

Gleichstellungsmonitoring 2020

Dr. Sabine Büchler, Fachstelle Diversity¹

Einleitung

Der vorliegende Bericht 2020 führt das jährliche Gleichstellungsmonitoring weiter und dokumentiert die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren akademischen Karrierestufen². Es stützt sich im Wesentlichen auf die ab 1980 publizierten Daten des BFS und ab 2014 auf das universitätsinterne Business-Datwarehouse. In 2019 enthielt das Gleichstellungsmonitoring eine Analyse der gesamtuniversitären Gremien und Leitungspositionen auf Basis einer explorativen Datenrecherche. Um eine belastbarere Datenbasis zu nutzen, stützt sich die Analyse der Leitungspositionen im vorliegenden Gleichstellungsmonitoring auf einen Datensatz des Ressorts Human Resources, der in 2020 für eine Lohnanalyse erstellt wurde³.

Gleichstellungsmonitoring der Universität Basel: Akademische Karrierestufen

Seit 1980 ist beim Personal im akademischen Mittelbau ein kontinuierlicher Zuwachs feststellbar (1980: 693, 2020: 4577) und auch die Zahl der Professuren ist heute wesentlich höher (1980: 253, 2020: 381). Gleichzeitig nahm in den letzten 40 Jahren auf beiden Stufen der Anteil an Wissenschaftlerinnen zu: Im akademischen Mittelbau liegt der Frauenanteil heute bei 44% (1980: 11%) und bei den Professuren bei 25% (1980: 2%). Auf Stufe Professur steigt der Frauenanteil weiterhin an. Vgl. Abbildungen 1, 2⁴

Es zeigt sich, dass es für Veränderungen ein kontinuierliches Engagement braucht, denn der Professorinnenanteil blieb **in den letzten drei Jahren** bei 24%⁵, sodass Ende 2020 93 Professorinnen und 288 Professoren an der Universität Basel angestellt sind. In 2020 ist im Vergleich zum Vorjahr eine **Zunahme beim Anteil an Associate Professorinnen von 18% in 2019 auf 25% in 2020** festzustellen, was darauf zurückzuführen ist, dass 6 Tenure Track Assistenzprofessorinnen befördert wurden. **Wenn auch durch die Beförderungen 3% geringer als im Vorjahr**, bleibt der Anteil an **Assistenzprofessorinnen mit Tenure Track bei 43%**. Denn die **Neuantritte auf der Stufe Assistenzprofessuren mit Tenure Track erfolgten paritätisch** mit jeweils drei Frauen und Männern. Die **Neuantritte von Professorinnen liegen in 2020**, über alle Professurenkategorien gezählt, **bei einem Anteil von 35%**. Vgl. Abbildungen 3, 4⁶

Im akademischen Mittelbau setzt sich der **seit 2013 schwach rückläufige Trend der Postdoc Assistentinnen** fort (2013: 44%; 2020: 39%), während die Frauenanteile in allen anderen Kategorien des akademischen Mittelbaus jeweils schwach zunahm. Vgl. Abbildung 5

¹ Entwickelt wurde der Bericht in dieser Form von Prof. Dr. Jens Gaab, bis Juli 2021 Delegierter für Diversität und Nachhaltigkeit.

² Ausführliche Informationen zu den Zielsetzungen des Bundes und swissuniversities stehen im [Gleichstellungsmonitoring 2017/18](#).

³ Die Lohnanalyse wurde bei der Universität St. Gallen in Auftrag gegeben und mit der Vergabe des «We pay fair»-Siegels ausgezeichnet. Die Ergebnisse der gleichzeitig durchgeführten «logib»-Analyse sind derzeit in Revision; die Publikation des Abschlussberichts erfolgt danach.

⁴ Bei den Assistent/inn/en und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Abbildung 1) gibt es für die Universität Basel aufgrund verschiedener organisatorischer Änderungen in den Achtziger- und Neunzigerjahren keine verwendbaren Zahlen des BFS (1986 bis 1991). Der sprunghafte Anstieg der Gesamtzahlen in einzelnen Jahren ist darüber hinaus mit Änderungen der Definitionen der Personalkategorien zu erklären.

