

St. Gallen Diversity Benchmarking 2018

Benchmarking-Bericht für Schweizer Hochschulen

Universitäten

Datum: 20. Dezember 2019



swissuniversities

Dr. Ines Hartmann
Senior Project Manager
Competence Centre for Diversity and
Inclusion Universität St. Gallen (FIM-HSG)
Tel.: +41 71 224 24 18
Mail: ines.hartmann@unisg.ch
Web: www.diversitybenchmarking.ch
Web: www.ccdi-unisg.ch

Dr. Nora Keller
Project Manager
Mail: nora.keller@unisg.ch Tel.:
+41 71 224 24 10

2 Übersicht: Universitäten

Im Folgenden werden die Ergebnisse des St.Gallen Diversity Benchmarkings für Universitäten dargestellt und, wo aufschlussreich, mit den Resultaten der anderen Hochschultypen verglichen. Dabei werden die Ergebnisse für alle Universitäten (d.h. der Durchschnitt über die teilnehmenden Universitäten) dargestellt, die Einzelergebnisse aller am Benchmarking teilnehmen Hochschulen sind im zweiten Teil des Berichts (ab Kapitel [3](#)) dargestellt und in den entsprechenden Absätzen dieses Kapitels verlinkt.

Am diesjährigen St.Gallen Diversity Benchmarking für Hochschulen haben fünf Universitäten teilgenommen. Für die Analyse wurden die Daten von insgesamt 25'374 Mitarbeitenden ausgewertet, wovon 6'611 nicht-akademisches und 16'736 akademisches Personal (exklusive Lehrbeauftragte) ist. Letzteres umfasst unter anderem 2'142 Professuren. Zudem haben sechs Fachhochschulen und fünf Pädagogische Hochschulen teilgenommen.

2.1 Vielfalt der Belegschaft

Weibliche Minderheit in Professuren, männliche Minderheit in nicht-akademischen Positionen.

Wird die Geschlechterverteilung für akademisches Personal (Kapitel [3.1](#)) insgesamt betrachtet, zeigt sich bei den Universitäten ein relativ ausgeglichenes Bild: 42% der Mitarbeitenden (inkl. Lehrbeauftragte) sind weiblich. Ohne Lehrbeauftragte sind 46% der Mitarbeitenden Frauen. Dieses Bild verändert sich jedoch klar, wenn die einzelnen Hierarchiestufen differenziert werden.

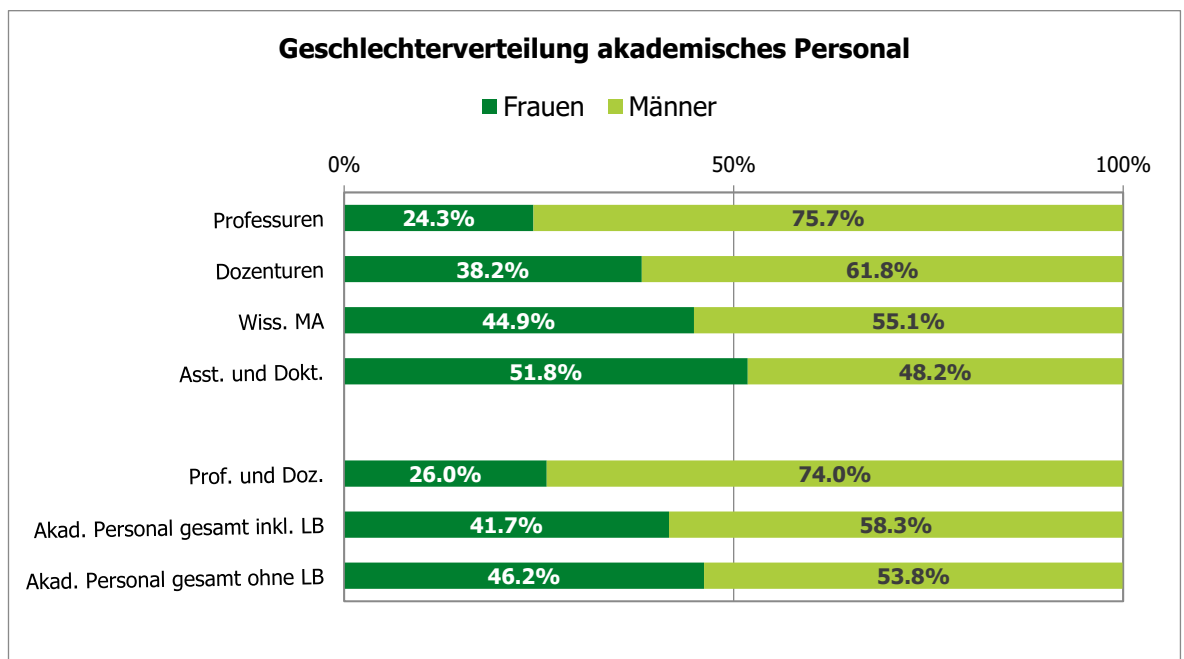


Abbildung 1: Geschlechterverteilung akademisches Personal, Universitäten

Es fällt auf, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Stufe des akademischen Personals. Auf der untersten Stufe, bei den Doktorierenden und Assistierenden, beträgt der Frauenanteil noch 52%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden verringert sich der Frauenanteils auf ca. 45%. In diesen

beiden Stufen ist die Geschlechterverteilung somit recht ausgeglichen. Eine Stufe höher, bei den Assistenzprofessuren (Kapitel [8.1](#)), liegt der Frauenanteil bei circa 41% (ohne Tenure-Track) bzw. 54% (mit Tenure-Track). Die vergleichsweise tiefste Prozentzahl findet sich bei den ordentlichen Professuren mit circa 19% Frauen wieder. Insgesamt beträgt der Frauenanteil an allen Professuren 24%. Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind dabei bei den Professuren am geringsten, der Frauenanteil bewegt sich hier in einer Bandbreite von etwa 10 Prozentpunkten. Besonders gross ist die Streuung bei den Dozenturen. Hier bewegt sich der Frauenanteil der Universitäten zwischen 26% und 57%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Assistierenden und Doktorierenden bewegen sich die Frauenanteile bei den Universitäten in Bandbreiten von 13 bis 15 Prozentpunkten.

Vergleicht man alle Professuren mit den Dozierenden mit Führungsverantwortung, der höchsten akademischen Stufe der Fachhochschulen, so fällt auf, dass bei den Fachhochschulen der Frauenanteil in Dozenturen mit Führungsverantwortung fast gleich gross ist wie bei den Universitäten in Professuren (um 25%). Die Pädagogischen Hochschulen haben bei weitem den grössten Frauenanteil, auch auf dieser Ebene beträgt er knapp 57%.

Die Geschlechterverteilung in akademischen Positionen ist auch im Vergleich zu den Studierendenzahlen der fünf teilnehmenden Universitäten interessant. Während 42% des akademischen Personals Frauen sind, sind 54% der Studierenden weiblich. Das akademische Personal widerspiegelt also die Geschlechterverteilung bei den Studierenden nicht.

