



Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karrieresperektiven

**Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Dr. Philipp Dubach, Büro für arbeits- und sozialpolitische
Studien BASS

BASS



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation veröffentlicht in seiner „Schriftenreihe SBFI“ konzeptionelle Arbeiten, Evaluationen, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation wieder.

© 2014 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

ISSN 2296-3847

Titelbild: Uni Bern



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössischen Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**

Hochschulen
Einsteinstrasse 2
CH - 3003 Bern
T +41 58 462 48 44
F +41 58 464 96 14
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	4
2	Datengrundlage	4
3	Arbeitsbedingungen	6
3.1	Vertragsdauer	6
3.2	Beschäftigungsgrad und Arbeitspensum	7
3.2.1	Akademischer Beschäftigungsgrad	7
3.2.2	Effektives akademisches Arbeitspensum	8
3.2.3	Ausserakademische Erwerbstätigkeit	9
4	Karrierperspektiven	10
4.1	Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen	10
4.2	Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen	11
4.3	Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen	14
5	Tabellenanhang	16
5.1	Vertragsdauer	16
5.2	Akademischer Beschäftigungsgrad	17
5.3	Effektives akademisches Arbeitspensum	19
5.4	Ausserakademische Erwerbstätigkeit	21
5.5	Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen	23
5.6	Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen	27
5.7	Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen	33

1 Ausgangslage

Der Bundesrat hat im Mai 2014 den Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343) publiziert.¹ In diesem Bericht analysiert er die Situation des akademischen Nachwuchses an Schweizer Universitäten und Fachhochschulen und schlägt Massnahmen vor. Dem Bundesrat war es ein Anliegen, die Situation der Nachwuchsforschenden mit statistischen Kennzahlen darzustellen. Zu diesem Zweck liess das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI Daten aufbereiten, die 2011 in einer breit angelegten Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals an allen kantonalen Universitäten und den beiden ETH erhoben worden waren. Die Erhebung hatte im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten 2008-2011/12 stattgefunden mit dem Ziel, mehr über die Rahmenbedingungen in der akademischen Forschung zu erfahren, und diente der Evaluation der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit.² Die Auswertung dieses bereits bestehenden Datensatzes im Hinblick auf die Nachwuchsförderung erlaubte es, auf eine zusätzliche Erhebung bei einer weitgehend identischen Zielgruppe zu verzichten.³

Die Auswertung bildete eine der Datengrundlagen des Berichts des Bundesrats. Es war aber nicht möglich, im Bericht auf alle Resultate explizit einzugehen. Die vorliegende Publikation stellt daher die Auswertungen in einem breiteren Umfang dar und enthält im Anhang umfassende Detailtabellen. Für eine hochschulpolitische Würdigung der Ergebnisse und daraus folgende Massnahmen sei auf den Bericht des Bundesrats verwiesen.

Die Ergebnisse werden in drei Schritten präsentiert:

- Kapitel 2 beschreibt, wie die Daten erhoben und aufbereitet worden sind.
- Kapitel 3 beschäftigt sich mit den Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, namentlich der Vertragsdauer und dem Arbeitspensum.
- Kapitel 4 befasst sich mit der Frage, inwieweit die Nachwuchswissenschaftler/innen, die an einer Schweizer Universität angestellt sind, eine akademische Karriere anstreben und welches aus ihrer Sicht die wichtigsten Gründe sind, die für oder gegen eine akademische Karriere sprechen.

2 Datengrundlage

Befragung: Durchführung und Beteiligung

Die Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten fand im März und April 2011 unter dem Titel «Akademische Laufbahn, Partnerschaft und Familie» statt. Zur Zielgruppe gehörten alle Personen, die mindestens einen akademischen Abschluss auf Stufe Master bzw. Lizentiat besitzen und an einer Schweizer Universität (inkl. ETH) angestellt und akademisch tätig waren. Nicht berücksichtigt wurden Wissenschaftler/innen, die hauptsächlich an einer Fachhochschule oder einer ausländischen Hochschule angestellt waren.

Insgesamt wurden rund 29 950 Personen per E-Mail angeschrieben, davon 26 900 Angehörige des Mittelbaus (d.h. Universitätsangestellte mit akademischer Tätigkeit, aber ohne ordentliche oder ausserordentliche Professur). 10 635 Personen füllten den Online-Fragebogen aus, was einer Teilnahmequote von 36% entspricht. An den einzelnen Universitäten schwankte die Beteiligung zwischen 21% (ETH Zürich) und 62% (Universität Neuenburg).

Die Befragung sprach Frauen stärker an als Männer: Bei den Frauen beträgt die Teilnahmequote 48%, bei den Männern 29%. Der Ausländeranteil von 46% in der Befragung entspricht ziemlich genau demjenigen der offiziellen Personalstatistik der universitären Hochschulen (SHIS/Bundesamt für Statistik). Gemessen an der Gesamtheit des wissen-

¹ Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern 2014.

² Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz, Lucien Gardiol (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten: 3. Phase 2008–2011. Schlussbericht im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit. Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF, Bern. – Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz (2013): Doppelkarrierepaare an Schweizer Universitäten. Evaluation der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten (2008-2011/12). Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS, Bern.

³ Für die Erlaubnis, den Datensatz für den Bericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auszuwerten, bedanken wir uns bei der Leitung des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2008-2011/12.

schaftlichen Personals sind die Geistes- und Sozialwissenschaften unter den Befragungsteilnehmenden übervertreten (30% in Befragung vs. 21% in Hochschulpersonalstatistik 2011), die Medizin und die Technischen Wissenschaften hingegen untervertreten (12% vs. 20%).

