

Gleichstellungsmonitoring 2025

25.08.2026 | Dr. Sabine Büchler, Fachstelle Diversity & Inclusion

Einleitung

Seit 20 Jahren führt die Universität Basel ein Gleichstellungsmonitoring durch. Es ist ein zentrales Instrument, um die Fortschritte bei der Erreichung des strategischen Ziels, den Frauenanteil bei Berufungen zu erhöhen, zu messen. Dieses Ziel ist als eines der sieben Leitziele in der Strategischen Position (2022–2030) und im Aktionsplan Gleichstellung, Diversity & Inclusion (2026–2030) verankert.

Ergänzend enthält dieser Bericht eine Auswertung der Altersstruktur des Personals in den Bereichen Administration, Labor/Technik, Bibliothek und Facilities. Die Daten beziehen sich auf Ende Dezember 2025 und basieren primär auf dem universitätsinternen Business-Datawarehouse. Vergleichsdaten zu den universitären Hochschulen der Schweiz stammen vom Bundesamt für Statistik¹.

Gleichstellungsmonitoring der Universität Basel: Akademische Karrierestufen

Der positive Trend der letzten Jahre – mehr Frauen zu berufen – setzte sich 2025 fort. So lag der Anteil aller Professorinnen (Full/Klin., Associate, TTAP, APoTT) Ende 2025 bei 33%, während er bei den strukturellen Professuren (Full/Klin., Associate, TTAP) erstmals über 30% erreichte. Insgesamt zählte die Universität Basel Ende 2025 136 Professorinnen und 277 Professoren. Eine wichtige Voraussetzung für die Fortsetzung des Trends ist, dass der Frauenanteil bei neu eingetretenen Professor*innen 50% auf strukturellen Professuren bzw. 52 % bei allen Professuren betrug. Vgl. Abbildungen 1 und 2.

Auf der höchsten Stufe, den Full-Professuren, stieg der Frauenanteil 2025 um drei Prozentpunkte auf 26%, einschliesslich der klinischen Professorinnen. Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track sind zu 58% mit Frauen besetzt, wobei bei den Assistenzprofessor*innen mit Tenure Track 17 Frauen gegenüber 12 männlichen Kollegen deutlich in der Mehrheit sind. Auf der Stufe der Associate Professuren liegt der Frauenanteil bei 36%. Vgl. Abbildungen 1 und 2.

Beim akademischen Personal ohne Professuren blieb der Frauenanteil im Jahr 2025 mit 46% nahe an der Geschlechterparität. Während bei den Postdoc-Assistenzen ein Rückgang um zwei Prozentpunkte auf 40% zu verzeichnen war, stieg der Frauenanteil bei den doktorierenden Assistenzen um zwei Prozentpunkte auf 51%. Vgl. Abbildung 3

¹ Die Daten sind seit 28.7.2026 abrufbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiarstufe-hochschulen/universitaere-hochschulen.assetdetail.36677223.html>

