

SUK Teilprogramm Chancengleichheit an Universitäten 2013 - 2016

Erfolgreiche zweite Halbzeit?

Die Universität Basel bekennt sich zu einer Organisationskultur der freien Entfaltung und Förderung sowie Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen Potentiale ihrer Mitglieder. Dies ist eine zentrale Voraussetzung für exzellente Forschung und Lehre sowie für Innovationskraft. Chancengleichheit ist somit nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern vielmehr der Zukunftsfähigkeit.

Die Tätigkeiten des Ressorts Chancengleichheit (RCG) haben das Ziel, die Universität diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten und einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern auf allen Karrierestufen zu erreichen. Neben den universitären Mitteln wird die Arbeit auch durch Drittmittel aus dem SUK Programm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten/Gender Studies 2013–16 finanziert. Die Laufzeit dieses Programms ist nun beendet, obschon einige Projekte noch bis Mitte 2017 abgeschlossen werden können. Im vorliegenden Bericht werden Erfolge und bemerkenswerte Ereignisse der letzten zwei Jahre anhand der strategischen Schwerpunkte der Chancengleichheit der Universität dargestellt sowie ein kurzes Fazit der Arbeit der letzten vier Jahre gezogen.

Organisationsentwicklung

Das Consulting der Fakultäten stand im Jahr 2016 unter dem Stern der Entwicklungs- und Strukturplanung der Fakultäten. Als Ergebnis haben alle Fakultäten in den entsprechenden Dokumenten eigene Chancengleichheitsziele und -massnahmen für die nächsten 4 Jahre formuliert. Eine Datengrundlage bot dabei erstmals der 2014 eingeführte Chancengleichheitsbericht im SAP-Businesswarehouse, der allen universitären Einheiten für jede bestehende Personalkategorie genderdifferenzierte Daten liefert. Eine sehr erfreuliche Dynamik hat in diesem Zusammenhang die Ausschreibung der fakultären Projekte genommen, die das RCG aus den Bundesmitteln geschaffen hat: Im Frühling 2015 konnten sich die Fakultäten um die Finanzierung eines eigenen gleichstellungsrelevanten Projekts bewerben. Von Juni 2015 bis September 2016 wurden aus fünf Fakultäten sieben Projekte gefördert, so zum Beispiel das UniKidsCamp der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät oder das Gender Fellowship der Philosophisch-Historischen Fakultät. Ziel war es, Chancengleichheitsanliegen in den Fakultäten bedarfsgerecht, effektiv und möglichst nachhaltig zu bearbeiten. Zudem hatten die Projekte im Hinblick auf eine Verankerung die Möglichkeit, sich für eine Abschlussfinanzierung bis Ende 2016 zu bewerben. Eine Übersicht aller Projekte ist via www.unibas.ch/chancengleichheit zu finden.

Im Bereich Schutz vor sexueller Belästigung wurden 2015 und 2016 in Kooperation mit Rechtsdienst, Human Resources und Verwaltungsdirektion die Prozesse überarbeitet und ein neues Reglement in Kraft gesetzt. Es wurden neue Anlaufstellen und Verfahrensweisen definiert, die niederschwelliger, einfacher und transparenter sind. Das Rektorat hat im Juni 2016 die Überarbeitung der Broschüre und eine Sensibilisierungskampagne in Auftrag gegeben. Ungeklärt ist die zukünftige Anbindung des Themas.

Karriereentwicklung

Das Karriereprogramm antelope wurde erfolgreich weitergeführt und ausgebaut. Im 2015 lief, neben den beiden Teilprogrammen für rund 40 Doktorandinnen, der erste Durchgang von antelope professorship, das zehn Postdoktorandinnen mit einem massgeschneiderten und flexiblen Angebot auf dem Weg zur Professur begleitet. Zusätzlich wurde in Zusammenarbeit mit der Medizinischen Fakultät und dem Universitätsspital ein Pilot durchgeführt, der sich an Postdoktorandinnen richtet, die an der Schnittstelle



von Klinik und Forschung arbeiten und eine Professur anstreben. Dieser Pilot wurde von den Organisatorinnen wie auch den Teilnehmerinnen äusserst positiv bewertet und 2016 unter dem Namen antelope medical professorship institutionalisiert. In diesem Jahr haben acht Teilnehmerinnen das Programm durchlaufen. Auch die Zusammenarbeit mit den anderen Fakultäten konnte erweitert werden. Sechs von sieben Fakultäten unterstützen antelope künftig mit einem jährlichen finanziellen Beitrag.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die Förderlinie *stay on track* für hochqualifizierte Postdoktorandinnen in der ersten Phase der Mutterschaft hat sich sehr gut etabliert. In den letzten zwei Jahren konnten 25 Bewerberinnen mit einer Entlastungsoption unterstützt werden, um sich während einem Semester gezielt auf ihre Forschung zu konzentrieren.