Wegen der unterschiedlichen Beteiligung der Geschlechter und Disziplinen können die Ergebnisse der Befragung nicht ohne weiteres auf das gesamte wissenschaftliche Personal der Schweizer Universitäten übertragen werden. Auf eine Gewichtung der Daten, um die unterschiedliche Beteiligung zu korrigieren, war bei den Auswertungen für das Bundesprogramm Chancengleichheit verzichtet worden (und entsprechend auch für die vorliegenden Auswertungen), weil hierfür eine zufällige Auswahl der Teilnehmenden vorausgesetzt werden müsste. Dies ist jedoch nicht der Fall: Die Teilnehmenden waren aufgrund des Themas der Befragung, ihrer Integration in den Wissenschaftsbetrieb oder auch ihrer «Umfrageaffinität» offensichtlich stärker angesprochen; ihre Angaben und Einschätzungen lassen sich deshalb nicht einfach auf die Nichtteilnehmenden übertragen. Aufgrund der hohen Beteiligung hat die Befragung aber für sich allein genommen ein beachtliches Gewicht: Mehrere Tausend Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an einer Schweizer Universität arbeiten, haben sich zu ihren Arbeitsbedingungen und ihren Karriereperspektiven geäußert.

Aufbereitung der Daten für Nachwuchsbericht

Auf Wunsch des SBFI wurden die Daten etwas anders aufbereitet als für den Evaluationsbericht des Bundesprogramms Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten. Im Folgenden werden drei Kategorien von Nachwuchswissenschaftler/innen unterschieden, die eine Anstellung an einer Schweizer Universität haben:

- **Doktorierende:** Nachwuchsforschende ohne Doktorat, die sich selber als Doktorierende einstufen, eine wissenschaftliche Assistenz innehaben oder ein Stipendium beziehen (N= 4773).
- **Post-Docs:** Nachwuchsforschende mit einem Doktorat, die befristet angestellt sind und eine Post Doc-Stelle, eine Oberassistentin oder eine wissenschaftliche Assistenz innehaben oder ein Stipendium beziehen oder sich selber als Habilitand/innen einstufen (N= 2450).
- **Assistenzprofessor/innen:** Nachwuchsforschende, die eine Assistenzprofessur mit oder ohne Tenure Track innehaben (N= 336).

Die Gesamtheit der berücksichtigten Antwortenden beträgt somit 7559 (gegenüber 10 635 im Evaluationsbericht). Anders als im Evaluationsbericht werden keine Angaben von Professor/innen und anderen promovierten Wissenschaftler/innen mit unbefristeten Anstellungen ausgewertet. 35% der hier berücksichtigten Nachwuchsforschenden sind in den Exakten und Naturwissenschaften tätig, weitere 28% in den Geistes- und Sozialwissenschaften (vgl. **Tabelle 1**). Die Anteile der übrigen Fachbereiche bewegen sich zwischen 5% und 10%.

Tabelle 1: Befragte Nachwuchswissenschaftler/innen nach akademischer Position und Fachbereich, 2011

Fachbereich		Doktorierende	Post-Docs	Assistenzprofessor/innen	Total	
					Prozent	Anzahl
Geistes- und Sozialwissenschaften		30%	26%	25%	28%	2154
Wirtschaftswissenschaften		8%	3%	17%	7%	497
Recht		7%	2%	6%	6%	426
Exakte und Naturwissenschaften		32%	43%	32%	35%	2680
Medizin und Pharmazie		5%	15%	10%	9%	670
Technische Wissenschaften		12%	6%	6%	10%	725
Interdisziplinäres Fach		6%	4%	5%	5%	407
Total	Prozent	100%	100%	100%	100%	
	Anzahl	4773	2450	336	7559	7559

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS

3 Arbeitsbedingungen

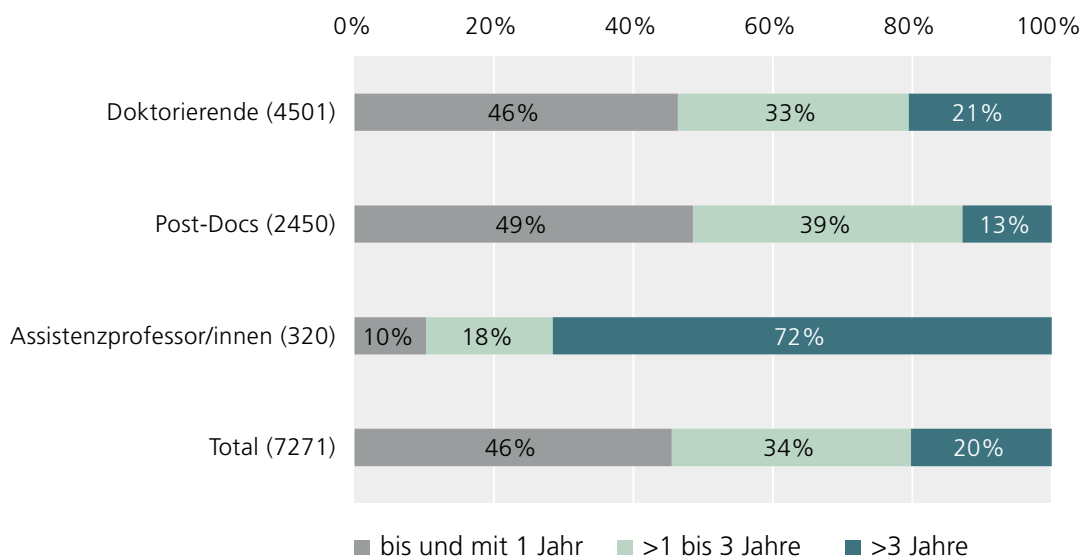
3.1 Vertragsdauer

Von der Dauer des Anstellungsvertrags hängt ab, wie gut sich eine akademische Karriere planen lässt und wie lange sich Nachwuchswissenschaftler/innen ihrer Forschung widmen können, ohne sich Sorgen um ihre unmittelbare Zukunft zu machen. Fast die Hälfte der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen verfügt diesbezüglich über wenig Freiraum: Ihr Vertrag ist auf maximal ein Jahr befristet (vgl. **Abbildung 1**). Auch wenn die Erneuerung von «Kurzzeitverträgen» teilweise bloss eine Formalität darstellt, birgt die enge zeitliche Befristung für die betroffenen Nachwuchswissenschaftler/innen Unsicherheiten.

