



Universität
Zürich^{UZH}



2025

Gleichstellungsmonitoring

Abkürzungsverzeichnis

TRF	Theologische und Religionswissenschaftliche Fakultät
RWF	Rechtswissenschaftliche Fakultät
WWF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
MeF	Medizinische Fakultät
VSF	Vetsuisse-Fakultät
PhF	Philosophische Fakultät
MNF	Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät
ZDU	Zentrale Dienste
MAS	Master of Advanced Studies
HS	Herbstsemester

Inhalt

Einführung

Gleichstellung an der UZH	→ 4
Verhaltenskodex Gender Policy	→ 4
Das Gleichstellungsmonitoring an der UZH	→ 4
Die Leaky Pipeline 2025	→ 5

An der UZH studieren und arbeiten

An der UZH studieren und doktorieren	→ 6
Studieneintritte	→ 6
Studierende	→ 7
Abschlüsse	→ 8
Doktorierende und Dokorate	→ 9
An der UZH forschen und lehren	→ 10
Mittelbau	→ 10
Dozierende	→ 11
Professuren	→ 12
Führung und Verwaltung an der UZH	→ 14
Universitätsleitung	→ 14
Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen	→ 14
Abteilungsleitungen Zentrale Dienste	→ 15
Administrativ-technisches Personal	→ 15

Nachwuchsförderung an der UZH

Assistenzprofessuren	→ 16
Assistenzprofessuren nach Fakultät	→ 16
Assistenzprofessuren nach Anstellungstyp	→ 17
Candoc und Postdoc Grants	→ 18
Eingereichte Gesuche	→ 18
Erfolgsquote	→ 19

Berufungen und Beförderungen

Berufungen	→ 20
Anzahl Berufungen	→ 20
Amtsantritte mit Berufungsverfahren	→ 22
Verfahrensschritte bei kompetitiven Verfahren	→ 23
Zusammensetzung Berufungskommission und externe Gutachter*innen	→ 24
Beförderungen	→ 24

Teilzeitprofessuren → 25

Schlussfolgerungen → 26

Gleichstellung an der UZH

Die Universität Zürich (UZH), als grösste Universität der Schweiz, bietet nicht nur ein breites Studienangebot in sieben verschiedenen Fakultäten an, sondern ist für ihre Angehörigen mit ihren vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen eine attraktive Studien-, Forschungs- und Arbeitsstätte. Chancengleichheit und Diversität sind dabei wesentliche Aspekte. So ist im Leitbild der UZH festgehalten, dass die Universität für «Chancengleichheit, namentlich von Frau und Mann, und für Nichtdiskriminierung auf allen Stufen» zu sorgen hat.¹ Seit April 2020 ist die «tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter» sowie die «ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und Gremien» auch explizit im Universitätsgesetz verankert.²

Verhaltenskodex Gender Policy

Weitere aus dem Leitbild abgeleitete Anliegen werden im Verhaltenskodex Gender Policy konkretisiert. So ist in Grundsatz 2 festgehalten, dass in universitären Funktionen und Gremien den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben wird.³ Ebenso ist festgehalten, dass der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses besondere Beachtung geschenkt wird. Die Universität Zürich hat sich zum Ziel gesetzt, dass Frauen und Männern gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden, und dass die Geschlechterverhältnisse in sämtlichen Funktionen möglichst ausgeglichen sind.

Der Verhaltenskodex hält auch fest, dass die Daten, die für die Chancengleichheit relevant sind, regelmässig erhoben und mit den Führungsinstrumenten der UZH verknüpft werden. Dafür wurde das Instrument des Gleichstellungsmonitorings geschaffen.

Das Gleichstellungsmonitoring an der UZH

Das Gleichstellungsmonitoring dient der systematischen Sammlung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten Zahlen. Damit werden messbare Grundlagen geschaffen, anhand derer die Ziele der UZH in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter überprüft werden können. Zeigen die Zahlen, dass Ziele nicht erreicht werden, kann die UZH Massnahmen entwickeln und Anpassungen vornehmen.

Seit 2007 erstellt die Abteilung Equality, Diversity, Inclusion (EDI) das Gleichstellungsmonitoring jährlich und den Gleichstellungsbericht alle zwei Jahre zuhanden der Universitätsleitung. Zudem werden die wichtigsten Daten auf der Webseite der Abteilung EDI in einer interaktiven Form als Dashboard aufgeschaltet.⁴

¹ Leitbild der UZH [↗](#)

² Universitätsgesetz [↗](#)

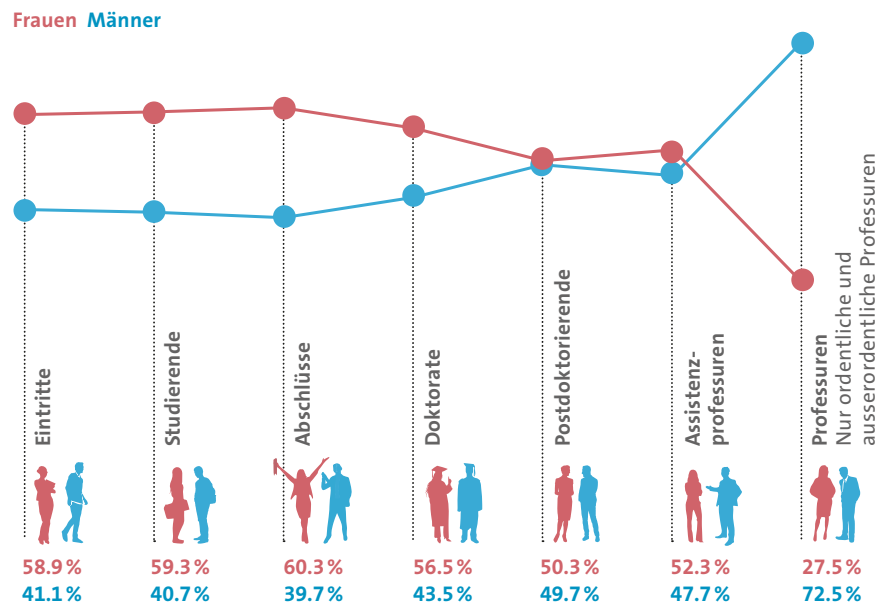
³ Verhaltenskodex Gender Policy der UZH [↗](#)

⁴ Gleichstellungsmonitoring-Dashboard [↗](#)

Die Leaky Pipeline 2025

Stehen am Anfang des akademischen Karriereweges drei Frauen zwei Männern gegenüber, so ist das Verhältnis auf der Stufe Professuren zwei Männer zu einer Frau.

Um aufzuzeigen, wie weit die ausgewogene Vertretung der Geschlechter umgesetzt ist, wird oft das Modell der «Leaky Pipeline» verwendet. Diese zeigt das Geschlechterverhältnis auf den einzelnen Qualifikationsstufen entlang einer wissenschaftlichen Karriere. An den meisten Universitäten sind bei Studieneintritt die Frauen in der Mehrzahl. Danach nimmt der Frauenanteil mit jeder weiteren Qualifikationsstufe ab. Ab der Stufe der Professuren dreht sich das Geschlechterverhältnis um und die Männer sind in der Überzahl.



Dieses Muster zeigt sich auch an der UZH: Im Herbstsemester 2025 lag der Frauenanteil beim Studieneintritt bei 58.9%. Auch bei den Abschlüssen (60.3%) und den Doktoraten (56.5%) waren die Frauen in der Mehrheit. Auf der Stufe Postdoktorat wird dann ein Gleichstand zwischen den Geschlechtern erreicht. Bei den Assistenzprofessuren zeigt sich eine Veränderung: Während sich in den vergangenen Jahren auf dieser Stufe die Schere deutlich öffnete, liegt der Frauenanteil im Jahr 2025 mit 52.3% erstmals über dem der Männer. Danach sinkt der Frauenanteil wieder und beträgt bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren 27.5%.