⁵ Quelle: Universitäres SAPBW ab Ende 2013

⁶ Bei den vorliegenden Auswertungen wurden im Jahr 2014 zwei Stichtage ausgewertet: Januar 2014, nachfolgend als 2013 bezeichnet und Dezember 2014. Die ordentlichen und klinischen Professuren sind zusammen gezogen. In 2015 wurde eine eigene Personalkategorie für klinische Professuren eingeführt, die eine unabhängige Analyse erlaubt. Darauf gestützt kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass der Anteil an ordentlichen Professorinnen an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2015-2020 von 17% auf 21% und der von klinischen Professorinnen von 10% auf 14% gestiegen ist.

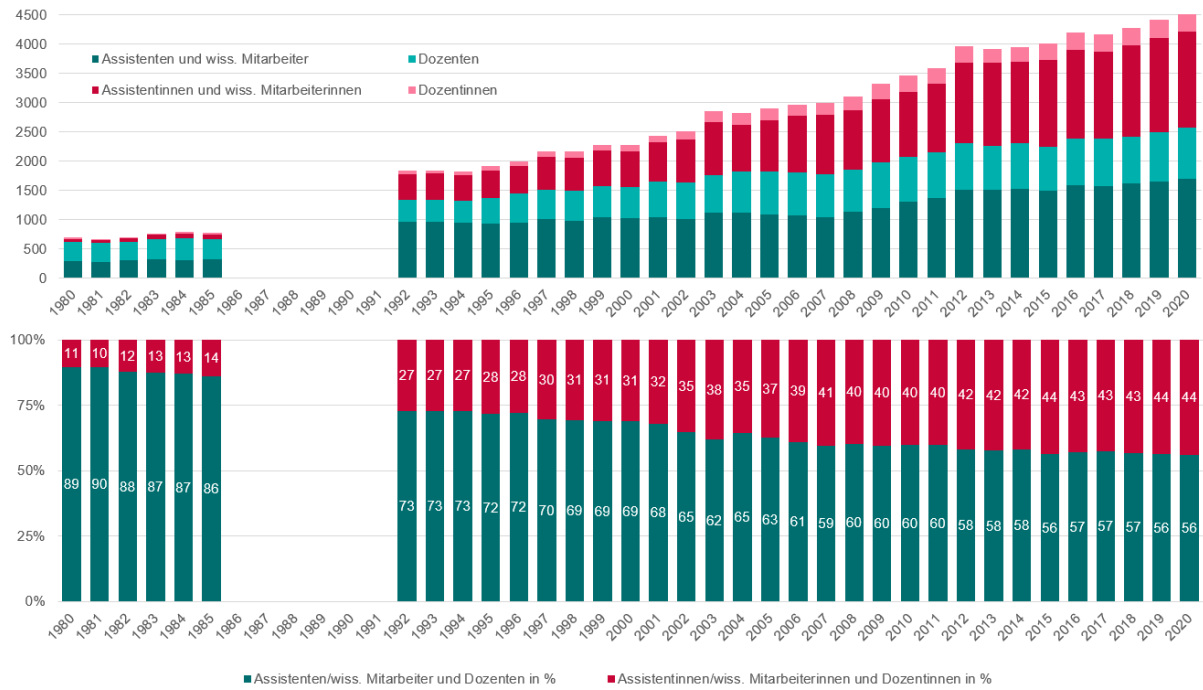
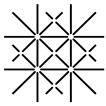


Abbildung 1⁷: Absolute und relative Entwicklung der Angehörigen des Mittelbaus von 1980 bis 2020 (Quelle: BFS)⁶



Abbildung 2: Absolute und relative Entwicklung der Professuren von 1980 bis 2020 (Quelle: BFS)

⁷ In dieser wie auch den folgenden Abbildungen sind die absoluten Auswertungen in Anzahl Personen, die relativen Auswertungen in % zu lesen.