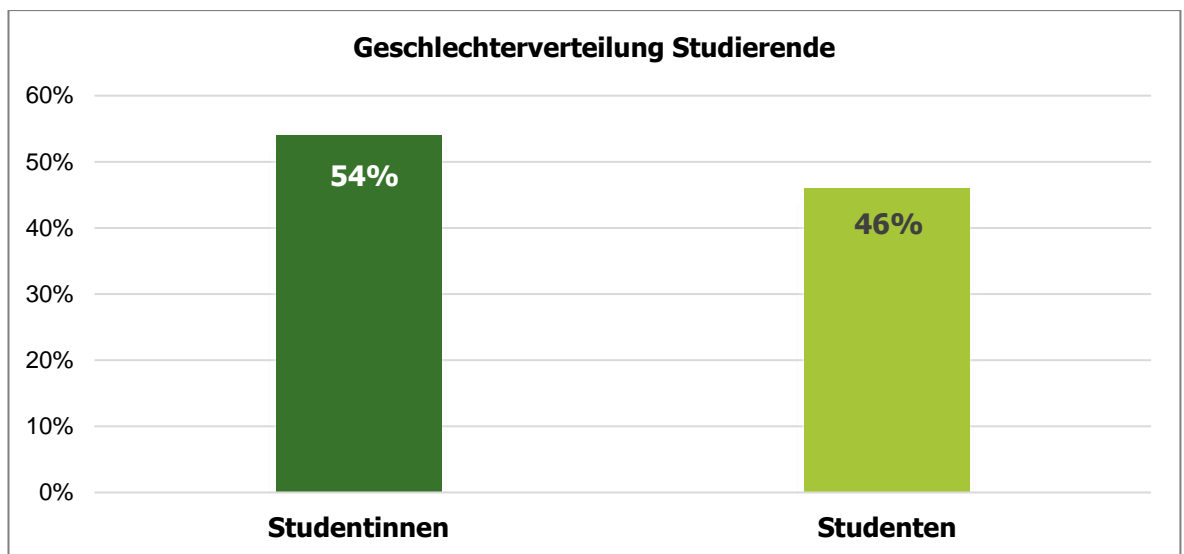


Abbildung 2: Geschlechterverteilung Studierende, Universitäten

Während sie im akademischen Personal in der Minderheit sind, machen Frauen an den Universitäten knapp zwei Drittel des nicht-akademischen Personals (Kapitel [3.2](#)) aus. Der Männeranteil beträgt lediglich 35%. Hervorzuheben ist das administrative und Betriebspersonal: Im administrativen Bereich dominieren Frauen mit ca. 68%, beim Unterstützungspersonal machen Frauen sogar 71% der Belegschaft aus. Beim Betriebspersonal ist die Geschlechterverteilung im Durchschnitt relativ ausgeglichen. Anzumerken ist, dass hierbei grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Universitäten bestehen, weswegen nicht von einem eindeutigen Trend gesprochen werden kann. Zur Personalverantwortung konnten nur zwei Universitäten Daten liefern. Während bei einer Universität der Frauenanteil in Positionen mit Personalverantwortung höher liegt als bei der

Betrachtung des gesamten nicht-akademischen Personals, ist er bei der Anderen in Positionen mit Personalverantwortung tiefer.

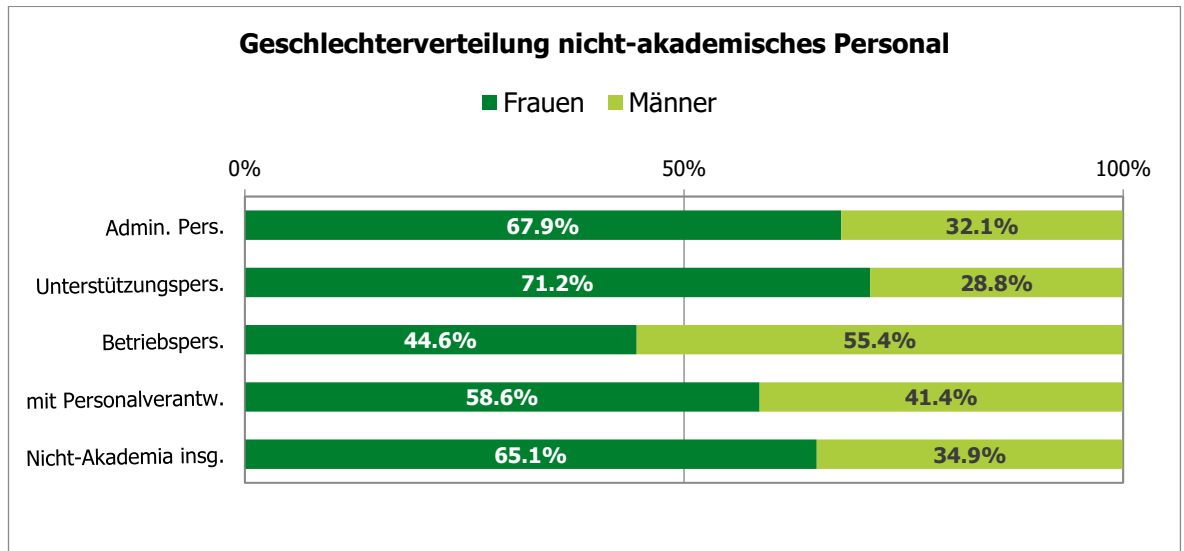


Abbildung 3: Geschlechterverteilung nicht-akademisches Personal, Universitäten

Die Fachhochschulen haben beim nicht-akademischen Personal mit 61% einen etwas niedrigeren Frauenanteil als die Universitäten. Die Pädagogischen Hochschulen haben auch in nicht-akademischen Positionen mit 67% einen leicht höheren Frauenanteil als die Universitäten.

Bezüglich der Nationalität des akademischen Personals (Kapitel [3.3](#)) sind die Universitäten vor allem bei den Professuren und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden sehr international. Das nicht-akademische Personal (Kapitel [3.4](#)) ist deutlich schweizerischer.

Schweizer*innen machen ca. 50% der Professuren aus, ca. 46% sind EU-Bürger*innen und nur gut 3% sind Nicht-EU-Bürger*innen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Anteil der Ausländer*innen höher: 40% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben Schweizer Nationalität, 50% sind EU Bürger*innen und 10% Nicht-EU-Bürger*innen. Der Anteil der Schweizer*innen liegt bei den Assistierenden und Doktorierenden mit 63% wieder etwas höher, während EU Bürger*innen mit 30% und insbesondere Nicht-EU Bürger*innen mit ca. 7% die Minderheit ausmachen. Somit sind die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden von allen Kategorien am «internationalsten», die Dozierenden sind am «schweizerischsten» (ca. 65% haben Schweizer Nationalität). Es ist anzumerken, dass zwischen den Universitäten auf einzelnen Stufen grössere Unterschiede bestehen, was die Nationalitätenverteilung angeht.

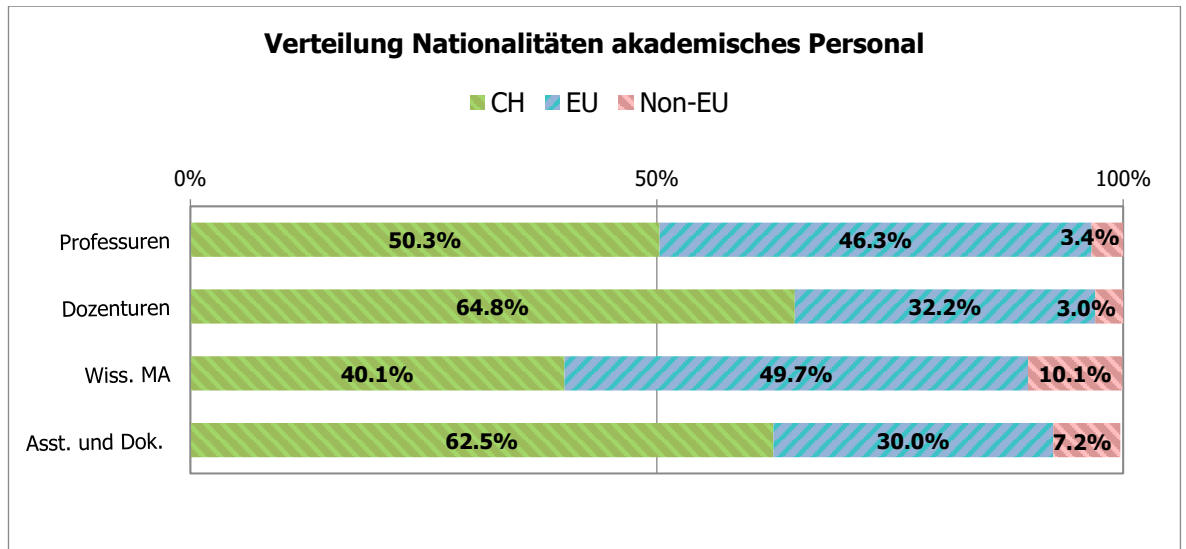


Abbildung 4: Verteilung Nationalitäten akademisches Personal, Universitäten

Die Fachhochschulen und insbesondere die Pädagogischen Hochschulen sind auf allen akademischen Hierarchiestufen «schweizerischer» als die Universitäten.

