

Gleichstellungsmonitoring 2021

18.10.2022 | Dr. Sabine Büchler, Fachstelle Diversity & Inclusion¹

Einleitung

Der vorliegende Bericht 2021 führt das jährliche Gleichstellungsmonitoring weiter und dokumentiert die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren akademischen Karrierestufen². Es stützt sich im Wesentlichen auf das universitätsinterne Business-Datwarehouse.

Gleichstellungsmonitoring der Universität Basel: Akademische Karrierestufen

Zwar langsam aber stetig nimmt der **Anteil an Professorinnen** an der Universität Basel zu, so dass in 2021 bei einem Professorinnenanteil von 25% **jede vierte Professur** an der Universität Basel **von einer Frau besetzt** ist. Per Ende 2021 gibt es 97 Professorinnen und 284 Professoren an der Universität Basel. **Auf Stufe der Assistenzprofessuren ist der Frauenanteil besonders hoch:** Bei den Assistenzprofessuren mit Tenure Track liegt er mit jeweils neun Professorinnen und neun Professoren bei 50%, bei den Assistenzprofessuren ohne Tenure Track beträgt er mit 15 Professorinnen und 21 Professoren 42%. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der kleinen Zahlen auf dieser Stufe nicht nur einzelne Berufungen, sondern auch einzelne Beförderungen zu prozentualen Veränderungen führen. Die meisten **Neuantritte** erfolgten in 2021 auf der Stufe der Assistenzprofessuren ohne Tenure Track: Mit zwölf neuen Assistenzprofessorinnen ohne Tenure Track (sechs SNF-PRIMA-Professuren, fünf Eccellenza-Professuren, eine ERC-Professur) und drei neuen Assistenzprofessoren ohne Tenure Track (zwei Eccellenza-Professuren, eine über universitäre Mittel finanzierte Professur) liegt hier der Frauenanteil bei 80%. Strukturelle Professuren (d.h. Assistenzprofessuren mit Tenure Track, Associate Professuren, «Full»/Klinische Professuren) wurden von drei Professorinnen und fünf Professoren neu angetreten. [Vgl. Abbildungen 1, 2](#)

Im **akademischen Mittelbau** bleibt die **Geschlechterverteilung weitgehend stabil**. Der seit 2013 schwach rückläufige Trend der Postdoc Assistentinnen hat sich im Jahr 2021 leicht umgekehrt (2013: 44%; 2020: 39%; **2021: 41%**). [Vgl. Abbildung 3](#)

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](#).

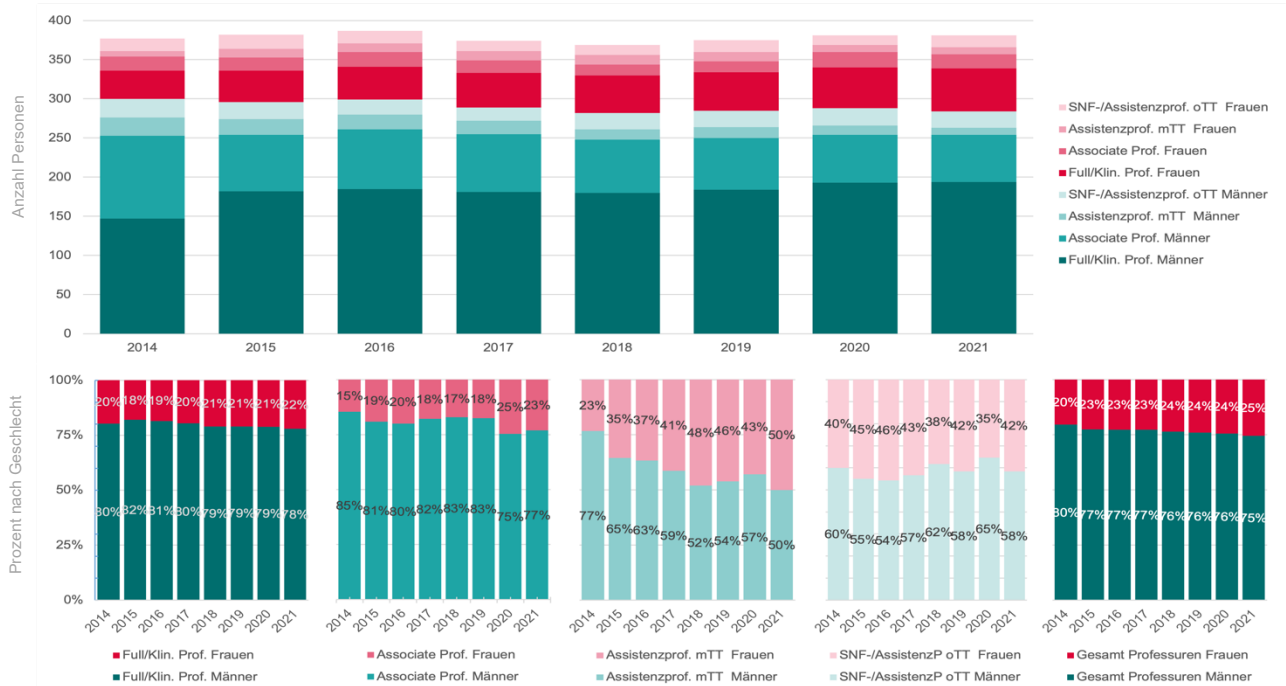
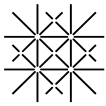


