

**Zeitschrift:** Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université  
**Herausgeber:** Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten  
**Band:** 24 (1998)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Chancengleichheit im Universitätsbereich in der Schweiz  
**Autor:** Schelbert, Heidi  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-894111>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Chancengleichheit im Universitätsbereich in der Schweiz

Heidi Schelbert

So lautete der Titel eines Workshops, der im August 1998 in Bern stattfand' das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft stellte dazu ein Dossier mit brisanten statistischen Unterlagen zusammen. Dies ist für mich Anstoss, über die Entwicklung nachzudenken: Wie hat sich die Stellung der Frauen im Universitätsbereich in den letzten 40 Jahren verändert? Wie weit sind wir noch von einer Gleichstellung entfernt? Mit welchen Massnahmen liesse sich eine echte Partnerschaft der Geschlechter endlich verwirklichen?

Als ich im Wintersemester 1955/56 mit dem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich begann, wurden Studentinnen als "bunte Hunde" wahrgenommen. Wir hatten nach Meinung der meisten Kommilitonen und Professoren – Professorinnen suchte frau vergeblich – nichts an der damaligen Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät verloren. Wir waren aber zu selten, um eine Bedrohung für die Männer darzustellen. Man(n) rollte uns keine zusätzlichen Steine in den Weg, wir wurden geduldet. In anderen Fakultäten, die bereits damals einen höheren Frauenanteil aufwiesen, war es für die Studentinnen schwieriger, sich durchzusetzen.

Mein Doktorvater förderte meine Arbeit, obschon er der Ansicht war, dass es falsch sei, Mädchen bei Erziehung und Ausbildung gleich wie Knaben zu behandeln. Da Frauen schlechtere Berufs- und Karrierechancen hätten, würde eine Gleichbehandlung in der Jugend nur falsche Hoffnungen wecken und später Frust und Unzufriedenheit produzieren. Doch ich war von der ökonomischen Analyse, von der Eleganz der mathematischen Modelle, von den Möglichkeiten der neu entwickelten Methoden der empirischen Wirtschaftsforschung so begeistert, dass alle Warnungen wie Wasser an einer Regenhaut von mir abtropften. Ich wollte Ökonomie studieren, erfolgreich abschliessen und dann in Wirtschaft und Gesellschaft etwas bewegen.

Meine Lehrer beurteilten den Arbeitsmarkt korrekt. Verschiedene Berufe – u.a. Richterin, Botschafterin, politische Aemter, Bergführerin – waren den Frauen damals verboten. Bei anderen standen sie vor turmhohen Karrierehürden.

Typisch in dieser Situation war jener Dekan der medizinischen Fakultät, der versuchte, Maturandinnen vom Studium fernzuhalten. Er überzeugte sie in intensiven "Beratungsgesprächen", dass es für Frauen doch viel befriedigender und angemessener sei, Krankenschwester zu werden, statt Medizin zu studieren. Es ist nicht bekannt, dass er auch nur einen einzigen Maturanden für den Beruf des Krankenpflegers zu begeistern versuchte.

### **Alles Schnee von gestern? Ja und Nein.**

Frauen studieren heute mit viel mehr Selbstverständnis. Es stehen ihnen – mindestens auf dem Papier – alle Berufe offen, und einigen gelingt es sogar, die hohen Karrierehürden zu überspringen. Doch die Entwicklung verläuft sehr langsam. Es dauerte 40 Jahre, bis der Anteil der Professorinnen an Schweizer Hochschulen auf 6% stieg. Wenn wir diesen Trend extrapolieren, werden im Jahr 2300 die Hälfte der Lehrstühle von Frauen besetzt sein.