Zudem wurde 2015 zum ersten Mal ein Anlass für Professorinnen unter dem Motto «Crossing Borders» durchgeführt. Ziel war es, die Vernetzung der Professorinnen der Universität Basel über die Fachgrenzen hinaus zu ermöglichen und zu verstärken. Nach den durchwegs positiven Rückmeldungen wurde die Veranstaltung als Serie unter dem Namen «Carte Blanche» weitergeführt. Zweimal jährlich wird nun ein Netzwerkanlass angeboten, abwechslungsweise kombiniert mit einem Input zu einem aktuellen Thema oder einem Training. Das im Juli 2015 eingeführte Coachingangebot für dieselbe Zielgruppe zu Rollen- und Aufgabenvielfalt als Führungskraft wird rege genutzt.

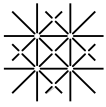
In zwei Berufungsverfahren der Theologischen Fakultät wurden im 2015 als Pilotversuch diverse Instrumente zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit eingesetzt. Es zeigte sich, dass die Kommission mit den Empfehlungen und Instrumenten sehr konstruktiv umgegangen ist, obwohl zur Einhaltung der qualitätssichernden Massnahmen für alle Beteiligten ein zeitlicher Mehraufwand notwendig war. Als Ergebnis des Pilots ist es gelungen, zwei Professorinnen zu berufen. Auch an der Medizinischen Fakultät wurde ein Pilot von der Fakultätsleitung in Auftrag gegeben. Da es an dieser Fakultät bereits ein Package an Dokumenten und Vorgaben für den Berufungsprozess gab, wurden diese aufeinander abgestimmt und bezüglich Chancengleichheit überarbeitet. Sie werden derzeit in einem Berufungsverfahren getestet.

Vereinbarkeit

Zur Weiterentwicklung des Angebots der Universität Basel als familienfreundliche Universität wurde im Herbstsemester 2015 eine Umfrage entwickelt und durchgeführt. Universitätsangehörige mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wurden zu den Themen Kinderbetreuung, familienfreundliche Infrastruktur sowie Arbeitsbedingungen wie auch Vereinbarkeit von Familie und Studium befragt. Die Ergebnisse zeigen teils klare Bedürfnisse auf. Herausforderung ist, Massnahmen umzusetzen, die möglichst kostenneutral sind. Die Umfrage konnte zudem genutzt werden, um Feedback zu den geplanten Entlastungsoptionen des damals in der Konzeptualisierung bestehenden Programms *get on track* für Doktorierende mit Familienaufgaben zu erhalten. Diese Förderlinie unterstützt doktorierende Mütter und Väter dabei, die **Promotion in der vorgegebenen Zeit abzuschliessen. *get on track* wurde im Dezember 2016 zum ersten Mal ausgeschrieben. Das Programm stösst auf grosses Interesse. Positiv bewertet wird unter anderem, dass das Angebot auch von Vätern genutzt werden kann.**

Abbau der Segregation

Neben dem jährlich stattfindenden Nationalen Zukunftstag, der Jugendliche zur geschlechtsunabhängigen Berufswahl anregt und vom RCG koordiniert wurde, ist in diesem strategischen Schwerpunkt das fakultäre Projekt «Differenzsensibles Lehren und Lernen an der Universität Basel» angelegt, das für die nächsten



Jahre in der Entwicklungs- und Strukturplanung der Philosophischen-Historischen Fakultät weiterverfolgt werden soll.

Sichtbarkeit und Vernetzung

Mit dem Redesign der universitären Website Anfang 2015 wurde die Website des RCG in die Struktur der neuen Seiten integriert. Erfreulich hierbei ist insbesondere die Platzierung einzelner Themen, unabhängig von der Ressortseite, wie beispielsweise der Familienservice. Damit werden diese Themen nicht primär als Sache des RCG, sondern der ganzen Universität wahrgenommen. Dies kann als Zeichen des angestrebten Kulturwandels gewertet werden.

Die Herbstausgabe 2015 des Mitarbeitendenmagazins uniintern stand unter dem Titel «Universität und Familie - Vereinbarkeit als Ziel». Das RCG war bei der Konzeption beteiligt und hat den Leitartikel beigesteuert. Verschiedene Projekte und Programme der Chancengleichheit wurden darüber hinaus in anderen Ausgaben des Magazins behandelt. Neben dem bewährten Facebook-Account Chancengleichheit wurde im Herbst 2016 ein Twitter-Account für antelope erstellt.

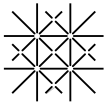
An der Uninacht 2015 sowie an der Langen Nacht der Karriere 2015 und 2016 war das RCG mit einem eigens dafür konzipierten Karriere-Leiterspiel präsent. Im September 2016 nahm die Leiterin des Ressorts an der europäischen Konferenz «Gender Equality in Higher Education» in Paris teil, die jedes zweite Jahr alle Fachleute in diesem Bereich vernetzt und die Gelegenheit bietet, Einblick in die aktuelle Entwicklungen der Forschung und der praktischen Umsetzung zu erhalten.