Abbildung 1: Absolute und relative Entwicklung der Anzahl an Professuren seit 2014 (Quelle: Universität Basel)

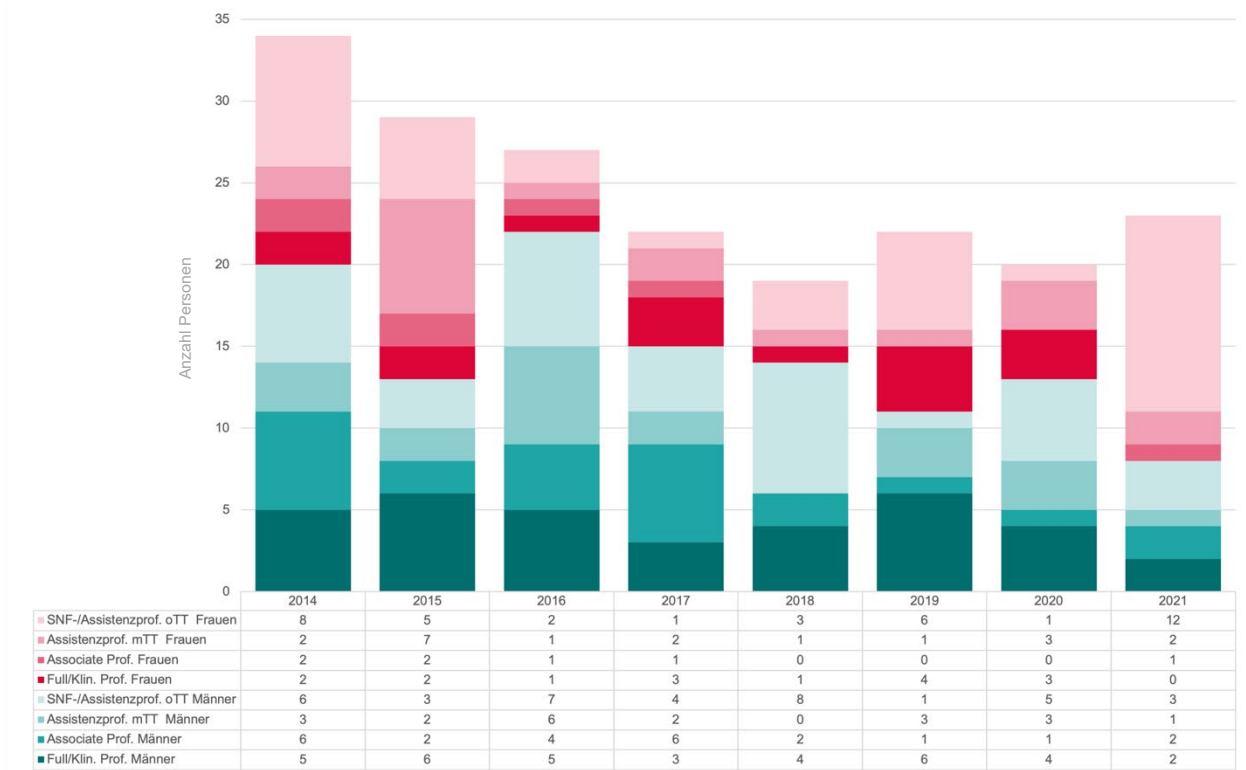


Abbildung 2: Absolute Entwicklung der Neuantritte auf Professuren seit 2014 (Quelle: Universität Basel)

