



Gleichstellungsmonitoring

Detailmonitoring für das administrativ-technische Personal anhand der Berufsgruppe «Bibliothek»

Christina Seyler / Christiane Löwe

Inhaltsverzeichnis

1 Zielsetzung und Vorgehen	3
1.1 Worum geht es?	3
1.2 Fragestellungen und Indikatoren	3
2 Auswertung	4
2.1 Festlegen der Grundgesamtheit	4
2.2 Frauen- und Männeranteil	4
2.3 Altersverteilung	5
2.4 Verteilung Nationalitäten	5
2.5 Berufe, Führungsfunktion und Tarifgruppe	7
2.6 Beschäftigungsgrad	8
2.7 Fakultäten	9
3 Diskussion der Ergebnisse	10
3.1 Frauen- und Männeranteil	10
3.2 Altersverteilung	11
3.3 Verteilung Nationalitäten	11
3.4 Berufe, Führungsfunktion und Tarifgruppe	11
3.5 Beschäftigungsgrad	12
3.6 Fakultäten	13
4 Fazit	13

1 Zielsetzung und Vorgehen

1.1 Worum geht es?

Am 25. September 2019 fand zwischen der Abteilung Gleichstellung und Diversität (AGL) und dem Verein des Infrastruktur-Personals (VIP) ein Austausch zum Thema Gleichstellungsmonitoring statt.¹ Es wurde dabei auch die Frage diskutiert, ob eine vertiefte Analyse der Personalgruppe «Administratives und Technisches Personal (ATP)» möglich sei. Grundsätzlich wünscht sich der VIP detailliertere Analysen zur Segregation in den einzelnen Berufsgruppen. Solche Analysen können als Basis dienen, um die Zusammenarbeit und die Verteilung der AKVs (Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten) zwischen den Geschlechtern zu verbessern.

Die AGL hat angeboten, anhand eines Detailmonitorings zu prüfen, **welche Aussagen in Hinblick auf die Geschlechtersegregation innerhalb der Personalgruppe ATP** möglich sind. Dabei sind zwei Randbedingungen zu berücksichtigen. Zum einen handelt es sich bei der Personalgruppe ATP um eine äusserst heterogene Berufsgruppe. Um sinnvolle Aussagen treffen zu können, muss daher auf einzelne Berufsgruppen innerhalb der ATP fokussiert werden. Der VIP einigte sich mit der AGL darauf, versuchsweise die **Berufsgruppe «Bibliothek»** zu analysieren.

Zum anderen muss berücksichtigt werden, dass die AGL im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings keine eigenen Daten erhebt, sondern mit Daten der Abteilung Finanzen arbeitet. Fragestellungen, die anhand des Gleichstellungsmonitorings beantwortet werden können, sind also nur im Rahmen der verfügbaren Daten möglich.

1.2 Fragestellungen und Indikatoren

Aus Gleichstellungssicht sind für die Personalgruppe ATP grundsätzlich folgende Fragestellungen von Interesse:

- In welchen Berufsgruppen arbeiten besonders viele resp. wenige Frauen und Männer?
- Wie sind Frauen und Männer in Führungspositionen vertreten?
- Wie unterscheiden sich die Arbeitspensen von Frauen und Männern?
- Wie unterscheidet sich die Betriebszugehörigkeit von Frauen und Männern?

Aus Sicht des Diversity-Benchmarkings kommen weitere Fragen dazu:

- Wie ist die Altersverteilung innerhalb einer Berufsgruppe?
- Wie ist die Verteilung nach Nationalitäten?

Die meisten dieser Fragestellungen können im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings beantwortet werden, da folgende Indikatoren in der Abteilung Finanzen verfügbar sind:²

- Frauen- und Männeranteil je Berufsgruppe
- Altersverteilung der Angestellten (in 5-Jahres Intervallen)
- Nationalitäten der Angestellten
- Berufsbezeichnung
- Zuteilung der Angestellten zu Tarifgruppen
- Beschäftigungsgrad gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik: Vollzeit, Teilzeit I, Teilzeit II

¹ Anwesend waren Sibylle Dorn und Corinne Maurer vom VIP sowie Christiane Löwe und Christina Seyler von der AGL.

² Die Daten wurden durch Herrn Gabriel Zehnder, Abteilung Finanzen, zur Verfügung gestellt.

- Beschäftigungsgrad in Vollzeitäquivalenten
- Anstellung an Fakultäten (Beschäftigungsort)

Keine Aussage lässt sich hingegen zur Betriebszugehörigkeit der Angestellten machen.³

2 Auswertung

2.1 Festlegen der Grundgesamtheit

Da es sich bei der Berufsgruppe «Bibliothek» nicht um eine bereits bestehende Personenkategorie handelt, musste diese zunächst definiert werden. In Absprache mit Herrn Gabriel Zehnder aus der Abteilung Finanzen wurden hierfür sämtliche Personen aus der Personalgruppe ATP berücksichtigt, die in der Berufsbezeichnung den Begriff «Bibliothek» aufweisen. Der Datensatz umfasst damit folgende Berufe:

- Bibliothekar/in, Dokumentalist/in, Fachfrau/mann I+D
- Bibliothekar/in mbA, Dokumentalist/in mbA
- Leitende/r Bibliothekar/in
- Wissenschaftliche Bibliothekar/in / I+D Spezialist/in

Als Stichtag wurde der 31.12.2018 gewählt. Der Datensatz umfasste zu diesem Zeitpunkt 135 Personen. Anschliessend wurden für diesen Datensatz die im vorigen Kapitel beschriebenen Indikatoren ausgewertet. Diese werden im Folgenden einzeln beschrieben.

2.2 Frauen- und Männeranteil

Von den 135 Personen, die per 31.12.2018 in der Berufsgruppe «Bibliothek» arbeiteten, waren drei Viertel Frauen (101 Personen) und ein Viertel Männer (34 Männer). In Abbildung 1 ist die Geschlechterverteilung aufgeführt.