Fazit und Ausblick

In den letzten zwei Jahren hat sich beim Thema Chancengleichheit an der Universität Basel erneut viel bewegt. Nicht jede im Aktionsplan Chancengleichheit vorgesehene Massnahme konnte umgesetzt werden. Allerdings hat es sich sehr bewährt, den Aktionsplan als flexibles Arbeitsinstrument zu nutzen und den eingeschlagenen strategischen Weg der offenen Türen weiterhin zu verfolgen. So konnten Gelegenheiten ergriffen werden, die vor vier Jahren noch unmöglich erschienen. Das Fazit zum Ende des aktuellen SUK Programms kann als durchaus positiv gewertet werden. Was als Wermutstropfen bleibt, ist die zentrale Zielvorgabe des SUK Programms, die nur teilweise erreicht wurde. Bis Ende 2016 sollte der Frauenanteil auf der Stufe der Professuren auf 25% und der auf Stufe der Assistenzprofessuren auf 40% gewachsen sein. Ende 2016 waren dies 19% Professorinnen und immerhin 42% Assistenzprofessorinnen (inkl. Tenure Track Assistenzprofessuren). Die Universität Basel hat sich jedoch in den letzten vier Jahren auf den Weg gemacht, auch ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis auf Stufe der Professuren zu erreichen. Denn von insgesamt 27 freien Tenure Track Professuren, wurden 12 mit Frauen besetzt.

Im Sommer 2016 wurde der Aktionsplan für die nächsten vier Jahre ausgearbeitet und im September durch das Rektorat bewilligt. Mit diesem strategischen Papier wird der Kulturwandel hin zu einer gelebten Chancengleichheit an der Universität Basel weiterhin verfolgt. Die Arbeitsschwerpunkte bleiben im Sinne eines nachhaltigen Aufbaus gleich. Um zukunftsfähig zu bleiben und sich der aktuellen Entwicklung in der Gleichstellungsarbeit und Personalentwicklung anzupassen, wurde Diversity als ein strategischer Schwerpunkt festgelegt.

Nicole Kälin
Leiterin Ressort Chancengleichheit
Basel, im April 2017



Anhang

Monitoringbericht Chancengleichheit 2015/2016

Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Chancengleichheit an Schweizer Universitäten wird seit dem Jahr 2000 durch den Bund gefördert. Übergeordnetes Ziel des SUK-Programms 2013-2016 P-4 «Chancengleichheit von Mann und Frau» ist die Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf 25% sowie des Anteils an Assistenzprofessorinnen auf 40%.

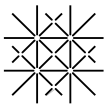
Zum Ende des Programms stellt sich nun die Frage, ob diese Ziele erreicht wurden. Die aktuellen Auswertungen der Daten aus dem SAP-Businesswarehouse der Universität Basel zeigen, dass nach wie vor grosser Handlungsbedarf besteht.

Für eine effektive und nachhaltige Zielerreichung wird die Umsetzung verschiedener Massnahmen zur **Erhöhung des Professorinnenanteils** empfohlen, die auf die fachkulturellen Rahmenbedingungen abzustimmen sind. Je nachdem kann der Schwerpunkt beim Qualitätsmanagement der Auswahl- und Beförderungsprozesse und/oder der proaktiven Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen liegen. Zur Steuerung der Massnahmen wird die Implementierung eines begleitenden Controllings empfohlen.

Der **Anteil an Wissenschaftlerinnen in der Projektförderung** ist zu gering. Eine erfolgreiche Drittmittelakquise kommt sowohl den Karriereambitionen von Wissenschaftlerinnen als auch den strategischen und wirtschaftlichen Anforderungen der Universität entgegen. Nach einer Analyse der Ursache können Massnahmen zur Verbesserung der Situation vorgeschlagen werden.

Die meisten **Titularprofessuren** werden an der Medizinischen Fakultät ernannt. Der Frauenanteil liegt dabei 2015 und 2016 weit unter dem bereits sehr niedrigen Professorinnenanteil. Es wird empfohlen, die Medizin anzuhalten, sich selbst dazu zu verpflichten, den Anteil an Titularprofessorinnen signifikant zu steigern.

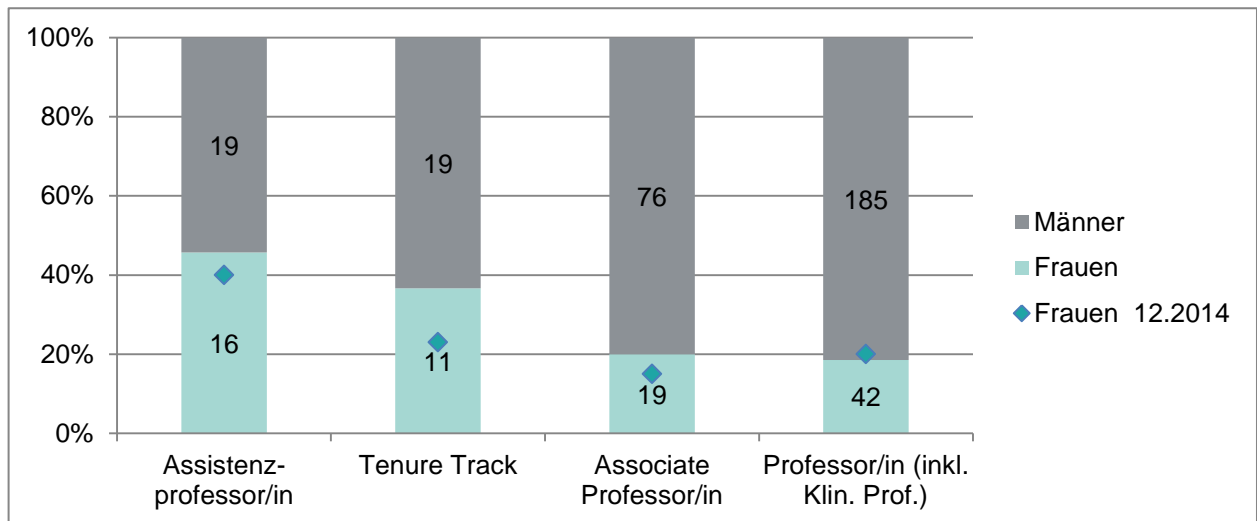
Das **Monitoring Lehre** bietet neue Möglichkeiten zur genderdifferenzierten Analyse von Studienabbrüchen und Studiendauer. Es ist wünschenswert, diese bei der Weiterentwicklung des Studienangebots zugunsten der Gewährleistung einer gendersensiblen Nachwuchsförderung zu nutzen.