Erstaunlicherweise bestehen bezüglich Vertragsdauer kaum Unterschiede zwischen Doktorierenden und Post-Docs. Allerdings ist zu beachten, dass zu den Post-Docs nur promovierte Nachwuchsforschende mit einer befristeten Anstellung gezählt wurden.⁴ Die durchschnittliche Vertragsdauer beträgt sowohl bei den Doktorierenden wie bei den Post-Docs zwei Jahre (vgl. **Tabelle 4** im Anhang). Erst bei den Assistenzprofessor/innen ändern sich die Rahmenbedingungen: Fast drei Viertel von ihnen verfügen über einen Vertrag, der länger als drei Jahre dauert; die durchschnittliche Laufzeit liegt bei knapp vier Jahren.

Besonders häufig sind kurze Anstellungsverhältnisse von maximal einem Jahr in den Technischen Wissenschaften (Doktorierende und Post-Docs: je 70%); auf Post Doc-Stufe relativ selten sind sie in den Geistes- und Sozialwissenschaften (30%; vgl. **Tabelle 5** im Anhang). Zwischen den Geschlechtern bestehen auf allen drei Stufen (Doktorierende, Post-Docs, Assistenzprofessuren) keine nennenswerten Unterschiede (vgl. **Tabelle 4** im Anhang).

Abbildung 1: Vertragsdauer nach akademischer Position, 2011



N=7559; bei 3,8% der Teilnehmenden fehlen die Angaben zur Vertragsdauer. Angaben im Klammern: Fallzahlen.
 Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten
 Berechnungen: BASS.

⁴ Dieser Sachverhalt erklärt auch, weshalb der Anteil der Personen mit einem Vertrag von mehr als drei Jahren Dauer unter den Doktorierenden etwas höher ist als unter den Post-Docs. Unter den Doktorierenden verfügen gemäss eigenen Angaben 6% über eine unbefristete wissenschaftliche Anstellung, in der Regel eine wissenschaftliche Assistenz.

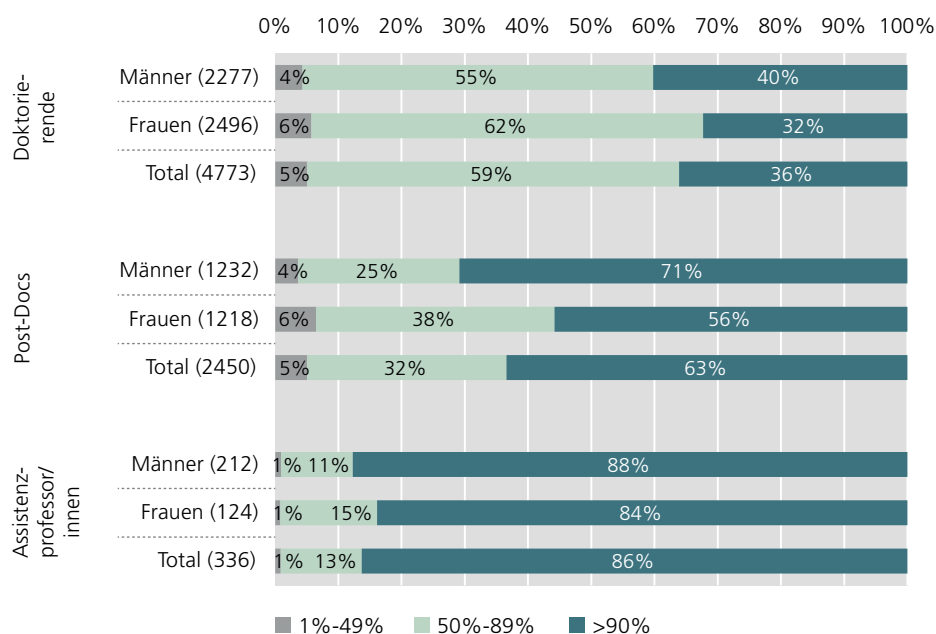
3.2 Beschäftigungsgrad und Arbeitspensum

3.2.1 Akademischer Beschäftigungsgrad

Doktorierende, die an einer universitären Hochschule angestellt sind, haben im Durchschnitt einen formellen Beschäftigungsgrad von 74%, Post-Docs kommen auf 86% und Assistenzprofessor/innen auf 95% (vgl. **Tabelle 6** im Anhang). Dabei handelt es sich um den vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad; bei Nachwuchswissenschaftler/innen mit mehreren Stellen wurden die Angaben addiert.

Aussagekräftiger als die Durchschnittswerte sind Angaben zur Verteilung. Wie **Abbildung 2** zeigt, sind Vollzeitbeschäftigungen von 90% oder mehr bei den Doktorierenden vergleichsweise selten – nur etwas mehr als ein Drittel hat eine Vollzeitstelle inne. Bei den Post-Docs sind es knapp zwei Drittel, bei den Assistenzprofessor/innen ist die Vollzeitanstellung die Regel. Marginale Beschäftigungen von weniger als 50% bilden auf allen Stufen eine Ausnahme.

Abbildung 2: Akademischer Beschäftigungsgrad nach akademischer Position, 2011



N=7559; keine Fälle mit fehlenden Angaben. Angaben im Klammern: Fallzahlen.

Balkenabschnitte mit Werten unter 4% sind nicht beschriftet.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer

Universitäten, Berechnungen: BASS.