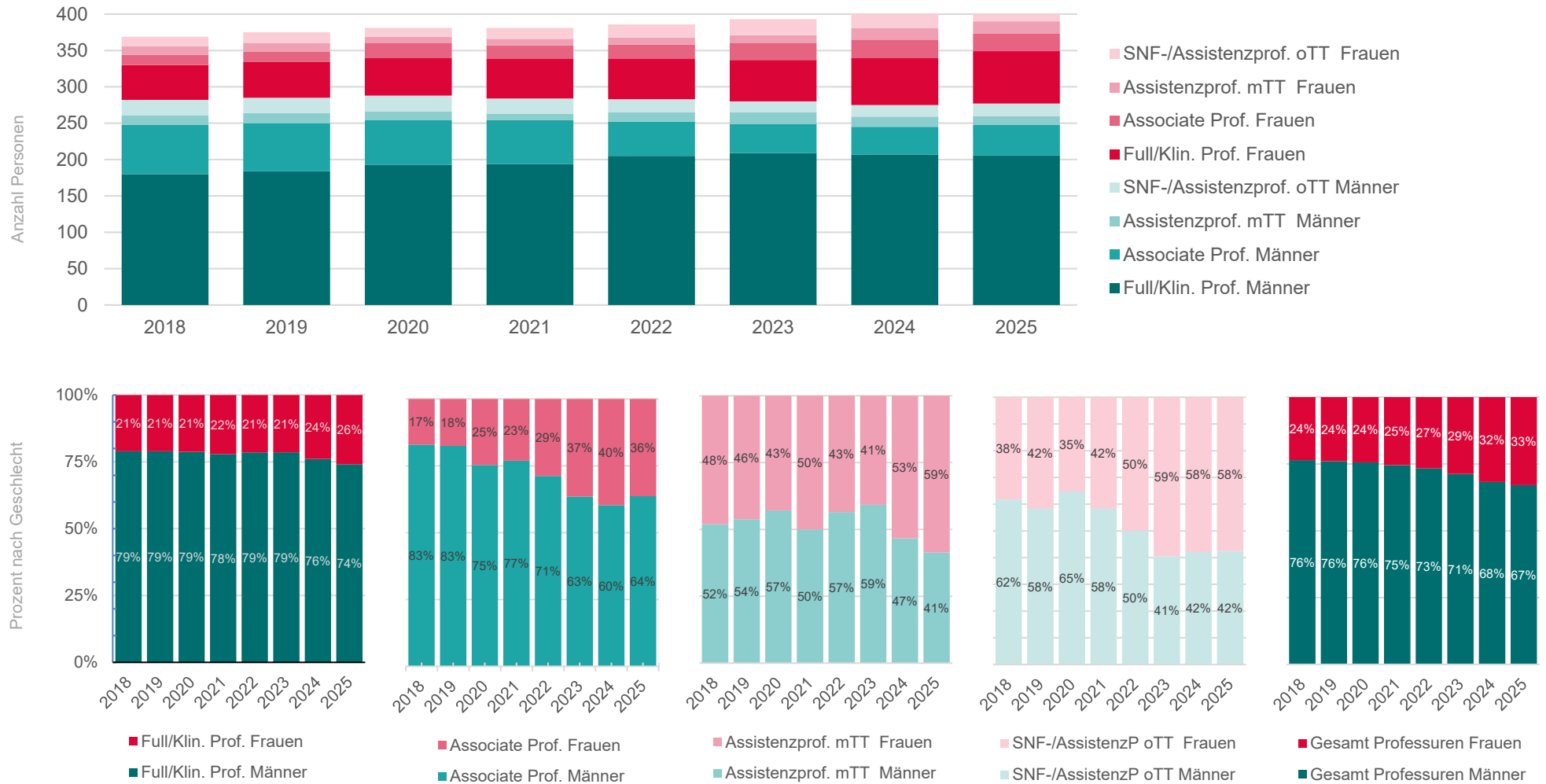


Abbildung 1: Absolute und relative Entwicklung der Anzahl an Professuren seit 2018 (Quelle: Universität Basel)

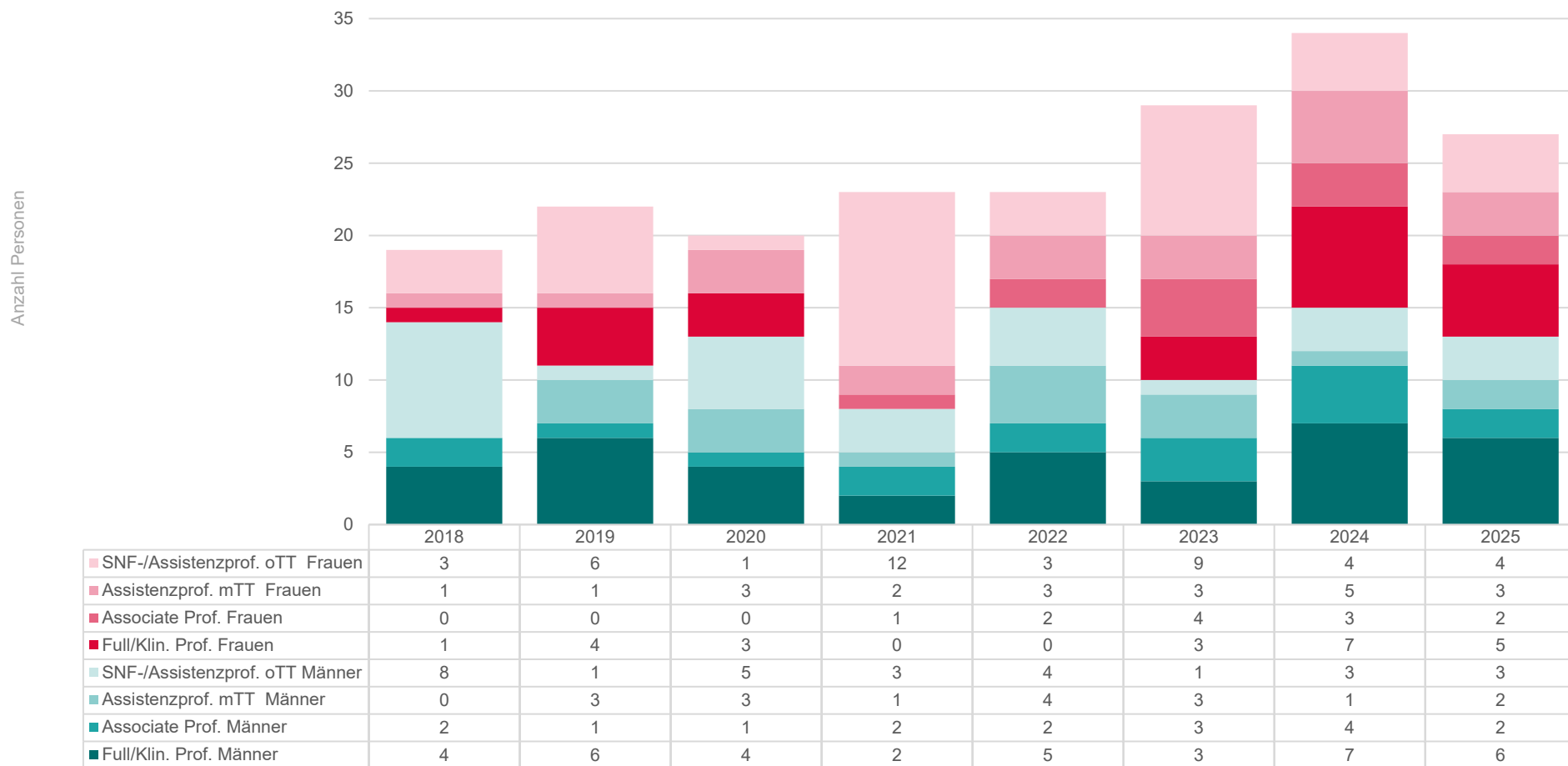


Abbildung 2: Absolute Entwicklung der neu eingetretenen Professor*innen seit 2018 (Quelle: Universität Basel).