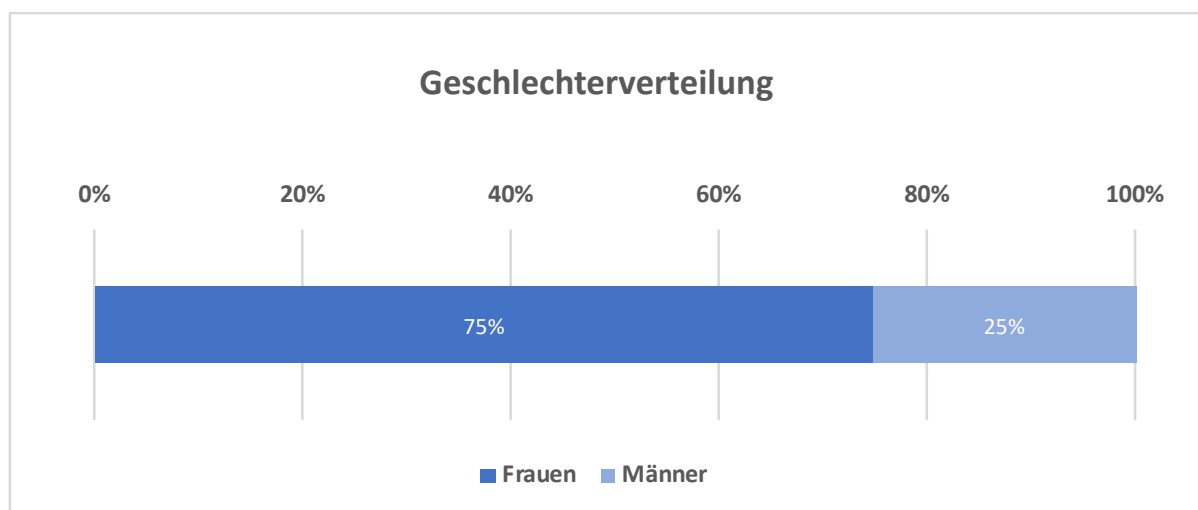


Abbildung 1: Verteilung der Geschlechter innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=135 (101 Frauen, 34 Männer)

³ Gemäss Gabriel Zehnder entspricht der verfügbare Indikator „Eintrittsdatum“ nicht automatisch dem Eintrittsdatum an der UZH, sondern berücksichtigt jegliche Anstellung beim Kanton (Überschätzung der Betriebszugehörigkeit). Der Indikator „Anstellungsdauer“ wird bei jedem UZH-internen Stellenwechsel wieder auf Null gesetzt und eignet sich daher auch nicht für die vorliegende Analyse (Unterschätzung der Betriebszugehörigkeit).

2.3 Altersverteilung

Für die Altersverteilung wurde auf die im Projekt «Diversity Benchmarking» der Universität St. Gallen verwendete Alterskategorisierung zurückgegriffen. Dabei wird die Altersverteilung anhand von sechs Alterskategorien dargestellt.⁴

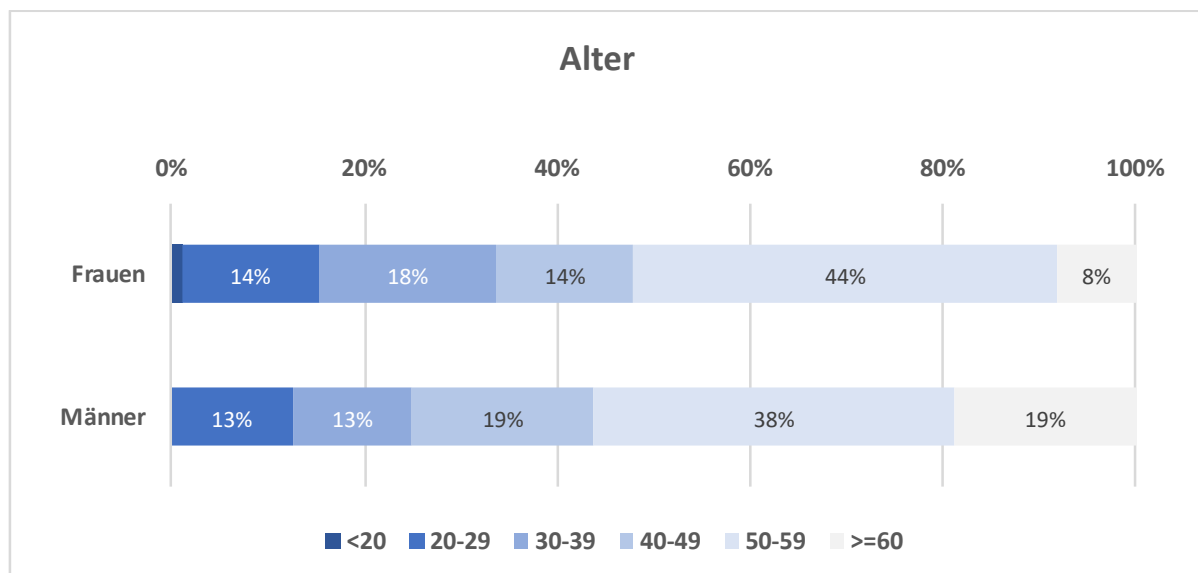


Abbildung 2: Altersverteilung innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=130 (98 Frauen, 32 Männer)

Aus Abbildung 2 wird ersichtlich, dass Angestellte aus allen sechs Alterskategorien in der Berufsgruppe «Bibliothek» arbeiten. Die Gruppe der unter 20-Jährigen ist jedoch sehr klein und umfasst nur eine Person. Die grösste Gruppe, ist die Gruppe der 50-59-Jährigen. Diese macht bei den Frauen 44% und bei den Männern 38% aus. Die drei Altersgruppen 20-29, 30-39 und 40-49 Jahre sind mit zwischen 13 und 19% jeweils ähnlich stark besetzt. Auch zeigen sich hier kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Gruppe der über 60-Jährigen ist hingegen bei den Männern relativ gesehen stärker besetzt als bei den Frauen. Dies könnte auf Kohorteneffekte zurückzuführen sein: Zum einen gehen Frauen ein Jahr früher in Pension, zum anderen sind Frauen dieser Generation tendenziell weniger häufig berufstätig als Männer. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass in dieser Alterskategorie die Fallzahlen klein sind (Frauen: 8, Männer: 6) und daher das Ergebnis mit Vorsicht interpretiert werden muss.