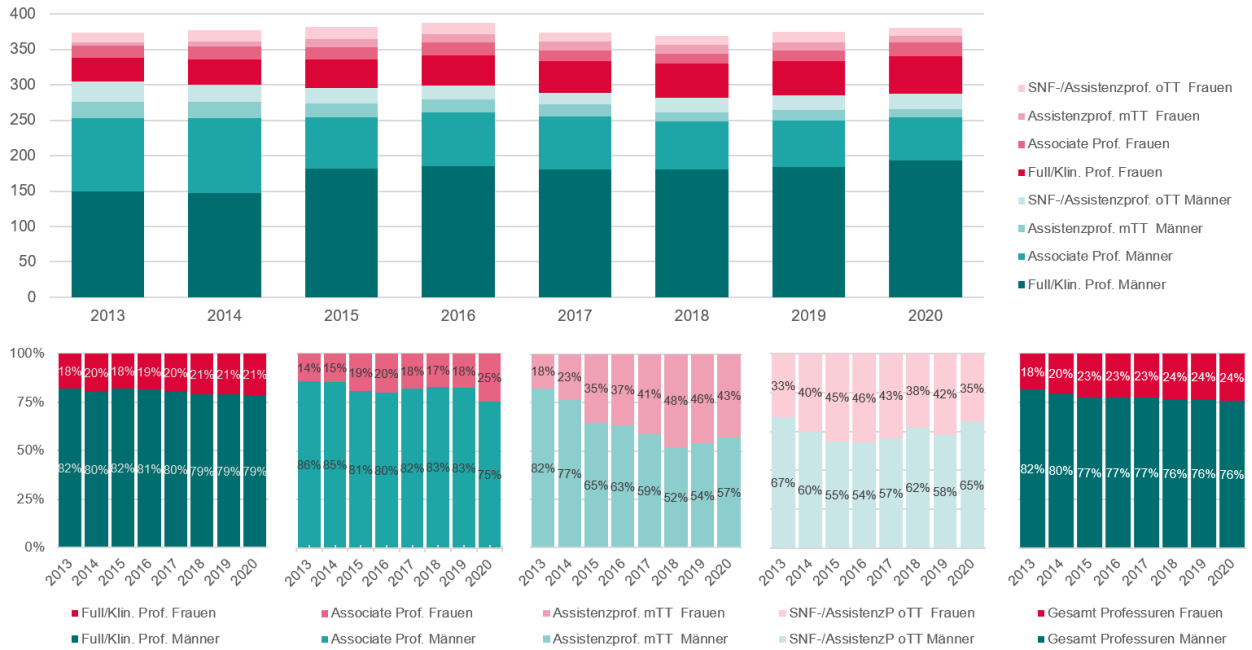
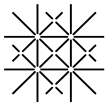


Abbildung 3: Absolute und relative Entwicklung der Anzahl an Professuren seit 2013 (Quelle: Universität Basel)

