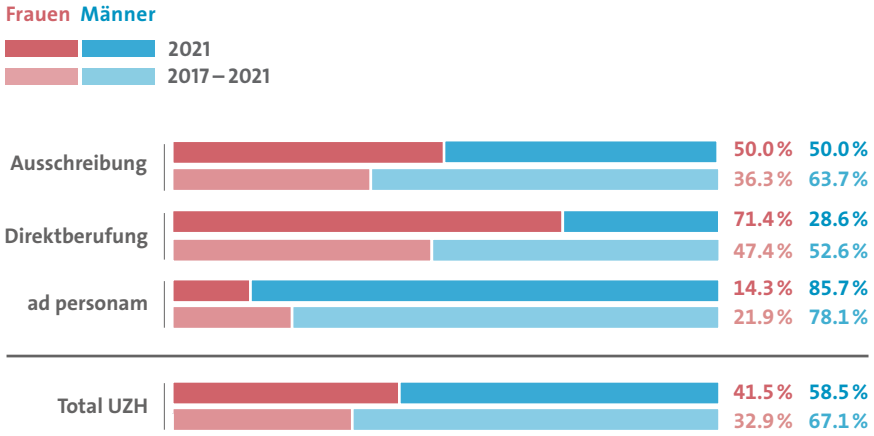
[15] Siehe dazu auch das Forecasting Modell der Abteilung Gleichstellung und Diversität ↗

Amtsantritte mit Berufungsverfahren

Im Jahr 2021 fanden 41 Amtsantritte mit Berufungsverfahren statt. 20 Verfahren ging eine Ausschreibung voraus, 21 Professuren wurden direkt oder ad personam berufen.

Von den 55 im Jahr 2021 erfolgten Berufungen, gingen 41 mit einem Berufungsverfahren an der UZH einher (die anderen 14 Professuren waren PRIMA-, ERC- oder andere Förderungsprofessuren mit Verfahren ausserhalb der UZH). 20 davon waren Verfahren mit Ausschreibung, sieben waren Direktberufungen sowie 14 waren ad personam-Berufungen. Bei den Direktberufungen und den ad personam-Berufungen handelt es sich um nicht-kompetitive Verfahren. Im Jahr 2021 waren also nur 20 von 41 Berufungsverfahren kompetitiv. Der Geschlechteranteil bei den Verfahren mit Ausschreibungen lag bei je 50.0%. Bei den Direktberufungen lag der Frauenanteil bei 71.4% und bei den ad personam-Professuren bei 14.3%. Aufgrund der tiefen Fallzahlen bietet es sich an, zusätzlich den Durchschnitt der Jahre 2017–2021 zu betrachten. Hier lag der Frauenanteil bei den Verfahren mit Ausschreibung bei 36.3%, bei den Direktberufungen bei 47.4% sowie bei den ad personam-Professuren bei 21.9%.

Berufungsart nach Geschlecht in 2021 (Jahr des Amtsantritts)

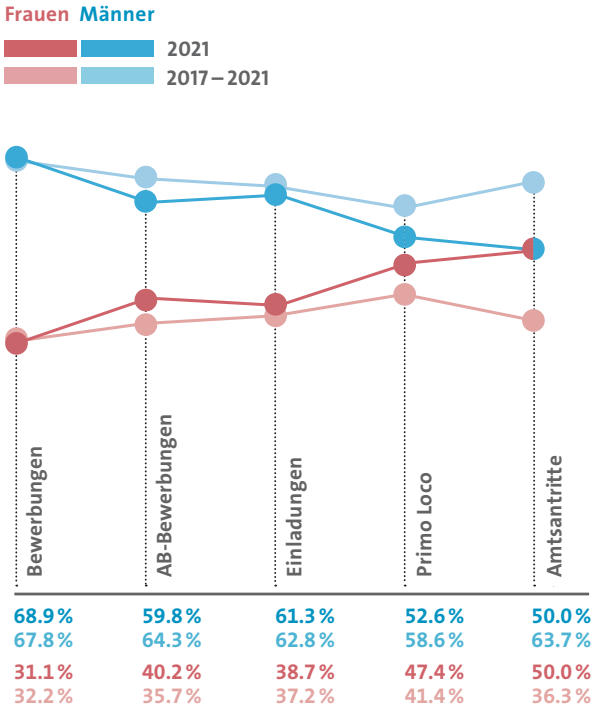


Verfahrensschritte bei kompetitiven Verfahren

Von den 20 Verfahren mit Ausschreibung lassen sich durch das neu eingeführte Berufungsmonitoring die Geschlechteranteile innerhalb der verschiedenen Schritte im Berufungsprozess aufzeigen. Diese Schritte sind die Bewerbungen, die von der Berufungskommission mit A oder B bewerteten Bewerbungen, die Einladungen, die Primo Loco-Platzierungen sowie die Amtsantritte.[16]