2.4 Verteilung Nationalitäten

Für die Nationalitäten wurde ebenfalls auf das Projekt «Diversity Benchmarking» der Universität St. Gallen zurückgegriffen. Dieses verwendet die drei Kategorien «CH», «EU» und «Non-EU». In Abbildung 3 ist die Verteilung der Nationalitäten, aufgeteilt nach Frauen und Männern, für die Angestellten der Berufsgruppe «Bibliothek» dargestellt.

⁴ Die verwendeten Daten der Finanzabteilung lagen bereits kategorisiert vor und entsprachen nicht exakt den Kategorien der Universität St. Gallen. Die Unterschiede werden jedoch als gering eingeschätzt.

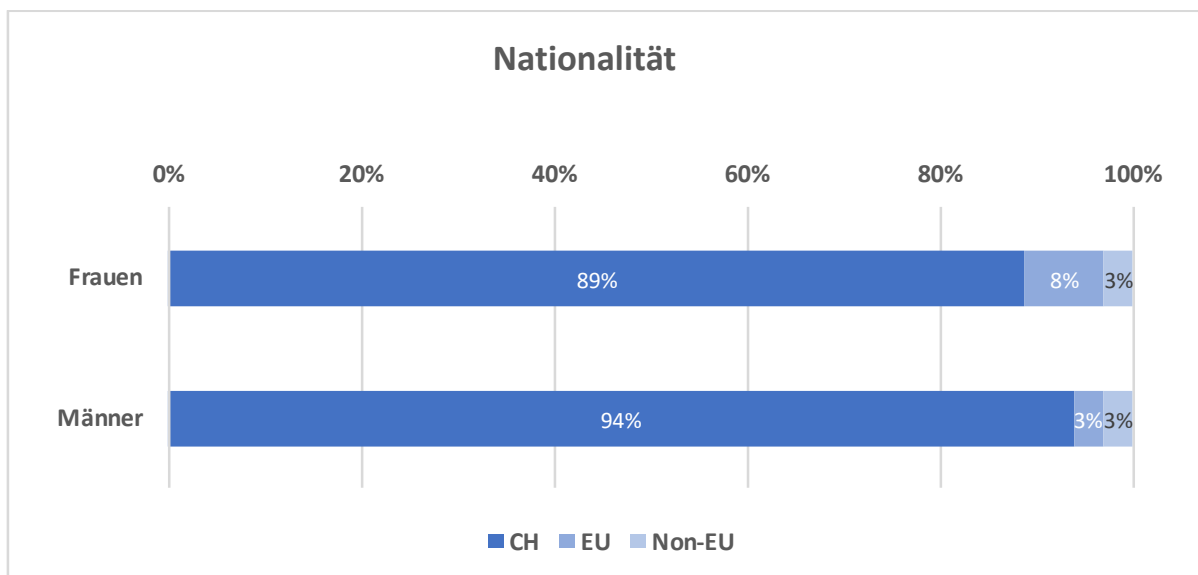


Abbildung 3: Nationalität innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=130 (98 Frauen, 32 Männer)

Es zeigt sich, dass der überwiegende Anteil der in den Bibliotheken arbeitenden Personen die schweizerische Staatsbürgerschaft hat. Dies ist bei 89% der Frauen und 94% der Männer der Fall. Weitere 8% resp. 3% der Angestellten haben eine EU-Staatsbürgerschaft und lediglich jeweils 3% kommen aus Nicht-EU-Staaten.

Zum Vergleich ist in Abbildung 4 noch die Verteilung der Nationalitäten des gesamten administrativ-technischen Personals an der UZH aufgeführt, ebenso die des Mittelbaus und der Professuren. Es wird daraus ersichtlich, dass in der Berufsgruppe «Bibliothek» der Anteil der Beschäftigten mit Schweizer Nationalität gegenüber den anderen Personalgruppen übervertreten ist.

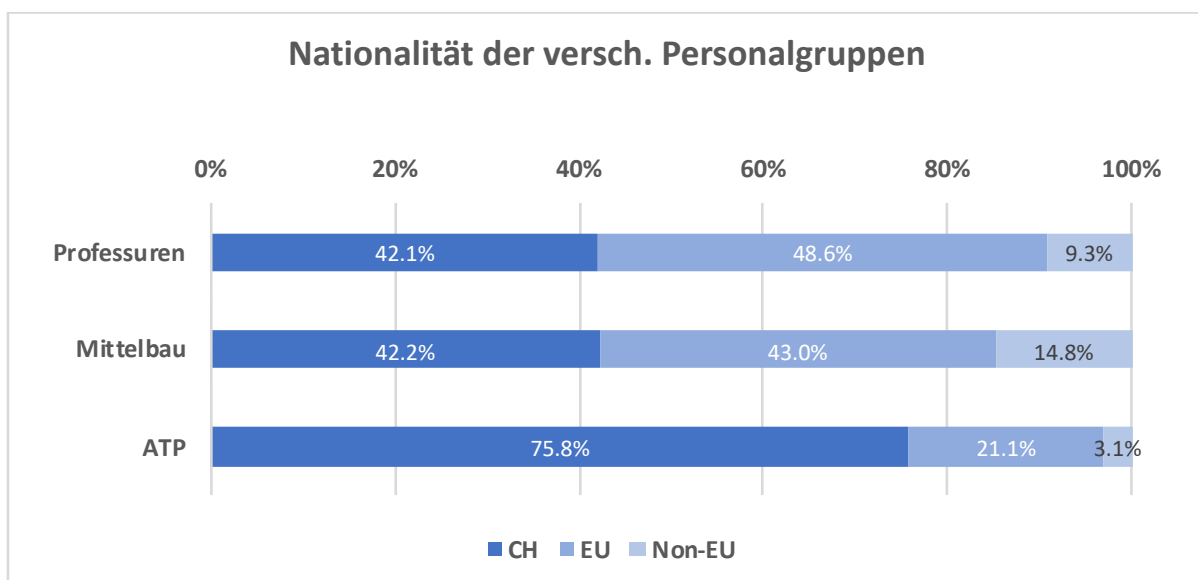


Abbildung 4: Nationalität des gesamten Personals der UZH; N=6670 Vollzeitäquivalente