Berufungen und Beförderungen

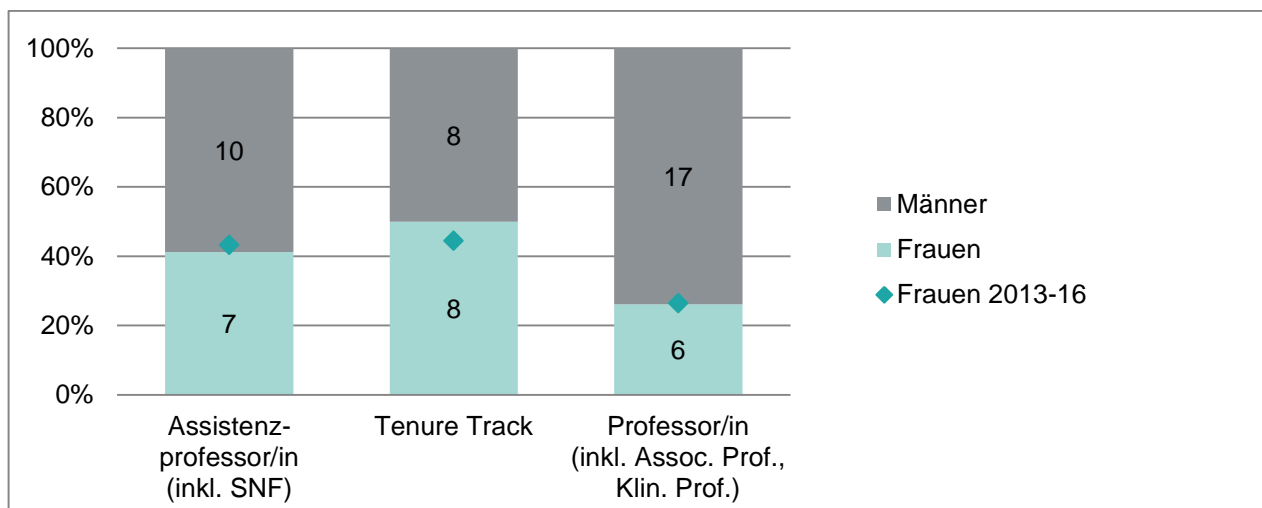
Das Ziel des SUK-Programms P-4 «Chancengleichheit von Mann und Frau» Ende 2016 bei den Assistenzprofessuren einen Frauenanteil von 40% zu schreiben, wurde mit 42% (46% ohne Tenure Track, 37% mit Tenure Track) übertroffen. Bei den Professuren bewegte sich allerdings wenig: Zwar ist in den letzten zwei Jahren ein Zuwachs an Associate Professorinnen und damit ein Anstieg des Frauenanteils von 15% auf 20%, zu verzeichnen. Dieser bewirkt allerdings aufgrund der kleinen Fallzahl bei der Gesamtheit der Professuren nur eine Steigerung von rund 1%. Entsprechend konnte das Ziel der 25% des SUK-Programms mit einem Professorinnenanteil von 19% im Dezember 2016 bei weitem nicht erreicht werden (vgl. Abb.1).

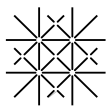
Abb. 1: Professuren im Dezember 2016 und Vergleich Dezember 2014
(Quelle: SAP Business Warehouse Universität Basel)



Da die Entwicklung vor allem durch die Amtsantritte und Beförderungen beeinflusst wird, sind deren Zahlen besonders zu analysieren. Die Amtsantritte auf Stufe der Assistenzprofessuren entsprechen mit einem Frauenanteil von insgesamt über 40% dem positiven Ergebnis des Gesamtbestands (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Amtsantritte Professuren 2015-2016 und Vergleich 2013-2016
(Quelle: Generalsekretariat Universität Basel)