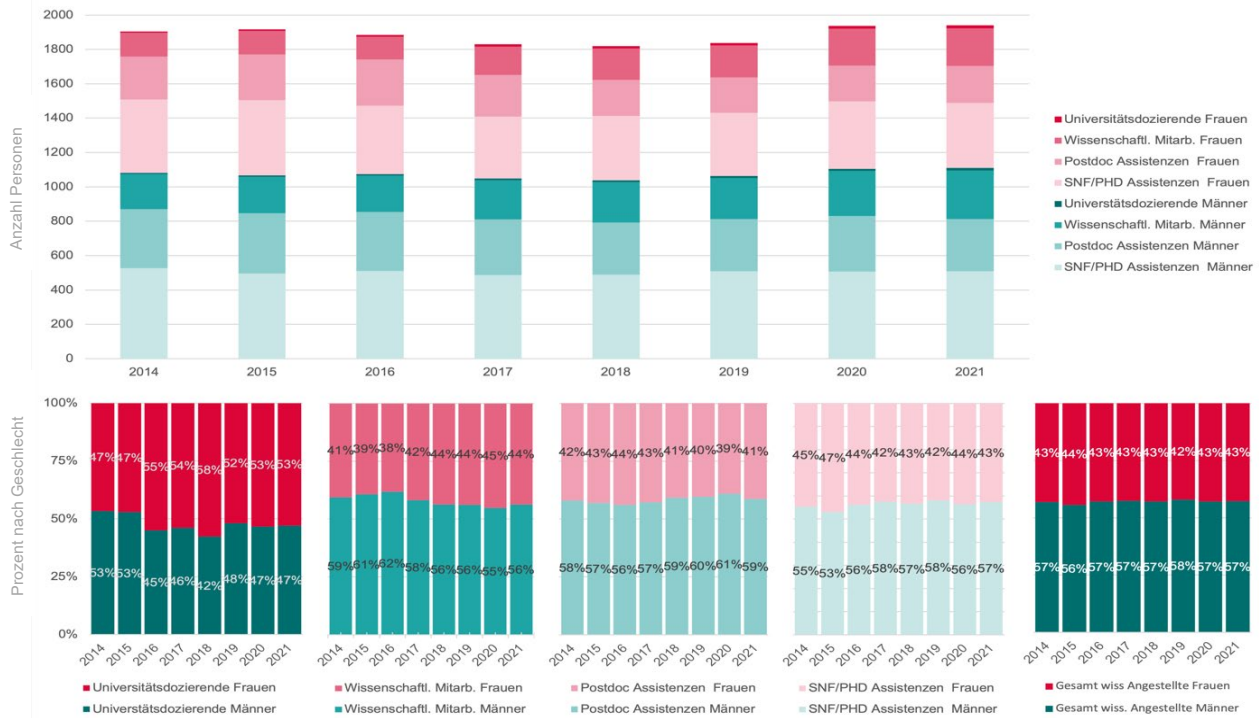
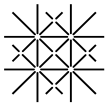


Abbildung 3: Absolute und relative Entwicklung der Angehörigen des Mittelbaus seit 2014 (Quelle: Universität Basel)

Analyse nach Fakultäten seit 2014

An der Philosophisch-Historischen Fakultät stieg der **Professorinnenanteil** von 42% im 2020 auf 46% im 2021, und auch an der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät stieg er von 15% auf 18%. An der Medizinischen Fakultät ist er von 16% in 2014 auf 19% in 2021 gestiegen. In den kleineren Fakultäten muss wegen der geringen Zahl an Professuren mit deutlichen Schwankungen gerechnet werden: An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät stieg der Professorinnenanteil seit 2014 jedoch von 14% auf 20% und an der Theologischen Fakultät von 0% auf 22%. An der Juristischen Fakultät sank er von 43% auf 32% und an der Fakultät für Psychologie von 31% auf 18%. Vgl. Abbildung 4

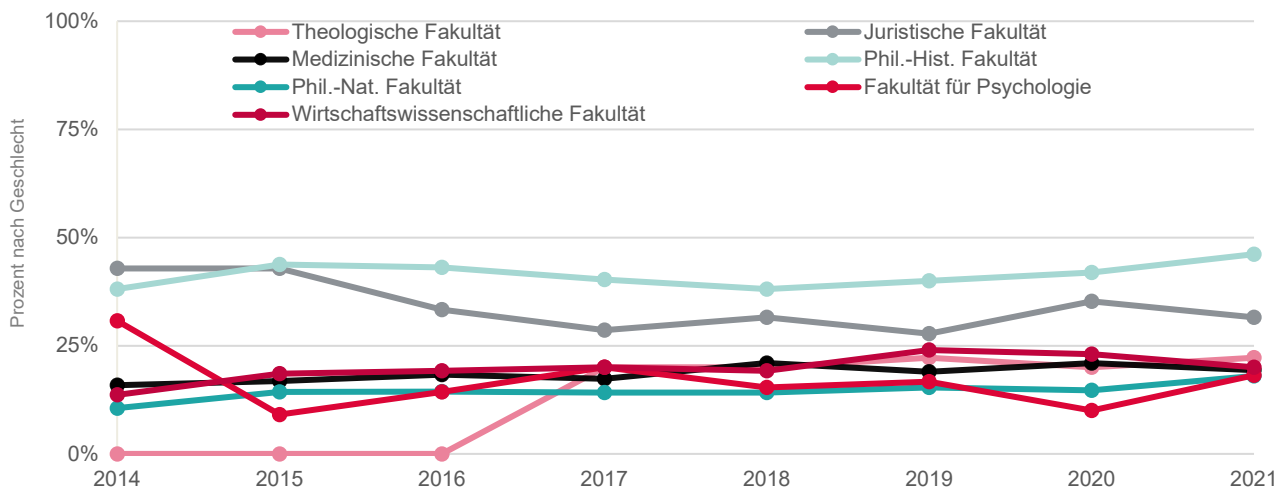
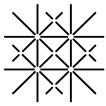