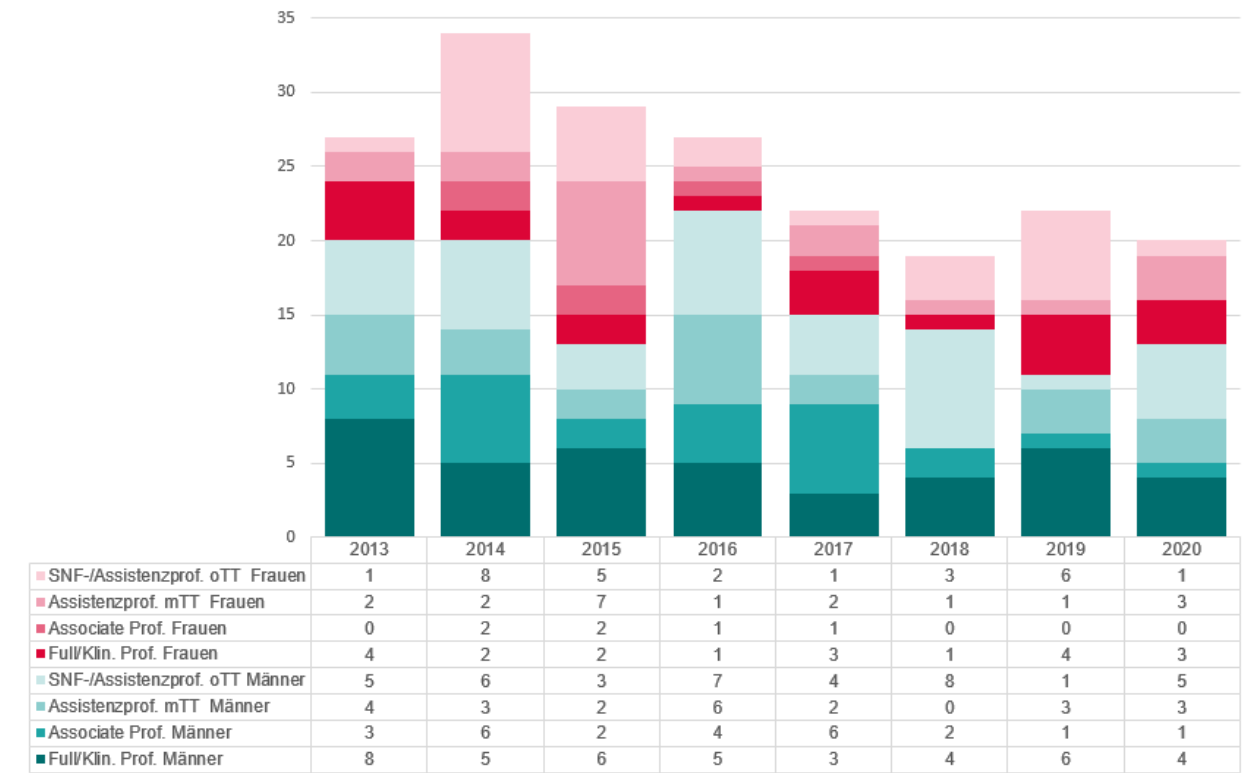


Abbildung 4: Absolute Entwicklung der Neuantritte auf Professuren seit 2013 (Quelle: Universität Basel)

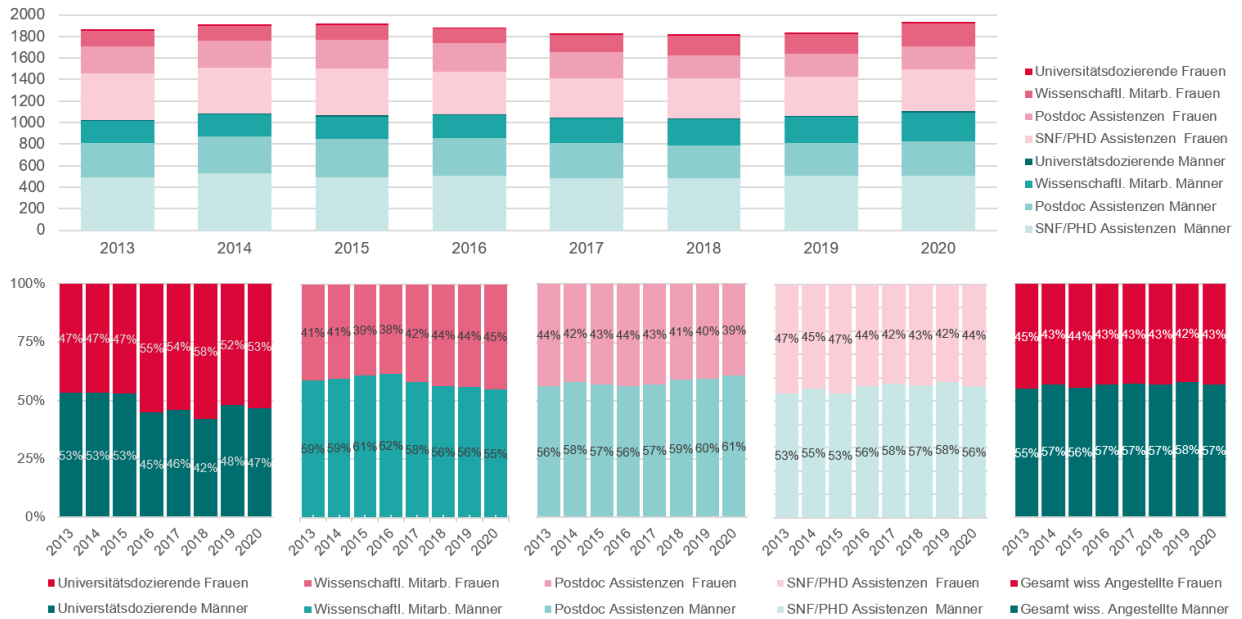
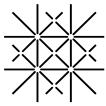