Die Hochschulen sind ein getreues Abbild von Wirtschaft und Gesellschaft: Je länger die Ausbildung und je höher die Position, umso tiefer der Frauenanteil. Die Zahl der Mittelschülerinnen übersteigt die Zahl der Mittelschüler. Bei den Immatrikulationen halten sich die beiden Geschlechter die Waage, wobei sich die Studentinnen sehr ungleich auf die verschiedenen Fachrichtungen verteilen. Bei der Anzahl der Abschlüsse haben die Frauen bereits Terrain eingebüsst, und die Verluste nehmen weiter zu, vom unteren über den oberen Mittelbau bis zu den Professuren. Beispiel Medizin: Die Zahl der Studentinnen hat die Zahl der Studenten bereits überholt, und bei den Abschlüssen sind die Frauen noch mit 50% beteiligt. Doch dies garantiert keine angemessene Vertretung in den höheren Chargen: Der Frauenanteil sinkt von 35% im unteren über 12% im oberen Mittelbau auf magere 5% bei den Lehrstühlen. In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil beim Abschluss mit 46% unter jenem der Medizin, während immerhin 9% der Lehrstühle von Frauen besetzt sind. Man wird den bösen Verdacht nicht los, dass die unerschiedlichen Aufstiegschancen für Frauen mit dem unterschiedlichen Prestige der verschiedenen Fachrichtungen korreliert sind. Wir sind noch weit von einer Chancengleichheit im Universitätsbereich entfernt. Trotzdem ist in den letzten 40 Jahren vieles besser geworden – einiges aber auch schlechter.

Gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte sind der wichtigste komparative Vorteil der schweizerischen Volkswirtschaft. Wenn wir im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig bleiben wollen, sind umfangreiche Investitionen ins Humankapital notwendig. Der enge Zusammenhang zwischen der Grösse des Bildungssektors und der Höhe des Wohlstandes war Politik und Wirtschaft in den 60-er und zu Beginn der 70-er Jahre noch bewusst. Die geburtenstarken Jahrgänge drängten an die Hochschulen. Man baute aus, der wissenschaftliche Nachwuchs hatte gute Aufstiegschancen. Wenn der Arbeitsmarkt ausgetrocknet ist, öffnen sich bisher verschlossene Türen wie von selbst und Frauen können in "Männerberufe" einsteigen. Mein Weg über Habilitation, Visiting Fellowship an der damaligen "All-male University" in Princeton, Lehrstuhlvertretung an der Universität Konstanz zur Professur in Zürich war geradlinig. Heute ist die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs - für Frauen und Männer - viel schwieriger. Obschon die Schweiz bedeutend reicher ist als vor 30 Jahren, wird der Bildungssektor wider jede Vernunft ausgehungert. Politiker, die seinerzeit selber von den guten Bedingungen an den Hochschulen profitieren konnten, verweigern der heutigen Jugend eine angemessene Ausbildung. Die Investitionen ins Humankapital werden vernachlässigt, dies hat schwerwiegende Konsequenzen für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz.

1968 stieg mit meiner Berufung die Zahl der Professorinnen in Zürich von zwei auf drei. Eine exorbitante Wachstumsrate von 50%; zum Ausgleich blieb ich anschließend während 20 Jahren die einzige Frau in der Fakultät. Bei den Kollegen und den Studierenden musste ich mich nie mit Akzeptanzproblemen herumschlagen, doch das weitere Umfeld dämpfte mit allerlei Hindernissen und Nadelstichen den Uebermut. Die Post war beispielsweise konsequent an den Herrn Professor adressiert; einige Briefe sind es noch heute! Besonders mühsam waren die vorgefassten Meinungen an wissenschaftlichen Kongressen: Von Männern wurde Kompetenz erwartet; eine Korrektur des Vorurteils erfolgte nur, wenn Vortrag oder Diskussionsvoten das offensichtliche Gegenteil bewiesen. Von Frauen wurde Inkompetenz erwartet; sie mussten ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten mehrfach beweisen, bevor die Meinung revidiert wurde.

Die Hochschulen könnten bei der Verwirklichung der Chancengleichheit vorangehen. Sie sind aber nicht unabhängig von Wirtschaft und Gesellschaft. Deshalb ist es wichtig, den Gründen für die Diskriminierung der Frauen ausserhalb des Universitätsbereichs nachzugehen.