Allerdings ist aufgrund der niedrigen Fallzahlen von Jahr zu Jahr mit Schwankungen zu rechnen. Die Zusammenstellung aller Amtsantritte von Assistenzprofessorinnen ergibt folgendes Bild: Seit 2007 gibt es am der Universität Basel Assistenzprofessuren. Gut die Hälfte davon sind SNF-Förderprofessuren mit einem Frauenanteil von 42%. Für nur 15 Assistenzprofessorinnen wurde in den zehn Jahren eine echte Perspektive in Form einer Tenure Track-Anstellung geschaffen. Dem gegenüber stehen 42 Assistenzprofessuren mit Tenure Track. Entsprechend beträgt der Frauenanteil der Tenure Track Assistenzprofessuren nur 26% (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Amtsantritte von Assistenzprofessuren (Quelle: Generalsekretariat Universität Basel)

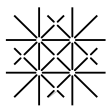
2007 bis 2016	Frauen	Männer	%F
SNF-Förderprofessuren	22	30	42%
Assistenzprofessuren ohne Tenure Track	13	27	33%
Tenure Track Assistenzprofessuren	15	42	26%
Gesamt	50	99	34%

Im Sinne der chancengerechten Karriereentwicklung gilt es zu prüfen, ob die Frauenanteile der Amtsantritte von Assistenzprofessorinnen sich bei den Frauenanteilen der Beförderungen auf (Associate) Professuren fortsetzen (vgl. Tab. 1 und 2). Bisher ist dieses Ziel nicht erreicht worden¹: Tab. 2 zeigt, dass der Frauenanteil bei den Beförderungen nur 22% ausmacht, obwohl er bei den Amtsantritten von Assistenzprofessuren noch bei 29% (ohne SNF-Professuren) liegt. Selbst bei den 26% Amtsantritten von Tenure Track Assistenzprofessorinnen ist noch eine Lücke von vier Prozentpunkten zu den 22% beförderten Professorinnen. Die Lücke wäre bei so kleinen Fallzahlen schnell zu schliessen. Dies umso mehr, da die Universität Basel bestrebt ist, den Frauenanteil in akademischen Führungspositionen zu erhöhen.

Tab. 2: Beförderungen von Assistenz- auf Associate/ Professuren (Quelle: Generalsekretariat)

2012 bis 2016	Frauen	Männer	%F
Associate Professuren	6	21	22%
Professuren	5	17	23%
Gesamt	11	38	22%

¹ In der Regel können Assistenzprofessorinnen nach 5 Jahren befördert werden. Die Analyse der Amtsantritte beginnt deshalb 2007, die der Beförderungen in 2012.



SNF-Karriereförderung

Die Daten für 2016 liegen erst im Frühsommer 2017 vor. Die Auswertung bezieht sich deshalb auf 2015.

Bei Stipendien und Ambizione ist der Frauenanteil sowohl bei den Gesuchen als auch den Zusprachen seit 2010 vergleichsweise hoch (vgl. Abb. 3 und 4, Tab. 3). 2015 liegt er bei den Stipendiengesuchen bei 52% (vgl. Abb. 3), das entspricht dem Frauenanteil der Doktoratsstudierenden der Universität Basel im Herbstsemester 2015 (Quelle: SAP-BW Monitoring Lehre Universität Basel). Bemerkenswert auch die Zusprachen für drei SNF-Förderprofessorinnen (vgl. Abb. 3) und die mit 55% hohe Erfolgsquote an MHV Zusprachen in 2015, denn über alle Hochschulen liegt sie bei nur 28% (Quelle: Jahresberichte des SNF).

Abb. 3 und 4: Frauenanteile bei den Gesuche und Zusprachen der SNF-Karriereförderung von 2015 und Vergleich 2010-2015 (Quelle: Jahresberichte des SNF)

Abb. 3 Universität Basel:

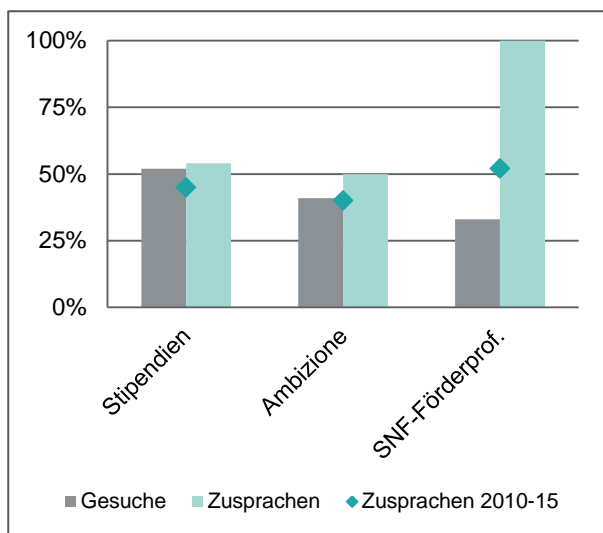
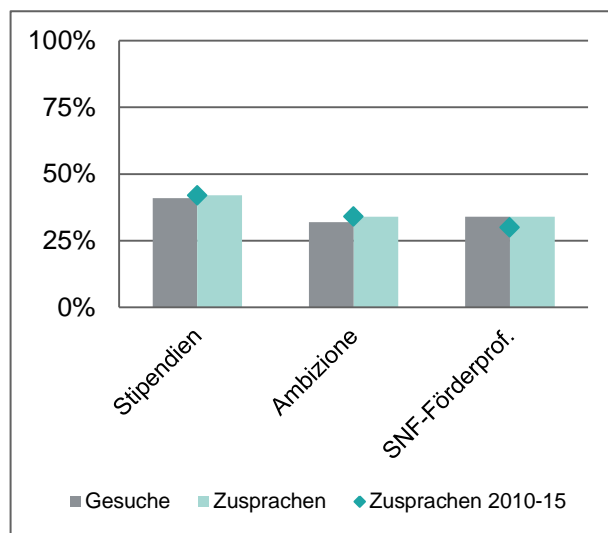