Bei den Universitäten ist das nicht-akademische Personal im Durchschnitt deutlich schweizerischer als das akademische Personal. Beim administrativen Personal sind gut 77% Schweizer*innen, etwa 21% sind EU- und nur knapp 2% Nicht-EU Bürger*innen. Ähnlich ist es beim Betriebspersonal, während beim Unterstützungspersonal der Anteil der Schweizer*innen noch höher ist. Auch hier bestehen teils grössere Unterschiede zwischen den verschiedenen Universitäten.

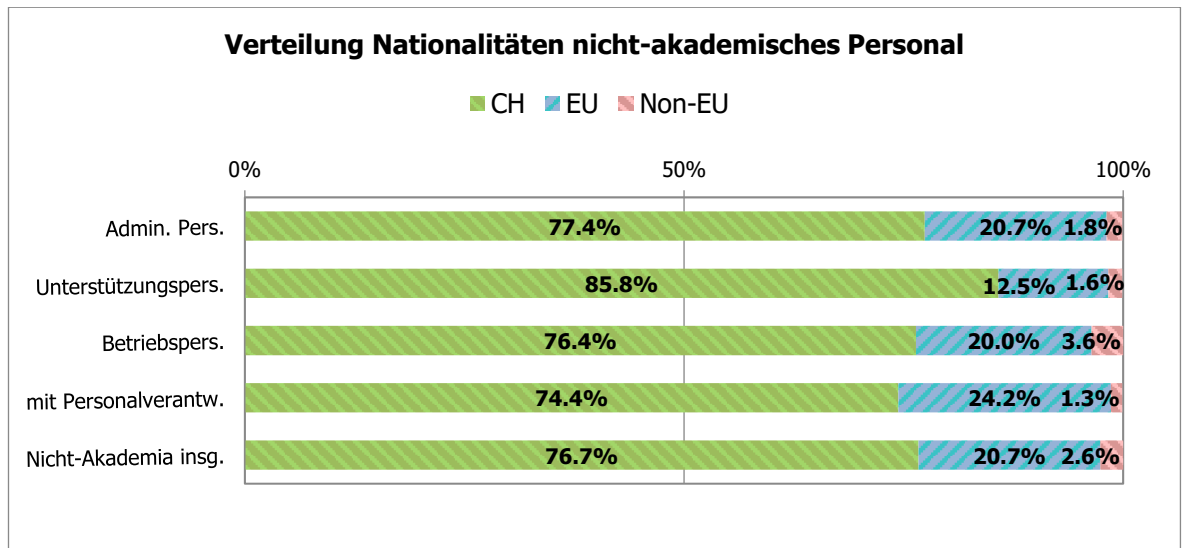


Abbildung 5: Verteilung Nationalitäten nicht-akademisches Personal, Universitäten

Betrachtet man das nicht-akademische Personal gesamthaft, so fällt auf, dass die pädagogischen Hochschulen mit 94% deutlich «schweizerischer» sind als die Universitäten (77%) und die Fachhochschulen (84%).

Die Frauen sind jünger als die Männer in akademischen Positionen (Kapitel 3.5); dies gilt besonders für Professuren und Dozenturen.

Weibliche Mitarbeitende an Universitäten sind im Durchschnitt jünger als die Männer. In akademischen Positionen sind über die Hälfte der Frauen (ca. 52%) bis 30 Jahre alt. Bei den Männern sind dies hingegen nur circa 42%. Hingegen ist bei den Männern der Anteil über 50 Jahre höher als bei den Frauen.

Die Männer sind im Schnitt vor allem auf höheren Hierarchiestufen älter als die Frauen. Betrachtet man die Professuren und Dozenturen gesamthaft (ohne Lehrbeauftragte), beträgt der Anteil der Männer über 50 Jahren 50%, bei den Frauen beträgt dieser Anteil gut 35%. Ähnlich ist es auch bei den Professuren: Gut 48% der Männer sind über 50 Jahre alt, während es bei den Frauen 37% sind.

Besonders gross ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern aber bei den Dozierenden. Hier beträgt der Anteil Frauen bis 50 Jahre 71%, bei den Männern lediglich 40%. Weiter fällt auf, dass es an den Universitäten keine Dozierenden bis 30 Jahre gibt.

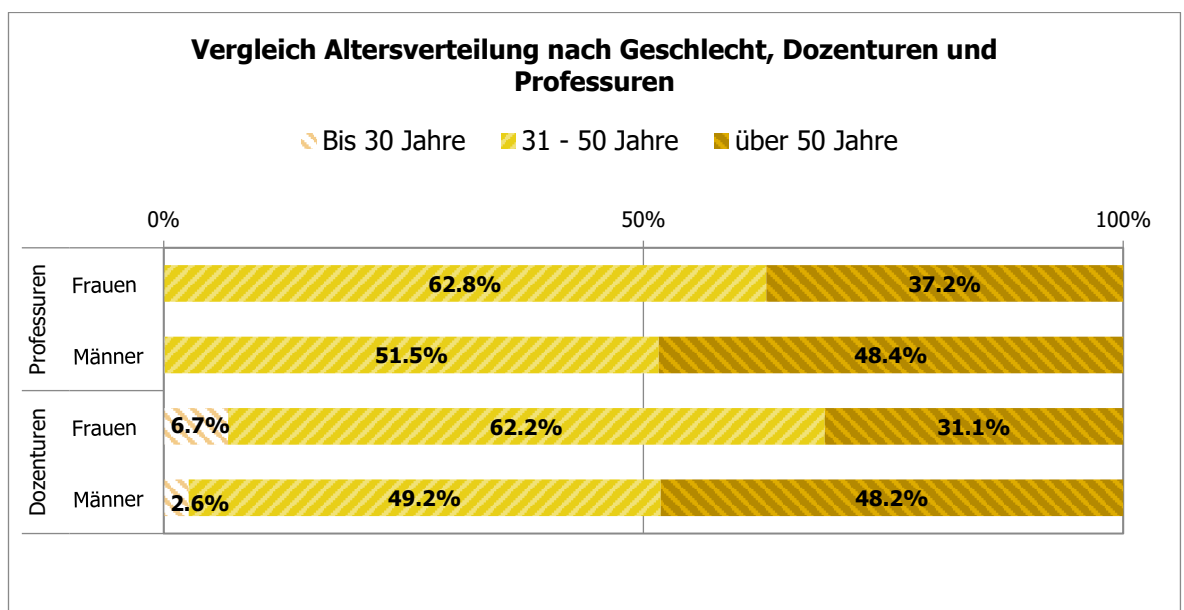


Abbildung 6: Vergleich Altersverteilung nach Geschlecht – Dozenturen und Professuren, Universitäten

Bei den Assistierenden und Doktorierenden sind die Unterschiede gering: Etwa 75% der Frauen sind unter 31 Jahre alt, bei den Männern sind dies ca. 73%. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind die Männer leicht älter als die Frauen (etwa 14% der Männer, aber nur knapp 8% der Frauen sind über 50 Jahre alt).

Dass die männlichen Professoren und Dozenten älter sind als die Frauen, erklärt sicherlich einen Teil des grossen Altersunterschieds in akademischen Positionen. Allerdings ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass die weiblichen Mitarbeitenden in steigenden Hierarchiestufen immer weniger vertreten sind, sodass die Assistierenden und Doktorierenden einen grösseren Anteil der Frauen ausmachen und damit stärker ins Gewicht der Altersverteilung fallen, während ihr Anteil bei den Männern geringer ist.

Wenn die Altersverteilungen aller Professuren und Dozenturen an den verschiedenen Hochschultypen verglichen werden, fällt auf, dass die Fachhochschulen und insbesondere die

Pädagogischen Hochschulen im Durchschnitt auf dieser Stufe eine ältere Belegschaft haben: Bei den Universitäten ist die Altersgruppe der Frauen zwischen 31 und 50 Jahren beispielsweise um fast 10 Prozentpunkte stärker vertreten als bei den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen. Hingegen sind bei den anderen Hochschultypen die Frauen über 50 Jahre stärker vertreten, bei den Pädagogischen Hochschulen auch jene über 60 Jahre. Bei den Männern sind die Unterschiede zwischen den Hochschultypen geringer, hier sind insbesondere die Professoren und Dozenten an den Pädagogischen Hochschulen älter als jene an den anderen Hochschulen, dabei ist vor allem die Gruppe über 60 Jahre grösser. Allerdings ist auch festzustellen, dass es an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen etwas mehr Dozierende bis 30 Jahre gibt, als dies bei den Universitäten der Fall ist.