Im Jahr 2021 wurden 31.1% der Bewerbungen von Frauen eingereicht. Ihr Anteil stieg in der nächsten Stufe, den AB-Bewerbungen, auf 40.2%. Bei den zu einem Probevortrag Eingeladenen lag der Frauenanteil bei 38.7% und auf der Stufe Primo Loco betrug er 47.4%. Im langjährigen Vergleich (2017–2021) konnte auf den ersten Stufen des Verfahrens (AB-Bewerbungen, Einladungen, Primo Loco) ebenfalls eine Steigerung des Frauenanteils erreicht werden, wenn auch etwas weniger stark als im Jahr 2021, jedoch lag der Frauenanteil bei den Amtsantritten dann wieder tiefer (aber immer noch etwas höher als bei den Bewerbungen).

Geschlechteranteil in den verschiedenen Verfahrensschritten in 2021 (Jahr des Amtsantritts)

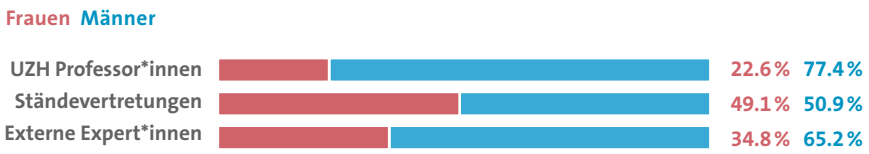


[16] Da sich ein Berufungsverfahren in der Regel über mehrere Jahre hinweg zieht, fanden die verschiedenen Verfahrensschritte schon vor 2021 statt. Lediglich der Amtsantritt, also der letzte Schritt im Verfahren, lag im Berichtsjahr 2021.

Zusammensetzung Berufungskommission und externe Gutachter*innen

Bei den im Jahr 2021 erfolgten Amtsantritten waren rund 350 Professor*innen in den Berufungskommissionen involviert, davon waren 22.6 % Frauen. Gemäss den «Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess» muss mindestens ein Drittel eines Geschlechts in der Berufungskommission vertreten sein.[17] Weiter engagierten sich rund 112 Ständevertreter*innen in den Kommissionen. Die Geschlechterverteilung war hier praktisch ausgeglichen. Bei den rund 90 externe Expert*innen, die an den Berufungsverfahren beteiligt waren, lag der Frauenanteil bei 34.8 %.

Zusammensetzung der Berufungskommissionen und externe Expert*innen in 2021 (Jahr des Amtsantritts)

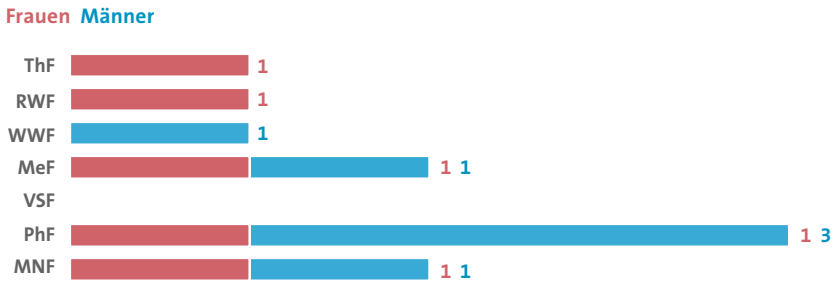


Beförderungen

Im Jahr 2021 wurden fast gleich viel Männer wie Frauen befördert.

Im Jahr 2021 wurden an der UZH insgesamt 11 Beförderungen ausgesprochen, darunter sechs Männer und fünf Frauen. Drei Beförderungen erfolgten auf eine ausserordentliche und acht auf eine ordentliche Professur. Der Geschlechteranteil schwankt über die Jahre stark. So lag der Männeranteil bei den Beförderungen in den letzten zehn Jahren zwischen 53 und 100 %. Im Durchschnitt betrug er 73.8 %.