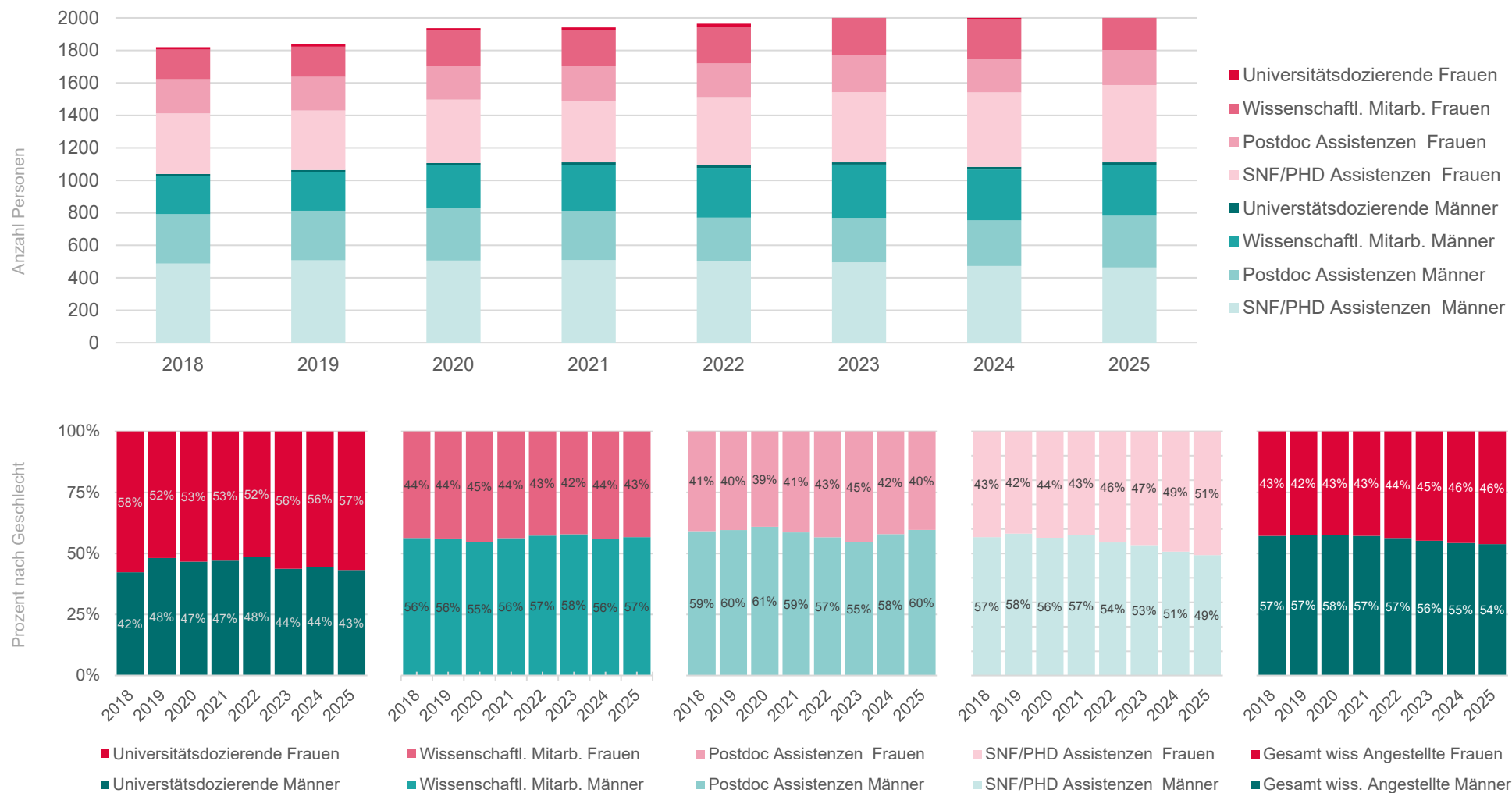
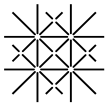


Abbildung 3: Absolute und relative Entwicklung des akademischen Personals ohne Professuren seit 2018 (Quelle: Universität Basel)



Analyse nach Fakultäten

In allen Fakultäten ist der Anteil der Professorinnen weiter gestiegen oder relativ stabil geblieben. An der Philosophisch-Historischen Fakultät sind Professorinnen mit 51% (38 Professorinnen, 36 Professoren) erstmals knapp in der Mehrheit. Die Fakultät für Psychologie erreicht mit jeweils fünf Professorinnen und Professoren zudem erstmals einen ausgewogenen Anteil von 50%.

An der Medizinischen Fakultät stieg der Professorinnenanteil auf 29%, während er an der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät bei 25% blieb. Bei den kleineren Fakultäten lag der Anteil in der Theologischen Fakultät bei 44%, in der Juristischen Fakultät bei 35% und in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bei 22%. Vgl. Abbildung 4 und Tabelle 1.