An der UZH studieren und arbeiten

An der UZH studieren und doktorieren

Studieneintritte

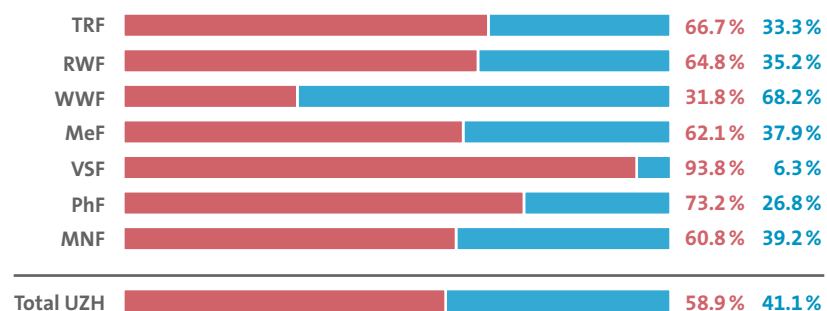
Es beginnen mehr
Frauen als Männer ein
Studium an der UZH.
Auf zwei Männer
kommen drei Frauen.

Im Jahr 2025 nahmen 4601 Personen ein Bachelor- oder Masterstudium an der UZH auf – etwa gleich viele wie im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den Studieneintritten ist konstant hoch und lag im Jahr 2025 bei 58.9%. Er entspricht damit in etwa dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre (59.2%).⁵

Die Geschlechterverteilung bei den Studieneintritten hat sich über die letzten zehn Jahre nur wenig verändert. Sie variiert jedoch stark zwischen den Fakultäten: An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät war der Frauenanteil mit durchschnittlichen 32.9% am tiefsten, während die Vetsuisse-Fakultät mit 15.5% den tiefsten Männeranteil aufwies.

Studieneintritte nach Fakultät und Geschlecht per HS 2025 (ohne Doktorierende und MAS)

Frauen Männer



⁵ Nominalwerte, Durchschnittswerte oder Zeitreihenbetrachtungen können der vollständigen Datentabelle entnommen werden: Gleichstellungsmonitoring 2025 [↗](#)

Der Geschlechteranteil bei den Studierenden ist in den letzten zehn Jahren praktisch konstant geblieben. Rund 60% der Studierenden sind Frauen, rund 40% sind Männer.

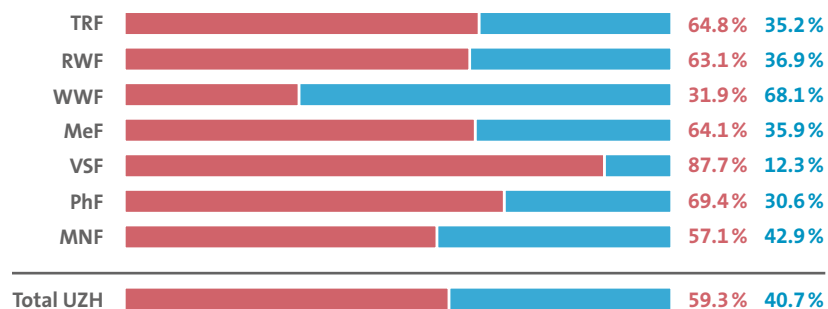
Studierende

Im Jahr 2025 zählte die UZH 23'219 immatrikulierte Studierende im Bachelor- oder Masterstudium. Das sind rund 180 Studierende mehr als im Vorjahr und so viele wie noch nie. Der Frauenanteil bei den Studierenden lag bei 59.3%. In den letzten zehn Jahren hat sich der Geschlechteranteil nur wenig verändert.

Wie bereits bei den Studieneintritten sind auch bei den Studierenden die Unterschiede je nach Fakultät gross. Den grössten Frauenanteil weist die Vetsuisse-Fakultät mit 87.7% auf, den höchsten Männeranteil die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit 68.1%. Am ausgewogensten ist die Geschlechterverteilung an der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät. Hier beträgt der Geschlechteranteil 57.1% Frauen zu 42.9% Männer.

Studierende nach Fakultät und Geschlecht per HS 2025 (ohne Doktorierende und MAS)

Frauen Männer



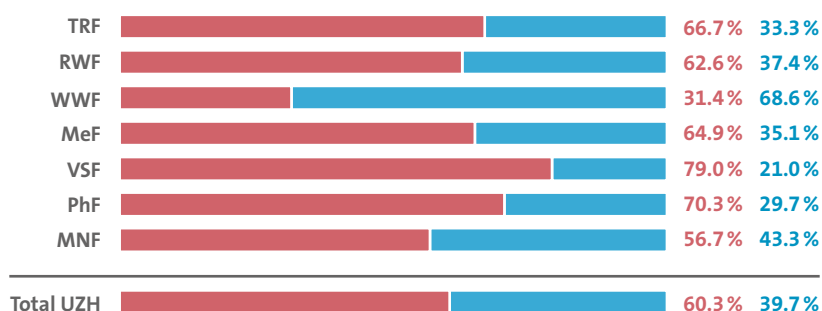
Die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen ist über die letzten zehn Jahre praktisch konstant geblieben.

Abschlüsse

Im Jahr 2025 schlossen 3186 Frauen und 2101 Männer ein Bachelor- oder Masterstudium an der UZH ab. Der Frauenanteil bei den Abschlüssen lag bei 60.3%. Die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen ist über die letzten zehn Jahre praktisch konstant geblieben. Im Durchschnitt lag der Frauenanteil an der UZH bei 59.5% und der Männeranteil bei 40.5%.

Abschlüsse nach Fakultät und Geschlecht per HS 2025 (ohne Doktorierende und MAS)

Frauen Männer



Das Geschlechterverhältnis bei den Doktorierenden nähert sich jenem bei den Abschlüssen an.

Doktorierende und Dokorate

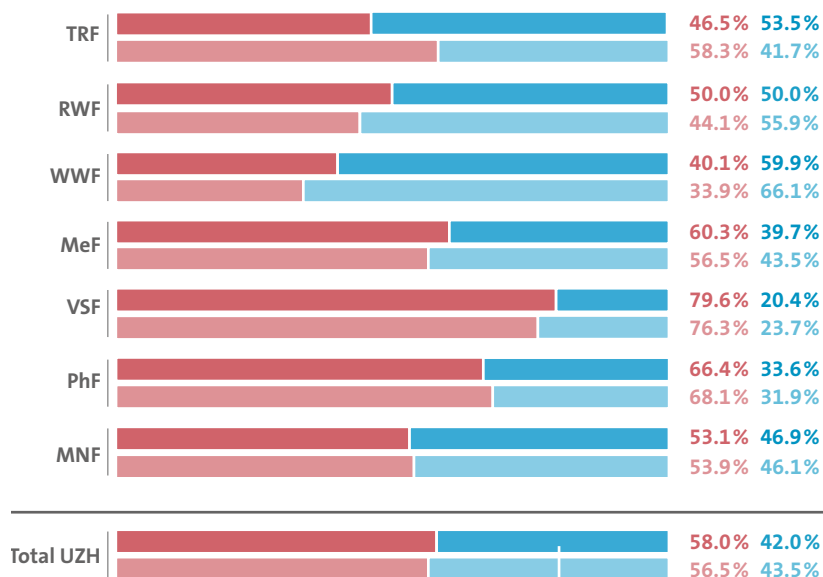
Die UZH zählte im Jahr 2025 insgesamt 5566 immatrikulierte Doktorierende. Der Frauenanteil lag bereits zum zweiten Mal bei 58% und nähert sich damit zunehmende dem Geschlechterverhältnis bei den Studienabschlüssen an.

Im Jahr 2025 schlossen an der UZH 828 Personen mit einem Doktorat ab. Der Frauenanteil betrug 56.5%. Dass dieser Anteil unter jenem bei den Doktorierenden liegt, zeigt, dass auf dem Weg zum Doktorsabschluss immer noch mehr Frauen als Männer ausscheiden.