Beförderungen nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen, 2021



[17] Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess ↗

Teilzeitprofessuren

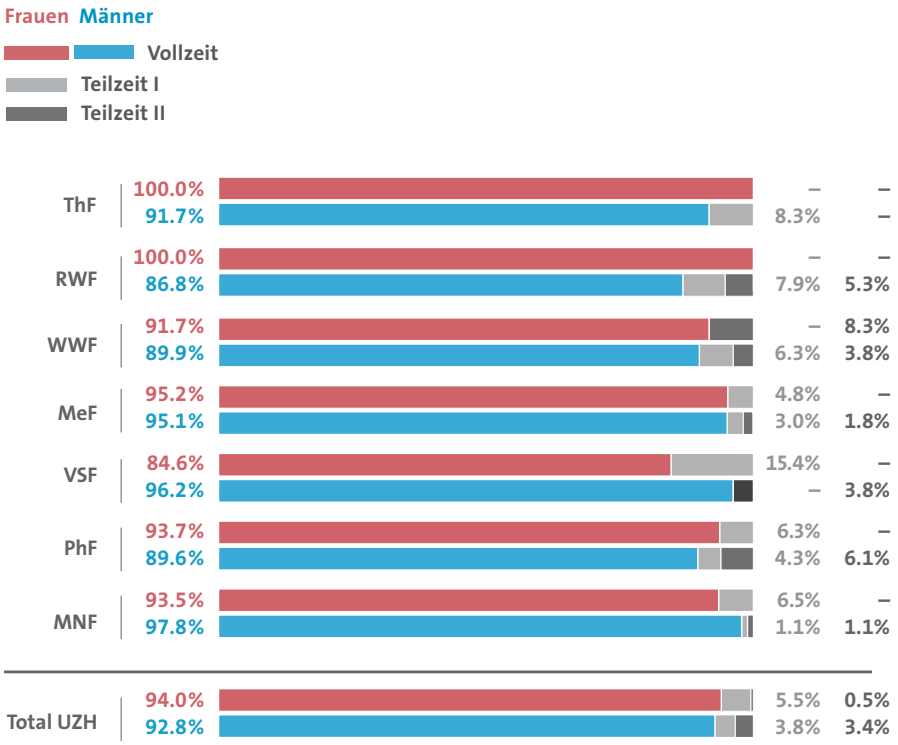
Eine Professur in Teilzeit zu führen ist an der UZH möglich, aber noch wenig verbreitet.

Seit 2019 wird im Gleichstellungsmonitoring der Indikator Teilzeitprofessuren erfasst. Es wird dabei unterschieden, ob eine Professur in Vollzeit (90–100 %), Teilzeit I (50–89 %) oder Teilzeit II (1–49 %) geführt wird.

Per 31.12.2021 arbeiteten 50 von insgesamt 730 Professor*innen in Teilzeit, was einem Anteil von 6.8 % entspricht. Die Teilzeitquote auf Stufe Professur ist somit gleich hoch wie im Berichtsjahr 2019. Es arbeiten etwas mehr Professoren in Teilzeit (7.2 %) als Professorinnen (6.0 %). 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.

Eine hohe Teilzeitquote gibt es an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit insgesamt 9.9 %, der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit 9.4 % sowie der Philosophischen Fakultät mit 8.8 %.

Teilzeitprofessuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2021



Schlussfolgerungen

Ziel und Zweck des Gleichstellungsmonitorings ist es, gleichstellungsrelevante Zahlen für die Universität Zürich zusammenzustellen. Anhand dieser Zahlen kann die UZH überprüfen, ob sie in Bezug auf die in ihren verschiedenen Regelwerken vereinbarten Grundsätze über die Gleichstellung der Geschlechter ihre Ziele erreicht oder ob Kurskorrekturen notwendig sind.

Im Folgenden wird auf die wichtigsten Aspekte des Gleichstellungsmonitorings 2021 noch einmal Bezug genommen und aufgrund der Datenlage eine Einschätzung der Zielerreichung vorgenommen sowie mögliche Massnahmen vorgestellt.