Generell gilt jedoch bei allen Hochschultypen, dass die männlichen Professoren und Dozenten älter als ihre weiblichen Kolleginnen sind.

Beim nicht-akademischen Personal (Kapitel 3.6) ist die Altersverteilung der Frauen, wie auch der Männer, recht ausgeglichen.

Somit lassen sich beim nicht-akademischen Personal zwischen den Geschlechtern wie auch zwischen den verschiedenen Hochschultypen keine klaren Unterschiede feststellen.

2.2 Rekrutierung



Bei den Professuren und Dozenturen verstärken die Eintritte (Kapitel 4.1) die Untervertretung der Frauen.

Bei den Eintritten von extern lässt sich ein leichter Trend zugunsten der Männer feststellen, besonders in Hinblick auf die Professuren und Dozenturen insgesamt. Im Jahr 2018 waren gut 24% der Neueintritte für alle Professuren und Dozenturen Frauen, ihr Anteil am bestehenden Personal auf diesen Stufen beträgt hingegen 26%. Der bei vier der fünf Universitäten negative Eintrittsindex zeigt, dass dies den hohen Männeranteil in diesen Positionen tendenziell noch verstärkt.

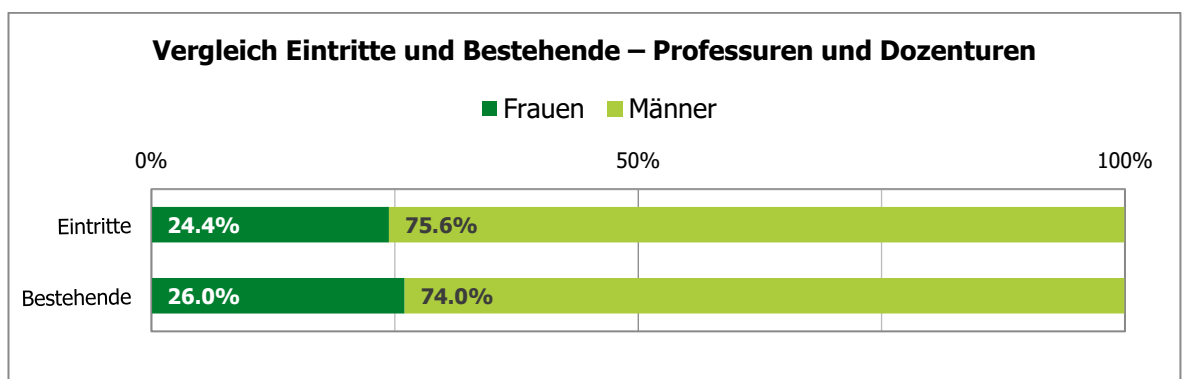


Abbildung 7: Vergleich Eintritte und Bestehende – Professuren und Dozenturen, Universitäten

Die Unterschiede zwischen den Universitäten sind bei den Eintritten für die einzelnen Personalkategorien allerdings teilweise gross. Das hängt sicher auch mit der teilweise geringen Fallzahl zusammen, gerade bei den Professuren bzw. den einzelnen Kategorien der Professuren.

Ausgeglichenere gestalten sich diese Eintrittszahlen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden: Dort waren 2018 42% Frauen, was allerdings ebenfalls leicht unter dem bestehenden Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden von knapp 45% liegt. Bei den Assistierenden und Doktorierenden sind etwa 54% der Neueintritte weiblich, was leicht über dem bestehenden Frauenanteil auf dieser Stufe liegt. Das deutet darauf hin, dass es für Frauen schwieriger wird, rekrutiert zu werden, je höher die akademische Position.

Die Ergebnisse zur Rekrutierung zeigen, dass tendenziell das bereits stärker vertretene Geschlecht häufiger berücksichtigt wird.

Während es den Universitäten vor allem auf den höheren akademischen Stufen noch nicht gelingt, die Rekrutierung zum Ausgleich der Geschlechterverteilung zu nutzen, gelingt dies den Fachhochschulen besser.

Gegensätzlich gestaltet es sich beim nicht-akademischen Personal bezüglich der Rekrutierung (Kapitel [4.24.3](#)).

Im nicht-akademischen Bereich machen Frauen etwa 68% der Neueintritte aus. Der positive Eintrittsindex zeigt, dass dies die Übervertretung der Frauen in den betreffenden Positionen noch verstärkt. Auch hier wird also das bereits stärker vertretene Geschlecht häufiger berücksichtigt.

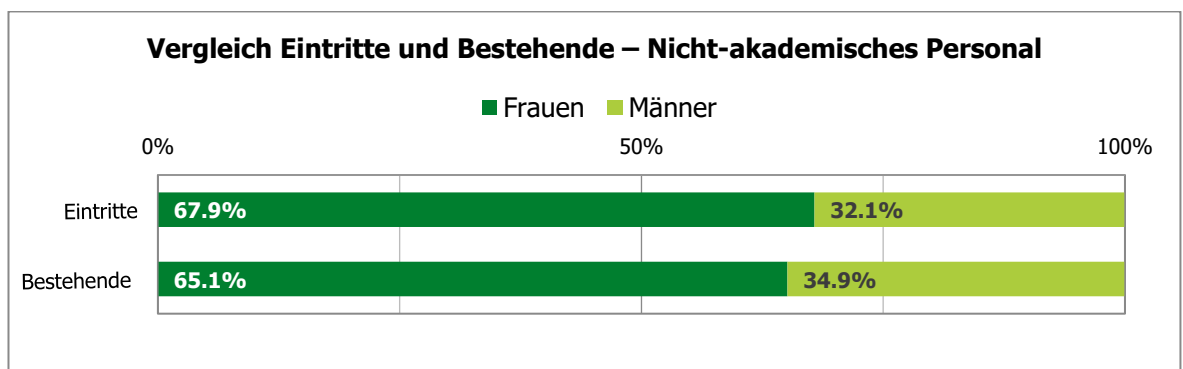


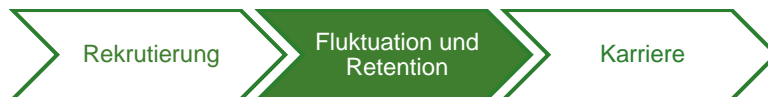
Abbildung 8: Vergleich Eintritte und Bestehende – Nicht-akademisches Personal, Universitäten

*Je höher die akademische Stufe (Kapitel [4.3](#)), desto höher der Anteil Ausländer*innen an den Eintritten.*

Auf Stufe der neu eintretenden Assistierenden und Doktorierenden haben etwa 34% eine ausländische Nationalität. Dieser Anteil liegt leicht unter dem bestehenden Anteil Ausländer*innen bei den Doktorierenden und Assistierenden, tendenziell nimmt also der Anteil Schweizer*innen durch die Eintritte auf dieser Stufe zu. Der Anteil Ausländer*innen an der Rekrutierung steigt bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern auf ca. 67% und bei den Professor*innen und Dozierenden auf ca. 68%. In beiden Fällen ist der Anteil an ausländischen Neueintritten grösser als an der bestehenden Belegschaft, was der positive Eintrittsindex zeigt.

Diese Tendenz, dass bei der Rekrutierung für höhere akademische Positionen mehr Ausländer*innen berücksichtigt werden, ist auch bei den Fachhochschulen festzustellen. Und auch bei den Fachhochschulen ist insbesondere für die Professuren und Dozenturen der Index zugunsten der Ausländer*innen, d.h. ihr Anteil steigt tendenziell an. Bei den Assistierenden und Doktorierenden sowie wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist das weniger ausgeprägt der Fall. Bei den pädagogischen Hochschulen ist es umgekehrt: Hier nimmt der Anteil Ausländer*innen an den Eintritten ab, je höher die akademische Stufe. Hier muss jedoch auch bemerkt werden, dass es sich um relativ geringe Fallzahlen handelt.

2.3 Fluktuation und Retention



Auch die Austritte (Kapitel 5.1) tragen bei den Universitäten tendenziell zur Geschlechterungleichheit in hohen akademischen Hierarchiestufen bei.