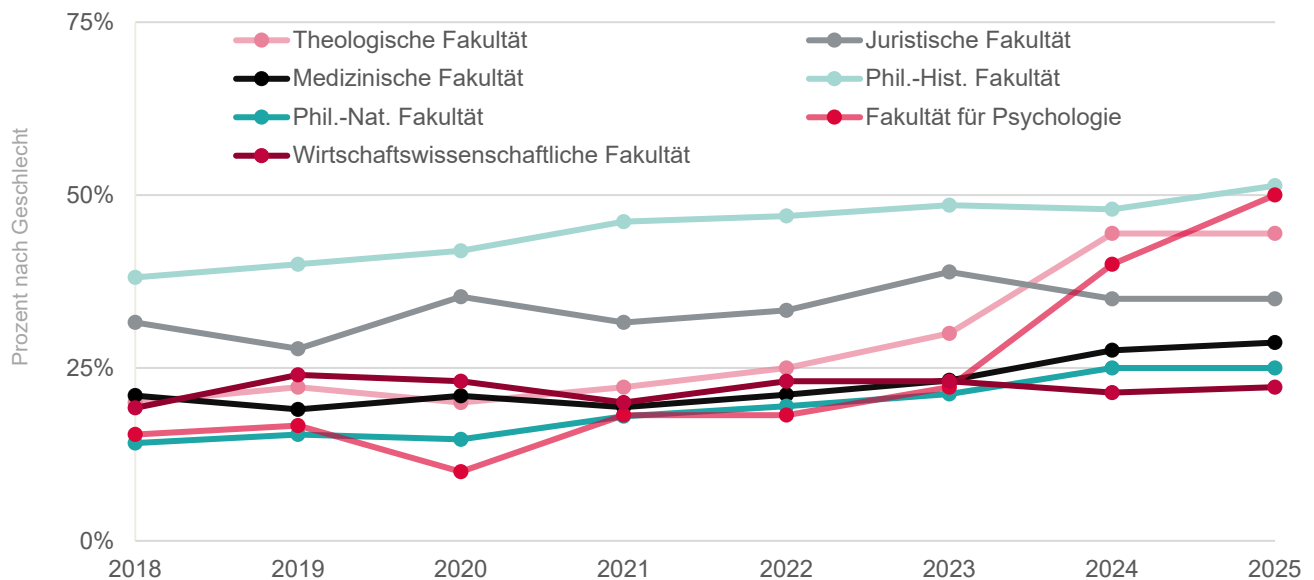
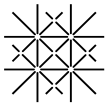


Abbildung 4: Frauenanteile auf Professuren aller Kategorien seit 2018 nach Fakultät (Quelle: Universität Basel)



Demographie der strukturellen Professuren

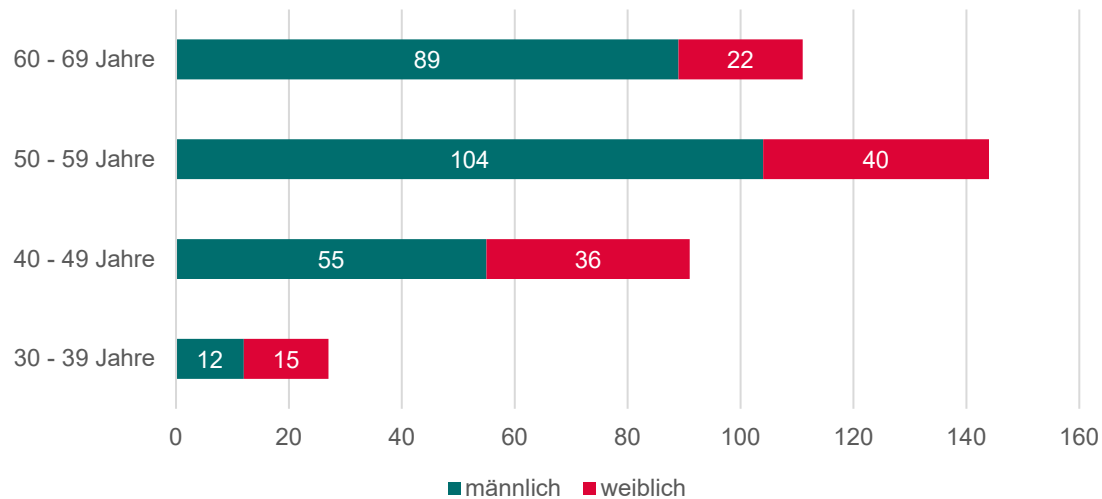


Abbildung 5: Strukturelle Professuren nach Geschlecht und Alter, Stand 12.2025 (Quelle: Universität Basel)

Bei den strukturellen Professuren, Full/Klin., Associate Professuren sowie Assistenzprofessuren mit Tenure Track, sind Männer in der kleinsten und jüngsten Altersgruppe (30–39 Jahre) **mit 44% in der Minderheit**. Mit zunehmendem Alter steigt der männliche Anteil deutlich an: In der Gruppe der 40–49-Jährigen sind 60% männlich, bei den 50–59-Jährigen 72% und bei den über 60-Jährigen 80%. Vgl. Abbildung 5.

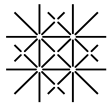


Tabelle 1: Entwicklung der Professuren und des akademischen Personals ohne Professuren nach Fakultäten seit 2018 (Quelle: Universität Basel; nach Personalkategorien, siehe Abbildung 1 und Abbildung 3)