Abbildung 5: Absolute und relative Entwicklung der Angehörigen des Mittelbaus seit 2013 (Quelle: Universität Basel)

Analyse nach Fakultäten seit 2013

An der Philosophisch-Historischen Fakultät stieg der **Professorinnenanteil** seit 2013 von 38% auf 42%, an der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von 8% auf 15%, an der Medizinischen Fakultät von 16% auf 21%, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät von 11% auf 23% und an der Theologischen Fakultät von 0% auf 20%. An der Juristischen Fakultät sank er von 37% auf 35% und an der Fakultät für Psychologie von 20% auf 10%. Allerdings sind die prozentualen Angaben bei den letztgenannten vier Fakultäten weniger stringent, da aufgrund der kleinen Fallzahlen bereits die Veränderung von einer Professur zu deutlichen Abweichungen führen. Vgl. Abbildung 6

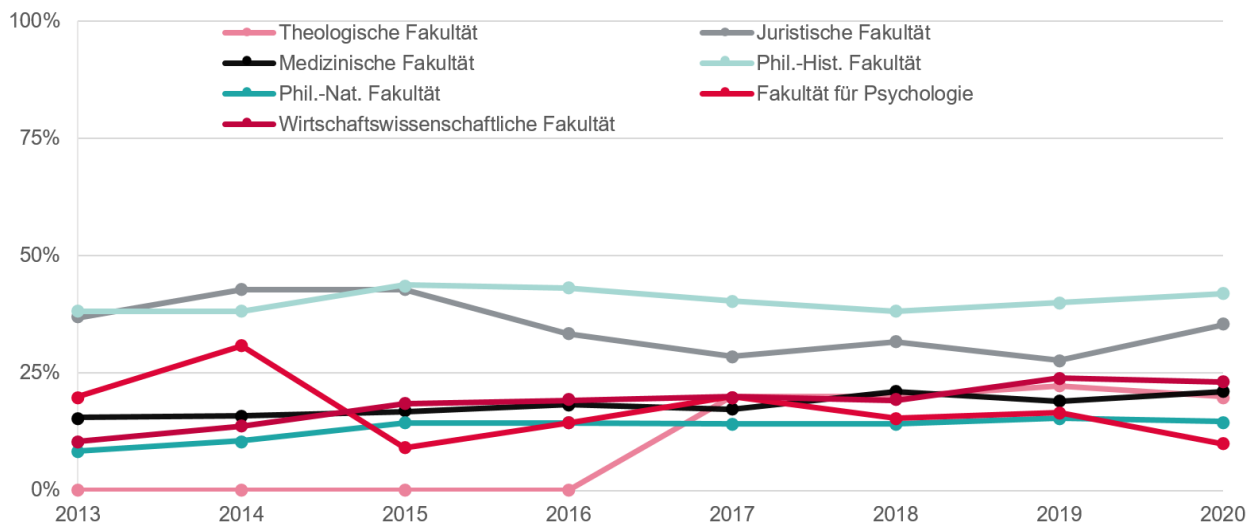
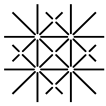


Abbildung 6: Frauenanteile auf Professuren aller Kategorien seit 2013 nach Fakultät (Quelle: Universität Basel)