2.5 Berufe, Führungsfunktion und Tarifgruppe

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich Frauen und Männer innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek» auf die verschiedenen Berufe verteilen und in welche Tarifgruppe sie eingestuft sind.⁵ Anhand der Berufsbezeichnung lässt sich auch erkennen, ob eine Person eine Führungsfunktion innehat. In Abbildung 5 ist zunächst die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der verschiedenen Berufe aufgeführt (in aufsteigender Reihenfolge in Bezug auf ihre Einstufung in Tarifgruppen):

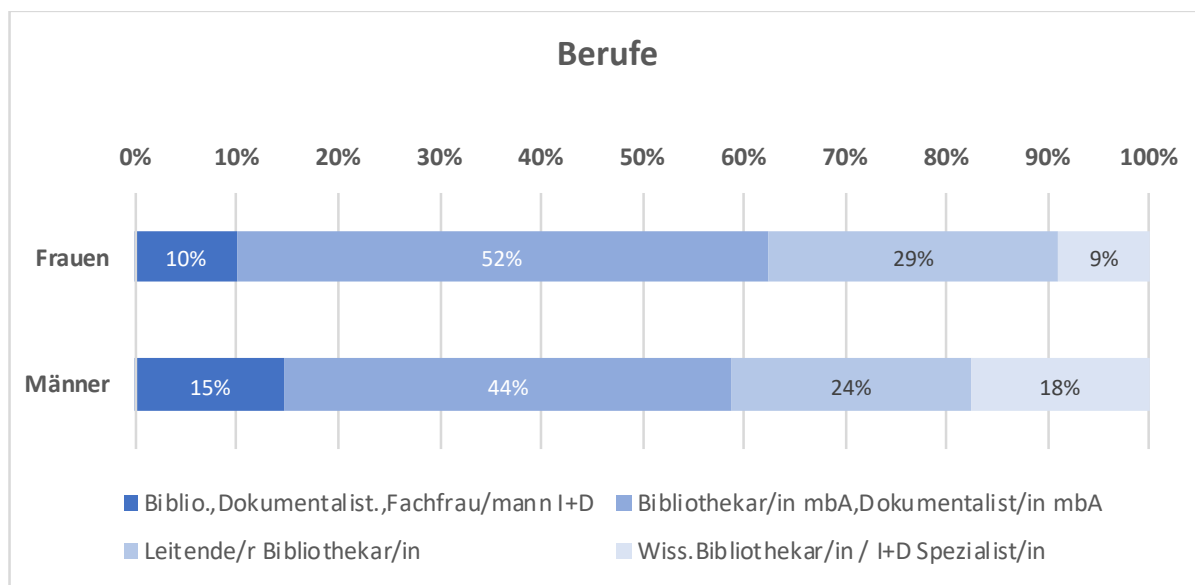


Abbildung 5: Berufe innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=135 (101 Frauen, 34 Männer)

Die meisten Angestellten gehören dem Beruf «Bibliothekar/in mbA, Dokumentalist/in mbA» an. 52% der Frauen und 44% der Männer arbeiten in diesem Beruf. Am zweithäufigsten findet sich die Berufsbezeichnung «Leitende/r Bibliothekar/in» mit 29% bei den Frauen und 24% bei den Männern. Frauen sind somit in beiden Berufsgruppen leicht übervertreten und üben auch etwas häufiger eine Führungsfunktion⁶ aus.

In der tiefsten und höchsten (in Bezug auf die Tarifgruppen) Berufskategorie arbeiten gesamthaft jeweils 11% der Beschäftigten. In beiden Berufen sind die Männer gegenüber den Frauen überproportional vertreten. Im Beruf «Bibliothekar/in, Dokumentalist/in, Fachfrau/mann I+D» arbeiten 15% der Männer gegenüber 10% der Frauen und im Beruf «Wissenschaftliche Bibliothekar/in / I+D Spezialist/in» arbeiten 18% der Männer gegenüber 9% der Frauen. In beiden Kategorien sind jedoch die Fallzahlen für die Männer sehr klein (5 resp. 6 Personen).

Innerhalb der Berufe sind die Angestellten jeweils einer Lohnklasse und Lohnstufe zugeordnet. Abbildung 6 zeigt, wie häufig Frauen und Männer der Berufsgruppe «Bibliothek» den jeweiligen Tarifgruppen (Lohnklassen) zugeordnet sind.⁷

⁵ Es stellte sich während der Analyse heraus, dass nur die ersten drei Berufe zur Personaluntergruppe ATP gezählt werden. Angestellte des Berufs «Wissenschaftliche Bibliothekar/in / I+D Spezialist/in» werden in der Personaluntergruppe «Wissenschaftliche Mitarbeitende» erfasst.

⁶ Dies gilt nur unter der Annahme, dass der Beruf „Leitende/r Bibliothekar/in“ mit einer Führungsfunktion assoziiert ist.

⁷ Es wird davon ausgegangen, dass der Begriff „Tarifgruppe“ dem Begriff „Lohnklasse“ entspricht.

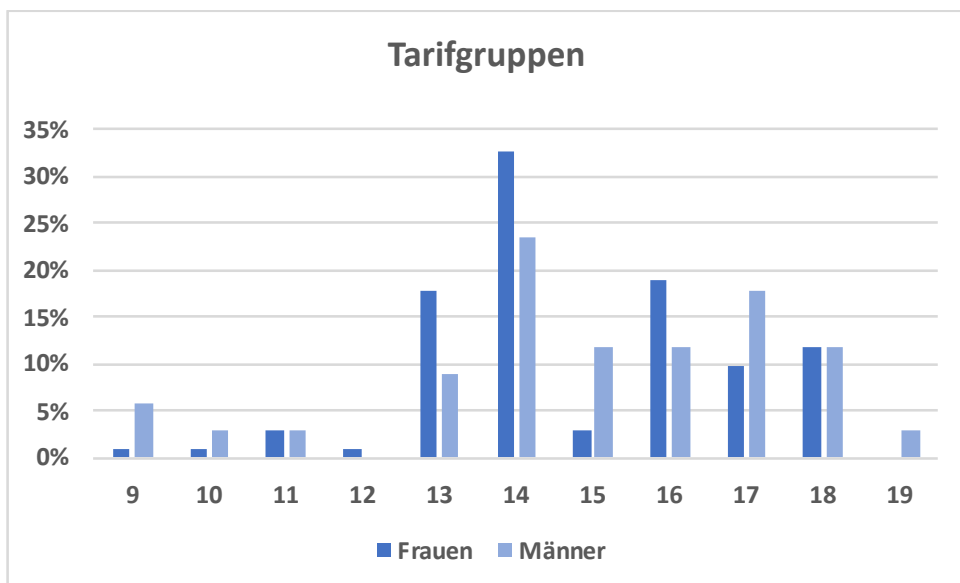


Abbildung 6: Tarifgruppen innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=135 (101 Frauen, 34 Männer)