Doktorierende und Dokorate nach Fakultät und Geschlecht per HS 2025

Frauen Männer

Doktorierende
Dokorate



An der UZH forschen und lehren

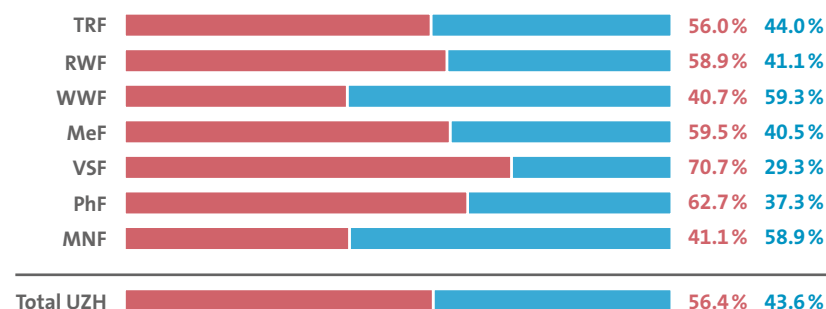
Mittelbau

Im Mittelbau zeigt sich die Leaky Pipeline: auf dem Weg von der Assistenz zur Oberassistentin sinkt der Frauenanteil.

Der Mittelbau ist die grösste Personalgruppe an der UZH und umfasste per 31.12.2025 insgesamt 5975 Personen. Zum Mittelbau zählen die Assistierenden, die Oberassistenten sowie die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Der Frauenanteil lag Ende 2025 über die gesamte Personalgruppe hinweg bei 56.4%. Am höchsten ist er bei den Assistierenden mit 60.3%. Danach wird die Leaky Pipeline sichtbar: Bei den Oberassistenten liegt der Frauenanteil um neun Prozentpunkte tiefer und beträgt nur noch 51.3%. Diese Differenz hat in den letzten zehn Jahren eher zugenommen.

Angestellte im Mittelbau nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2025

Frauen Männer



An der UZH werden im Jahr 2025 vier von fünf Titularprofessuren von Männern besetzt.

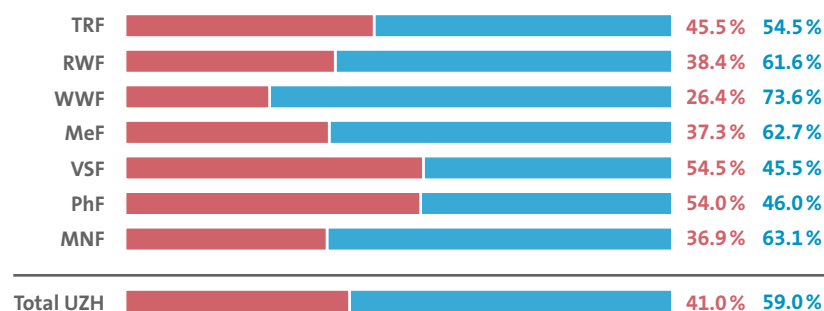
Dozierende

Per 31.12.2025 zählte die UZH 5565 Dozierende. Der Männeranteil in dieser Personalgruppe betrug 59.0%. Vor zehn Jahren hatte dieser noch bei 65.7% gelegen. Entsprechend stieg der Frauenanteil von 34.3% auf heute 41.0%. Insgesamt zeigt sich damit eine Entwicklung hin zu einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis.

Innerhalb der Personalgruppe der Dozierenden (Lehrbeauftragte, Privatdozierende, Titularprofessuren) bestehen jedoch deutliche Unterschiede: Während der Geschlechteranteil bei den Lehrbeauftragten mit 50.8% Männern nahezu ausgeglichen ist, liegt er bei den Privatdozierenden bei 69.5% und bei den Titularprofessuren bei 78.8%. Letzterer ist damit sogar höher als bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren.

Dozierende nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2025

Frauen Männer



Die PhF weist mit einem
Professorinnenanteil von 45.5%
den höchsten je an der UZH
erreichten Wert auf.

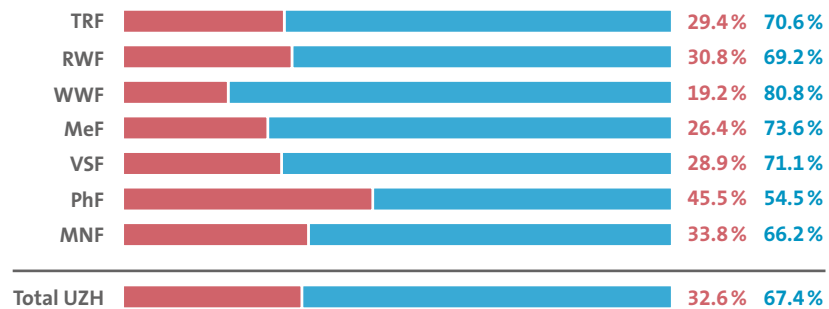
Professuren

Zur Personalgruppe der Professuren zählen die ordentlichen, die ausserordentlichen sowie die Assistenzprofessuren. Per 31.12.2025 umfasste diese Gruppe insgesamt 745 Personen, darunter 411 ordentliche, 178 ausserordentliche und 149 Assistenzprofessuren. Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt aktuell 32.6% und ist gegenüber der letzten Berichtsperiode (2023) um 2.4 Prozentpunkte gestiegen. In den vergangenen zehn Jahren nahm er durchschnittlich um 1.1 Prozentpunkte pro Jahr zu.

Den grössten Fortschritt verzeichneten die Mathematisch-naturwissenschaftliche und die Medizinische Fakultät. Dort stieg der Frauenanteil bei den Professuren seit 2016 von 14.5% auf 33.8% bzw. von 14.0% auf 26.4%.

Professuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2025

Frauen Männer

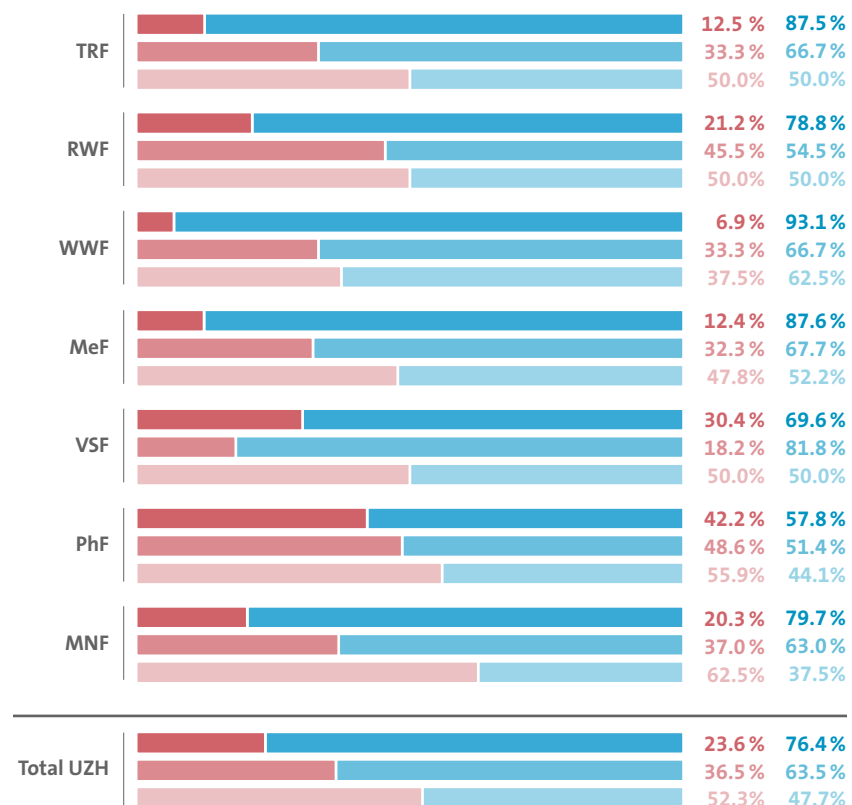


Der Geschlechteranteil unterscheidet sich stark je nach Professurtyp. Bei den Assistenzprofessuren lag der Frauenanteil im Jahr 2025 bei 52.3%. Dies ist der höchste je an der UZH gemessene Wert für Assistenzprofessorinnen. In den vergangenen zehn Jahren ist dieser Anteil stark gestiegen (2016: 28.8%) und zeugt davon, dass sich viele Fakultäten aktiv um die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen bemühen. Auch bei den ausserordentlichen Professuren ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen: Der Frauenanteil lag hier bei 36.5% und ist ebenfalls der höchste je gemessene Wert in dieser Kategorie. Vor zehn Jahren betrug er noch 19.7%. Bei den ordentlichen Professuren hingegen fiel der Frauenanteil mit 23.6% deutlich tiefer aus und hat sich in den letzten Jahren nur sehr wenig verändert (2016: 21.4%).