Abbildung 4: Frauenanteile auf Professuren aller Kategorien seit 2014 nach Fakultät (Quelle: Universität Basel)



Weiterhin zeigen sich beim **akademischen Nachwuchs** zwischen den Fakultäten deutliche Unterschiede im Geschlechterverhältnis; innerhalb der Fakultäten bleiben sie über die Jahre relativ konstant. Grössere Schwankungen werden nur an den kleineren Fakultäten aufgrund der kleineren Fallzahlen sichtbar. Die niedrigsten Frauenanteile bestehen an der Philosophisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit über die Jahre konstant rund 35% und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 27% in 2021. An den weiteren Fakultäten liegen die Frauenanteile im Mittelbau in 2021 zwischen 49% und 56%. Vgl. Tabelle 1

Vergleich mit anderen Schweizer Hochschulen

Mit einem Professorinnenanteil von 25% steht die **Universität Basel knapp unter dem Durchschnitt der Schweizer Hochschulen**, gleichauf mit der Deutschschweizer Universität St. Gallen. Die Universität Genf hat unter den Volluniversitäten weiterhin den höchsten Professorinnenanteil mit 31%, während die EPF Lausanne und die USI mit jeweils 19% die niedrigsten Professorinnenanteile verzeichnen. Insgesamt wurden die Professorinnenanteile an allen Schweizer Hochschulen erhöht, sodass eine Zunahme von einem Prozentpunkt auf 26% Professorinnen schweizweit erreicht wurde. Vgl. Abbildung 7

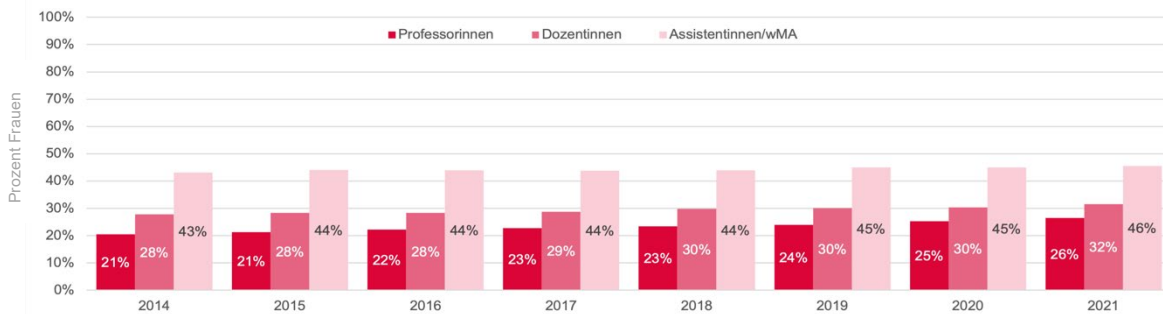


Abbildung 5.1: Relative Entwicklung der Anteile an Professorinnen und weiblichen Angehörigen des Mittelbaus aller Schweizer Hochschulen zusammen ab 2014 (Quelle: BFS)³