Männer sind bei den tiefsten und den höchsten Tarifgruppen leicht übervertreten. Bei den mittleren Tarifgruppen sind die Frauen insgesamt stärker vertreten. Im Durchschnitt sind die Männer etwas höher eingestuft (Median bei Tarifgruppe 15) als die Frauen (Median bei Tarifgruppe 14). Eine separate Analyse der Zuordnung zu Lohnstufen wurde nicht durchgeführt, da dies nur innerhalb der gleichen Lohnklasse Sinn macht. Dafür waren aber die Fallzahlen zu gering.

2.6 Beschäftigungsgrad

In Abbildung 7 ist der Beschäftigungsgrad der Berufsgruppe «Bibliothek» gemäss den drei Kategorien des Bundesamtes für Statistik (Vollzeit, Teilzeit I, Teilzeit II) aufgeführt.

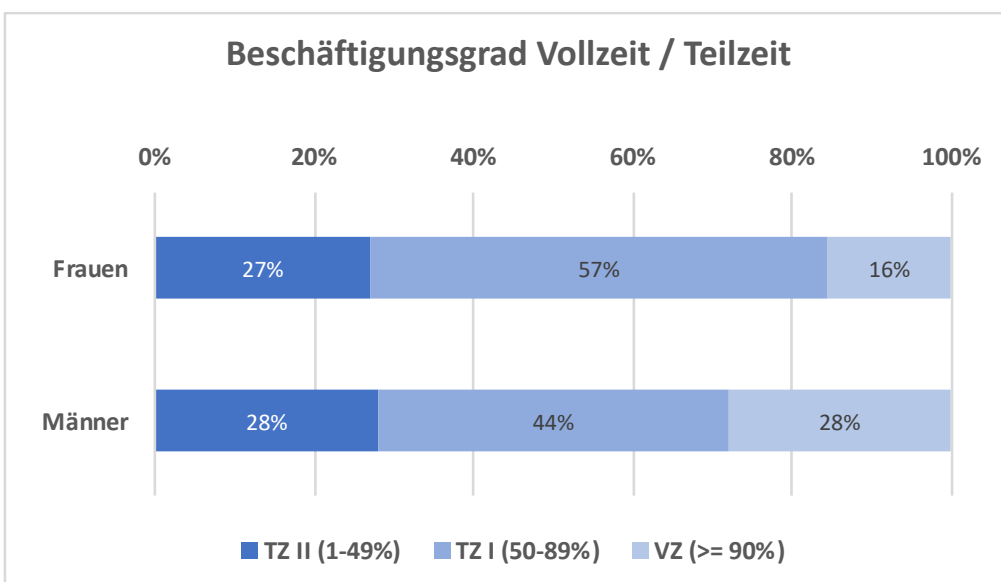


Abbildung 7: Beschäftigungsgrad der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=128 (96 Frauen, 32 Männer)

Aus der Abbildung ist ersichtlich, dass in der Berufsgruppe «Bibliothek» nur eine Minderheit der Angestellten Vollzeit arbeitet: lediglich 16% der Frauen und 28% der Männer arbeiten in einem Pensum von 90% oder mehr. Insgesamt 84% der Frauen und 72% der Männer arbeiten hingegen in Teilzeit.

Dabei ist die Arbeitsform «Teilzeit I», d.h. ein Arbeitspensum zwischen 50 und 89%, die am häufigsten gewählte Beschäftigungsform in den Bibliotheken. Sie beträgt bei Frauen 57% und bei Männern 44%. Erstaunlich hoch ist auch der Anteil der Angestellten in Teilzeit II, d.h. Beschäftigungsverhältnissen mit einem Pensum von kleiner als 50%. 27% der Frauen und 28% der Männer arbeiten in dieser Beschäftigungsform.

Anhand der vorliegenden Daten der Abteilung Finanzen war zudem eine grobe Auswertung nach Arbeitsprozenten möglich. Diese ist in Abbildung 8 dargestellt.⁸

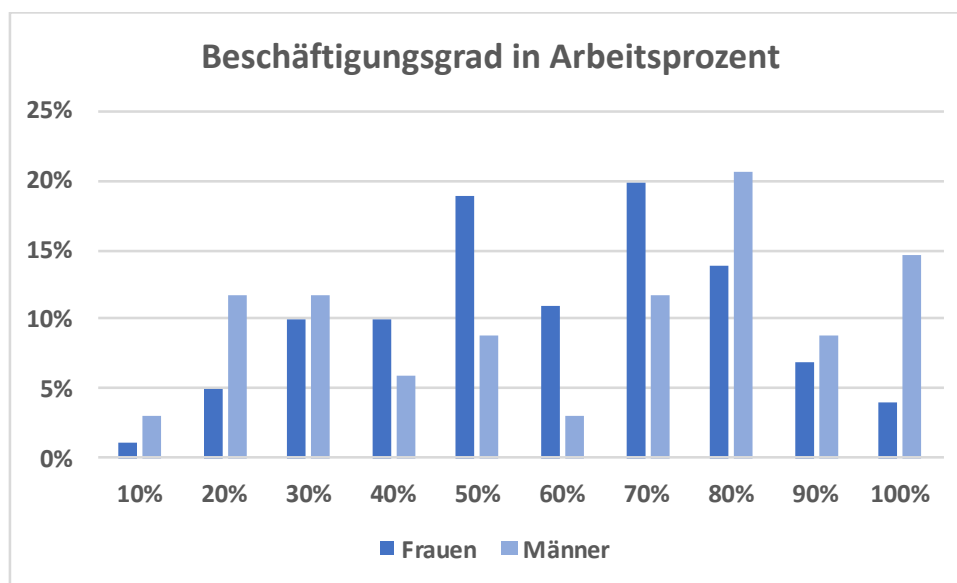


Abbildung 8: Beschäftigungsgrad in Arbeitsprozenten; N=135 (101 Frauen, 34 Männer)