		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
Phil.-Hist-Fakultät		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Professuren	F	24	38	26	40	26	42	30	46	31	47	33	49	35	48	38	51
	M	39	62	39	60	36	58	35	54	35	53	35	51	38	52	36	49
akadem. Personal o. Prof.	F	193	55	188	55	203	54	203	55	212	55	206	56	191	55	182	54
	M	156	45	156	45	173	46	166	45	173	45	165	44	154	45	156	46
Phil.-Nat. Fakultät																	
Professuren	F	14	14	16	15	16	24	20	18	22	19	24	21	23	23	28	25
	M	85	86	88	85	93	85	91	82	91	81	89	79	78	77	84	75
akadem. Personal o. Prof.	F	314	35	321	35	341	35	339	35	354	37	398	39	404	39	404	39
	M	591	65	599	65	624	65	626	65	604	63	629	61	621	61	637	61
Medizinische Fakultät																	
Professuren	F	25	21	23	19	26	21	23	19	26	21	29	23	35	28	39	29
	M	94	79	98	81	98	79	96	81	97	79	96	77	92	72	97	71
akadem. Personal o. Prof.	F	115	47	119	44	131	48	137	49	136	48	162	51	174	53	203	55
	M	129	53	149	56	148	52	141	51	145	52	157	49	157	47	169	45
Juristische Fakultät																	
Professuren	F	6	32	5	28	6	35	6	32	7	33	7	39	7	35	7	35
	M	13	68	13	72	11	65	13	68	12	67	11	61	13	65	13	65
akadem. Personal o. Prof.	F	29	51	25	53	22	55	25	51	34	60	31	54	35	65	35	65
	M	28	49	22	47	18	45	24	49	23	40	26	46	19	35	19	35
Fakultät für Psychologie																	
Professuren	F	2	15	2	17	1	10	2	18	2	18	2	22	4	40	5	50
	M	11	85	10	83	9	90	9	82	9	82	7	78	6	60	5	50
akadem. Personal o. Prof.	F	60	67	54	64	55	63	51	56	58	59	46	58	44	56	47	61
	M	29	33	30	36	32	34	40	44	41	41	33	42	34	44	30	39
Theologische Fakultät																	
Professuren	F	2	20	2	22	2	20	2	22	2	25	3	30	4	44	4	44
	M	8	80	7	78	8	80	7	78	6	75	7	70	5	56	5	46
akadem. Personal o. Prof.	F	17	45	13	45	20	57	21	55	19	54	18	58	25	68	17	65
	M	21	55	16	55	15	43	17	45	16	46	13	42	12	32	9	34
Wirtschaftswiss.-Fakultät																	
Professuren	F	5	19	6	24	6	23	5	20	6	23	6	23	6	21	6	22
	M	21	81	19	76	20	77	20	80	20	77	20	77	22	79	21	78
akadem. Personal o. Prof.	F	28	33	27	32	29	32	24	27	33	29	22	28	21	27	23	29
	M	56	67	58	68	61	68	64	73	54	71	58	73	58	73	56	71

Vergleich mit anderen Schweizer Hochschulen

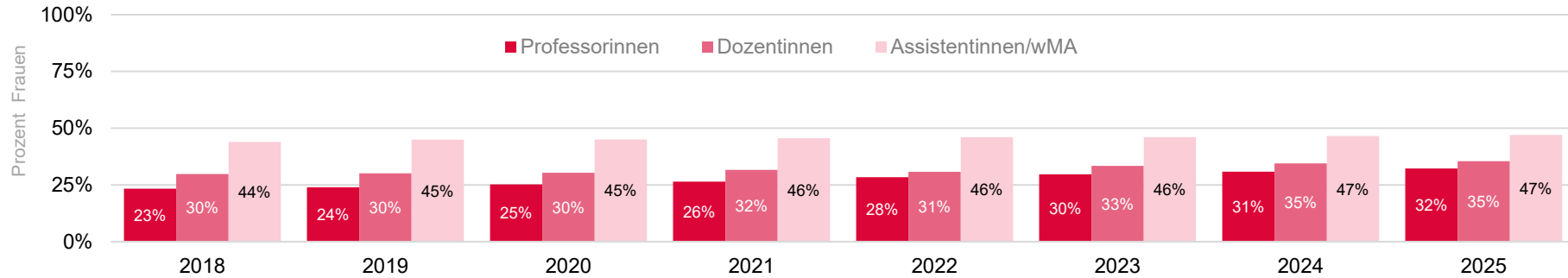


Abbildung 5.1: Relative Entwicklung der Anteile an Professorinnen, Dozentinnen, Assistentinnen/wiss. Mitarbeiterinnen aller Schweizer Hochschulen ab 2018 (Quelle: BFS)²

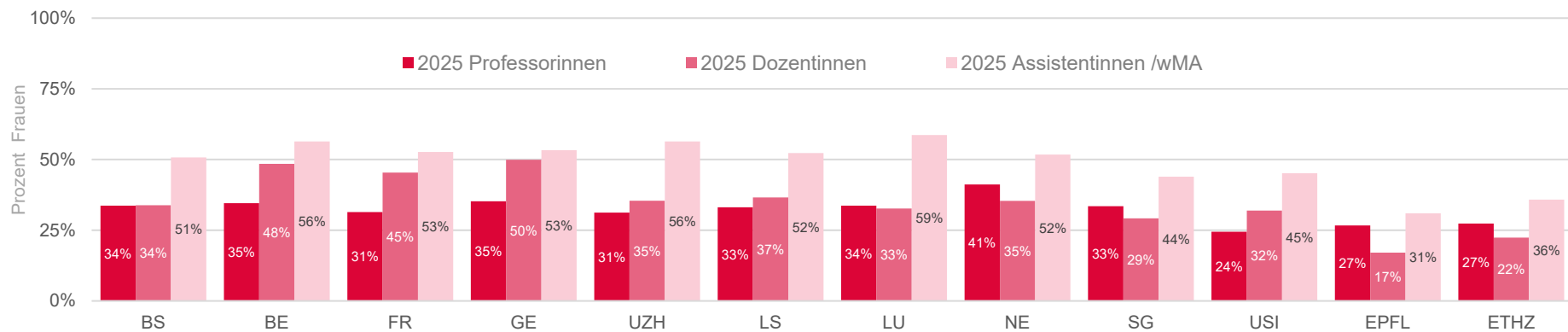
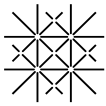


Abbildung 5.2: Vergleich der Anteile an Professorinnen, Dozentinnen, Assistentinnen/wiss. Mitarbeiterinnen an den Schweizer Hochschulen im Jahr 2025 (Quelle: Bfs)

² Die Kategorie «Dozentinnen» gemäss Bundesamt für Statistik (Bfs) beinhaltet u.a. Titularprofessorinnen, Universitätsdozierende, Privatdozentinnen, Lehrbeauftragte, Senior Scientists sowie, in der klinischen Medizin, Oberärztinnen und leitende Ärztinnen.