Warum ist das biologische Merkmal "Geschlecht" für den Arbeitsmarkt relevant, während das biologische Merkmal "Augenfarbe" bedeutungslos ist? Arbeitsteilung gemäss den komparativen Vorteilen ist effizient. Es ist vorteilhaft, die Arbeitskräfte gemäss ihren Fähigkeiten und Interessen einzusetzen. Wenn eine Person gut auf ihren Arbeitsplatz passt, bringt das Vorteile für Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer; Miss-match verursacht volkswirtschaftliche Verluste. Doch das Suchen nach der richtigen Person ist teuer. Wenn es gelingt, Gruppen mit möglichst gleichen Fähigkeiten und Interessen zu bilden und die Gruppenmitglieder an einfachen Merkmalen leicht zu erkennen sind, wird der Screening-Prozess billiger. Der Nachteil dieses abgekürzten Vorgehens ist die statistische Diskriminierung: Jedes Gruppenmitglied wird unabhängig von seinen individuellen Fähigkeiten und Neigungen gemäss dem Gruppendurchschnitt eingestuft. Je heterogener die Gruppe zusammengesetzt ist, umso stärker wirken sich die Nachteile aus: Volkswirtschaftliche Kosten wegen Miss-match und ungerechte Behandlung jener Personen, die nicht ins Gruppenschema passen.

Geschlecht und Augenfarbe könnten als einfache, leicht erkennbare Merkmale Grundlage einer Gruppenbildung sein. Bei der Augenfarbe sehen alle den Unsinn eines solchen Vorgehens sofort ein. Doch die Mitglieder der Gruppe "Frauen" sind genauso heterogen wie die Mitglieder der Gruppe "Blaue Augen". Das Geschlechterrollenschema ist hochgradig ineffizient, es verursacht hohe volkswirtschaftliche Verluste und behindert Frauen und Männer in ihrer Entfaltung. Schwangerschaft, Geburt und Stillperiode nehmen im Leben der Frauen nicht mehr Zeit in Anspruch als der Militärdienst im Leben der Männer, während für die Betreuung und Erziehung der Kinder beide Elternteile im gleichen Ausmass verantwortlich sind. Die "vaterlose Gesellschaft" hat uns zahllose soziale Probleme beschert.

Mit der Reproduktionsfunktion lässt sich die veraltete Arbeitsteilung, die den Frauen in erster Linie die Familienarbeit und den Männern die ausserhäusliche Beschäftigung zuweist, nicht begründen.

Welche anderen biologischen Merkmale könnten die auf dem Arbeitsmarkt herrschende Arbeitsteilung rational begründen?

Männer verfügen über mehr Muskelkraft, Frauen sind zäher und psychisch stabiler. Wenn die Arbeitsteilung gemäss den komparativen Vorteilen erfolgen würde, wären Männer vorrangig in körperlich anstrengenden Berufen zu finden, sie würden als Krankenpfleger, Kellner, an der Kasse der Grossverteiler oder als Putzmänner eingesetzt, und bei der Hausarbeit wären sie fürs Waschen, Bügeln und das Heimschleppen der Einkäufe verantwortlich. Der komparative Vorteil der zähen und psychisch stabilen Frauen liegt bei den Führungsfunktionen.

Es ist höchste Zeit, das ineffiziente, volkswirtschaftlich teure Geschlechterrollenschema zu überwinden. Die Arbeitsteilung muss sich an den Menschen mit ihren Fähigkeiten und Neigungen ausrichten; das Geschlecht ist als zusätzliches Merkmal genauso sinnlos wie die Augenfarbe. Die Hochschulen können Signale setzen, damit dieses Ziel besser und rascher erreicht wird. Doch solange Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, lässt sich die Chancengleichheit auch im Universitätsbereich nicht vollständig durchsetzen.