Es ist anhand dieser Darstellung ersichtlich, dass Männer in den hohen Pensen stärker vertreten sind als Frauen. Rund 44% der Männer arbeiten in einem Pensum von 80, 90 oder 100% gegenüber nur 25% der Frauen. Interessanterweise sind die Männer aber auch in den kleinen Arbeitspensen von 10, 20 und 30% stärker vertreten als die Frauen. Insgesamt arbeiten hier 26% der Männer gegenüber nur 16% der Frauen. Es ist jedoch auch hier wieder zu berücksichtigen, dass es sich bei den Männern um teils sehr tiefe Fallzahlen handelt. In den mittleren Arbeitspensen zwischen 40 bis 70% ist es umgekehrt. Hier arbeiten mit 59% anteilmässig doppelt so viele Frauen wie Männern, die hier nur 29% ausmachen. Über alle Kategorien betrachtet ergibt sich für Frauen und Männer ein durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 59 resp. 61%.

2.7 Fakultäten

Als letztes wird in Abbildung 9 noch dargestellt, an welchen Fakultäten das Bibliothekspersonal jeweils angestellt ist. Es ist dabei zu beachten, dass die Zahlen im Gegensatz zu den vorherigen Grafiken nicht in Prozenten sondern als absolute Werte dargestellt sind.

⁸ Die Daten lagen nicht auf der Ebene von Einzelpersonen vor, sondern nur auf der Ebene von Gruppen mit ähnlichen Eigenschaften. Es wurde daher eine eigene Auswertung erstellt. Da hierfür vereinfachte Annahmen getroffen werden mussten, sollte die Auswertung mit Vorsicht interpretiert werden.

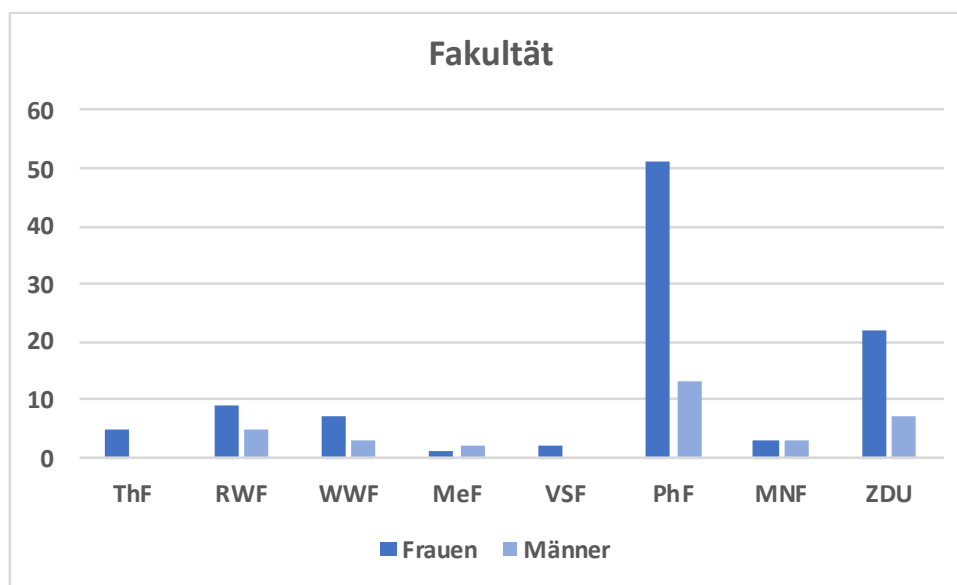


Abbildung 9: Anstellungsort der Berufsgruppe «Bibliothek»; N=133 (100 Frauen, 33 Männer)

Aus Abbildung 9 ist ersichtlich, dass die mit Abstand grösste Personengruppe an der Philosophischen Fakultät arbeitet. Fast die Hälfte der Angestellten der Berufsgruppe «Bibliothek», 51 Frauen und 13 Männer, sind dort beschäftigt. An zweiter Stelle folgen die Zentralen Dienste. Hier sind mit 22 Frauen und 7 Männer weitere 22% des Bibliothekspersonals angestellt. Die verbleibenden rund 30% der Angestellten verteilen sich auf die restlichen Fakultäten.⁹ Eine weitere Analyse der Daten ergab, dass sich die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Fakultäten nicht gross unterscheidet.

3 Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden wird diskutiert, welche Aussagen anhand dieser Ergebnisse in Hinblick auf die Geschlechtersegregation sowie verschiedener Diversity-Aspekte innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek» getroffen werden können.

3.1 Frauen- und Männeranteil

Die erste Fragestellung lautete: Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern in der Berufsgruppe «Bibliothek»? Sind Frauen und Männer gleich stark vertreten oder herrscht eine Ungleichverteilung? Im Falle einer Ungleichverteilung stellt sich weiter die Frage nach dem «Warum» und danach, ob diese Ungleichverteilung problematisch ist.

Die Analyse der Daten zeigte, dass von den 135 Personen der Berufsgruppe «Bibliothek» 75% Frauen und 25% Männer sind. Im Vergleich dazu liegen für das gesamte ATP betrachtet der Frauenanteil bei 66% und der Männeranteil bei 34% (siehe Gleichstellungsmonitoring 2019). Es kann also gesagt werden, dass es sich bei den Bibliotheken der UZH um eine weiblich dominierte Berufsdomäne handelt.