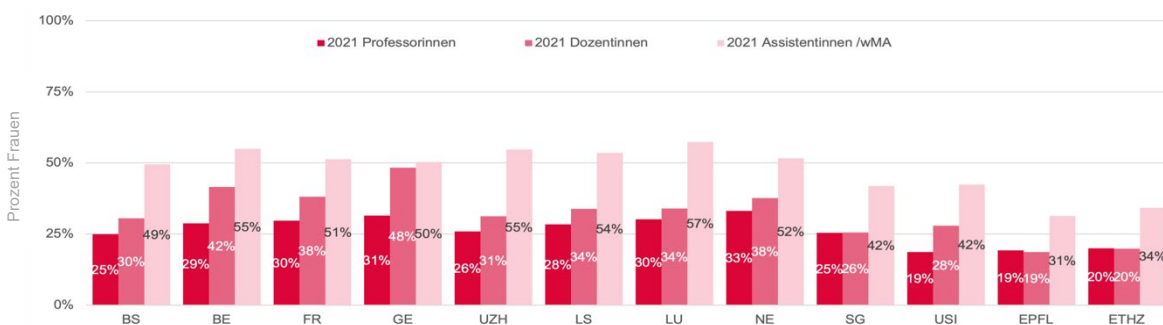


Abbildung 5.2: Vergleich der Anteile an Professorinnen und weiblichen Angehörigen des Mittelbaus an Schweizer Hochschulen in 2021 (Quelle: BFS)

Im Auftrag von swissuniversities hat das BFS für die Jahre 2018-2020 eine Analyse publiziert, in der die Anstellungen 2018-20 nach Hochschule und Professorenstufe differenziert dargelegt sind. Hier zeigt sich, dass neun Schweizer Universitäten ihre Tenure Track Assistenzprofessuren mehrheitlich mit Frauen besetzt haben. Fünf Universitäten, darunter die Universitäten Zürich und Basel, sowie die ETH haben sie mehrheitlich mit Männern besetzt.⁴

³ Die Kategorie «Dozentinnen» gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) beinhaltet u.a. Titularprofessorinnen, Universitätsdozierende, Privatdozentinnen, Lehrbeauftragte, Senior Scientists und, in der klinischen Medizin, Oberärztinnen und Leitende Ärztinnen.

⁴ Vgl. [swissuniversities: Geschlechterverteilung Professorinnen und Professoren: Anstellungen 2018-20](#); S. 6ff: Von 2018-20 wurden Assistenzprofessuren m.TT wie folgt besetzt: Uni Basel 4w 9m, Bern 12w 6m, Fribourg 7w 4m, Genf 10w 8m, Lausanne 17w 12m, Luzern 4w 1m, Neuchâtel 3w 0m, St. Gallen 2w 0m, Zürich 8w 16m, USI 2w 4m, EPFL 11w19m, ETHZ 16w 20m.

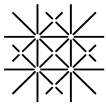
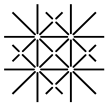


Tabelle 1: Entwicklung der Angehörigen des Mittelbaus und der Professuren nach Fakultäten seit 2014
(Quelle: Universität Basel; nach Personalkategorien aus Abbildung 1 und Abbildung 3)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
Phil.-Hist. Fakultät		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Professuren	F	24	38	28	44	28	43	27	40	24	38	26	40	26	42	30	46
	M	39	62	36	56	37	57	40	60	39	62	39	60	36	58	35	54
Mittelbau	F	201	59	216	60	218	59	187	54	193	55	188	55	203	54	203	55
	M	142	41	145	40	152	41	160	46	156	45	156	45	173	46	166	45
Phil.-Nat. Fakultät																	
Professuren	F	11	11	15	14	15	14	14	14	14	14	16	15	16	15	20	18
	M	93	89	90	86	89	86	85	86	85	86	88	85	93	85	91	82
Mittelbau	F	330	34	317	34	299	32	312	34	314	35	321	35	341	35	339	35
	M	648	66	618	66	631	68	607	66	591	65	599	65	624	65	626	65
Medizinische Fakultät																	
Professuren	F	20	16	21	17	24	18	21	17	25	21	23	19	26	21	23	19
	M	106	84	104	83	107	82	100	83	94	79	98	81	98	79	96	81
Mittelbau	F	129	48	145	48	126	48	117	47	115	47	119	44	131	48	137	49
	M	142	52	159	52	136	52	130	53	129	53	149	56	148	52	141	51
Juristische Fakultät																	
Professuren	F	9	43	9	43	7	33	6	29	6	32	5	28	6	35	6	32
	M	12	57	12	57	14	67	15	71	13	68	13	72	11	65	13	68
Mittelbau	F	33	58	40	69	33	56	33	56	29	51	25	53	22	55	25	51
	M	24	42	18	31	25	43	26	44	28	49	22	47	18	45	24	49
Fakultät für Psychologie																	
Professuren	F	4	31	1	9	2	14	3	20	2	15	2	17	1	10	2	18
	M	9	69	10	91	12	86	12	80	11	85	10	83	9	90	9	82
Mittelbau	F	53	65	51	65	54	65	61	67	60	67	54	64	55	63	51	56
	M	28	35	27	35	29	35	30	33	29	33	30	36	32	34	40	44
Theologische Fakultät																	
Professuren	F	0	0	0	0	0	0	2	20	2	20	2	22	2	20	2	22
	M	10	100	10	100	8	100	8	80	8	80	7	78	8	80	7	78
Mittelbau	F	16	47	20	49	21	57	14	50	17	45	13	45	20	57	21	55
	M	18	53	21	51	16	43	14	50	21	55	16	55	15	43	17	45
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät																	
Professuren	F	3	14	5	18	5	19	5	20	5	19	6	24	6	23	5	20
	M	19	86	22	82	21	81	20	80	21	81	19	76	20	77	20	80
Mittelbau	F	22	33	29	35	27	32	28	34	28	33	27	32	29	32	24	27
	M	44	67	53	65	58	68	54	66	56	67	58	68	61	68	64	73