Professuren nach Professurtyp und Geschlecht per 31.12.2025

Frauen Männer

Ordentliche Professur
Ausserordentliche Professur
Assistenzprofessur



[← Zurück zum Inhalt](#)

Führung und Verwaltung an der UZH

Universitätsleitung

Das Geschlechterverhältnis in der Universitätsleitung wird immer ausgeglichener.

Seit 2018 besteht die Universitätsleitung (UL), das operative Leitungsorgan der Universität Zürich, aus sieben Mitgliedern. Seit dem Jahr 2021 sind drei Frauen und vier Männer in der UL vertreten. Damit ist die Universität Zürich ihrem Ziel der «ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien»⁶ einen Schritt nähergekommen.

Die Erweiterte Universitätsleitung (EUL) umfasste im Jahr 2025 28 Personen, wovon 13 Frauen und 15 Männer waren. Der Geschlechteranteil ist hier also nahezu ausgeglichen.

Universitätsleitung nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2025

Frauen Männer



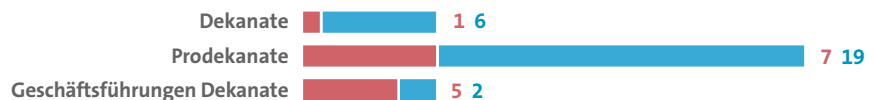
Dekanate, Prodekanate und Geschäftsführungen

Im Jahr 2025 werden sechs von sieben Fakultäten von Männern geleitet.

Aktuell wird nur eine Fakultät von einer Dekanin geführt. Zwischen 2021 und 2025 waren es noch zwei gewesen. Auch auf der Stufe der Pro- resp. Vizedekanate sind die Geschlechteranteile noch nicht ausgewogen: zurzeit sind nur sieben von 26 Positionen mit Frauen besetzt. Anders sieht es bei den Geschäftsführungen der Dekanate aus. Hier ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt: an fünf von sieben Fakultäten führt eine Frau die Geschäfte.

Fakultätsleitungen nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2025

Frauen Männer



⁶ Verhaltenskodex Gender Policy [Z](#)

Abteilungsleitungen Zentrale Dienste

Ende 2025 gab es innerhalb der Zentralen Dienste 44 Abteilungen und Bereiche mit eigenen Leitungsfunktionen.⁷ Insgesamt waren 24 Frauen und 20 Männern als Abteilungs- oder Bereichsleiter*innen angestellt. Der Geschlechteranteil ist hier somit ausgewogen.

Abteilungsleitungen Zentrale Dienste nach Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2025

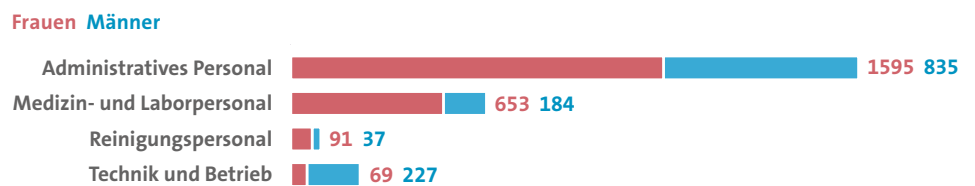


Administrativ-technisches Personal

Beim administrativ-technischen Personal sind die Männer in der Minderheit. Lediglich in der Kategorie Technik und Betrieb sind sie in der Überzahl.

Das administrativ-technische Personal ist die zweitgrösste Personalgruppe an der UZH. Sie umfasste per 31.12.2025 insgesamt 3674 Personen. In den vier Personaluntergruppen Administratives Personal, Medizin- und Laborpersonal sowie Reinigungspersonal sind die Frauen in der Überzahl. Nur in der Kategorie Technik und Betrieb haben die Männer eine Mehrheit. Insgesamt beträgt der Männeranteil in der Personalgruppe administrativ-technischen Personal 34.9%.

Administrativ-technisches Personal nach Personaluntergruppe und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2025



⁷ Universitätsleitung und Zentrale Dienste [↗](#)

Nachwuchsförderung an der UZH

Assistenzprofessuren

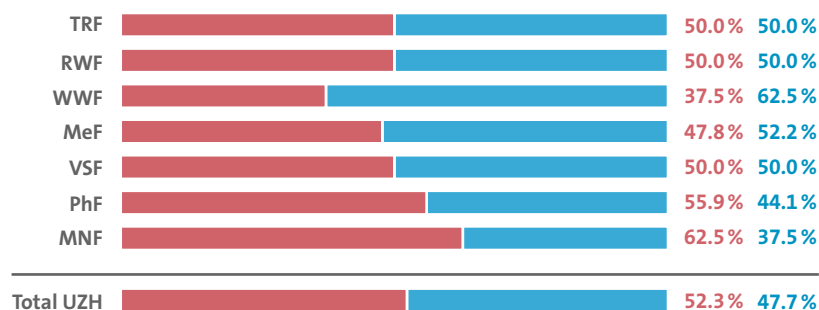
Assistenzprofessuren nach Fakultät

Der Geschlechteranteil
bei den Assistenzprofessuren
hat sich stark verbessert
und ist bereits
recht ausgewogen.

Per 31.12.2025 gab es an der Universität Zürich 149 Assistenzprofessuren, wovon 78 mit Frauen und 71 mit Männern besetzt waren.⁸ Der Frauenanteil betrug somit 52.3%.

Assistenzprofessuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2025

Frauen Männer



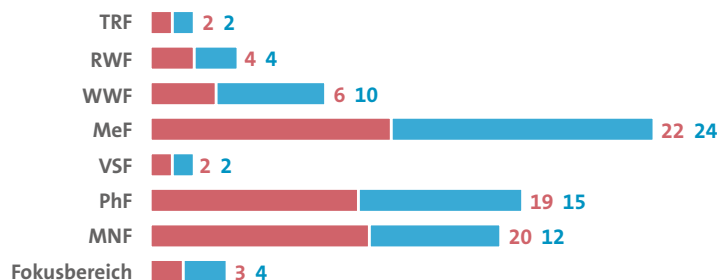
Der Geschlechteranteil bei den Assistenzprofessuren variiert je nach Fakultät und aufgrund der teilweise kleinen Fallzahlen recht stark. Dennoch lässt sich eine steigende Tendenz ablesen: Lag der durchschnittliche Frauenanteil in den Jahren 2016–2020 noch bei 32.7%, so ist er im Zeitraum 2021–2025 bereits auf 44.2% angestiegen.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2023 konnten die meisten Fakultäten den Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren erhöhen. Die deutlichste Entwicklung gab es in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät: Die Zahl der Assistenzprofessorinnen stieg von 14 im Jahr 2023 auf 20 im Jahr 2025. Dies entspricht einem Anstieg des Anteils von 45,2% auf 62,5%.

⁸ Professor*innen, die innerhalb eines Universitären Forschungsschwerpunktes (UFSP) angestellt sind, werden nicht unter den Fakultäten aufgeführt und sind somit in dieser Darstellung nicht sichtbar. Sie können der vollständigen Datentabelle entnommen werden: Gleichstellungsmonitoring 2025 [↗](#)

Assistenzprofessuren nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2025

Frauen Männer



Assistenzprofessuren nach Anstellungstyp

Von den insgesamt 149 Assistenzprofessuren im Jahr 2025 entfielen 51 auf Anstellungen mit Tenure Track, 55 auf Anstellungen ohne Tenure Track und 43 auf ebenfalls zeitlich befristete Förderprofessuren, die von der UZH direkt oder durch den Schweizerischen Nationalfonds finanziert werden.

Der Anteil der Assistenzprofessuren mit Tenure Track hat in den letzten Jahren zugenommen. 2018 lag er bei 17.7% aller Assistenzprofessuren, 2025 bereits bei 34.2%. Gleichzeitig sank der Anteil der Assistenzprofessuren ohne Tenure Track von 51.1% auf 36.9%.

Assistenzprofessuren nach Anstellungstyp und Geschlecht in absoluten Zahlen per 31.12.2025

Frauen Männer



Candoc und Postdoc Grants

Eingereichte Gesuche

Im Jahr 2025 reichten
256 Frauen und 268 Männer
einen Antrag für einen
Forschungskredit an der
UZH ein.