Unterschiede nach Geschlecht und Familiensituation

Frauen haben im Durchschnitt einen geringeren Beschäftigungsgrad als Männer, das zeigt sich sowohl bei den Doktorierenden wie auch bei den Post-Docs. Während 71% aller männlichen Post-Docs eine Vollzeitstelle haben, sind es bei den weiblichen Post-Docs nur 56% (Doktorierende: 40% vs. 32%; vgl. **Tabelle 6** im Anhang). Einzig unter den Assistenzprofessor/innen lassen sich keine grösseren Abweichungen feststellen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede hängen unter anderem mit den Paararrangements zusammen, wenn Kinder auf die Welt gekommen sind: Der Beschäftigungsgrad von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ist auf allen Stufen markant tiefer als derjenige von Männern mit Kindern unter 15 Jahren (vgl. **Tabelle 7** im Anhang). Sind die Wissenschaftler/innen kinderlos oder ist – in seltenen Fällen – das jüngste Kind bereits älter als 14 Jahre, so fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern geringer aus.⁵

⁵ Die Altersgrenze von 14 Jahren wurde gewählt, weil die Betreuungsintensität bei älteren Kindern geringer ist. Insgesamt haben nur 1,1% der Befragten ein (jüngstes) Kind, das älter als 14 Jahre ist. Diese sind zusammen mit den Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Kinder (75%) zu einer Kategorie vereint («Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Kind unter 15 Jahren»). Bei den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kindern unter 15 Jahren ist das jüngste Kind in rund vier Fünftel der Fälle ein Kleinkind zwischen 0 und 4 Jahren. Auf eine differenziertere Untergliederung des Alters wurde verzichtet, weil ansonsten die Fallzahlen zu gering wären, wenn man die Variable mit anderen Merkmalen kreuzt.

3. Arbeitsbedingungen

Unterschiede nach Fachbereich

Unter den Fachbereichen ist auffällig, dass die Nachwuchswissenschaftler/innen der Technischen Wissenschaften häufig über Vollzeitstellen verfügen (vgl. **Tabelle 8** im Anhang). Bereits unter den Doktorierenden gilt dies für fast zwei Drittel. Unter den Post-Docs sind zudem in den Exakten und Naturwissenschaften viele Forschende Vollzeit beschäftigt. Umgekehrt verhält es sich bei den Rechtswissenschaften, in denen die Teilzeitanstellung an der Universität auch für Post-Docs die Regel bildet (wobei die Fallzahl mit 55 Antwortenden recht gering ist). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Durchlässigkeit zwischen Wissenschaft und Berufspraxis in diesem Fachbereich gross ist und viele Universitätsangestellte parallel dazu an einem Gericht oder in einer Anwaltskanzlei arbeiten.

3.2.2 Effektives akademisches Arbeitspensum

Der akademische Beschäftigungsgrad allein erlaubt nur bedingt Rückschlüsse auf die Arbeitsbedingungen. Teilzeitbeschäftigungen müssen eine akademische Karriere nicht zwingend bremsen, wenn sie nur von vorübergehender Dauer sind. Wichtig ist jedoch die Frage, wie sich der formelle Beschäftigungsgrad und das tatsächliche Arbeitspensum zueinander verhalten: Wie stark werden die Nachwuchsforschenden faktisch durch ihre akademische Tätigkeit beansprucht? In welchem Umfang wird diese Tätigkeit entlohnt?

Arbeitspensum bei Vollzeitbeschäftigung

In der Befragung des wissenschaftlichen Personals wurden die Teilnehmenden gefragt, wie viele Stunden sie pro Woche im Rahmen ihrer akademischen Tätigkeit arbeiten. Ausdrücklich eingeschlossen waren neben der Forschung auch Lehre und Studierendenbetreuung, Prüfungen und Administration. Die Ergebnisse bestätigen, dass die Nachwuchswissenschaftler/innen im Durchschnitt ein hohes zeitliches Engagement zeigen. Die Assistenzprofessor/innen mit einer Vollzeitstelle schätzen ihr durchschnittliches wöchentliches Arbeitspensum auf 55 Stunden, die Post-Docs auf 49 Stunden und die Doktorierenden auf 46 Stunden (vgl. **Tabelle 9** im Anhang).

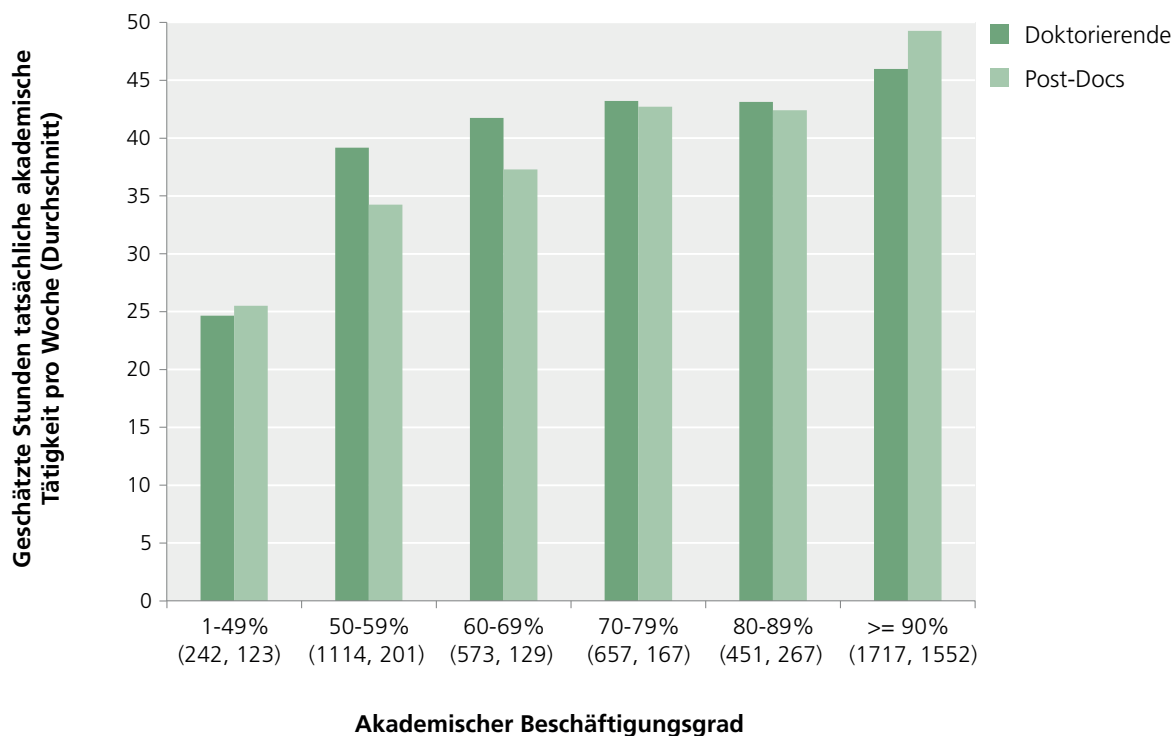
Arbeitspensum bei Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitbeschäftigten interessiert in erster Linie das effektive Arbeitspensum der Doktorierenden, weil Teilzeitanstellungen unter ihnen am stärksten verbreitet sind.