Entwicklung in den letzten zwei Jahren

Die UZH verpflichtet sich im Verhaltenskodex Gender Policy zu einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien. Grundsätzlich kann hierzu festgestellt werden, dass sich die UZH in die richtige Richtung bewegt. So zeigt die Leaky Pipeline, dass sich die Schere zwischen den Geschlechtern immer später im Karriereverlauf öffnet. Dennoch ist die Diskrepanz gross: Stehen am Anfang des Studiums drei Frauen zwei Männern gegenüber, so ist das Verhältnis auf der Stufe Professur fast drei Männer zu einer Frau bei einem Professorinnenanteil von 27.3 % (2019: 24.1 %). Noch nie war der Professorinnenanteil an der UZH so hoch wie heute – dennoch bleibt er deutlich unter 30 %.

Zwei Fakultäten, die Medizinische und die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät, haben in 2021 besonders gut abgeschnitten. Sie konnten den Frauenanteil bei den Professuren gegenüber der letzten Berichtsperiode um 6.8 resp. 5.6 Prozentpunkte steigern. Daneben gibt es aber auch Fakultäten, die nach wie vor einen sehr tiefen Professorinnenanteil haben oder die sich gegenüber der letzten Berichtsperiode verschlechtert haben. Auf die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät trifft beides zu: sie wies 2021 mit lediglich 13.2 % den tiefsten Professorinnenanteil an der UZH auf und hat sich gegenüber 2019 auch noch um 0.4 Prozentpunkte verschlechtert.

Werden die Zahlen nach Professurtyp aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass der Professorinnenanteil von 27.3 % vor allem durch die vielen Assistenzprofessuren zustande kommt. Da jedoch die meisten von ihnen ohne Tenure Track sind (2021: 131 von 164) trägt dieser Professurtyp kaum zu einer nachhaltigen Entwicklung an der UZH bei.

Der Professorinnenanteil bei den ausserordentlichen Professuren weist ebenfalls grundsätzlich eine gute Entwicklung auf (2021: 27.8 %, 2019: 23.1 %); jedoch fällt dieser Professur-Typ aufgrund seines geringen Anteils weniger ins Gewicht.

Auf der Stufe ordentliche Professur kam es gegenüber der letzten Berichtsperiode zu einem Zuwachs von einem Prozentpunkt auf 22.5 % (21.5 % in 2019). Das ist grundsätzlich positiv. Es bedeutet aber auch, dass auf dieser Stufe immer noch fast vier Männer einer Frau gegenüberstehen. Da die ordentlichen Professuren mehr als 55 % aller Professuren an der UZH ausmachen (404 von 730), muss hier mit Nachdruck angesetzt werden, damit eine spürbare Erhöhung des Professorinnenanteils auch auf dieser Stufe stattfindet.

Positive Entwicklungen gab es auch in der Universitätsleitung und den Dekanaten. Hier bewegt sich die UZH in Richtung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses. Die Stufe Universitätsleitung (UL: 3 von 7, EUL: 13 von 28) kann bereits als ausgewogen betrachtet werden, wenn auch die Frauen noch in der Minderzahl sind. Bei den Dekanaten (2 von 7) und Prodekanaten (6 von 25) hingegen müssten in Zukunft noch mehr Positionen von Frauen eingenommen werden, um das Ziel der Ausgewogenheit zu erreichen.

Weiterhin untervertreten sind Frauen auch in der Personalgruppe der Dozierenden. Insbesondere bei den Privatdozierenden (28.0 %) und bei den Titularprofessuren (20.1 %) herrscht noch grosser Aufholbedarf, was die ausgewogene Vertretung der Geschlechter anbelangt. Dies gilt ebenso für die Leitung von Instituten und Kliniken, wo der Frauenanteil erst 22.9 % beträgt.

Berufungen

In der Gesamtschau zeigt sich eine erfreuliche Entwicklung: Der Frauenanteil bei den Berufungen betrug in den letzten zwei Jahren mehr als 40 %. Zum Vergleich: In den zehn Jahren davor lag der Wert im Durchschnitt bei 24.6 % (Jahre 2010–2019). Diese substanzielle Steigerung zeigt, dass die UZH auf dem richtigen Weg ist. Den Wert konstant zu halten, ist eine Herausforderung, der sich die UZH nun stellen muss.