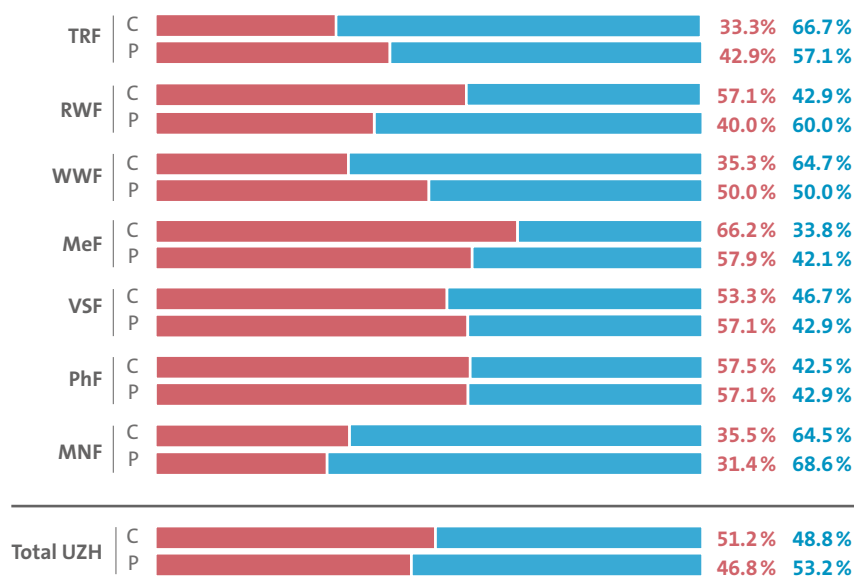
Im Jahr 2025 wurden insgesamt 242 Gesuche für einen Candoc Grant und 282 Gesuche für einen Postdoc Grant eingereicht. Beim Candoc Grant war der Frauenanteil etwas höher (51.2%), beim Postdoc Grant der Männeranteil (53.2%). Idealerweise entspräche der Geschlechteranteil bei den Forschungskrediten dem Geschlechteranteil auf der Stufe Doktorierende resp. Postdoktorierende (Frauenanteil 58.0% resp. 50.3%).

Gesuche Forschungskredite nach Fakultät und Geschlecht in 2025

Frauen Männer

C Candoc Grant

P Postdoc Grant



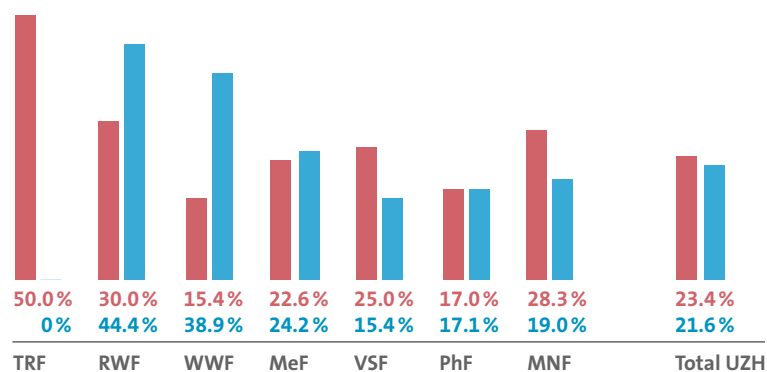
Erfolgsquote

Im Jahr 2025 war die Erfolgsquote bei den Frauen leicht höher als bei den Männern.

Von den im Jahr 2025 eingereichten 524 Gesuchen wurden 118 bewilligt. Die Erfolgsquote beträgt somit im Durchschnitt 22.5%. Bei den Männern lag sie bei 21.6%, bei den Frauen bei 23.4%. Die Zahlen innerhalb der Fakultäten schwanken über die Jahre gesehen teilweise stark. Ein Grund dafür sind tiefe Fallzahlen.

Candoc und Postdoc Grants in 2025

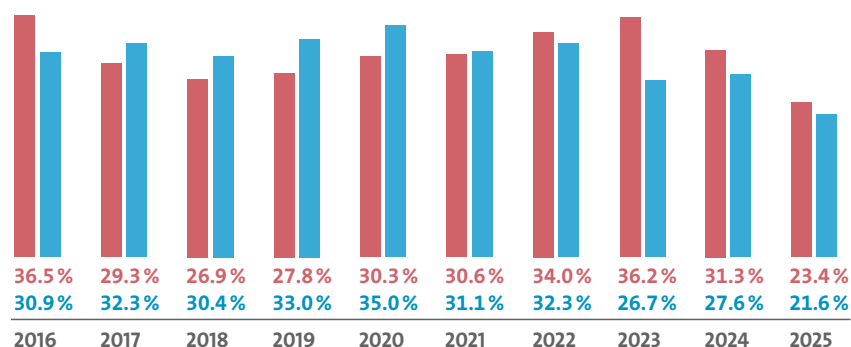
Frauen Männer



Über die letzten zehn Jahre hinweg lag die Erfolgsquote UZH-weit insgesamt bei rund 30%. Dabei wechselten sich die Jahre ab, in denen entweder Frauen oder Männer leicht höhere Erfolgsquoten verzeichneten. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre lag die Erfolgsquote bei den Frauen bei 30.4% und bei den Männern bei 29.7%.

Erfolgsquote Candoc und Postdoc Grants nach Geschlecht 2016–2025

Frauen Männer



Berufungen und Beförderungen

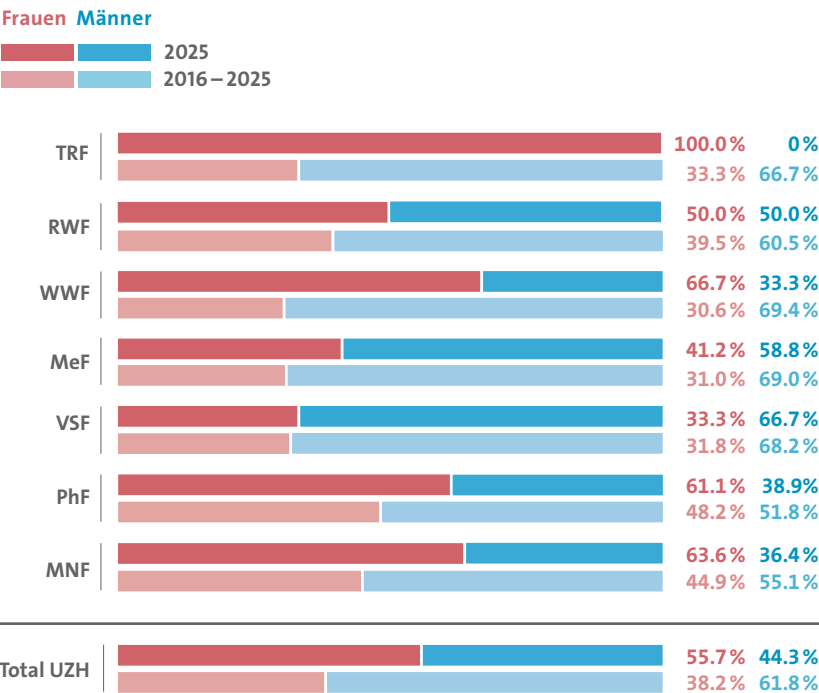
Berufungen

Anzahl Berufungen

Im Jahr 2025 wurden
61 Personen neu berufen.
Davon waren 34 Frauen und
27 Männer.

Im Jahr 2025 gab es an der Universität Zürich 61 Berufungen. Unter den neuernannten Professor*innen waren 27 Männer und 34 Frauen. Damit erreichte der Frauenanteil mit 55.7% einen neuen Höchststand. Zugleich ist 2025 bereits das dritte Jahr in Folge, in dem die angestrebte Berufungsrate von 40% erreicht wird (2023: 47.3%, 2024: 47.7%, 2025: 55.7%).