Auch der Blick auf den **akademischen Nachwuchs** zeigt zwischen den Fakultäten deutliche Unterschiede im Geschlechterverhältnis. Beispielsweise bleibt an der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Frauenanteil im akademischen Mittelbau konstant bei rund 35%, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bei rund 30%; an der Fakultät für Psychologie hingegen ist er seit 2013 mit durchschnittlich über 60% am höchsten. An der Theologischen Fakultät nahm der Frauenanteil im akademischen Mittelbau von 42% in 2013 auf 58% in 2020 zu. Die Frauenanteile an der Philosophisch-Historischen (54%), der Medizinischen (48%) und der Juristischen Fakultät (55%) stehen in 2020 weiterhin für relativ ausgeglichene Geschlechterverhältnisse an diesen Fakultäten. Vgl. Tabelle 1

Vergleich mit anderen Schweizer Hochschulen

Mit einem Professorinnenanteil von 25%⁸ steht die **Universität Basel weiterhin im Mittelfeld**, gleichauf mit der Deutschschweizer Universität Zürich. Die Universität Genf hat unter den Volluniversitäten den höchsten Professorinnenanteil mit 30%, während die ETH Zürich mit einem Frauenanteil von 18%, die EPF Lausanne und die USI mit jeweils 19% die niedrigsten Professorinnenanteile verzeichnen. Insgesamt wurden die Professorinnenanteile an allen Schweizer Hochschulen erhöht, sodass auch eine Zunahme von einem Prozentpunkt auf 25% Professorinnen schweizweit erreicht wurde. Vgl. Abbildung 7



Abbildung 7: Relative Entwicklung der Anteile an Professorinnen und weiblichen Angehörigen des Mittelbaus aller Schweizer Hochschulen zusammen ab 2009 und Vergleich Schweizer Hochschulen in 2020 (Quelle: BFS)

⁸ Die Diskrepanz zwischen den Daten des BfS (25%) und den internen Daten der Universität Basel (24%) kann auf unterschiedliche Datenbereinigungsroutinen zurückgeführt werden, deren Auswirkungen sich im Nachkommabereich bewegen, die hier durch Rundung der Werte sichtbar werden.

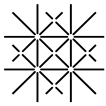
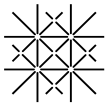
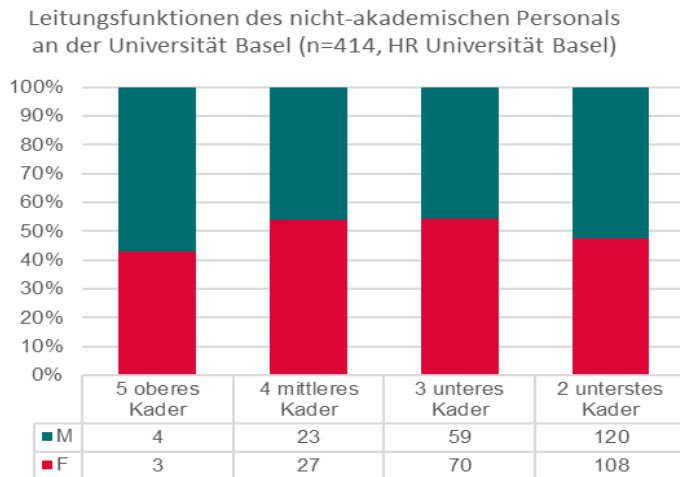


Tabelle 1: Entwicklung der Angehörigen des Mittelbaus und der Professuren nach Fakultäten seit 2013
(Quelle: Universität Basel)