Abbildung 3 veranschaulicht dieses pro Beschäftigungsgrad (Kategorie) und enthält zudem Angaben zu den Post-Docs. Dabei zeigt sich, dass der formelle Beschäftigungsgrad nur einen bedingten Einfluss auf das effektive akademische Arbeitspensum hat. Doktorierende mit einem Beschäftigungsgrad von 50% bis 59% schätzen ihr Wochenpensum auf durchschnittlich 39 Stunden pro Woche – was in anderen Arbeitsumfeldern schon nahezu als Vollzeitpensum gelten würde. Die effektiven Arbeitspensum der Doktorierenden, die eine Teilzeitstelle mit mehr Stellenprozenten haben, liegen nicht markant höher und bewegen sich zwischen 42 und 43 Wochenstunden.

Deutlich höher als das vertragliche ist das effektive Arbeitspensum bei den Doktorierenden der Exakten und Naturwissenschaften sowie in der Medizin, wo bereits Teilzeitbeschäftigte mit einem vertraglichen Pensum von 50% bis 59% angeben, dass sie faktisch im Durchschnitt 46 bzw. 45 Stunden pro Woche für die Wissenschaft aufwenden (vgl. **Tabelle 10** im Anhang). Verhältnismässig tief sind die Durchschnittswerte in den Rechtswissenschaften, vermutlich wegen der häufigen parallelen ausseruniversitären Erwerbstätigkeit. Schliesslich zeigen sich auch Unterschiede nach Geschlecht: Sowohl unter den Doktorierenden wie auch unter den Post-Docs geben die Männer in fast allen Beschäftigungskategorien ein effektives Arbeitspensum an, das im Durchschnitt über demjenigen der Frauen liegt (vgl. **Tabelle 9** im Anhang).

Abbildung 3: Akademischer Beschäftigungsgrad und tatsächliches Arbeitspensum, 2011



N=7559; bei 0,4% der Teilnehmenden fehlen die Angaben zum tatsächlichen Arbeitspensum. Angaben in Klammern: Fallzahlen (erster Wert: Doktorierende, zweiter Wert: Post-Docs).

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten.

Berechnungen: BASS.

3.2.3 Ausserakademische Erwerbstätigkeit

Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit einer Teilzeitbeschäftigung wurden gefragt, ob sie zusätzlich einer regelmässigen ausserakademischen Erwerbstätigkeit nachgehen. Dies ist lediglich bei 15% der Fall, wobei weder zwischen den akademischen Stufen noch zwischen den Geschlechtern grosse Unterschiede bestehen (vgl. **Tabelle 11** im Anhang). Nachwuchswissenschaftler/innen mit einer ausserakademischen Erwerbstätigkeit wenden für diese im Mittel 10 Stunden pro Woche auf (Median⁶). Akademische Teilzeitanstellungen von Nachwuchswissenschaftler/innen lassen sich also nur ausnahmsweise darauf zurückführen, dass die betroffenen Personen anderweitige berufliche Verpflichtungen haben.

Wie mehrfach erwähnt, bestehen Unterschiede zwischen den Fachbereichen, wobei eine entscheidende Rolle spielt, wie gross die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Praxis und akademischer Forschung ist. Relativ häufig sind regelmässige Erwerbstätigkeiten ausserhalb der Universität in den Rechtswissenschaften und in interdisziplinären Fächern, auffällig selten dagegen in den Exakten und Naturwissenschaften sowie – etwas weniger ausgeprägt – den Wirtschaftswissenschaften (vgl. **Tabelle 12** im Anhang).

⁶ Der Median bezeichnet denjenigen Wert, der eine Datenreihe in zwei gleich grosse Gruppen teilt: Je 50% der Werte liegen oberhalb bzw. unterhalb dieses Wertes. Der Median ist im Unterschied zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt) nicht anfällig auf sogenannte «Ausreisser», d.h. auf einzelne Werte, die markant von den übrigen Werten abweichen.

4 Karriereperspektiven

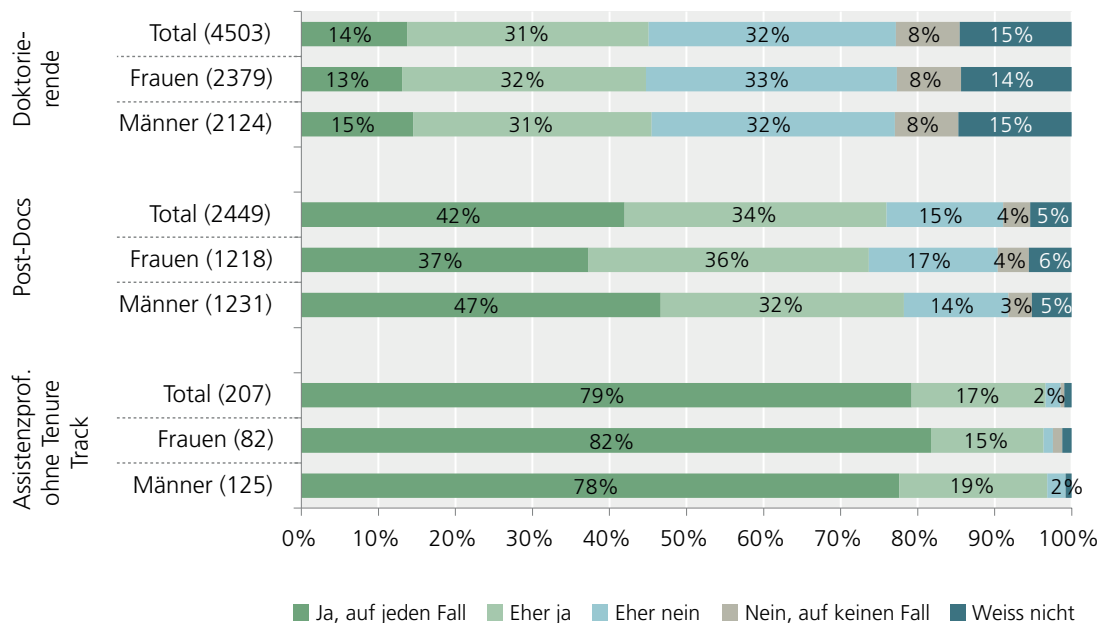
4.1 Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen