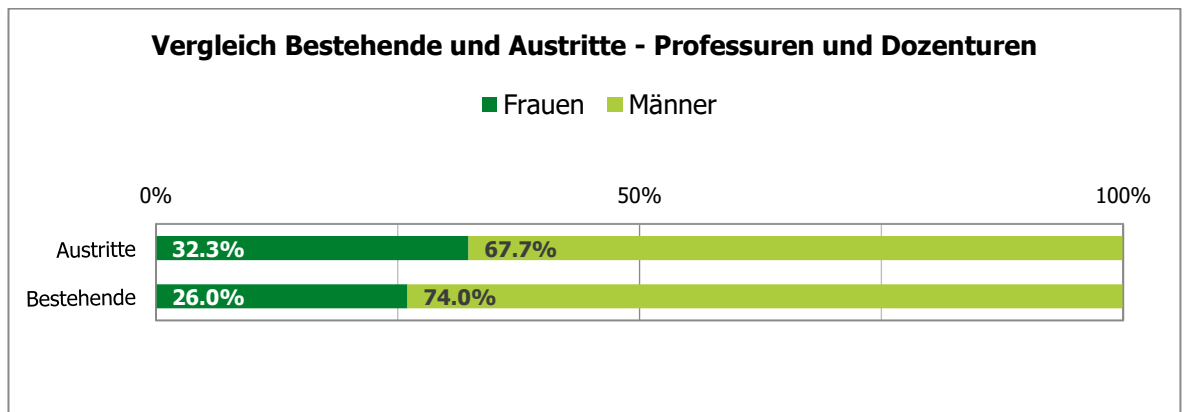


Abbildung 9: Vergleich Bestehende und Austritte – Professuren und Dozenturen, Universitäten

Der Anteil weiblicher Professor*innen und Dozent*innen, welche die Universitäten verlassen, ist höher als ihr Anteil an den Mitarbeitenden. Professorinnen und Dozentinnen verlassen die Universitäten also verhältnismässig häufiger als ihre männlichen Kollegen. Dies trägt zusätzlich zum Geschlechterungleichgewicht in diesen Positionen bei. Bei vier der fünf teilnehmenden Universitäten ist der Austrittsindex klar zugunsten der Frauen, was bedeutet, dass im Verhältnis mehr Frauen als Männer in diesen Positionen die Universitäten verlassen.

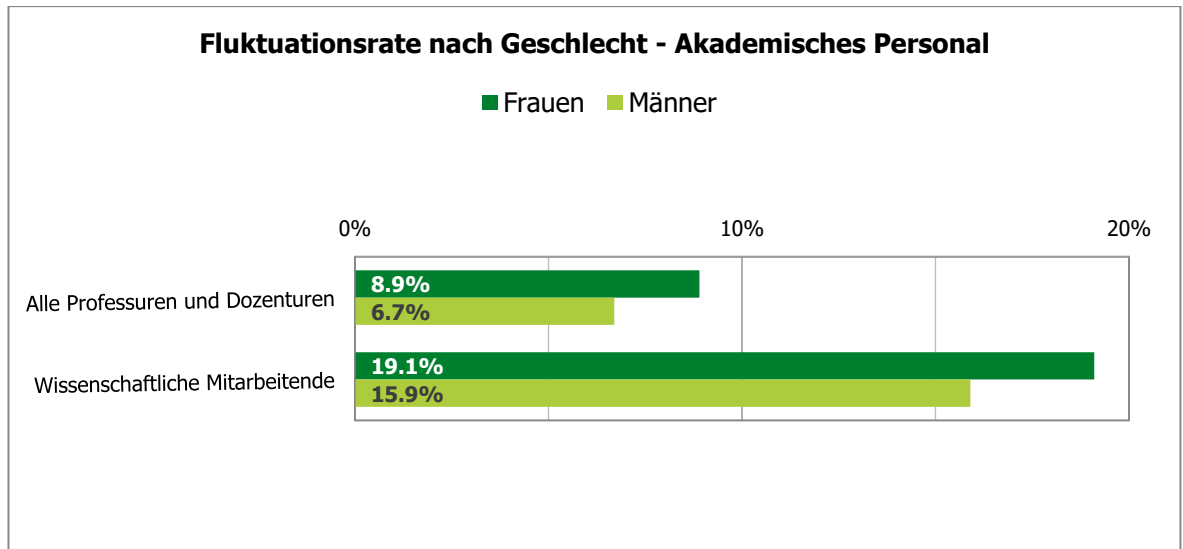


Abbildung 10: Fluktuationsrate nach Geschlecht - Akademisches Personal, Universitäten

Die Fluktuationsrate von Frauen (Kapitel [5.3](#)) ist bei den Professor*innen und Dozent*innen deutlich höher als die der Männer (9% bei den Frauen gegenüber knapp 7% bei den Männern). Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist die Fluktuationsrate der Frauen mit 19% klar höher als die der Männer mit 16%. In Bezug auf die Fluktuationsraten bestehen zwischen den Universitäten grössere Unterschiede, jedoch ist bei den Professuren und Dozenturen wie auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in vier der fünf teilnehmenden Universitäten die Fluktuation bei den Frauen höher als bei den Männern.

Auch beim nicht-akademischen Personal sind die Fluktuationsraten (Kapitel [5.4](#)) der Frauen im Durchschnitt leicht höher als jene der Männer, die Differenz ist aber kleiner als in den akademischen Positionen.

In Bezug auf die Austritte sind zwischen schweizerischen und ausländischen Mitarbeitenden (Kapitel [5.5](#)) keine grossen Unterschiede festzustellen. Sie verlassen die Universitäten verhältnismässig ähnlich häufig. Auch bei der Fluktuation nach Nationalität (Kapitel [5.7](#)) bestehen teilweise grössere Unterschiede zwischen den Universitäten, es sind aber keine so klaren Trends wie bei der Betrachtung nach Geschlecht festzustellen. Lediglich bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist die Fluktuation beim ausländischen Personal in vier der fünf Universitäten höher als bei den Schweizer*innen.

Auch bei den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sind die Fluktuationsraten der Frauen auf Stufe Professuren und Dozenturen meist höher als jene der Männer. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist dies bei den Fachhochschulen nicht so klar feststellbar, mal ist die Fluktuation bei den Frauen höher, mal bei den Männern. Bei den Pädagogischen Hochschulen ist die Fluktuation der Männer auf dieser Stufe meist höher als jene der Frauen.

Bei der Betrachtung nach Nationalität bestehen zwischen den Hochschultypen keine grossen Unterschiede. Im Durchschnitt ist bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch bei den Fachhochschulen die Fluktuation der Ausländer*innen höher als jene der Schweizer*innen, ansonsten sind klare Aussagen eher schwierig, auch deshalb, weil es sich – gerade bei den pädagogischen Hochschulen – um geringe Zahlen handelt.

2.4 Karriere



Im Gegensatz zu den Neueintritten von extern werden Frauen in akademischen Positionen (Kapitel 6.1) verhältnismässig häufiger befördert als Männer.

In den akademischen Positionen gehen 46% aller Beförderungen an Frauen. Dies bedeutet einen klar positiven Index in allen ausser einer der analysierten Universitäten.

Auch wenn alle neuen Professuren und Dozenturen (Beförderungen und externe Neueintritte in diese Positionen zusammen) analysiert werden (Kapitel 6.3), werden Frauen verhältnismässig häufiger berücksichtigt als Männer. Gut 31% der neuen Professuren bzw. Dozenturen gehen demnach an Frauen, wodurch auch dieser Index zugunsten den Frauen ausfällt. Das wirkt sich positiv auf den Frauenanteil an diesen Positionen aus. Hier muss jedoch festgestellt werden, dass es grosse Unterschiede zwischen den Universitäten gibt. Der Frauenanteil dieser Kennzahl bewegt sich zwischen 20% und 50%. Dennoch bedeutet dies in vier der fünf Universitäten einen positiven Eintrittsindex.