Anteile von Frauen und Männern in Gremien und Leitungspositionen

Der Fokus liegt vor allem bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Vor allem im Rektorat, aber auch in einigen gesamtuniversitären Gremien liegen die Schwerpunkte bei klar definierten strategischen und/oder operativen Aufgaben. Auch haben Leitungspersonen der Rektorsbereiche Einsitz in einigen Kommissionen. Hier fließen das strategisch-operative Geschäft und die universitäre Selbstverwaltung zusammen. Allen Gremien ist gemeinsam, dass deren Entscheidungen durch diverse Perspektiven zu inklusiven Ergebnissen führen.

Die Frauenanteile liegen in der Regenz bei 40%, in gesamtuniversitären Kommissionen bei 31%⁵ und in den Leitungsgremien bei 20%. Dabei sind die Fakultätsleitungen (Dekan*innen, Studiendekan*innen, Forschungsdekan*innen) mit nur einer Dekanin momentan fast ausschliesslich männlich. Vgl. Abbildung 6-7

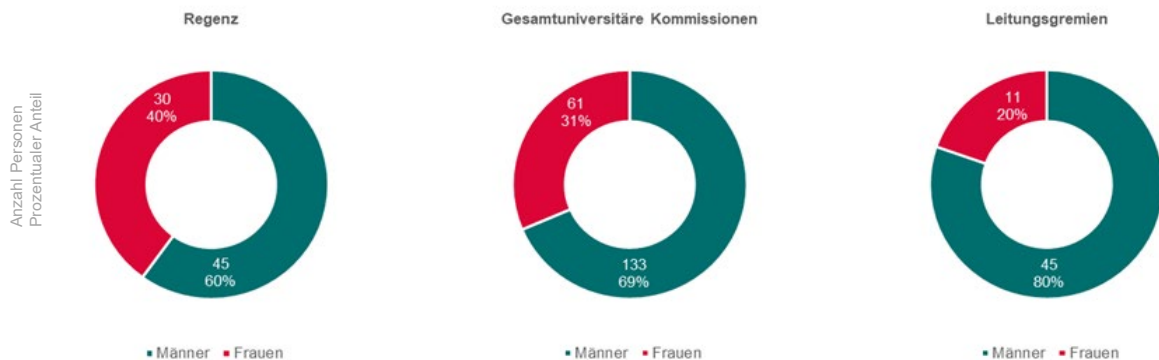


Abbildung 6: Geschlechterverteilung in gesamtuniversitären Gremien⁶ und Leitungsgremien⁷ (Quelle: Homepage Universität Basel in 04/2022)

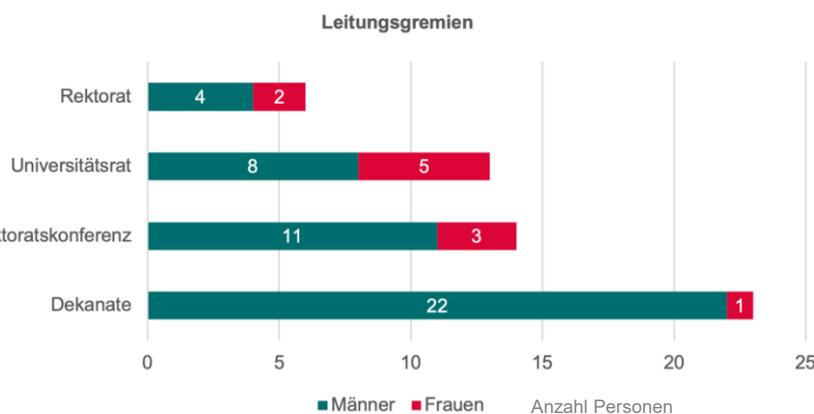
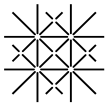


Abbildung 7: Anteile von Frauen und Männern in Leitungsgremien (Quelle: Homepage Universität Basel in 04/2022)

⁵ Ausgenommen da nur mittelbarer Zusammenhang mit den universitären Abläufen: Anlagekommission, Rekurskommission, Aufsichtskommission des kantonalen Studien- und Studierendenberatungsdienstes Basel-Stadt und Immobiliengremium.