Die Frage, ob sie eine universitäre Karriere anstreben, wurde allen Nachwuchswissenschaftler/innen gestellt, die eine befristete Stelle (ausgenommen Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track) haben. Das Ziel einer universitären Karriere wurde dabei definiert als Professur oder Daueranstellung mit Forschungsauftrag.

Die Karriereabsichten unterscheiden sich stark danach, ob die Nachwuchsforschenden bereits ihr Doktorat abgeschlossen haben oder nicht. Wer nach dem Doktorat eine Anstellung an einer Universität hat, strebt in aller Regel auch eine universitäre Karriere an (vgl. **Abbildung 4**). Bei 42% der befragten Post-Docs ist dies eindeutig der Fall, weitere 34% tendieren dazu («eher ja»). Unter den Assistenzprofessor/innen (ohne Tenure Track) haben die meisten vorbehaltlos auf eine akademische Karriere gesetzt; nur sehr selten äussert sich jemand unentschieden oder gar skeptisch.

Für die meisten Doktorierenden dagegen ist die berufliche Situation noch offen: Nur 14% wollen auf jeden Fall an der Universität bleiben, zusätzliche 31% tendieren dazu. Einen klaren Negativentscheid haben aber nur wenige gefällt: Einzig 8% geben an, dass sie die Universität sicher wieder verlassen möchten.

Abbildung 4: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen, nach akademischer Position und Geschlecht, 2011



Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben). Angaben in Klammern: Fallzahlen. Balkenabschnitte mit Werten unter 5% sind nicht beschriftet.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Unterschiede nach Sprachregion

Auffällig ist, dass Nachwuchsforschende an Universitäten der lateinischen Schweiz (inkl. die Universität Fribourg) im Durchschnitt häufiger ohne Vorbehalt auf eine akademische Karriere setzen als solche an den Deutschschweizer Universitäten (vgl. **Tabelle 15** im Anhang). Dieser Unterschied zeigt sich sowohl bei den Doktorierenden wie auch den Post-Docs (nicht aber bei den Assistenzprofessor/innen). Er ist womöglich darauf zurückzuführen, dass an den Universitäten der Romandie das Doktorat – die Thèse – stärker auf eine universitäre Karriere ausgerichtet ist als in der Deutschschweiz, in der das Doktorat öfter ein begehrtes Zertifikat auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt ist. Auch sprachliche Nuancen könnten allenfalls von Bedeutung sein, weil der deutsche Ausdruck «Karriere» deutlicher als das französische «carrière» oder das englische «career» einen hierarchiebezogenen Aufstieg impliziert.

Unterschiede nach Geschlecht und Familiensituation

Vergleicht man die Karriereabsichten nach Geschlecht, so sind die deutlichsten Unterschiede unter den Post-Docs zu finden: Sie zeigen sich nicht nur bei promovierten Wissenschaftler/innen mit Kindern unter 15 Jahren (52% der Männer vs. 42% der Frauen wollen «auf jeden Fall» eine akademische Karriere verfolgen), sondern auch bei solchen ohne Kinder unter 15 Jahren (43% vs. 35%; vgl. **Tabelle 13** im Anhang). Es ist allerdings möglich, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede auch bei dieser zweiten Gruppe damit zusammenhängen, dass Frauen eine (zukünftige) Vereinbarkeit von Familie und Karriere skeptischer einschätzen als Männer. Auf den ersten Blick mag zudem überraschen, dass Nachwuchsforschende mit Kindern stärker ausgeprägte Karriereabsichten haben als solche ohne Kinder. Dies dürfte hauptsächlich auf Alters- und Selektionseffekte zurückzuführen sein: Post-Docs mit Kindern sind in der Regel etwas älter und damit in ihrer Karriere weiter fortgeschritten. Und vermutlich sind vor allem bei denjenigen, die trotz der Doppelbelastung von Familie und akademischer Laufbahn an der Universität verblieben sind, die Karriereabsichten überdurchschnittlich stark ausgeprägt.

Unterschiede nach Fachbereich

Die Differenzen nach Fachbereich dürften unter anderem davon abhängen, wie attraktiv und einfach zugänglich die Karrierewege ausserhalb der Universität für die Nachwuchsforschenden sind. Am stärksten auf eine akademische Karriere orientiert sind die Nachwuchsforschenden der Geistes- und Sozialwissenschaften, und zwar sowohl unter den Post-Docs wie unter den Doktorierenden (vgl. **Tabelle 14** im Anhang). Die tiefsten Anteile von Nachwuchsforschenden, die eine akademische Karriere anstreben, finden sich unter den Post-Docs im Fachbereich Medizin und Pharmazie («auf jeden Fall» und «eher ja» zusammen: 67%), während bei den Doktorierenden die akademischen Karriereabsichten in den Technischen Wissenschaften am geringsten sind (35%).