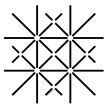
Abb. 4 Alle Hochschulen:



Tab. 3: Gesuche und Zusprachen der SNF-Karriereförderung (Quelle: Jahresberichte des SNF)

	2015						2010-2015					
	Alle Hochschulen			Universität Basel			Alle Hochschulen			Universität Basel		
	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F
Stipendien*												
Gesuche	1.485	613	41%	133	69	52%	6584	2778	42%	535	245	46%
Zusprachen	773	326	42%	68	37	54%	3764	1593	42%	314	140	45%
Ambizione												
Gesuche	390	124	32%	27	11	41%	1728	596	34%	136	58	43%
Zusprachen	71	24	34%	6	3	50%	355	120	34%	30	12	40%
SNF-Förderprof.												
Gesuche	271	91	34%	27	9	33%	1363	406	30%	135	39	29%
Zusprachen	47	16	34%	3	3	100%	263	80	30%	25	13	52%

*für Docs und Postdocs



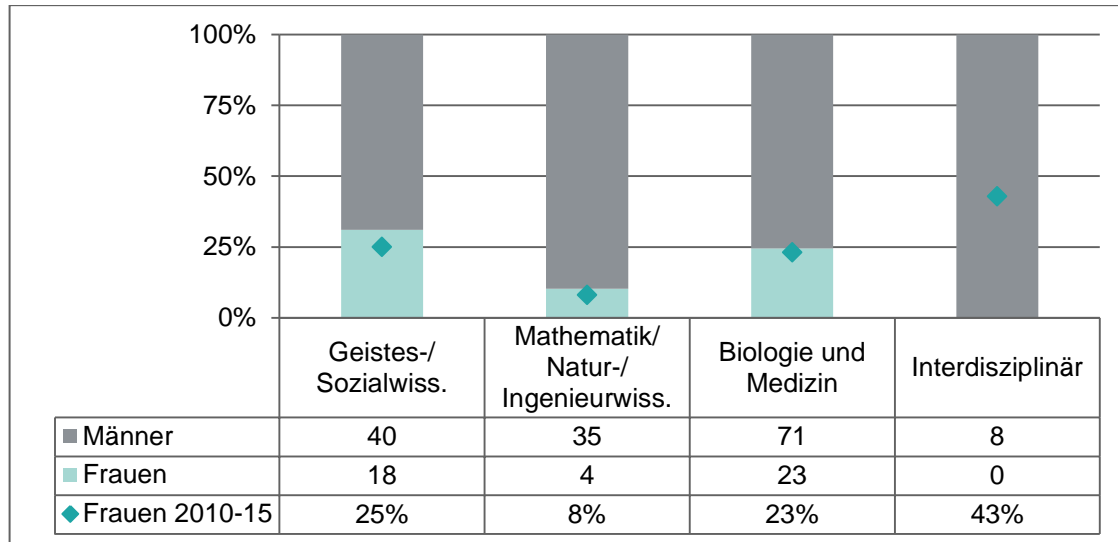
SNF-Projektförderung

Die Daten für 2016 liegen erst im Frühsommer 2017 vor. Die Auswertung bezieht sich deshalb auf 2015.

Es fällt auf, dass der Anteil der Gesuch stellenden Wissenschaftlerinnen sehr niedrig ist (vgl. Abb. 5).

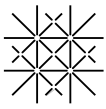
Abb. 5: SNF-Projektförderung Gesuche 2015 Universität Basel, Vergleich 2010-2015

(Quelle: Jahresberichte SNF)



Tab. 4: SNF-Projektförderung Universität Basel (Quelle: Jahresberichte des SNF)

	2015		2010-15	
	Total	davon %F	Total	davon %F
Geistes- und Sozialwissenschaften				
Anzahl eingereichte Gesuche	58	31%	392	25%
eingereichter Betrag in Mio CHF	24.8	41%	124.5	29%
bewilligter Betrag in Mio CHF	12.4	49%	50.7	34%
Mathematik, Natur-, Ingenieurwissenschaften				
Anzahl eingereichte Gesuche	39	10%	246	8%
eingereichter Betrag in Mio CHF	16.9	14%	108.5	7%
bewilligter Betrag in Mio CHF	7.8	9%	53.9	6%
Biologie und Medizin				
Anzahl eingereichte Gesuche	94	24%	510	23%
eingereichter Betrag in Mio CHF	46.1	26%	234.6	23%
bewilligter Betrag in Mio CHF	23.7	22%	115.1	17%
Interdisziplinäre Forschung				
Anzahl eingereichte Gesuche	8	0%	49	43%
eingereichter Betrag in Mio CHF	3.0	0%	18.0	39%
bewilligter Betrag in Mio CHF	1.3	0%	6.7	49%
Total				
Anzahl eingereichte Gesuche	199	23%	1197	21%
eingereichter Betrag in Mio CHF	90.9	27%	485.5	21%
bewilligter Betrag in Mio CHF	45.2	27%	225.3	19%