Weiter erweitert das neu zur Verfügung stehende Berufungsmonitoring den Blick auf die Berufungsverfahren und deren Auswirkung auf die Professorenschaft. Es kann nun neu die Geschlechterverteilung nach Berufungsart aufgezeigt werden. So zeigte sich, dass im Jahr 2021 genauso viele Frauen wie Männer in Verfahren mit Ausschreibung berufen wurden. Bei den Direktberufungen waren die Frauen sogar überproportional vertreten (fünf von sieben). Hingegen machten die Frauen bei den ad personam-Professuren lediglich 14.3 % aus (zwei von 14). Im langjährigen Vergleich (2017–2021) liegt der Frauenanteil bei den Verfahren mit Ausschreibung bei 36.3 %, bei den Direktberufungen bei 47.4 % sowie bei den ad personam-Berufungen bei 21.9 %. Es gilt also, das Augenmerk auf die ad personam-Berufungen zu richten und auch den Trend bei den Verfahren mit Ausschreibung weiterhin gut zu beobachten, um zu sehen, ob er sich bei den 50 % stabilisiert oder in der nächsten Berichtsperiode wieder absinkt.

Weiter konnte bei den Verfahren mit Ausschreibung der Frauenanteil für jeden Schritt im Berufungsverfahren analysiert werden. 2021 betrug der Frauenanteil bei den Bewerbungen 31.1 % und steigerte sich bei jedem weiteren Verfahrensschritt, bis er bei den Amtsantritten schliesslich 50 % betrug. Wie kann diese Steigerung erklärt werden? Konnten die sich bewerbenden Wissenschaftlerinnen durch ihre Exzellenz überzeugen oder ist es eine Folge niedriger Fallzahlen? Vielleicht handelt es sich auch um eine Manifestation der Hypothese, dass Frauen sich erst dann bewerben, wenn sie dem gefragten Profil möglichst vollständig entsprechen, während Männer dies-

bezüglich weniger streng mit sich sind.[18] Somit wären also eher wenige, dafür aber sehr starke Bewerbungen von Frauen zu erwarten.

In Bezug auf die Zusammensetzung der Berufungskommissionen und der Gruppe der externen Gutachter*innen konnte die UZH die «mindestens ein Drittel»-Vorgaben zum Teil erfüllen. So lag der Frauenanteil bei den externen Expert*innen bei 34.8 %. Bei den Professor*innen war der Frauenanteil mit nur 22.6 % jedoch eindeutig zu tief. Hier zeigt sich möglicherweise das Dilemma der Überlastung einer untervertretenen Gruppe – in diesem Falle der Professorinnen – das häufig bei der Besetzung von Gremien auftritt. Hier hat die UZH eindeutig Handlungsbedarf, nicht zuletzt, weil die Zusammensetzung der Berufungskommissionen den Eindruck der Bewerbenden von der UZH mit beeinflussen. Es gibt immer noch Berufungskommissionen, in denen keine einzige Professorin vertreten ist. Gleichzeitig gilt es, vermehrte Kommissionsarbeit durch Entlastung bei anderen Aufgaben zu kompensieren.

[18] Mohr, T.S. (2014): Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified. ↗

Take-home messages

Die UZH bewegt sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in die richtige Richtung und hat gegenüber der letzten Berichtsperiode Fortschritte erzielt. Sie muss sich jedoch weiterhin bemühen, um eine verstärkte Ausgewogenheit in allen universitären Funktionen und Gremien zu erreichen.

Nicht nur auf der gesamtuniversitären Ebene, sondern auch in den Fakultäten müssen Veränderungen geschehen. Fakultäten, die Programme und Massnahmen implementiert haben, haben die grössten Fortschritte gemacht.

Der jährliche Neuzugang von 50 bis 60 Professor*innen macht in der Grundgesamtheit der 730 Professuren anteilsmässig nur wenig aus. Damit eine wesentliche Erhöhung des Professorinnenanteils erreicht werden kann, muss der Frauenanteil bei den Berufungen daher überproportional hoch sein. Die Vorgabe der Universitätsleitung von 40% ist daher als Mindestwert anzusehen.[19]

Um eine nachhaltige Erhöhung des Professorinnenanteils zu erreichen, müssen Frauen vermehrt auf ordentliche Professuren, ausserordentliche Professuren und Assistenzprofessuren mit Tenure Track berufen werden. Zudem stellt sich grundsätzlich die Frage, ob Assistenzprofessuren ohne Tenure Track für den wissenschaftlichen Nachwuchs wirklich attraktiv sind oder ob die UZH nicht besser daran tun würde, vermehrt auf Assistenzprofessuren mit Tenure Track zu setzen.