Berufungen nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2025

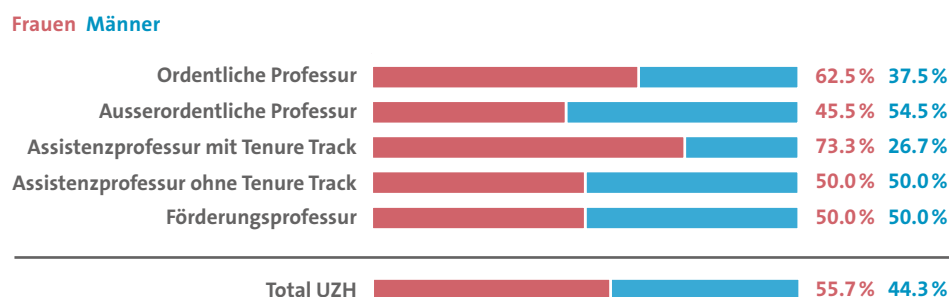


Fast alle Fakultäten erreichten im Jahr 2025 bei den Berufungen einen Frauenanteil von 40% oder mehr: Die Theologische und Religionswissenschaftliche Fakultät berief eine Frau und keinen Mann, die Rechtswissenschaftliche Fakultät jeweils eine Frau und einen Mann, die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sechs Frauen und drei Männer. An der Medizinischen Fakultät wurden sieben Frauen und zehn Männer berufen, an der Vetsuisse-Fakultät eine Frau und zwei Männer. Die Philosophische Fakultät berief elf Frauen und sieben Männer, die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät sieben Frauen und vier Männer.

Die 61 Berufungen im Jahr 2025 setzten sich zusammen aus acht ordentlichen Professuren, 22 ausserordentlichen Professuren sowie insgesamt 31 Assistenzprofessuren. Bei den ordentlichen Professuren betrug der Frauenanteil 62.5%, bei den ausserordentlichen Professuren 45.5%.

Die 31 im Jahr 2025 berufenen Assistenzprofessuren umfassten 15 Professuren mit Tenure Track sowie 16 Professuren ohne Tenure Track (darunter 11 Förderprofessuren mit einem Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds). Der Frauenanteil bei den berufenen Assistenzprofessor*innen mit Tenure Track lag bei 73.3%. Der Geschlechteranteil bei den Assistenzprofessuren ohne Tenure Track war ausgeglichen und lag bei 50%.

Berufungen nach Professurtyp und Geschlecht per 31.12.2025



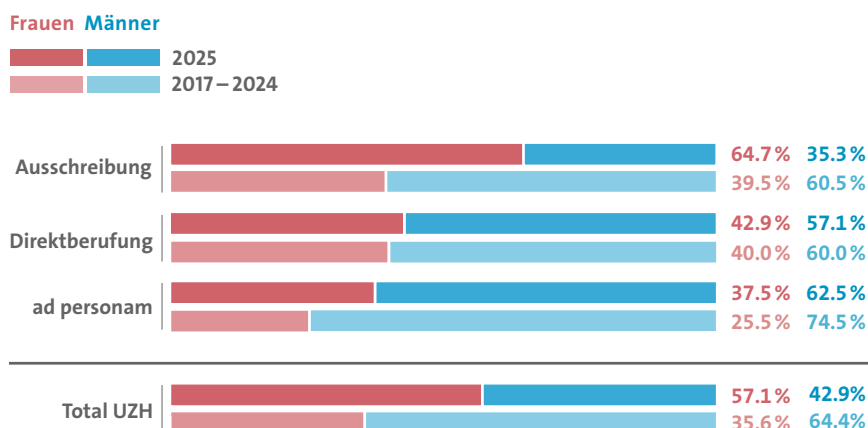
Im Jahr 2025 fanden
49 Amtsantritte mit
Berufungsverfahren statt.
34 Verfahren ging eine
Ausschreibung voraus,
15 Professuren wurden direkt
oder ad personam berufen.

Amtsantritte mit Berufungsverfahren

Von den im Jahr 2025 erfolgten 61 Berufungen ging 49 Amtsantritten ein Berufungsverfahren an der UZH voraus (die übrigen 12 Professuren waren Förderungsprofessuren mit Verfahren ausserhalb der UZH). Von diesen 49 Amtsantritten erfolgten 34 mit vorgängiger Ausschreibung; sieben Professuren wurden direkt berufen und acht als ad-personam-Berufungen besetzt.

Der Frauenanteil bei Verfahren mit Ausschreibungen lag bei 64.7%. Bei den Direktberufungen betrug er 42.9%, bei den ad personam-Professuren 37.5%. Aufgrund der geringen Fallzahlen bietet es sich an, zusätzlich den Durchschnitt der Jahre 2017–2024 zu betrachten: In diesem Zeitraum lag der Frauenanteil bei den Verfahren mit Ausschreibung bei 39.5%, bei den Direktberufungen bei 40.0% und bei den ad personam-Professuren bei 25.5%. Über alle Amtsantritte mit vorgängigem Berufungsverfahren hinweg lag der Frauenanteil im Jahr 2025 bei 57.1%, im langjährigen Durchschnitt bei 35.6%.

Berufungsart nach Geschlecht in 2025 (Jahr des Amtsantritts)

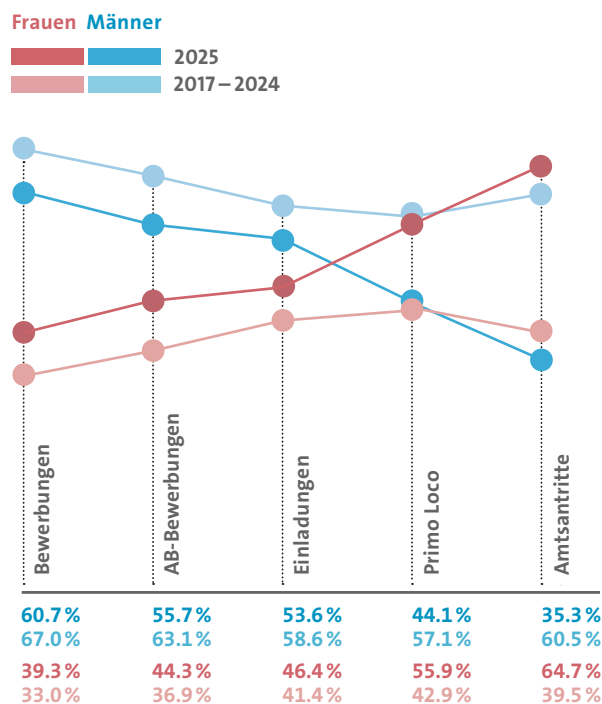


Verfahrensschritte bei kompetitiven Verfahren

Von den 34 Verfahren mit Ausschreibung lassen sich die Geschlechteranteile innerhalb der verschiedenen Schritte im Berufungsprozess aufzeigen. Diese Schritte sind die Bewerbungen, die von der Berufungskommission mit A oder B bewerteten Bewerbungen, die Einladungen, die Primo Loco-Platzierungen sowie die Amtsantritte.⁹

Im Jahr 2025 wurden 39.3% der Bewerbungen von Frauen eingereicht. Ihr Anteil stieg in der nächsten Stufe, den AB-Bewerbungen, auf 44.3%. Bei den zu einem Probenvortrag Eingeladenen lag der Frauenanteil bei 46.4% und auf der Stufe Primo Loco betrug er 55.9%. Auf der Stufe der Amtsantritte lag er sogar bei 64.7%. Im langjährigen Vergleich (2017–2024) konnte auf den ersten Stufen des Verfahrens (AB-Bewerbungen, Einladungen, Primo Loco) ebenfalls eine Steigerung des Frauenanteils erreicht werden. Jedoch lag der Frauenanteil bei den Amtsantritten dann wieder etwas tiefer (aber immer noch höher als bei den Bewerbungen).

**Geschlechteranteil in den verschiedenen Verfahrensschritten in 2025
(Jahr des Amtsantritts)**



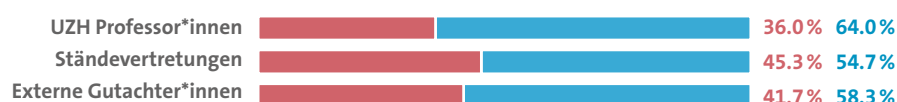
⁹ Da sich ein Berufungsverfahren in der Regel über mehrere Jahre hinweg zieht, fanden die verschiedenen Verfahrensschritte schon vor 2025 statt. Lediglich der Amtsantritt, also der letzte Schritt im Verfahren, lag im Berichtsjahr 2025.