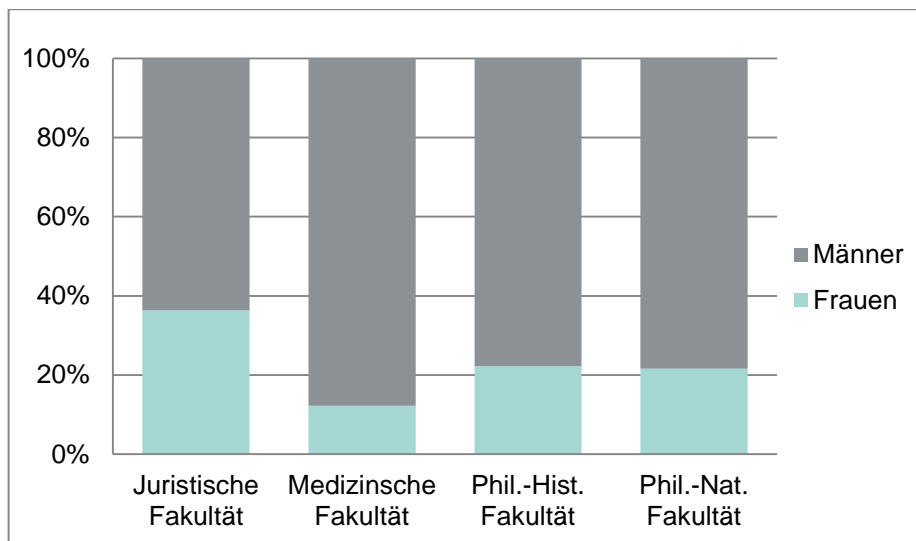


Titularprofessuren

Die Zahl der Ernennungen von Titularprofessuren kann von Jahr zu Jahr stark variieren. Ein Grossteil aller Titularprofessuren wird an der Medizinischen Fakultät ernannt: Seit 2005 waren es 188 Titularprofessuren von insgesamt 267 an der gesamten Universität. Entsprechend macht das 70% aller in dem Zeitraum ernannten Titularprofessuren aus (vgl. Tab 5).

Dabei wurden seit 2005 in der Medizin nur 12% Titularprofessorinnen ernannt (vgl. Abb. 6).

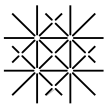
Abb. 6: Ernennung von Titularprofessuren 2005-2016 – Fakultäten mit mehr als zehn Titularprofessuren (Quelle: Generalsekretariat Universität Basel)



In den Jahren 2015 und 2016 waren es sogar nur 5% neue Titularprofessorinnen, bei insgesamt 42 Ernennungen (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Ernennung von Titularprofessuren (Quelle: Generalsekretariat Universität Basel)

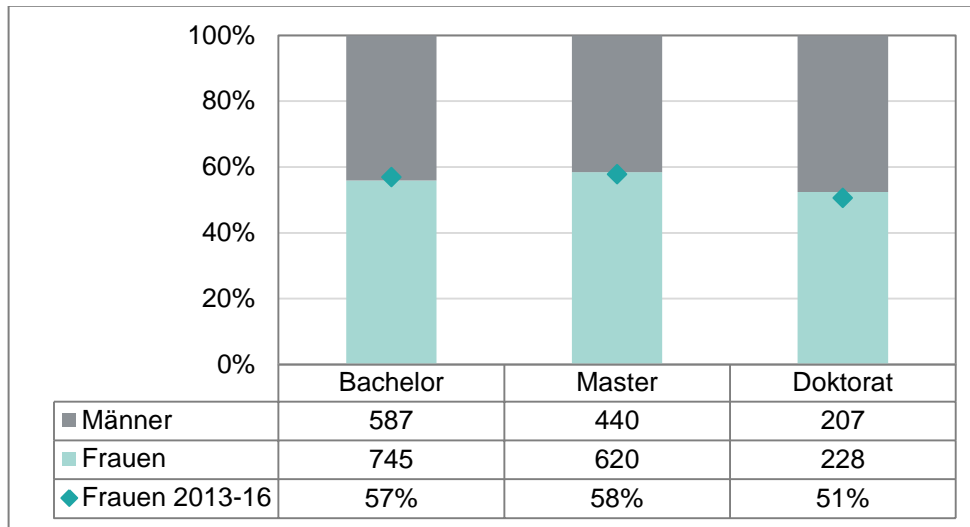
Fakultät	2015-2016			2005-2016		
	Total	Frauen	%F	Total	Frauen	%F
Juristische Fakultät	1	1	100%	11	4	36%
Medizinische Fakultät	42	2	5%	188	23	12%
Phil.-Hist. Fakultät	5	-	0%	18	4	22%
Phil.-Nat. Fakultät	1	-	0%	37	8	22%
Psychologische Fakultät	-	-	-	2	-	0%
Theologische Fakultät	2	2	50%	7	3	43%
Wirtschaftswiss. Fakultät	-	-	-	3	-	0%
Überfakultär	-	-	-	1	1	100%
Total	51	5	10%	267	43	16%