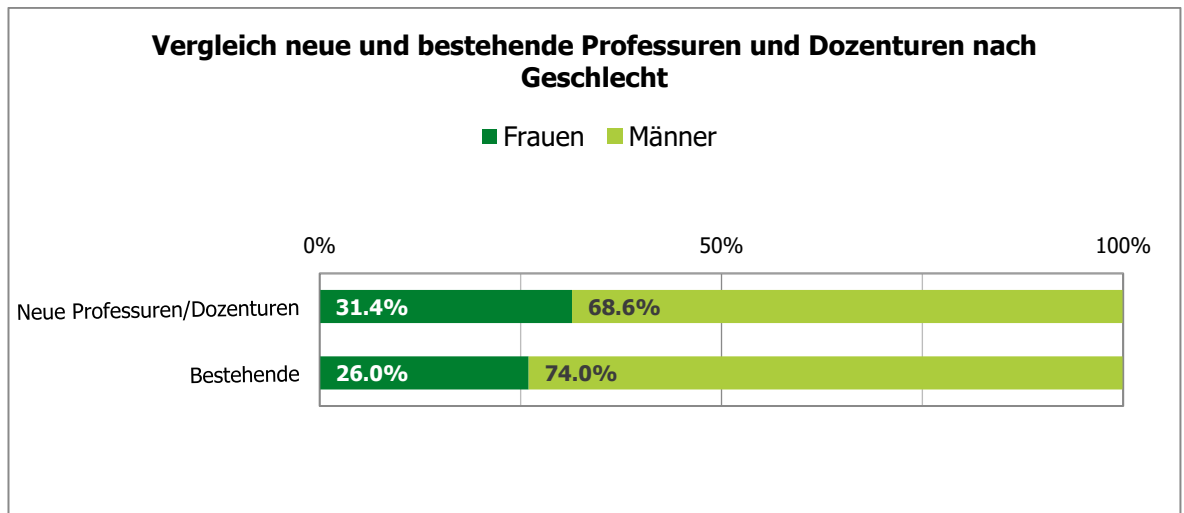


Abbildung 11: Vergleich neue und bestehende Professuren und Dozenturen nach Geschlecht, Universitäten

Diese Tendenz ist auch bei den Fachhochschulen erkennbar. Bei den Pädagogischen Hochschulen ist das Ergebnis weniger klar, das dürfte aber auch mit den dort geringen absoluten Zahlen zusammenhängen.

Der Glass Ceiling Index (Kapitel 6.5) zeigt jedoch, dass für Frauen weiterhin Hürden bestehen, höhere akademische Positionen zu erreichen. Dies verdeutlicht sich vor allem bei den Professuren. Bei den Assistierenden und Doktorierenden sind die Frauen jedoch in allen Universitäten (im Vergleich mit dem akademischen Personal gesamthaft) übervertreten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden entspricht die Geschlechterverteilung ungefähr jener des akademischen Personals gesamt.

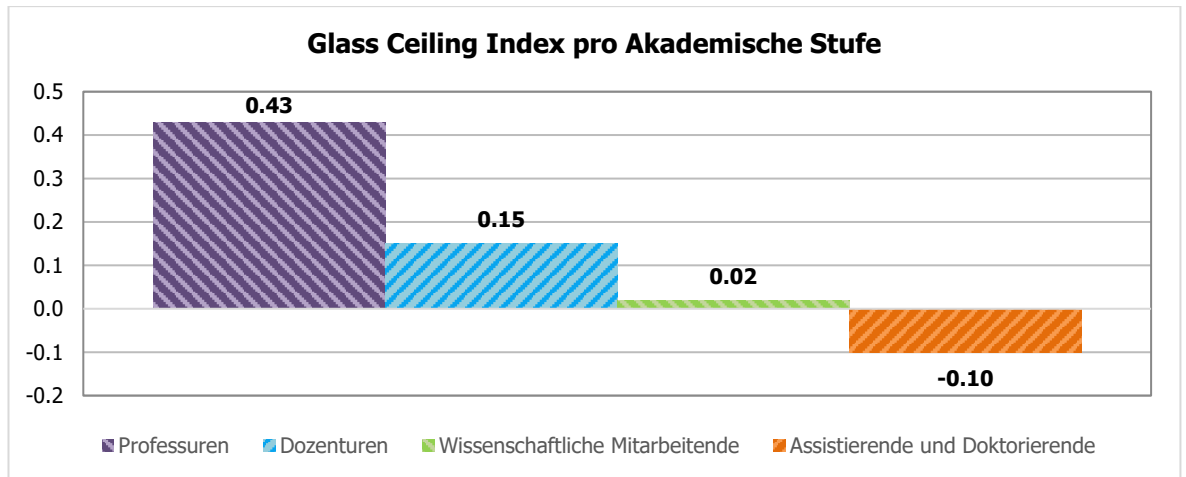


Abbildung 12: Glass Ceiling Index pro Akademische Stufe, Universitäten

Im Vergleich zu den Universitäten ist der Glass Ceiling Index bei den Fachhochschulen für die höchste akademische Stufe deutlich niedriger. Das bedeutet, dass für Frauen im Durchschnitt weniger Hürden bestehen, in Fachhochschulen höhere akademische Positionen zu erreichen, als dies bei den Universitäten der Fall ist. Bei den Pädagogischen Hochschulen sind die Hürden am niedrigsten. Auch für die Dozenturen ist der Glass Ceiling Index bei den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen nur leicht über null, Frauen und Männer sind auf dieser Stufe im Durchschnitt also ähnlich vertreten, wie beim akademischen Personal gesamt. Auf den beiden unteren Stufen sind die Frauen bei beiden Hochschultypen leicht (Fachhochschulen) bzw. stark (Pädagogische Hochschulen) übervertreten.

Hinsichtlich der Nationalitäten (Kapitel 6.4) zeigt ein Blick auf neue Professuren und Dozenturen, dass diese Positionen leicht vielfältiger besetzt werden, als das aktuell der Fall ist. Etwa 52% der Professuren und Dozenturen sind aktuell mit Schweizer*innen besetzt. An den neuen Professor*innen und Dozent*innen ist dieser Anteil mit knapp 46% etwas geringer. Es muss jedoch festgestellt werden, dass auch hier zwischen den Universitäten wieder grössere Unterschiede bestehen. Der Index ist lediglich für drei Universitäten positiv.

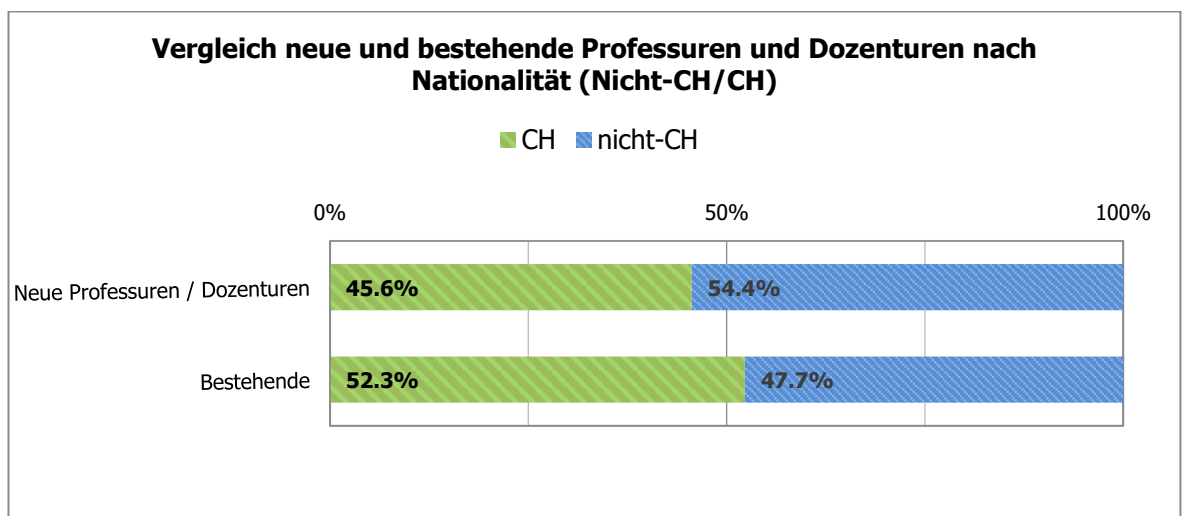


Abbildung 13: Vergleich neue und bestehende Professuren und Dozenturen nach Nationalität (Nicht-CH/CH), Universitäten

Bei der Betrachtung der Neueintritte von extern und der Beförderungen zusammen, werden die Universitäten in höheren akademischen Positionen «internationaler». Dasselbe gilt auch für die Fachhochschulen und tendenziell auch für die Pädagogischen Hochschulen.