Unterschiede nach Staatsangehörigkeit

Ausländer/innen neigen häufiger zu einer akademischen Karriere als Schweizer/innen – sowohl unter den Post-Docs («auf jeden Fall» und «eher ja» zusammen: 82% vs. 67%) wie auch den Doktorierenden (53% vs. 38%; vgl. **Tabelle 16** im Anhang). Dies dürfte teilweise einem Selektionseffekt geschuldet sein, weil nur ausländische Wissenschaftler/innen in den Blick geraten, die sich für einen Mobilitätsschritt in die Schweiz entschieden haben. Auch ist davon auszugehen, dass inländische Forschende den momentan attraktiven ausserakademischen Arbeitsmarkt in der Schweiz besser kennen als Ausländer/innen und somit eher alternative Karrieren in Betracht ziehen. Dass Schweizer/innen generell geringere Karriereabsichten als Wissenschaftler/innen anderer Länder hätten, lässt sich daraus nicht schliessen. Interessanterweise bestehen an den Universitäten der lateinischen Schweiz unter den Post-Docs kaum Unterschiede in den Karriereabsichten von Ausländer/innen und Schweizer/innen (84% vs. 80%), während sie an den Deutschschweizer Universitäten ziemlich stark ausgeprägt sind (78% vs. 60%; vgl. **Tabelle 15** im Anhang).

4.2 Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen

Allen Nachwuchswissenschaftler/innen, die eine befristete Stelle haben (ohne Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track), wurden je 13 Aussagen vorgelegt, die Gründe für eine akademische Karriere formulierten. Die Teilnehmenden konnten maximal fünf Gründe wählen, die für sie persönlich am stärksten für eine akademische Karriere sprechen.

Am häufigsten gewählt wurden intrinsische Motive, die sich unmittelbar auf die wissenschaftliche Arbeit und die damit verbundene Befriedigung beziehen. Zuvorderst steht das Anliegen, weiterhin im selben Fachgebiet forschen zu können (66%; vgl. Tabelle 2). Zahlreiche Teilnehmende geben an, dass es ihnen viel bedeutet, eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen (55%) sowie mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten (45%). Auch stärker kompetitiv orientierte Einstellungen sind letztlich sachbezogen fundiert: 43% bekennen, dass sie die weitere Entwicklung ihres Fachgebiets mitgestalten und prägen wollen, aber nur 10% reizt es, sich mit den Besten ihres Fachs zu messen. Häufig genannt werden schliesslich die Lehre und die Arbeit mit Studierenden (48%).

Verdienstmöglichkeiten werden ausgesprochen selten als Grund genannt, der für eine akademische Karriere spricht (5%). Ähnliches gilt für die Erfolgchancen im Vergleich mit den Konkurrent/innen: Zwar ist davon auszugehen, dass Nachwuchswissenschaftler/innen ihre Ausgangslage mit derjenigen anderer vergleichen, wenn sie sich für oder gegen eine akademische Karriere entscheiden. Doch die Überzeugung, es schaffen zu können (gute Chancen auf Professur oder Daueranstellung; gute Positionierung gegenüber Konkurrent/innen), geben die wenigsten als ausschlaggebenden Grund an, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

4. Karriereperspektiven

Unterschiede nach akademischer Stufe, Geschlecht, Familiensituation und Staatsangehörigkeit

Die Häufigkeit, mit der einzelne Gründe für eine akademische Karriere angeführt werden, unterscheidet sich nach akademischer Stufe nicht sehr stark. Das Streben nach Autonomie (Setzen von eigenen Themen und Verfolgen eigener Projekte, Mitgestalten des Fachbereichs) ist bei Assistenzprofessor/innen tendenziell stärker ausgeprägt als bei Post-Docs und Doktorierenden; ebenso die Auffassung, wonach die akademische Karriere eine einmalige Chance zur Selbstverwirklichung bietet.

Auch bezüglich Geschlecht, Familiensituation und Nationalität sind nur wenige Unterschiede festzustellen (vgl. **Tabelle 17** und **Tabelle 18** im Anhang). Auffällig ist, dass Wissenschaftler/innen mit Kindern unter 15 Jahren etwas häufiger als andere bekunden, dass es ihnen an der Universität verhältnismässig leicht falle, Familie und Beruf zu vereinen (Männer: 27% vs. 13%, Frauen: 31% vs. 13%). Besonders hoch ist die Zustimmung allerdings nicht, und es ist mit Selektionseffekten zu rechnen (Eltern mit Vereinbarkeitsproblemen haben womöglich die akademische Karriere aufgegeben). Für Ausländer/innen spricht häufiger als für Schweizer/innen die Internationalität der Forschungsgemeinschaft dafür, die akademische Laufbahn weiter zu verfolgen (39% vs. 28%).

Unterschiede nach Fachbereich

Beim Vergleich der Fachbereiche sind die Unterschiede ebenfalls nicht sehr bedeutend (vgl. Tabelle 19 im Anhang). Auffällig ist, dass die ohnehin dominanten intrinsischen Motive bei Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen besonders ausgeprägt sind (weiterhin im selben Fachgebiet arbeiten, eigene Themen setzen und Projekte verfolgen). Dass die Universität es einfacher macht, Familie und Beruf zu vereinen, ist bei Jurist/innen und Wirtschaftswissenschaftler/innen ein überdurchschnittlich starkes Motiv – hier könnte eine Rolle spielen, dass ausserakademische Karriereoptionen in diesen Bereichen mit einer besonders hohen Arbeitsbelastung und wenig flexiblen Arbeitszeiten verbunden scheinen. Ebenfalls überdurchschnittlich häufig genannt wird von Jurist/innen – wie auch von Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen – die Lehre mit Studierenden als Motiv für eine akademische Karriere.

Einzelne Gründe sind dagegen in gewissen Fachbereichen auffällig schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt: so bei Mediziner/innen die Vorstellung, das eigene Leben voll und ganz seinen Interessen zu widmen; bei Wirtschaftswissenschaftler/innen die Absicht, die Entwicklung des eigenen Fachgebiets mitzugestalten, und bei Jurist/innen die Arbeit mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien sowie die Internationalität der Forschungsgemeinschaft.

Tabelle 2: Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen, 2011

	Doktorierende	Post-Docs	Assistenzprofessor / innen ohne Tenure Track	Total
Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche.	64%	68%	62%	66%
Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten.	37%	35%	27%	36%
Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen.	52%	59%	73%	55%
Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mitprägen.	40%	46%	57%	43%
Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	7%	4%	4%	5%
Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk.	11%	20%	25%	15%
Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut.	2%	3%	17%	2%
Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgemeinschaft meines Fachgebiets.	31%	37%	40%	33%
An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen.	16%	17%	13%	16%
Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen).	3%	4%	8%	4%
Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude.	47%	51%	55%	48%
Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen zu widmen.	35%	40%	50%	37%
Anzahl Befragungsteilnehmende	4503	2449	207	7159

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben).