Wer studiert, investiert in sein Humankapital. Wenn sich eine junge Frau überlegt, ob sie nach der Matur ihre Ausbildung an der Universität fortsetzen oder direkt ins Berufsleben einsteigen soll, muss sie Kosten und Erträge vergleichen. Der Ertrag des Studiums liegt im höheren zukünftigen Einkommen und im geringeren Risiko, später arbeitslos zu werden, aber auch in der grösseren Befriedigung bei der zukünftigen Arbeit, in der Freude am Studium und in weiteren ideellen Werten. Zu den Kosten gehören, neben den direkten Ausbildungskosten, die Opportunitätskosten – d.h. der (teilweise) Verzicht auf Einkommen während der Studienzeit – sowie, je nach Fachrichtung, die Unannehmlichkeiten, die in einer männlich dominierten Disziplin auftreten können.

Solange Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden und sie beim Ausscheren aus dem Rollenstereotyp mit gesellschaftlichen Sanktionen rechnen müssen, liegt die Rentabilität ihrer Bildungsinvestitionen tiefer als jene der Männer. Während Maturanden das Studium als Eintrittspforte für eine geradlinige Karriere betrachten, erwarten Maturandinnen einen familienbedingten Unterbruch ihrer Berufstätigkeit sowie hohe geschlechtsbedingte Hürden, die ihre Karriere behindern. Die erwartete Pay-Back-Periode der Bildungsinvestitionen ist deshalb kürzer und der erwartete Lohn tiefer. Dazu kommt, dass Kenntnisse und Wissen während eines Berufsunterbruchs veralten.

Frauen wählen deshalb folgerichtig kürzere Studien, die auch nützliche Kenntnisse für die Familienphase vermitteln und beim Berufsunterbruch nur eine geringe Abschreibungsrate aufweisen. Ausserdem meiden sie Fachrichtungen, bei denen die Karrierehürden für Frauen besonders hoch und trickreich aufgebaut sind. Diese und nicht irgendwelche geschlechtsbedingte Vorlieben sind die Hauptgründe für die stark unterschiedliche Verteilung der Studentinnen auf die verschiedenen Fakultäten und Fächer.



Das überholte Geschlechterrollenschema und die Wettbewerbsbeschränkungen auf dem Arbeitsmarkt, die eine Diskriminierung der Frauen ermöglichen, führen zu Wohlfahrtsverlusten. Es wird zu wenig ins weibliche Humankapital investiert und das vorhandene Fähigkeitskapital wird nicht optimal genutzt. Wenn die Schweiz im globalisierten Umfeld konkurrenzfähig bleiben will, kann sie sich diesen Verlust an ökonomischem Potential nicht mehr länger leisten. Was sollen die Hochschulen tun, um die Chancengleichheit im Universitätsbereich sowie in der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft zu verbessern? Das Ziel ist nicht Frauenförderung auf Kosten der Männer. Es geht darum, Behinderungen zu eliminieren und Barrieren zu entfernen, die den Frauen und den Männern den Weg zu einer echten Partnerschaft verbauen.

Eine wichtige Grundlage, um das Ziel der Chancengleichheit zu erreichen, ist die Etablierung der Geschlechterforschung an den Hochschulen. Women's und Gender Studies sind interdisziplinär anzugehen. Die Stellung der Frauen und Männer in Wirtschaft und Gesellschaft muss aus der Blickrichtung der verschiedenen Disziplinen analysiert werden. Geschlechterforschung hat Informationen über die Entstehung und die Auswirkungen des Geschlechterrollenschemas zu liefern. Sie muss Rezepte zur Überwindung der ineffizienten Gruppenbildung entwickeln und die Umsetzung dieser Rezepte fördern. Sie kann ausserdem die Stellung und das Selbstverständnis der Studentinnen verbessern. Junge Menschen, die das Studium an einer Hochschule aufnehmen, sind keine unbeschriebenen Blätter. Sie wurden während rund 20 Jahren für ihre Rolle als Frau oder als Mann konditioniert. Die Geschlechterforschung zeigt, dass männliches und weibliches Verhalten zum grössten Teil anerzogen ist. Die Hochschulen können diese Prägung auf das Geschlecht nicht ungeschehen machen. Doch Menschen sind lebenslang lernfähig.