⁹ Die grossen Unterschiede zwischen den Fakultäten legen nahe, dass mit der eingangs definierten Berufsgruppe «Bibliothek» nicht alle in den Bibliotheken der UZH tätigen Personen erfasst wurden. Eine kurze Recherche ergab, dass das Personal der Hauptbibliothek (Fachbibliothek der UZH für Naturwissenschaften und Medizin) alleine schon 60 Personen umfasst (<https://www.hbz.uzh.ch/de/ueber-uns/mitarbeitende.html>). Diese Mitarbeitenden sind offensichtlich nicht im Datensatz enthalten.

Diese Ungleichverteilung stellt kein unmittelbares Problem für die UZH dar, da es keine Vorgaben bezüglich der Geschlechterverhältnisse auf der Stufe der ATP gibt. Dennoch kann eine ungleiche Geschlechterverteilung in Berufen unerwünschte Auswirkungen haben. Ob dies in den Bibliotheken der UZH der Fall ist, kann anhand der vorliegenden Analyse nicht beantwortet werden. Dafür müsste eine qualitative Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt werden.

3.2 Altersverteilung

Weiter wurde untersucht, wie die Altersverteilung innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek» aussieht und ob sie sich zwischen Frauen und Männern unterscheidet. Es zeigte sich, dass der grösste Anteil der Angestellten zwischen 50 und 59 Jahre alt ist: gut 42% der Mitarbeitenden gehören zu dieser Alterskategorie. Die Kategorien 20-29, 30-39 und 40-49 Jahre machen jeweils ca. 15% aus. Es besteht dabei praktisch kein Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Um dieses Ergebnis bewerten zu können, müsste zunächst festgelegt werden, welches Ziel die UZH in Bezug auf die Altersverteilung anstrebt. Ist das Ziel eine Gleichverteilung innerhalb der verschiedenen Alterskategorien – beispielsweise um dem Diversitätsgedanken Rechnung zu tragen¹⁰ – könnte geschlussfolgert werden, dass innerhalb der Bibliotheken die Alterskategorie der 50-59-Jährigen zu stark besetzt ist, während die Kategorien der unter 50-Jährigen zu schwach besetzt sind. Zurzeit existieren jedoch keine Zielvorgaben bezüglich der Altersverteilung in der an der UZH.

3.3 Verteilung Nationalitäten

Als Drittes wurde die Verteilung der Nationalitäten innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek» und zwischen den Geschlechtern untersucht. Es zeigte sich, dass rund 90% der Bibliotheksangestellten die schweizerische Staatsangehörigkeit haben. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da es sich hierbei um einen Beruf handelt, der das Beherrschen der Landessprachen voraussetzt. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Nationalität sind gering.

Um dieses Ergebnis bewerten zu können, muss wiederum festgelegt werden, welches Ziel die UZH in Hinblick auf die Dimension «Nationalität» anstreben möchte. Wird eine möglichst hohe Diversität bezüglich Nationalitäten innerhalb der Berufsgruppen angestrebt, dann ist die jetzige Verteilung sicherlich nicht optimal. Zurzeit existieren an der UZH jedoch keine Zielvorgaben bezüglich der Altersverteilung in der Personalgruppe ATP.

3.4 Berufe, Führungsfunktion und Tarifgruppe

Die nächste Fragestellung lautete: Wie sind Frauen und Männern in den unterschiedlichen Berufen innerhalb der Bibliotheken verteilt? Sind Frauen in Berufen mit höherem Status und mehr Verantwortung untervertreten? Wie sieht die Geschlechterverteilung in Bezug auf Führungsfunktionen aus?

Die Analyse der Daten zeigt, dass von den 135 Personen der Berufsgruppe «Bibliothek» 52% der Frauen und 44% der Männer als «Bibliothekar/in mbA, Dokumentalist/in mbA» arbeiten. Dies ist in Bezug auf die Einteilung in Lohnklassen die zweite von vier Kategorien. 29% der Frauen und 24% der Männer sind in der nächsthöheren Kategorie als «Leitende/r Bibliothekar/in» angestellt. Die Geschlechterunterschiede in beiden Berufskategorien sind gering. Falls die Berufsbezeichnung «Leitende/r Bibliothekar/in» mit einer tatsächlichen Führungsverantwortung einhergeht, dann sind in den

¹⁰ Es müsste ebenfalls begründet werden, wieso eine Gleichverteilung innerhalb der Alterskategorien angestrebt werden soll (z.B. Wahrnehmung der sozialen Verantwortung durch eine Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für ältere Mitarbeitende oder für Berufseinstiegende; Verbesserung der zu erbringenden Dienstleistungen durch Miteinbezug aller Altersgruppen; ...).

Bibliotheken Frauen mit Führungsfunktionen gegenüber Männern sogar leicht übervertreten. In der höchsten Kategorie «Wissenschaftliche Bibliothekar/in / I+D Spezialist/in» – ein Beruf, der ein Hochschulstudium voraussetzt – sind dagegen die Männer mit 18% gegenüber den Frauen mit 9% übervertreten. Allerdings sind hier die Fallzahlen sehr klein.

Die analysierten Zahlen zeigen, dass es an der UZH keine grossen Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Verteilung auf unterschiedliche Berufe innerhalb der Bibliotheken gibt. Was anhand dieser Zahlen allerdings nicht sichtbar wird, ist, ob Frauen und Männer innerhalb eines Berufes auch ähnliche Aufgaben übernehmen und ob sie dafür gleich bezahlt werden. Für diese Analysen wäre ein Blick in die Pflichtenhefte der Angestellten notwendig. Ebenso kann die Frage nach der Führungsfunktion alleine aufgrund der vorliegenden Daten nicht hinreichend geklärt werden. Es ist zu vermuten, dass aus den Berufsbezeichnungen nicht direkt ersichtlich ist, ob eine Person eine Führungsfunktion hat oder nicht. Auch hier wäre eine detaillierte Analyse der Pflichtenhefte nötig.

In Bezug auf die Geschlechterverteilung bei den Tarifgruppen (Lohnklassen) zeigte sich, dass die Männer im Durchschnitt etwas höher eingestuft waren als die Frauen. Der Median für die Männer lag bei Tarifgruppe 15 und bei den Frauen bei Tarifgruppe 14. Ohne weitere Informationen zu individuellen Merkmalen wie Funktion, Ausbildung und Berufserfahrung lässt sich allerdings nicht sagen, ob hier allenfalls eine Ungleichbehandlung der Geschlechter vorliegt. Diese Beurteilung könnte nur im Rahmen einer detaillierten Lohnanalyse geschehen.