Werden alle Beförderungen (ohne Lehrbeauftragte) in akademischen Positionen betrachtet, kann festgestellt werden, dass diese bei den Universitäten im Durchschnitt ebenfalls leicht stärker zugunsten der Ausländer*innen sind (Ausländer*innen im Vergleich zu ihrem Anteil am akademischen Personal also leicht häufiger berücksichtigt werden), bei den Fachhochschulen fallen sie etwas «schweizerischer» aus. Bei den pädagogischen Hochschulen gibt es nur wenige Beförderungen bei dieser Betrachtung, weshalb nicht näher darauf eingegangen wird.

In nicht-akademischen Positionen konnten keine Beförderungen festgestellt werden. Bei den nicht-akademischen Positionen können Beförderungen nur von Positionen ohne Personalverantwortung zu Positionen mit Personalverantwortung identifizieren und die Daten zur Personalverantwortung konnten nur von zwei Universitäten bereitgestellt werden.

2.5 Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

Frauen arbeiten in akademischen und nicht-akademischen Positionen in niedrigeren Pensen als die Männer

In akademischen Positionen insgesamt ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad (Kapitel 7.1) der Männer im Durchschnitt über alle Universitäten etwa 11 Prozentpunkte höher als derjenige der Frauen. Bei Professuren ist der Unterschied gering: Frauen sind im Durchschnitt in einem Pensum von 85% tätig, Männer arbeiten durchschnittlich in einem 88%-Pensum. Ähnlich gering ist der Unterschied auch bei den Assistierenden und Doktorierenden, wo der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen bei 37% und jener der Männer bei 41% liegt.

In den Stufen dazwischen unterscheiden sich die Beschäftigungsgrade zwischen den Geschlechtern hingegen stärker: Bei den Dozenturen sind Frauen im Durchschnitt zu gut 62% und Männer zu knapp 72% angestellt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegen diese Werte bei etwa 53% bzw. 62%.

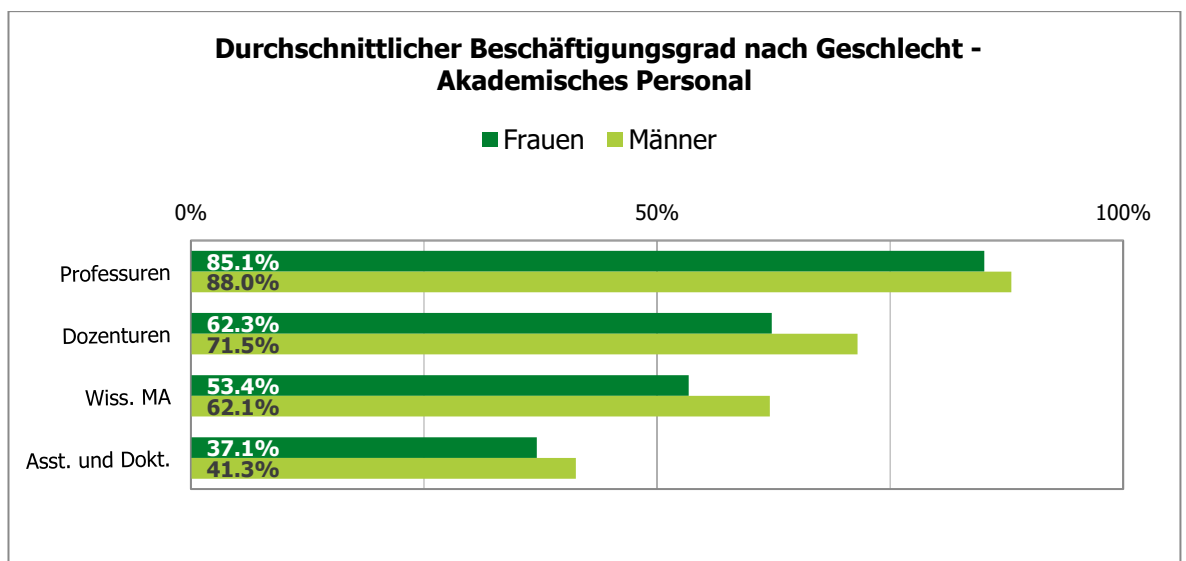


Abbildung 14: Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad nach Geschlecht - Akademisches Personal, Universitäten

Es scheint, dass in Professuren tendenziell eine Vollzeitkultur herrscht. Je tiefer die akademische Stufe, desto tiefer sind auch die Pensen. Das deutet darauf hin, dass das Bild vorherrscht, dass Akademiker*innen, wenn sie Professuren anstreben, in hohen Pensen tätig sein müssen, was als hohes Engagement gewertet wird (Nentwich, Julia & Offenberger, Ursula (2016), Meritokratie – Fakt oder Fiktion? Spannungsverhältnisse zwischen Exzellenz und Chancengleichheit).

Auch in nicht-akademischen Positionen (Kapitel 7.2) sind in Positionen mit Personalverantwortung höhere Pensen üblich.

Frauen arbeiten auch in nicht-akademischen Positionen in deutlich niedrigeren durchschnittlichen Pensen als Männer. Insgesamt arbeiten Frauen im Schnitt knapp 59%, Männer 70%. Bei Positionen mit Personalverantwortung liegen diese Werte bei 75% (Frauen) bzw. 88% (Männer). Zu diesen Positionen muss aber festgehalten werden, dass die Informationen nur von zwei Universitäten zur Verfügung gestellt werden konnten.

Die grössten Unterschiede sind beim Betriebspersonal feststellbar: Hier arbeiten Frauen im Schnitt in einem Beschäftigungsgrad von 53% und Männer in einem Pensum von gut 72%. Am geringsten ist der Unterschied beim Unterstützungspersonal. Hier arbeiten Frauen wie Männer im Durchschnitt zwischen 50% und 60%. Bei diesen beiden Kategorien muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass grosse Unterschiede zwischen den Universitäten bestehen.

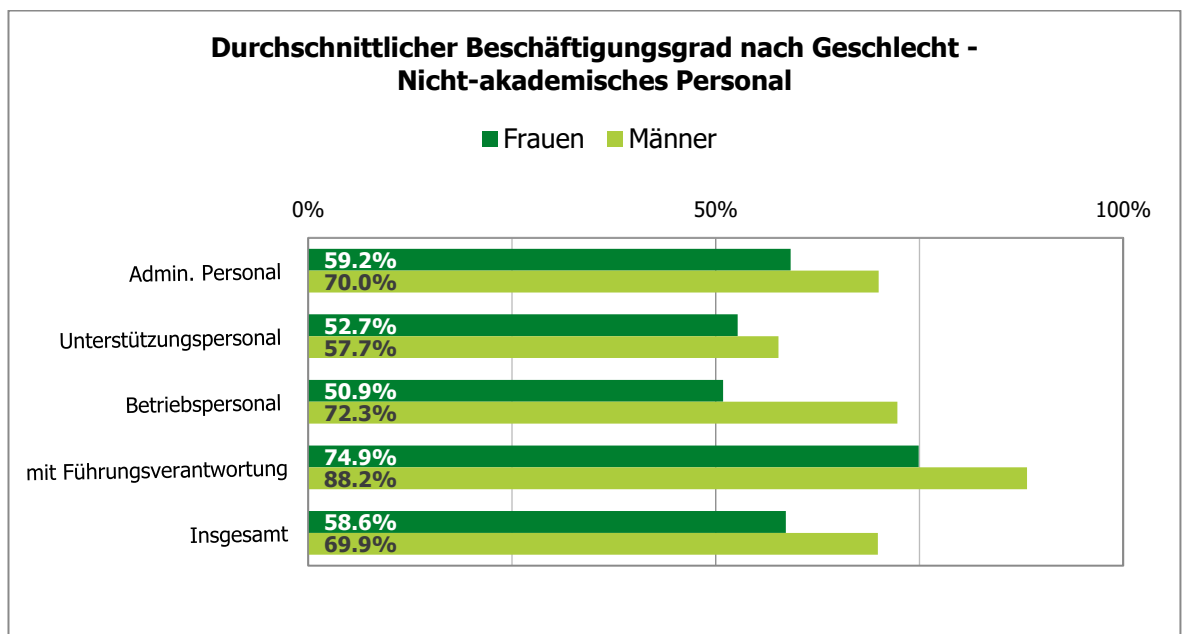


Abbildung 15: Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad nach Geschlecht - Nicht-akademisches Personal, Universitäten