Wenn Studiengänge und Abschlüsse in Women's und Gender Studies angeboten werden, wenn Semester- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen über Geschlechterforschung geschrieben werden können, wirkt sich das auf das Weltbild der Studentinnen und Studenten aus. Die jetzige Generation kann bereits vom Wandel profitieren und die nächste Generation wird nicht mehr auf das überholte Geschlechterrollenschema konditioniert.

Eine weitere zentrale Voraussetzung stellt die Nachwuchsförderung dar. Die unsäglichen Sparprogramme blockieren die Aufstiegswege für den Mittelbau. Die Schweiz ist ganz dringend auf hochqualifizierte NachwuchsforscherInnen angewiesen. Der Lehrkörper muss aufgestockt werden; er ist an die Bedürfnisse der Studierenden, an die Nachfrage nach Humankapital von Wirtschaft und Gesellschaft anzupassen. Doch wir vergaulen den Mittelbau mit schlechten Arbeitsbedingungen und miesen Aufstiegschancen. Die Hochschulen haben die Pflicht, Alarm zu schlagen. Sie müssen die Politiker mit den verheerenden Folgen der kurzfristigen Sparpolitik konfrontieren.

Neben diesen beiden grundsätzlichen Massnahmen verfügen die Hochschulen über ein ganzes Bündel von Instrumenten zur Förderung der Chancengleichheit.

### Einige Beispiele:

- Das Klima in männlich dominierten Fachrichtungen ist zu verbessern. Dies senkt die Investitionskosten ins weibliche Humankapital. Geeignet sind Anreize, die Macho-Verhalten "verteuern", beispielsweise eine ausführliche schriftliche Begründung, wenn Frauen bei Beförderungen, Berufungen, bei Einstellungen im Mittelbau usw. übergangen werden; ausserdem muss man(n) den Kollegen klar machen, dass sexistische Sprüche in Vorlesungen, Seminarien oder gar an Prüfungen den Sprücheklopfer und nicht die Frauen abwerten.
- Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit ist für beide Geschlechter zu fördern. Dies bedingt eine zeitliche Flexibilisierung der Positionen an den Hochschulen vom Mittelbau bis zu den Professuren (Lebensarbeitszeit, Job-sharing, Zeitkonti, Teilzeitstellen usw.). Wer behauptet, eine wissenschaftliche Karriere sei nur mit 150% oder gar 200% Einsatz möglich, organisiert seine Arbeit miserabel und vernachlässigt das Gesetz vom abnehmenden Grenzertrag. Ausgeruhte Menschen, die ihre Interessen nicht nur ganz eng auf eine wissenschaftliche Spezialität konzentrieren, sind viel leistungsfähiger. Verbissene "Chrampfer" drehen sich häufig wie ein Hamster im Laufrad und kommen keinen Schritt weiter.
- Neben den flexiblen Arbeitszeiten ist auch das übrige Umfeld zu optimieren. Das heisst beispielsweise Kinderkrippen, Tagesschulen, Elternurlaub, Aufhebung der Alterslimite bei der Nachwuchsförderung, wenn Personen mit Familienpflichten zur Diskussion stehen, Karriereplanung für den Partner/die Partnerin bei Berufungen. Es ist kontraproduktiv, diese Massnahmen mit dem Label "Frauenförderung" zu versehen. Wenn an der Universität eine Kinderkrippe eingerichtet wird, um den Müttern die Berufstätigkeit zu ermöglichen, so mag das gut gemeint sein. Doch in Wirklichkeit wird damit das veraltete Rollenschema zementiert. Wenn wir die Partnerschaft ernst nehmen, sind Kinderkrippen für Väter genauso notwendig wie für Mütter.