		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Phil.-Hist. Fakultät		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Professuren	F	24	38	24	38	28	44	28	43	27	40	24	38	26	40	26	42
	M	39	62	39	62	36	56	37	57	40	60	39	62	39	60	36	58
Mittelbau	F	198	59	201	59	216	60	218	59	187	54	193	55	188	55	203	54
	M	139	41	142	41	145	40	152	41	160	46	156	45	156	45	173	46
Phil.-Nat. Fakultät																	
Professuren	F	9	8	11	11	15	14	15	14	14	14	14	14	16	15	16	15
	M	99	92	93	89	90	86	89	86	85	86	85	86	88	85	93	85
Mittelbau	F	330	35	330	34	317	34	299	32	312	34	314	35	321	35	341	35
	M	603	65	648	66	618	66	631	68	607	66	591	65	599	65	624	65
Medizinische Fakultät																	
Professuren	F	20	16	20	16	21	17	24	18	21	17	25	21	23	19	26	21
	M	109	84	106	84	104	83	107	82	100	83	94	79	98	81	98	79
Mittelbau	F	137	52	129	48	145	48	126	48	117	47	115	47	119	44	131	48
	M	129	48	142	52	159	52	136	52	130	53	129	53	149	56	148	52
Juristische Fakultät																	
Professuren	F	7	37	9	43	9	43	7	33	6	29	6	32	5	28	6	35
	M	12	63	12	57	12	57	14	67	15	71	13	68	13	72	11	65
Mittelbau	F	31	56	33	58	40	69	33	56	33	56	29	51	25	53	22	55
	M	24	44	24	42	18	31	25	43	26	44	28	49	22	47	18	45
Fakultät für Psychologie																	
Professuren	F	2	20	4	31	1	9	2	14	3	20	2	15	2	17	1	10
	M	8	80	9	69	10	91	12	86	12	80	11	85	10	83	9	90
Mittelbau	F	54	63	53	65	51	65	54	65	61	67	60	67	54	64	55	63
	M	31	37	28	35	27	35	29	35	30	33	29	33	30	36	32	34
Theologische Fakultät																	
Professuren	F	0	0	0	0	0	0	0	0	2	20	2	20	2	22	2	20
	M	9	100	10	100	10	100	8	100	8	80	8	80	7	78	8	80
Mittelbau	F	14	42	16	47	20	49	21	57	14	50	17	45	13	45	20	57
	M	19	58	18	53	21	51	16	43	14	50	21	55	16	55	15	43
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät																	
Professuren	F	2	11	3	14	5	18	5	19	5	20	5	19	6	24	6	23
	M	17	89	19	86	22	82	21	81	20	80	21	81	19	76	20	77
Mittelbau	F	20	29	22	33	29	35	27	32	28	34	28	33	27	32	29	32
	M	50	71	44	67	53	65	58	68	54	66	56	67	58	68	61	68



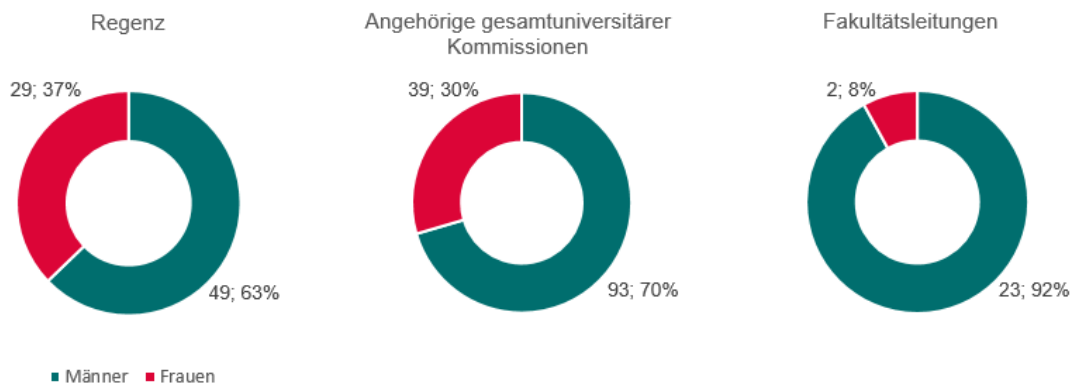
Anteile von Frauen und Männern in Gremien und Leitungspositionen



Die Analyse der Leitungspositionen stützt sich im vorliegenden Gleichstellungsmonitoring auf einen Datensatz des Ressorts Human Resources, der in 2020 für eine Lohnanalyse erstellt wurde⁹. Neben dem Personal ohne Kaderfunktion wurde das weitere Personal in vier Kaderstufen differenziert. Für die Analyse der Leitungspositionen wurde das «akademische Personal» ausgenommen; das übrige Personal in Verwaltung, Labor, Technik und Bibliotheken wurde einbezogen. Im Ergebnis zeigt sich, dass Frauen und Männer nahezu paritätisch vertreten sind. Vgl. Abbildung 8