Zusammensetzung Berufungskommission und externe Gutachter*innen

Bei den im Jahr 2025 erfolgten Amtsantritten waren rund 280 Professor*innen in den Berufungskommissionen involviert, davon waren 36.0% Frauen. Weiter engagierten sich 95 Ständevertreter*innen in den Kommissionen. Der Frauenanteil lag hier bei 45.3%. Bei den 72 externen Gutachter*innen, die an den Berufungsverfahren beteiligt waren, lag der Frauenanteil bei 41.7%.

Zusammensetzung der Berufungskommissionen und externe Gutachter*innen in 2025 (Jahr des Amtsantritts)

Frauen Männer



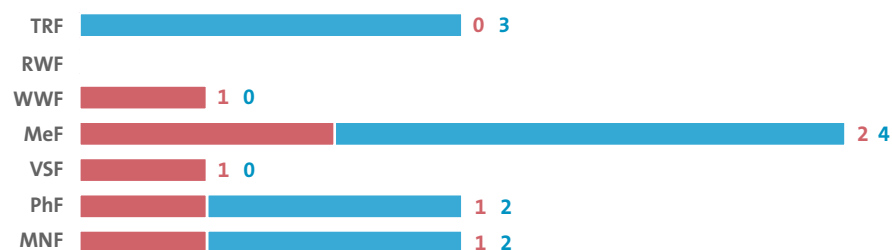
Beförderungen

Im Jahr 2025 wurden sechs Frauen und elf Männer befördert.

Im Jahr 2025 wurden an der UZH insgesamt 17 Beförderungen ausgesprochen, darunter waren elf Männer und sechs Frauen. Zwei Beförderungen erfolgten auf eine ausserordentliche und 15 auf eine ordentliche Professur.

Beförderungen nach Fakultät und Geschlecht in absoluten Zahlen, in 2025

Frauen Männer



Teilzeitprofessuren

Eine Professur in Teilzeit zu führen ist an der UZH möglich aber noch wenig verbreitet.

Im Gleichstellungsmonitoring wird beim Indikator Teilzeitprofessuren unterschieden, ob eine Professur in Vollzeit (90–100%), Teilzeit I (50–89%) oder Teilzeit II (1–49%) geführt wird.

Per 31.12.2025 arbeiteten 52 von insgesamt 745 Professor*innen in Teilzeit, was einem Anteil von 7.0% entspricht. Die Teilzeitquote auf Stufe Professur ist in den letzten Jahren praktisch unverändert geblieben. Während im Berichtsjahr 2023 etwas häufiger die Frauen Teilzeit arbeiteten (7.2% gegenüber 6.2% bei den Männern), ist dies im Jahre 2025 umgekehrt: Es arbeiteten 6.6% der Professorinnen und 7.2% der Professoren Teilzeit.

Die höchste Teilzeitquote gab es 2025 an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit insgesamt 13.5%, den tiefsten Anteil an Teilzeit-Professuren hatte die Vetsuisse-Fakultät mit 0%. Es ist jedoch zu beachten, dass die Fallzahlen sehr klein sind.

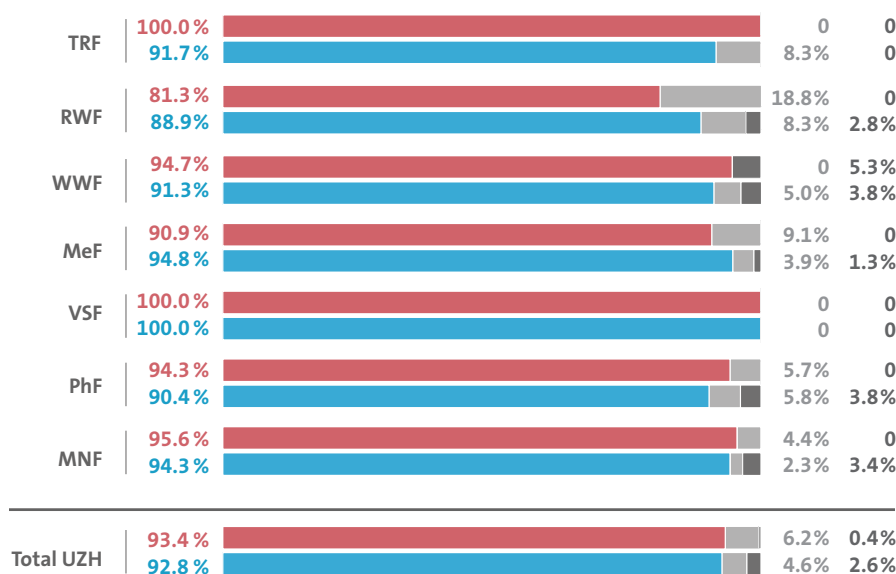
Teilzeitprofessuren nach Fakultät und Geschlecht per 31.12.2025

Frauen Männer

Vollzeit

Teilzeit I

Teilzeit II



[← Zurück zum Inhalt](#)

Schlussfolgerungen

Ziel des Gleichstellungsmonitorings ist es, gleichstellungsrelevante Zahlen für die Universität Zürich zusammenzustellen. Anhand dieser Zahlen kann die UZH überprüfen, wie sie sich entwickelt und inwieweit Handlungsbedarf besteht.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Positive Entwicklungen ergaben sich in folgenden Bereichen:

- Die Leaky Pipeline zeigt, dass sich die Schere zwischen den Geschlechtern immer später im Karriereverlauf öffnet. Auf der Stufe der Postdoktorierenden wurde im Jahr 2025 erstmals ein Gleichstand zwischen den Geschlechtern erreicht. Bei den Assistenzprofessuren lagen die Frauen mit einem Anteil von 52.3% zum ersten Mal über dem Anteil der Männer.
- Ebenso zeigt die Leaky Pipeline, dass die Schere immer weniger weit aufgeht. War das Verhältnis von Frauen zu Männern auf der Stufe ausserordentliche und ordentliche Professur vor zehn Jahren noch 1:4, lag es im Jahr 2025 nur noch bei 1:2. Aktuell beträgt der Frauenanteil auf dieser Stufe 32.6% und der Männeranteil 67.4%.
- Der Frauenanteil bei den Berufungen im Jahr 2025 erreicht mit 55.7% einen neuen Höchststand. Zugleich ist 2025 bereits das dritte Jahr in Folge, in dem die angestrebte Berufungsrate von mindestens 40% erreicht wird (2023: 47.3%, 2024: 47.7%, 2025: 55.7%).
- Im Jahr 2025 wurden 31 Assistenzprofessor*innen berufen. Davon waren 15 Professuren mit Tenure Track und 16 ohne (inklusive Förderprofessuren des Schweizerischen Nationalfonds). Der Frauenanteil bei den berufenen Assistenz-professor*innen mit Tenure Track lag bei 73.3%. Der Frauenanteil lag bei den Assistenzprofessuren ohne Tenure Track bei 50%.

Handlungsbedarf ergibt sich in folgenden Bereichen:

- Der Frauenanteil erfährt zwischen den Studienabschlüssen (60.3%) und den Doktorentsabschlüssen (56.5%) einen Rückgang. Noch ausgeprägter ist dieser Effekt beim Frauenanteil zwischen Assistierenden (60.3%) und Oberassistenten (51.3%) und er hat in den letzten zehn Jahren sogar zugenommen.
- Unter den Dozierenden ist der Frauenanteil in den Kategorien der Privatdozenten (30.5%) und der Titularprofessuren (21.2%) besonders niedrig. Insbesondere fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Titularprofessuren niedriger ist als bei den Assistenzprofessuren, ausserordentlichen und ordentlichen Professuren.

- Der Frauenanteil bei den ad-personam-Berufungen lag 2025 mit 37.5% wieder deutlich unter dem Durchschnitt aller Berufsarten (57.1%), nachdem er im Berichtszeitraum 2023 zwischenzeitlich darüber gelegen hatte. In der Langzeitbetrachtung 2017–2024 betrug er lediglich 25.5%.
- Bei den ordentlichen Professuren erfuhr der Frauenanteil nur einen geringen Anstieg in den letzten zehn Jahren (2015: 20.9%; 2025: 23.6%). Die Werte des aktuellen Berichtsjahrs ändern daran grundsätzlich wenig.