⁶ s. auch Abb.8.

⁷ s. auch Abb.7.



Die gesamtuniversitären Kommissionen sind in ihrer Grösse und Geschlechterverteilung heterogen. Zumindest in den Regenzkommissionen kann sich die Geschlechterverteilung in relativ kurzen Zeiträumen aufgrund von Erneuerungswahlen ändern. Kommissionen, in denen das strategisch-operative Geschäft mit der universitären Selbstverwaltung im Austausch steht, wie die Gefahrentgutkommission oder die Kommission des Kranken- und Unfallfonds sind in ihrer Zusammensetzung stabiler.

Die Auswertungen im vorliegenden Gleichstellungsmonitoring wurden für eine Standortbestimmung auf Basis der Kommissions-Homepages im April 2022 erstellt: Die grösste Kommission ist die Qualitätskommission mit 19 Mitgliedern, davon vier Frauen (21%). Den höchsten Frauenanteil hat die siebzehnköpfige Kommission Diversity mit 76%. In der dreizehnköpfigen Kommission Nachwuchsförderung, der elfköpfigen Kommission Lehre⁸, der achtköpfigen Gefahrentgutkommission sowie der fünfköpfigen Ombudsstelle sind jeweils nur eine Frau vertreten (Vgl. [Abbildung 8](#)). An dieser Stelle sei anzumerken, dass die Arbeit in solchen Kommissionen oft eine zeitliche Mehrbelastung darstellt, die von Tätigkeiten in Forschung und Lehre abhält. Eine überproportionale Vertretung von Frauen in diesen Kommissionen wird von den Betroffenen selbst deshalb oft kritisch betrachtet.

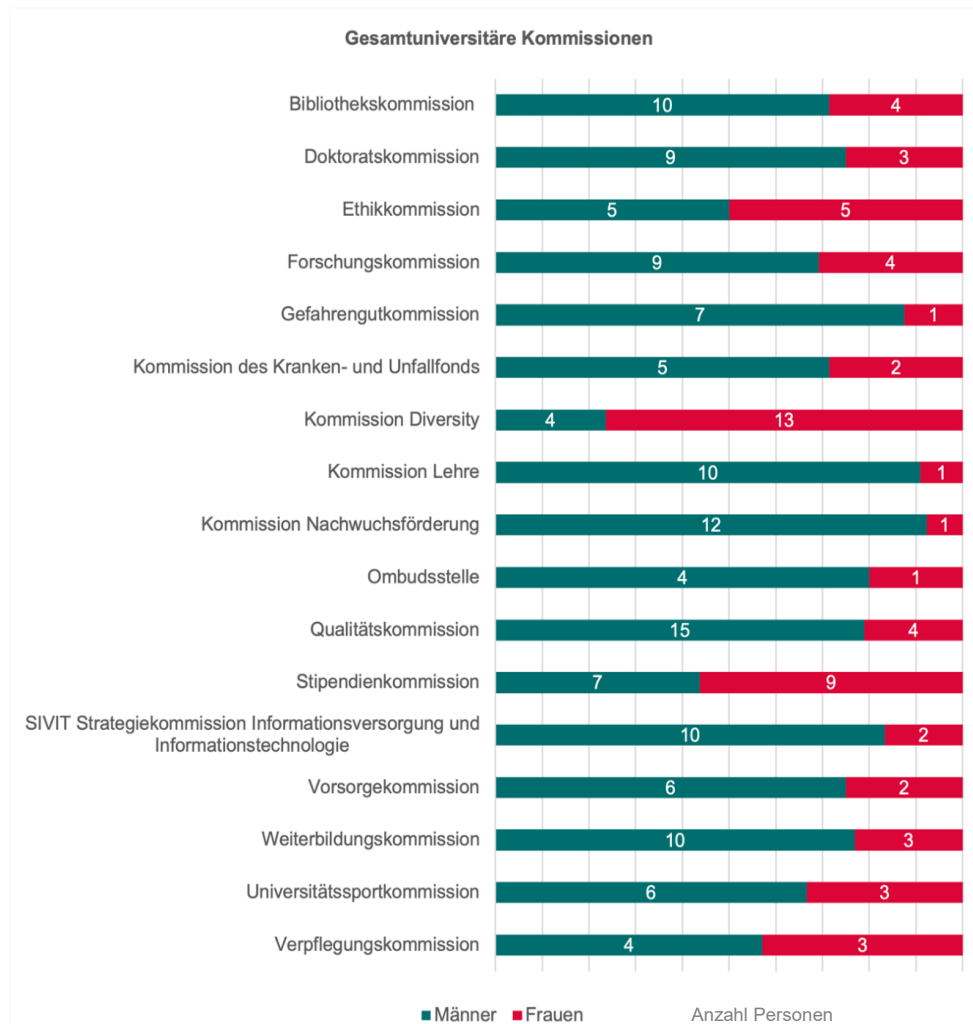
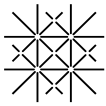