Vergleich mit anderen Schweizer Hochschulen

Mit einem Professorinnenanteil von 34% erreicht die Universität Basel gemeinsam mit der Universität Luzern den dritthöchsten Wert unter den Schweizer Universitäten und liegt zwei Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Sie übertrifft damit die Universitäten Lausanne und St. Gallen (jeweils 33%) sowie Zürich und Fribourg (jeweils 31%). Auch im Vergleich zu den technischen Hochschulen (EPFL: 27%, ETHZ: 27%, USI: 24%) schneidet sie diesbezüglich besser ab. Noch höhere Anteile verzeichnen nur Genf und Bern (jeweils 35%), sowie die Universität Neuenburg, die mit 41% den höchsten Professorinnenanteil aufweist. Vgl. Abbildung 5.1 und 5.2.

Frauen- und Männeranteile in Gremien und Leitungspositionen

In der Regenz lag der Frauenanteil im Herbstsemester 2025 bei 40%. In den gesamtuniversitären Kommissionen blieb er gegenüber dem Vorjahr mit 33% stabil. In den Leitungsgremien (Rektorat, Universitätsrat, Rektoratskonferenz und Dekan*innen) sind Frauen mit 29% vertreten (16 Frauen, 40 Männer). Die Fakultätsleitungen setzen sich aus fünf Dekaninnen und 18 Dekanen (inkl. Studiendekan*innen und Forschungsdekan*innen) zusammen. In den Geschäftsführungen sowie den Departements- und Institutsleitungen liegt der Frauenanteil bei 45%. Vgl. Abbildung 6.1 und 6.2.

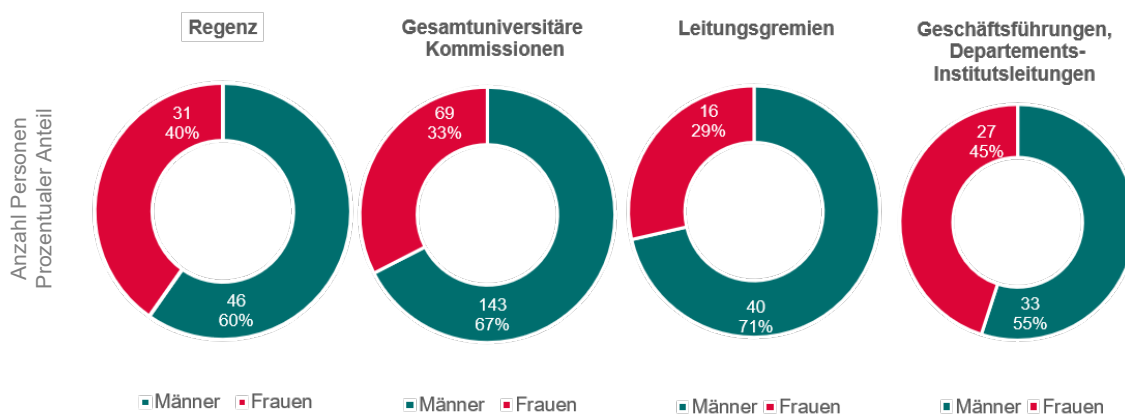


Abbildung 6.1: Gesamtuniversitäre Gremien/Leitungsgremien (Quelle: Homepage Universität Basel 02/2026)

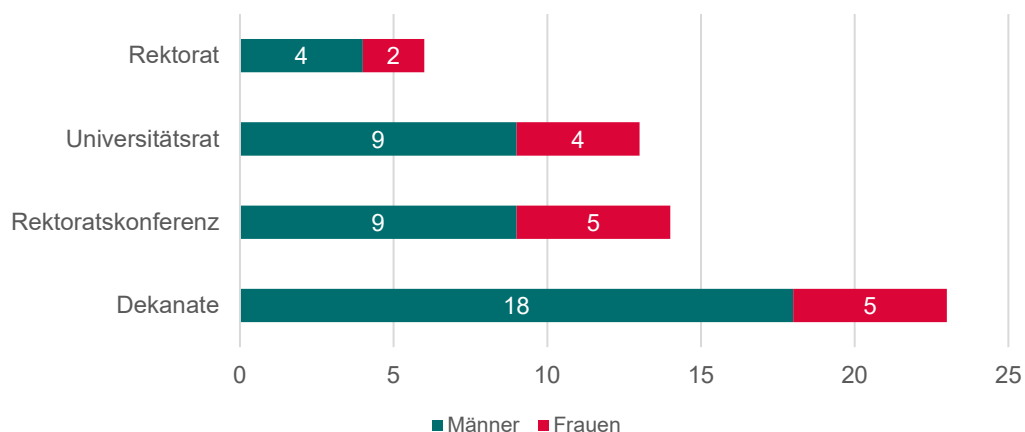
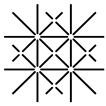