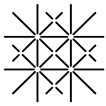
Abbildung 8: Nicht-akademisches Personal nach Geschlecht und Kaderstufe (Quelle: Logib-Datensatz HR Universität Basel)

Die Anteile von Frauen und Männern in gesamtuniversitären Gremien und fakultären Leitungspositionen haben sich im Vergleich zu 2019 minimal verändert: In der Regenz sowie den gesamtuniversitären Kommissionen¹⁰ liegen die Frauenanteile über alle Gruppierungsmitglieder bei 37% bzw. 30%. Bei den Fakultätsleitungen (Dekan*innen, Studiendekan*innen, Forschungsdekan*innen) liegen die Frauenanteile bei 8%, was unter den Anteilen an Professorinnen von 24% liegt. Vgl. Abbildung 9



⁹ Die Lohnanalyse wurde bei der Universität St. Gallen in Auftrag gegeben und mit der Vergabe des «We Pay Fair»-Siegels ausgezeichnet. Der zu analysierende Datensatz wurde mit dem von der Schweizerischen Bundesregierung zur Verfügung gestellten Lohngleichheitsinstrument «Logib» erstellt. Die Ergebnisse der gleichzeitig durchgeführten «logib»-Analyse sind derzeit in Revision; die Publikation Abschlussberichts erfolgt danach. Entsprechend der Vorgaben des Lohnanalyse-Tools wurde das Personal der Universität Basel u.A. nach «Kaderstufe»/«Berufliche Stellung» differenziert.

¹⁰ Bibliothekskommission, Doktoratskommission, Ethikkommission, Forschungskommission, Kommission Diversity, Kommission Lehre, Kommission Nachwuchsförderung, Qualitätskommission, Stipendienkommission und Weiterbildungskommission; Stand 31.12.2020 Quellen: Generalsekretariat, Homepages der Kommissionen.



Diskussion

Durch die Beförderung von Tenure Track Professorinnen auf Stufe Associate Professur konnten die Bestrebungen der letzten Jahre, die Professorinnenanteile zu erhöhen, konsolidiert werden. Zudem wurden die neu zu besetzenden Assistenzprofessuren mit Tenure Track zu 50% an Frauen vergeben. Insgesamt hat Universität Basel damit eine Strategie verfolgt, um auch auf der höchsten Karrierestufe, innerhalb der die Fluktuation durch unbefristete Stellen am geringsten ist, eine Veränderung zu erzielen. Bei einem Professorinnenanteil von 24% besteht dennoch weiterhin Bedarf, effektive Massnahmen zur Erhöhung zu ergreifen. Mit der Zusammenfassung wesentlicher Vorgaben für Berufungsverfahren im Rahmen neuer gesamtuniversitärer Richtlinien hält die Universität eine neue Handlungsgrundlage für alle Berufungskommissionen bereit.

Stets sind Reflektion und Vermeidung von unbewussten Fehleinschätzungen (Unconscious Biases) insbesondere im Kontext von Berufungs- und Beförderungsverfahren hilfreich, die auf methodischer Ebene, gefördert werden können. Die im letzten Gleichstellungsmonitoringbericht 2019 angekündigte Toolbox für Berufungsverfahren wurde von der Kommission Diversity vorbereitet und steht als Good Practices Dokument vor der Publikation. Möglich ist ein Ausbau um weitere Tools, wie z.B. universitätsweite Richtlinien zum Jobsharing auf Professuren.

Eine Erhöhung der Frauenanteile auf Professuren bringt eine Erhöhung der Frauenanteile in der höchsten Kaderstufe mit sich. Nach wie vor braucht es ein nachhaltiges Commitment, um signifikante Veränderungen zu erzielen und zu sichern. Mit der eingeschlagenen Berufsstrategie und den Massnahmen zur Stärkung einer diversen und inklusiven Exzellenz-Kultur ist die Universität Basel auf einem guten Weg. Auch das kürzlich von Rektorat gutgeheissene Mentoring für Assistenzprofessorinnen weist in diese Richtung.