3.5 Beschäftigungsgrad

Weiter wurde untersucht, ob sich der Beschäftigungsgrad zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Dieser Indikator ist insofern wichtig, als ein tiefer Beschäftigungsgrad oft mit einer geringeren Bezahlung sowie weniger Weiterbildungsmöglichkeiten einhergeht. Ebenso kann ein geringer Beschäftigungsgrad ein Ausschlussgrund für die Vergabe von Führungsaufgaben sein.

Als Erstes zeigte sich, dass der Anteil der Teilzeit Arbeitenden innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek» sehr hoch ist. Lediglich 16% der Frauen sowie 28% der Männer arbeiten Vollzeit. Die meisten der Bibliotheksangestellten arbeiten in einem Teilzeit-Pensum von 50-89%. Dies ist bei 57% der Frauen und 44% der Männer der Fall. Die zusätzlich durchgeführte Analyse nach Arbeitsprozenten zeigte, dass die Männer innerhalb dieser Kategorie tendenziell höhere Pensen haben als die Frauen. Weiter zeigte sich, dass erstaunlich viele Angestellte in einem Pensum <50% arbeiten. In dieser Kategorie ist die Verteilung von Frauen und Männern mit 27% und 28% praktisch gleich. Bei den Frauen ist hier das 30 und 40%-Pensum am Häufigsten, bei den Männern das 20 und 30%-Pensum. Ein grösserer Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich bei den Angestellten, die im Vollzeitpensum arbeiten: 28% der Männer aber nur 16% der Frauen arbeiten Vollzeit.

Aus Gleichstellungssicht ist grundsätzlich positiv zu werten, dass in der Berufsgruppe «Bibliothek» Teilzeitarbeit auch für Männer möglich ist und offenbar auch rege genutzt wird. Zwar zeigt sich bei der detaillierteren Analyse der Arbeitspensen, dass Männer tendenziell in höheren Pensen arbeiten als Frauen, allerdings sind sie auch in den tiefsten Kategorien stärker vertreten. Aus Gleichstellungssicht zunächst unbefriedigend ist der höhere Männeranteil bei den Vollzeit Arbeitenden. Für eine vertiefte Diskussion dieser Ergebnisse müssten jedoch weitere Informationen herangezogen werden wie die Korrelation des Arbeitspensums mit befristeten/unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, ausgesprochenen Beförderungen, Einteilung in Lohnstufen, etc.. Auch sagt diese Analyse nichts darüber aus, ob die Angestellten mit ihrem Arbeitspensum zufrieden sind. Gerade bei den Kleinstpensen wäre es interessant zu untersuchen, was diese Arbeitsform konkret für die Angestellten bedeutet und ob hier allenfalls eine Unterbeschäftigung vorliegt.

3.6 Fakultäten

Als letztes wurde untersucht, ob es Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Anstellung an den verschiedenen Fakultäten gibt. Diese Frage kann dann relevant werden, wenn die Fakultäten unterschiedliche Anstellungsbedingungen für ihre Bibliotheksangestellten haben. Die Analyse ergab, dass es in Bezug auf die Geschlechterverteilung an den unterschiedlichen Fakultäten keine grossen Unterschiede gibt. Allerdings sind die Fallzahlen abgesehen von der Philosophische Fakultät sehr klein. Es wurde zudem festgestellt, dass mit der vorliegenden Analyse vermutlich ein Teil der Bibliotheksangestellten nicht erfasst wurde.

4 Fazit

Das Gleichstellungsmonitoring wertet die Frauen- und Männeranteile der an der UZH beschäftigten Personalgruppen aus. Analysen auf dieser aggregierten Ebene sind jedoch für das administrativ-technische Personal wenig aussagekräftig, da diese Personalgruppe sehr heterogen ist und die verschiedensten Beruf umfasst. Der VIP wünschte sich daher ein Detailmonitoring, um zu prüfen, welche Aussagen in Hinblick auf die Geschlechtersegregation zusätzlich zum herkömmlichen Gleichstellungsmonitoring möglich sind.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass es grundsätzlich möglich ist, anhand der Daten der Abteilung Finanzen eine vertiefte Betrachtung durchzuführen.¹¹ So ist es möglich, eine Analyse nach den verschiedenen Berufsgruppen zu machen, wie z.B. dem Bibliothekspersonal. Diese Berufsgruppen müssen allerdings im Vorfeld ad hoc definiert werden, da diese Angaben im Datensatz der Finanzabteilung nicht vorkommen. Es zeigte sich hier die praktische Herausforderung, dass nicht immer klar ist, ob dabei alle gewünschten Personen erfasst wurden.

Die Analyse zeigte weiter, dass es gerade für die Personalgruppe ATP durchaus sinnvoll ist, auf die einzelnen Berufsgruppen zu fokussieren. So war es möglich, die Geschlechtersegregation in den Berufen, den Tarifgruppen, dem Beschäftigungsgrad sowie dem Beschäftigungsort darzustellen. Auch konnten Diversitätsindikatoren wie Alter und Nationalität berücksichtigt werden.

Es zeigte sich aber auch, dass viele Gleichstellungsaspekte anhand dieser Daten nicht erfasst werden können. So konnte beispielsweise die Fragen nach der Geschlechterverteilung in Führungsfunktionen nicht wirklich befriedigend beantwortet werden. Für eine umfassende Beurteilung der Frage, ob Frauen und Männer innerhalb der Berufsgruppe «Bibliothek» tatsächlich die gleichen Chancen bekommen, sind detailliertere Angaben notwendig, die über die im Gleichstellungsmonitoring erfassten Daten hinausgehen. Hierfür wären detailliertere Instrumente wie Lohnanalysen oder qualitative Interviews notwendig.

¹¹ Es sei an dieser Stelle noch einmal erwähnt, dass das Gleichstellungsmonitoring keine eigenen Daten erheben kann, sondern auf die Daten der Abteilung Finanzen zurückgreifen muss. Die Analysen sind daher immer nur im Rahmen der verfügbaren Daten möglich.