Abbildung 6.2: Differenzierung Leitungsgremien nach Anzahl Personen (Quelle: Homepage Universität Basel 02/2026)



Die Geschlechterverteilung in den Kommissionen der Universität Basel ist heterogen: Drei Kommissionen weisen einen hohen Frauenanteil auf – die Forschungskommission (mit 50% Frauen paritätisch), die Stipendienkommission (53% Frauen) sowie die Kommission Diversity (78% Frauen). In weiteren Gremien liegt der Frauenanteil zwischen 20% und 35%, darunter die Bibliothekskommission (36% Frauen), die Kommission Nachhaltigkeit (31% Frauen), die Kommission Nachwuchsförderung (31% Frauen) sowie die Kommissionen für Ethik (27% Frauen), Weiterbildung (23% Frauen) und Qualität (24 % Frauen). Die Kommission des Kranken- und Unfallfonds ist mit 5 Männern und 2 Frauen besetzt. Einige Kommissionen weisen einen niedrigen Frauenanteil auf, wie beispielsweise die Doktoratskommission (8% Frauen) und die Kommission Lehre (9% Frauen) sowie die Gefahrengutkommission (7 Männer, 1 Frau), die Ombudsstelle (4 Männer, 1 Frau), die Strategiekommission (7 Männer, 2 Frauen), die Vorsorgekommission (6 Männer, 2 Frauen), die Universitätssportkommission (6 Männer, 3 Frauen) und die Verpflegungskommission (5 Männer, 1 Frau). Vgl. Abbildung 6.3

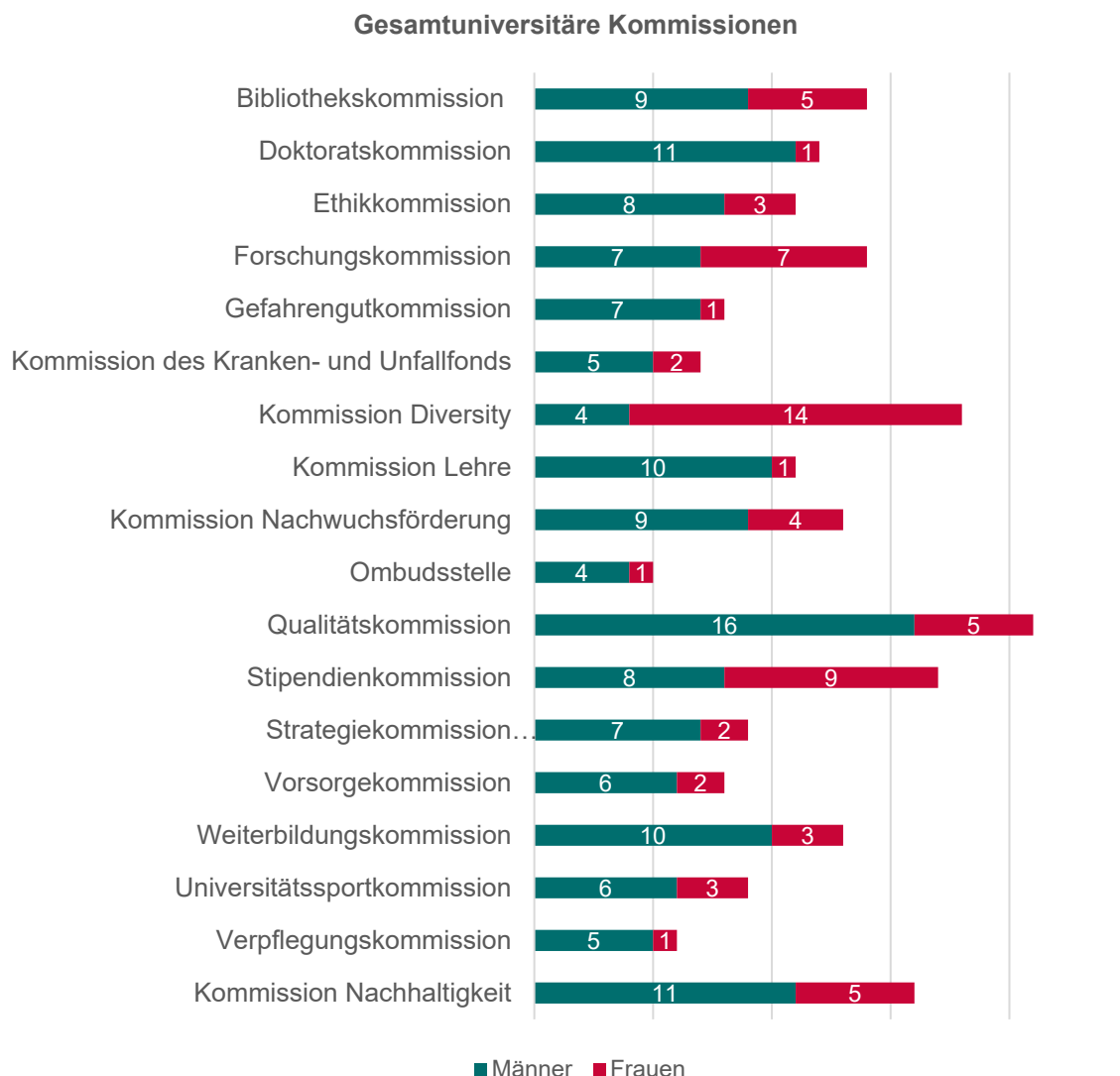
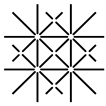