Abbildung 8: Anteile von Frauen und Männern in gesamtuniversitären Gremien (Quelle: Homepage Universität Basel in 04/2022)

⁸ In der Kommission Lehre sowie verschiedenen weiteren Kommissionen wird nur ein Teil der Mitglieder gewählt (oft die Gruppierungsvertretungen), während die anderen Mitglieder z.B. als Rektoratsmitglieder oder Fakultätsleitungsmitglieder ex officio Einsitz haben. Die Zusammensetzung hängt somit von der Besetzung des Rektorats und der Dekanate ab.



Diskussion

Bei der Entwicklung der Professorinnenanteile liegt die Universität Basel mit 25% etwa im Durchschnitt der Schweizer Universitäten (26%). Als erstes Leitziel gilt deshalb weiterhin: (1) Mehr Frauen berufen. Dies wurde 2021 in der neuen «[Strategische Position Gleichstellung, Diversity & Inclusion](#)» festgehalten.

Das Rektorat hat den damit verbundenen [Aktionsplan 2022 - 2025](#) beschlossen. Um die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin weiter zu erhöhen, sind zudem folgende Leitziele festgehalten: (2) Familienfreundlich handeln, (3) Persönliche Integrität schützen, (4) Interkulturelle Kompetenzen stärken, (5) Vielfältige Karrieren fördern, (6) Barrierefreies Studium ermöglichen, (7) Universität inklusiv gestalten. Damit ist für das Diversity & Inclusion Management der nächsten fünf Jahre eine Basis geschaffen.

Alle Ziele und Massnahmen richten sich nach dem etablierten Plan-Do-Check-Act Prinzip der Universität Basel. Das Gleichstellungsmonitoring bietet mit den wesentlichen quantifizierbaren Indikatoren die Basis für die jeweilige Standortbestimmung und Massnahmenplanung. Es ist geplant, künftig neu zu entwickelnde Indikatoren zur Familienfreundlichkeit in das Gleichstellungsmonitoring zu integrieren. Zudem ist zu prüfen, ob auch zu den weiteren Leitzielen im Rahmen der Datenverfügbarkeit und Datenschutzregeln quantifizierbare Indikatoren definiert werden können, damit das Monitoring in Richtung Diversity weiterentwickelt werden kann.

Im vorliegenden Monitoringbericht zeigt sich - auch im Vergleich zu anderen Schweizer Volluniversitäten -, dass noch mehr Assistenzprofessorinnen mit Tenure Track berufen werden könnten, um eine nachhaltige Erhöhung der Frauenanteile anzustreben. Um den Berufungskommissionen für die systematische Entscheidungsfindung gleichstellungsrelevante Empfehlungen anzubieten, entwickelt die Kommission Diversity zurzeit auf Basis der [Empfehlungen und Good Practices von swissuniversities](#) eine Toolbox Gleichstellung/Diversity für Berufungsverfahren. Diese knüpfen eng an die neuen universitären Richtlinien für Berufungsverfahren an und geben Hinweise auf Good Practices. Unter anderem wird darin empfohlen, im gesamten Prozess den Unconscious Biases entgegenzuwirken, um bspw. in der Kommissionszusammensetzung wie auch in der Bewertung und Auswahl der Kandidat*innen sogenannten Solo-/Tokeneffekte⁹ zu vermeiden. Angepasste Zielgrössen für die Fakultäten und Departemente sowie die Unterstützung durch zentrale Anreize könnten dem Anliegen einen weiteren Schub verleihen.

⁹ Die Begriffe Solo- oder Tokeneffekte werden insbesondere in der Soziologie verwendet: Sie beschreiben den psychosozialen Effekt, der auftritt, wenn sich in einer Personengruppe eine oder sehr wenige Personen befinden, die einem anderen sozialen Kontext zugerechnet werden, z.B. eine Frau in einer Gruppe von Männern. Die Person in der Minderheit wird besonders sichtbar und bzgl. Stereotypen ihrer sozialen Kategorie kritischer bewertet. Vgl. [Empfehlungen und Good Practices von swissuniversities](#), S. 4.