Reflexionen und Handlungsbedarf

Die UZH verpflichtet sich im Verhaltenskodex Gender Policy zu einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien. Erfreulich ist: Die UZH bewegt sich nach wie vor in die richtige Richtung – der vorliegende Bericht zeigt sogar neue Höchstwerte in der Leaky Pipeline, inklusive unter den im Berichtsjahr Neuberufenen. Das ist eine Errungenschaft.

Dennoch besteht in vielerlei Hinsicht weiterhin Handlungsbedarf. Erstens bleibt der gesamthafte Professorinnenanteil in Höhe von 32.6% weit entfernt vom unteren Rand der 40% – 60%-Spanne, die häufig als Praxisdefinition von Ausgewogenheit herangezogen wird. Mit Blick auf die Zukunft besteht deswegen ein Kernanliegen darin, die überarbeiteten universitären Vorgaben zu Berufungs-, Beförderungs- und Verlängerungsverfahren (inkl. Reglement Ausstand) auf Gleichstellungseffekte hin zu beobachten und allfällige Probleme zu beheben.¹⁰ Dabei ist auch entscheidend, dass Frauen auf entfristete Professuren berufen werden müssen, da etwa Assistenzprofessuren ohne Tenure Track zu einer nachhaltigen Erhöhung des Professorinnenanteils nicht beitragen können. Darüber hinaus ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der Frauenanteil bei den Ordinariaten, den statushöchsten und am besten dotierten Professuren, noch fest in Männerhand bleiben.

Zweitens erreichte der Frauenanteil bei den Berufungen im Jahr 2025 mit 55.7% einen historischen Höchstwert – eine sehr erfreuliche Entwicklung. Dennoch besteht kein Anlass, sich darauf auszuruhen. Der jährliche Neuzugang von 50 bis 60 Professor*innen hat bei insgesamt rund 750 Professuren nur begrenzten Einfluss auf die Grundgesamtheit. Entsprechend liegt der Frauenanteil über alle Professuren hinweg trotz der positiven Entwicklung der letzten drei Jahre weiterhin bei lediglich 32.6%, bei den ordentlichen Professuren sogar nur bei 23.6%.

Um den Anteil von Professorinnen substanziell und nachhaltig zu erhöhen, ist daher ein überproportional hoher Frauenanteil über einen langen Zeitraum hinweg bei den Berufungen erforderlich. Angesichts der bevorstehenden Emeritierungswelle an der UZH bestehen derzeit günstige Voraussetzungen, diese Entwicklung

¹⁰ Die genannten Regularien wurden im Rahmen eines Strategischen Projekts der Universitätsleitung erarbeitet und waren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts noch nicht in Kraft getreten.

deutlich zu beschleunigen.¹¹ Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass im Gegensatz zu früheren Generationen nicht mehr grossmehrheitlich Männer emeritiert werden. Inzwischen werden auch Frauen entsprechend ihrer Vertretung in der Professorenschaft emeritiert. Auch dieser Effekt macht eine überproportionale Berufung von Frauen notwendig, um langfristig eine ausgewogene Geschlechtervertretung in der Professorenschaft zu erreichen.

Drittens bleibt der seit einigen Jahren bekannte Gleichstellungseffekt zwischen den unterschiedlichen Typen von Berufungsverfahren auch 2025 bestehen: Der Frauenanteil unter den Berufenen bei den Direktberufungen und bei den ad personam-Berufungen fällt weiterhin niedriger aus als bei den Verfahren mit Ausschreibung. Die Abteilungen Professuren und die Abteilung EDI haben sich in den letzten Jahren im Auftrag der Universitätsleitung vertieft mit diesem Thema auseinandergesetzt,¹² jedoch zeigt sich (noch) kein Effekt in den Daten. Auch hier soll weiterhin ein Augenmerk gelegt werden (u.a. im Zusammenhang mit den oben genannten Vorgaben).

Viertens ist die Entwicklung des Frauenanteils zwischen den Stufen Studienabschluss und der Assistenzprofessur erklärungsbedürftig. In dieser Laufbahnphase bleibt der Frauenanteil zwar weitgehend innerhalb der 40% – 60%-Spanne, er sinkt aber kontinuierlich ab mit steigender Qualifikations- und Statusstufe. Handlungsbedarf gibt es beim Übergang von Assistenz zu Oberassistentin und besonders auffällig ist der Frauenanteil bei den Titularprofessuren: Er ist sogar niedriger als bei den Ordinariaten. Das Muster ist bekannt und hartnäckig und bedarf einer vertieften Analyse, die die vielfältigen Status- und Anstellungskategorien über quantitative Daten hinaus einordnet und aus Gleichstellungsperspektive beleuchtet. Eine solche Analyse wäre eine geeignete Grundlage für die Entwicklung passender Handlungsempfehlungen.

Zukunft des Gleichstellungsmonitorings

Das Gleichstellungsmonitoring dient der UZH seit 2007 als «Kompass» für ihre stetige Entwicklung im Bereich Gleichstellung der Geschlechter. Mehrfach diente es auch als Impulsgeber für wichtige Universitätsleitungsbeschlüsse, welche die Gleichstellungsarbeit an der UZH voranbrachten.

Als Instrument hat sich das Gleichstellungsmonitoring als zugleich konstant wie auch flexibel erwiesen. Im Wesentlichen besteht es heute noch aus den gleichen Indikatoren wie am Anfang im Jahr 2007. Damit kann die Kontinuität und Vergleichbarkeit über die Zeit gewährleistet werden. Gleichzeitig wurden im Laufe der Zeit neue Indikatoren aufgenommen und andere, weniger relevante, wurden entfernt.

Derzeit wird die zukünftige Ausrichtung des Monitorings im Zusammenhang mit einer neuen integrierten Policy zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion diskutiert.¹³ Die Arbeiten an der neuen EDI-Policy wurden 2025 aufgenommen; im Rahmen des Prozesses fanden erste Workshops mit zentralen Stakeholdern der Univer-

¹¹ Vgl. Strategisches Projekt der Universitätsleitung «Strategische Professurenplanung»

¹² Vgl. ULB 2023-133, ULB 2025-144.

¹³ Vgl. ULB 2024-212 III

sität statt. Ziel ist es, die bisherigen Einzelregelungen – insbesondere die Gender Policy (2005), das Disability Statement (2016) und die Diversity Policy (2018) – künftig in einem gemeinsamen strategischen Rahmen zusammenzuführen.

Parallel dazu hat die Abteilung EDI Grundlagen zur möglichen Weiterentwicklung des Monitorings erarbeitet. Diese zeigen, dass aktuell keine unmittelbaren externen Vorgaben bestehen, die eine grundlegende Anpassung des bestehenden Systems ausdrücklich erfordern würden – weder im Kontext der institutionellen Akkreditierung nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) noch im Rahmen der europäischen Forschungsprogramme. Gleichzeitig deutet sich international ein Trend an, Gleichstellung stärker im Kontext von Diversität, Inklusion und sozialer Nachhaltigkeit zu betrachten.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, eine mögliche Weiterentwicklung des Monitorings mit der Ausarbeitung der neuen EDI-Policy zu verknüpfen. Bis die neue Policy vorliegt, wird keine Ausweitung des Gleichstellungsmonitorings angestrebt. Stattdessen können bestehende Instrumente (z.B. Bericht zum Stand der Umsetzung des Massnahmenplans UZH Accessible, Jahresbericht Studium und Behinderung) systematisch genutzt und ihre Ergebnisse in geeigneter Form aufbereitet werden, damit diese den bisher einseitigen Fokus auf die Dimension Geschlecht im Gleichstellungsmonitoring erweitern.

Impressum

Herausgeberin

Abteilung Equality, Diversity and Inclusion

Von der Universitätsleitung verabschiedet
am 2. Juni 2026

Autorinnen

Dr. Christina Seyler

Dr. Karin Gilland Lutz

In Zusammenarbeit mit

Abteilung Finanzen, Bereich Controlling
Dominik Stahel

Abteilung Forschungsförderung,
UZH Grants Office
Dr. Martin Bühler

Abteilung Professuren
Susanne Kammerer

Layout und Grafik

Melanie Lindner
mlindner@gmx.ch