Abbildung 6.3: Differenzierung gesamtuniversitären Gremien (Quelle: Universität Basel 02/2025)



Personal in Verwaltung, Technik/Labor, Bibliothek und Facility/Raumpflege nach Altersintervallen

Die Altersgruppenanalyse zeigt folgende Verteilung: Die 31- bis 40-Jährigen (21%) und die 41- bis 50-Jährigen (28%) bilden mit 49% die grösste Gruppe. Die über 51-Jährigen stellen 42 % der Belegschaft, darunter 12% über 61-Jährige. Die jungen Altersgruppen bis 30 Jahre sind mit 9 % vertreten. Um den Herausforderungen der Altersverteilung der Mitarbeitenden adäquat zu begegnen, können Massnahmen mit Fokus auf die jüngste und älteste Altersgruppe in Betracht gezogen werden. Vgl. Abbildung 7.

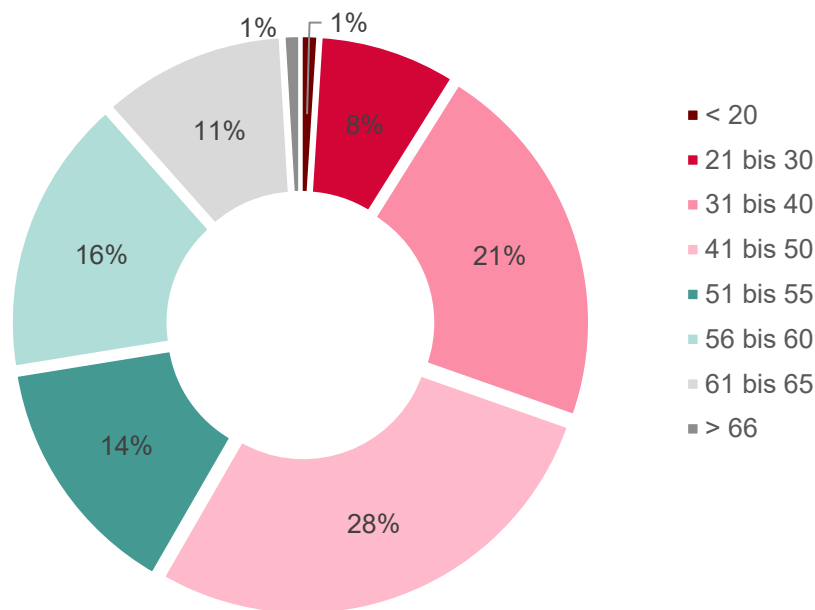
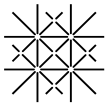


Abbildung 7: Anteile der Mitarbeitenden in den Personalkategorien für «Administration» (inkl. Lernende), «Technik/Labor» (inkl. Lernende), «Bibliothek» und «Facility/Raumpflege» nach Altersintervallen in 12/2025 (Quelle: Universität Basel)



Diskussion

Die Universität Basel hat ihr Ziel, mehr Frauen zu berufen, auch im Jahr 2025 erreicht und kann somit den positiven Trend der letzten Jahre fortsetzen. Der Professorinnenanteil ist um einen weiteren Prozentpunkt auf 33% gestiegen. Die Geschlechterverteilung der strukturellen Professuren nach Altersgruppen zeigt zudem, dass Professorinnen in der jüngsten Gruppe, den 30- bis 39-Jährigen, mit 56% in der Mehrheit sind. Dennoch bleibt es weiterhin notwendig, mehr Frauen zu berufen. Denn allein das Ausscheiden der ältesten Altersgruppe, der über 60-jährigen Professor*innen, die zu 80 % Männer sind, führt rechnerisch noch nicht zu einer signifikanten Ausgeglichenheit der Geschlechterverteilung. Dazu sind Professoren auch in der Gruppe der 40- bis 60-Jährigen noch deutlich in der Überzahl.

Bei den Mitarbeitenden der Servicebereiche der Universität Basel - Verwaltung, Technik/Labor, Bibliothek und Facility/Raumpflege – machen die unter 30-Jährigen 9% aus. Über 60 Jahre alt sind 12% der Mitarbeitenden. Die 49% der 31- bis 50-jährigen Mitarbeitenden der Universität Basel bilden ein stabiles Fundament für operative und strategische Aufgaben. Als erfahrene Mitarbeitende in einer zentralen Phase ihrer Berufstätigkeit profitieren sie von den an der Universität bestehenden flexiblen Arbeitsmodellen, dem Leadership-Basic-Programm und gezielten Weiterbildungen. Die über 51-Jährigen verfügen über kritisches Erfahrungswissen, das in den nächsten Jahren z.B. durch Wissensmanagement, Mentoring-Programme, schrittweise Übergangsmodelle oder eine systematische Nachfolgeplanung gesichert werden kann. Den kurz vor der Pensionierung stehenden über 60-jährigen Mitarbeitenden wird von der PK eine Rentenberatung angeboten, und an der Universität ist z.B. Teilzeitarbeit möglich, um den Einstieg in den Ruhestand zu erleichtern. Die unterrepräsentierten jungen Mitarbeitenden, bis 30 Jahre, können z.B. durch gezielte Rekrutierungsmassnahmen angezogen und durch Entwicklungsangebote wie Ausbildungsprogramme, Mentoring und klare Karrierepfade an die Universität gebunden werden, um den langfristigen Fachkräftebedarf zu decken und eine ausgewogene Altersstruktur zu fördern.