Im Vergleich mit den anderen Hochschultypen ist besonders auffällig, dass die Differenz zwischen Frauen und Männern auf der höchsten akademischen Stufe bei den Fachhochschulen viel grösser ist als bei den Universitäten. Dozentinnen mit Führungsverantwortung arbeiten in deutlich tieferen Pensen (ca. 81%) als ihre männlichen Kollegen (ca. 95%). Dies ist auf der einen Seite positiv zu werten, da es offenbar auch in diesen Positionen möglich ist, zu einem gewissen Grad Teilzeit zu arbeiten, auf der anderen Seite bestehen doch grössere Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Auch hier muss aber festgehalten werden, dass grosse Unterschiede zwischen den

Fachhochschulen bestehen. Bei den Pädagogischen Hochschulen haben die Dozentinnen und Dozenten mit Führungsverantwortung hingegen den gleichen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad.

*Auf jeder akademischen Stufe arbeiten ausländische Mitarbeitende (Kapitel 7.3) in höheren Pensen als Schweizer*innen.*

Bei Professuren und Dozenturen ist der Beschäftigungsgrad noch beinahe gleich: Schweizer*innen arbeiten im Durchschnitt etwa 86%, während Ausländer*innen knapp 89% arbeiten. Bei den Dozenturen betragen diese Werte ca. 66% bzw. 81%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden arbeiten Schweizer*innen im Durchschnitt gut 53% und Nicht-Schweizer*innen knapp 62%. Der grösste Unterschied liegt bei den Assistierenden und Doktorierenden: Schweizer*innen arbeiten in diesem Bereich im Durchschnitt in Pensen von gut 33%, Nicht-Schweizer*innen hingegen 49%.

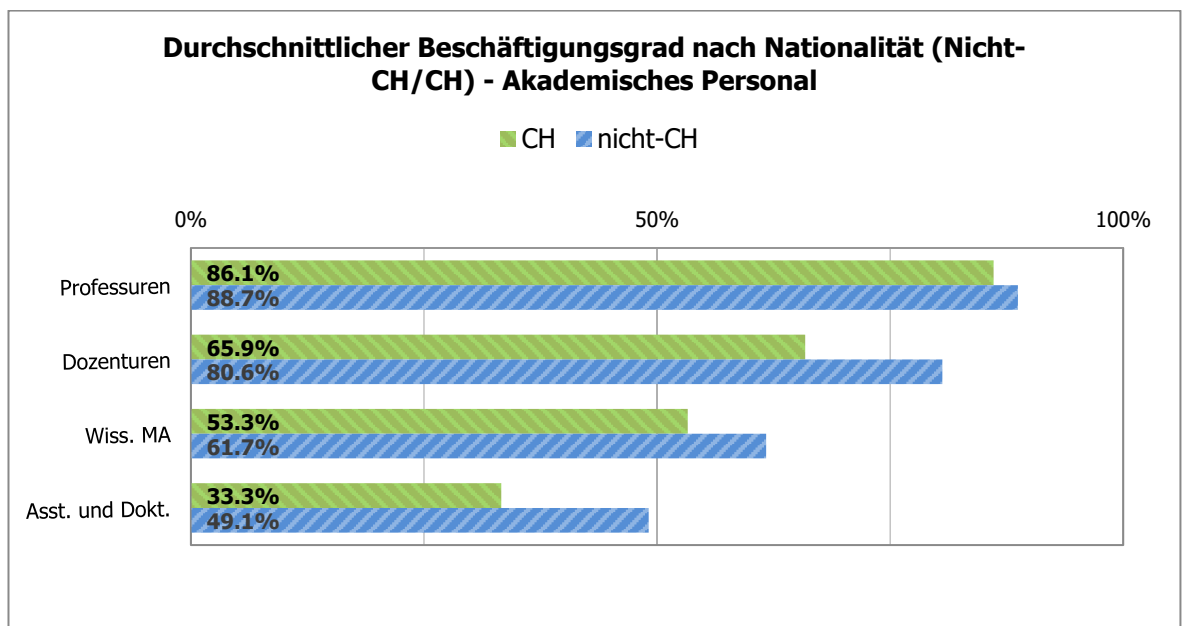


Abbildung 16: Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad nach Nationalität (Nicht-CH/CH) - Akademisches Personal, Universitäten

In der Tendenz sind die Ergebnisse bei den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ähnlich, jedoch etwas weniger ausgeprägt als bei den Universitäten.

In nicht-akademischen Positionen (Kapitel 7.4) ist der Unterschied zwischen Schweizer*innen und Ausländer*innen in den durchschnittlichen Beschäftigungsgraden geringer als bei den akademischen Positionen. Hier kann somit kein eindeutiger Trend festgestellt werden. Lediglich beim Betriebspersonal ist der Unterschied zwischen den Nationalitäten deutlich. Hier arbeiten Schweizer*innen im Durchschnitt 67%, während Nicht-Schweizer*innen 58% arbeiten.

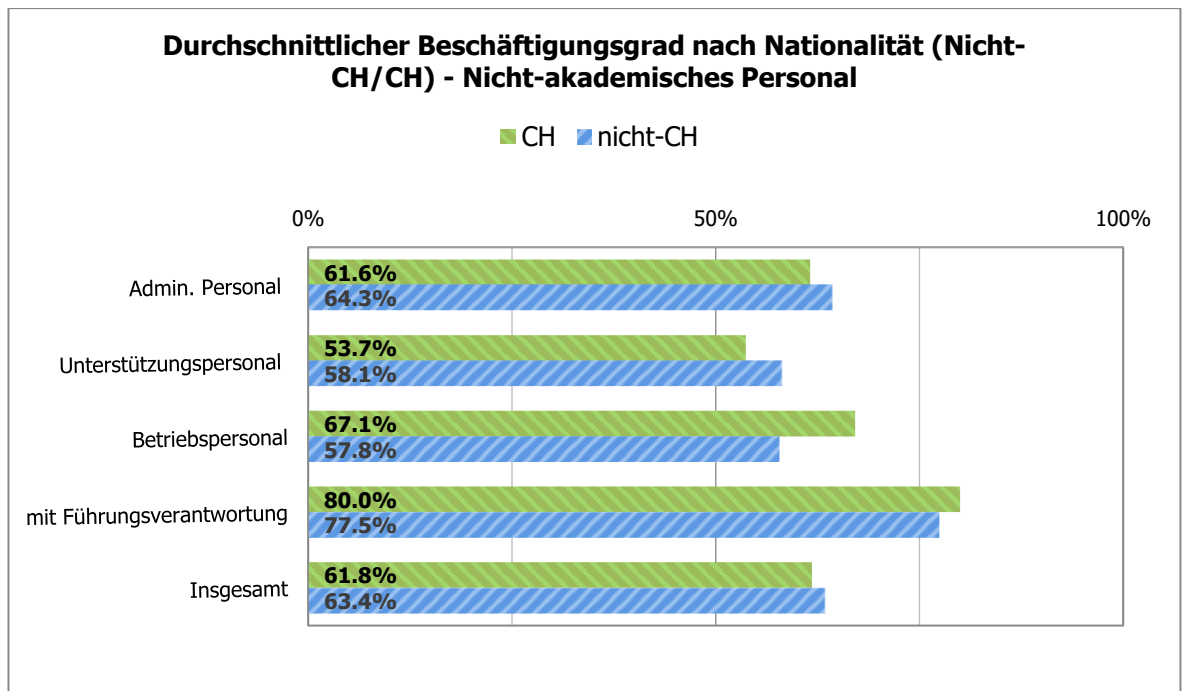


Abbildung 17: Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad nach Nationalität (Nicht-CH/CH) - Nicht-akademisches Personal, Universitäten