Studienabschlüsse

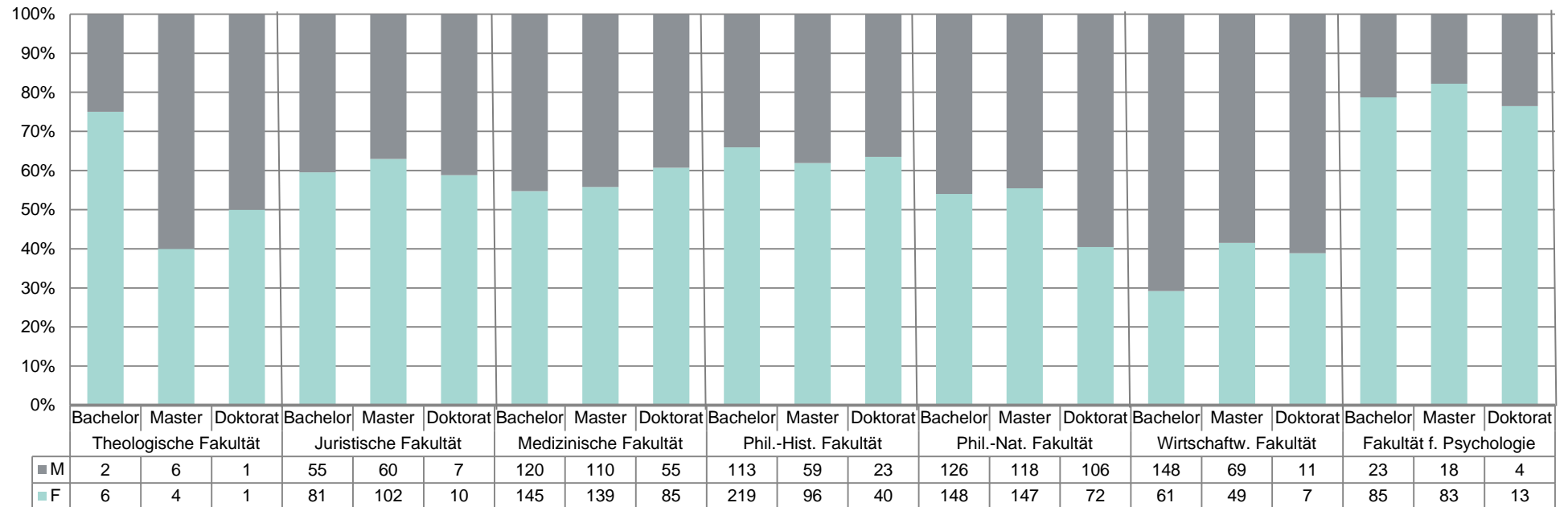
Gesamthaft gibt es an der Universität Basel mehr Studienabgängerinnen: Bei allen Studienabschlüssen sind Männer schwächer vertreten. Die Daten aus den letzten vier Jahren bestätigen das Ergebnis von 2016. (vgl. Abb. 7)

Abb. 7: Studienabschlüsse aller Fakultäten 2016 und Vergleich 2013-2016 (Quelle: Monitoring Lehre, SAP Business Warehouse Universität Basel)



Allerdings gibt es nach wie vor Unterschiede zwischen den Fakultäten (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Abschlüsse 2016 nach Fakultät und Art (Quelle: Monitoring Lehre, SAP Business Warehouse Universität Basel, M=Männer, F=Frauen)



Einzig in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind Frauen bereits bei den Bachelor-Abschlüssen und bis zum Doktorat untervertreten. In der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sinkt der Frauenanteil erst bei den Promotionen unter 50%. An allen anderen Fakultäten sind die Abschlüsse von Männern in der Unterzahl. (vgl. Abb. 8; für die Theologische Fakultät kann aufgrund der kleinen Zahl an Abschlüssen keine repräsentative Aussage getroffen werden)

Tab. 6: Abschlüsse 2013-2016 nach Fakultät und Art (Quelle: Monitoring Lehre, SAP Business Warehouse Universität Basel, M=Männer, F=Frauen)

	Theologische Fakultät			Juristische Fakultät			Medizinische Fakultät			Phil.-Hist. Fakultät			Phil.-Nat. Fakultät			Wirtschaftswiss. Fakultät			Fakultät für Psychologie		
	M	F	%F	M	F	%F	M	F	%F	M	F	%F	M	F	%F	M	F	%F	M	F	%F
Bachelor	16	13	45%	236	362	61%	471	563	54%	427	818	66%	525	574	52%	508	284	36%	77	359	82%
Master	25	20	44%	223	373	63%	429	575	57%	195	384	66%	494	547	53%	308	161	34%	64	309	83%
Doktorat	7	3	30%	42	37	47%	252	315	56%	84	123	59%	438	348	44%	46	19	29%	16	59	79%