Die ad personam-Berufungen sind aus Gleichstellungssicht besonders problematisch. Die UZH sollte diese Daten vertiefter analysieren, um zu verstehen, wieso der Frauenanteil hier so tief ist. Wäre mehr über die Gründe dafür bekannt, könnte die UZH gegebenenfalls bei der Erhöhung des Frauenanteils schneller vorankommen.

Ein Berufungsverfahren ist immer eine Bewerbung in beiden Richtungen: Wissenschaftler*innen streben eine Professur an und die UZH will gleichzeitig die besten Personen für sich gewinnen. Es spielt daher eine Rolle, welchen Eindruck die Berufungskommission bei den Bewerbenden hinterlässt. Eine ausgewogene Zusammensetzung der Berufungskommissionen ist dabei ein wichtiger Faktor. Auch wenn es in begründeten Fällen schwierig sein mag, die Berufungskommissionen entsprechend der «Drittel»-Vorgabe zusammenzusetzen, wird empfohlen, dass die Universitätsleitung grundsätzlich keine Berufungskommissionen ohne mindestens eine UZH-Professorin als Mitglied genehmigt. Gleichzeitig soll die «Drittel»-Vorgabe grundsätzlich unverändert in Kraft bleiben.

Um den Frauenanteil bei den Bewerbungen weiter zu erhöhen, ist neben einem befristeten Impulsprogramm auch das Instrument des head huntings zu prüfen, wie es bereits an der Medizinischen Fakultät praktiziert wird. Weitere Massnahmen, um

[19] Das Forecasting-Modell der Abteilung Gleichstellung und Diversität zeigt, dass bei einem konstanten Frauenanteil von mindestens 40% bei den Berufungen eine Geschlechterverteilung von 40:60 etwa im Jahr 2035 erreicht werden kann und eine 50:50-Verteilung um das Jahr 2050. Sollen diese Werte schneller erreicht werden, dann muss der Frauenanteil bei den Berufungen entsprechend höher sein – insbesondere auf der Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren, da nur diese zu einer nachhaltigen Erhöhung beitragen.

den Frauenanteil während des Berufungsverfahrens mindestens zu halten, sind Sensibilisierungsmassnahmen zu Implicit Bias und Professionalisierungsprozessen wie strukturierten Interviews.

Durch das Gleichstellungsmonitoring ist die UZH gut aufgestellt, um externe Anforderungen zu erfüllen (institutionelle Akkreditierung nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz; Antragsberechtigung bei Horizon Europe 2022 – 2027). Spätestens ab 2028 muss sie ebenfalls über intersektionale Daten verfügen, um international anschlussfähig zu bleiben. Eine entsprechende Entwicklung des Gleichstellungsmonitorings zeichnet sich somit ab. Zudem geht auch bei Hochschulen der Trend zu integrierten Geschäftsberichten, welche die Themen Nachhaltigkeit und Gleichstellung auf allen Ebenen der Berichterstattung integrieren.

Das Gleichstellungsmonitoring bildet im Grunde die Repräsentation in universitären Funktionen und Gremien quantitativ ab. Wichtig ist dabei, dass die Ergebnisse im Sinne des Verhaltenskodex Gender Policy mit den Führungsinstrumenten der UZH verknüpft wird.

Aktuelle Entwicklungen in der Hochschullandschaft wie etwa die Open-Science-Bewegung oder die Reformbestrebungen im Rahmen von «research assessment» nehmen den gesamten Forschungsprozess in den Fokus und betonen insbesondere auch die «wer?»-Frage – wer hat Zugang, wer kann sich am Forschungsprozess beteiligen? Gerade wenn es um den gesellschaftlichen Impact der universitären Forschung geht, ist dies zentral. Einige Fakultäten integrieren diese Entwicklungen bereits in ihre Berufungsprozesse und setzen mit dem Projekt HI-FRAME ein Instrument um, das auch der Gleichstellung der Geschlechter dient.

Impressum

Herausgeberin
Abteilung für Gleichstellung und Diversität

Von der Universitätsleitung verabschiedet
am 17. Januar 2023

Autorinnen
Dr. Christina Seyler
Dr. Christiane Löwe

In Zusammenarbeit mit

Abteilung Finanzen, Bereich Controlling
Patrick Zimmermann

Abteilung Forschungsförderung, UZH Grants Office
Dr. Martin Bühler

Abteilung Professuren
Gary Bild

Layout und Grafik
Melanie Lindner

© Universität Zürich, Schweiz