Alle Befragten konnten maximal fünf Gründe auswählen. Für jede Gruppe sind die fünf meistgenannten Gründe durch Farbschattierungen hervorgehoben (je stärker der Rot-Ton, desto häufiger die Zustimmung).

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

4.3 Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen

Allen Nachwuchswissenschaftler/innen, die eine befristete Stelle haben (ohne Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track), wurden auch je 13 Aussagen vorgelegt, die Gründe gegen eine akademische Karriere formulierten. Dabei wurden inhaltlich verwandte Motive aufgenommen wie bei den «Positivgründen» und ins Negative gekehrt. Die Befragten konnten wiederum maximal fünf Gründe wählen, die für sie persönlich am stärksten gegen eine akademische Karriere sprechen.

Zwei «Negativgründe» werden von mehr als der Hälfte der Befragten genannt und stehen damit an der Spitze: Die Unsicherheit bei der akademischen Karriereplanung und der harte Konkurrenzkampf (vgl. Tabelle 3). Zwischen den Post-Docs und den Doktorierenden bestehen dabei kaum Unterschiede. Einzig bei den Assistenzprofessor/innen scheinen Bedenken wegen des Konkurrenzkampfs weniger ausgeprägt – vermutlich auch deshalb, weil sie mit der Assistenzprofessur bereits eine sehr wichtige und umworbene Position errungen haben.

Ebenfalls häufig genannt werden die folgenden Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen: Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (40%), problematische Mobilitätsanforderungen (34%), zu geringe Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase (36%) und eine mangelnde Bereitschaft, das ganze Leben auf eine akademische Karriere auszurichten (40%). Das letztere Motiv wird von Doktorierenden (46%) deutlich stärker gewichtet als von Post-Docs (30%) und Assistenzprofessor/innen (17%).

Besonders selten wird eine geringe intrinsische Motivation genannt. Auch führen nur wenige als Negativgründe an, dass sie international zu wenig gut vernetzt seien, wegen ihres Alters oder ihrer Qualifikation schlechte Chancen hätten oder eine Leitungsfunktion scheuen würden. Eine zu starke Belastung durch Administration und Lehre wird ebenfalls nur relativ selten als Grund genannt, der gegen eine akademische Karriere spricht.

Unterschiede nach Geschlecht und Familiensituation

Vergleiche nach Geschlecht zeigen: Männer kümmert stärker als Frauen, dass die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase zu gering sind (41% vs. 31%; vgl. **Tabelle 20** im Anhang). Umgekehrt beschäftigen Vereinbarkeitsprobleme die Frauen öfter als die Männer (45% vs. 35%), wobei die Vorbehalte bei Eltern grösser sind als bei Wissenschaftler/innen ohne Kinder (Männer: 43% vs. 32%, Frauen: 49% vs. 43%). Sehr eng mit der Elternschaft sind auch die Mobilitätshürden verbunden: Für 50% aller befragten Wissenschaftler/innen mit Kindern spricht gegen eine akademische Karriere, dass die hohen Mobilitätsanforderungen schlecht mit ihrer aktuellen Lebenssituation vereinbar sind; bei den Wissenschaftler/innen ohne Kinder wählen nur 29% diesen Grund. Frauen mit Kindern unter 15 Jahren führen Mobilitätsanforderungen häufiger als Hinderungsgrund an als Männer mit Kindern unter 15 Jahren (54% bzw. 45%); bei den Nachwuchsforschenden ohne Kinder unter 15 Jahren besteht insgesamt kein Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Unterschiede nach Fachbereichen

Bei einzelnen Negativmotiven bestehen relativ grosse Unterschiede zwischen den Fachbereichen (vgl. **Tabelle 22** im Anhang). So sind Vorbehalte gegenüber dem harten Konkurrenzkampf in den Geistes- und Sozialwissenschaften (63%) sowie den Exakten und Naturwissenschaften (58%) weiter verbreitet als in den Rechtswissenschaften (42%). In diesen beiden Fachbereichen (60% bzw. 61%) werden die Unsicherheiten einer akademischen Karriere deutlich häufiger angeführt als in den Technischen Wissenschaften (46%) oder in Medizin und Pharmazie (47%). Schliesslich sind auch Vorbehalte wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Exakten und Naturwissenschaften überdurchschnittlich ausgeprägt (48%). Den Gegenpol bilden diesbezüglich die Rechtswissenschaften (16%), in denen auch Mobilitätsanforderungen nur selten als Negativgrund angeführt werden (14%). Dies dürfte damit zu tun haben, dass internationale Mobilität in den Rechtswissenschaften, die häufig auf das Rechtssystem eines gegebenen Staates orientiert sind, von geringerer Bedeutung ist. Dafür führen Jurist/innen überdurchschnittlich häufig an, dass sie nicht ihr ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten möchten (50%).

Tabelle 3: Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen

	Doktorierende	Post-Docs	Assistenzprofessor / innen ohne Tenure Track	Total
Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig.	7%	3%	2%	6%
Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd.	20%	11%	4%	16%
Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig.	2%	1%	0%	2%
Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben.	9%	10%	4%	9%
Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht.	55%	60%	44%	57%
Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering.	37%	35%	27%	36%
Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt.	12%	10%	4%	11%
Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet.	55%	60%	57%	56%
Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar.	30%	40%	44%	34%
Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren.	37%	44%	46%	40%
Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen).	15%	18%	9%	16%
Wegen hoher Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren.	13%	14%	20%	13%
Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten.	46%	30%	17%	40%
Anzahl Befragungsteilnehmende	4503	2449	207	7159

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben).

Alle Befragten konnten maximal fünf Gründe auswählen. Für jede Gruppe sind die fünf meistgenannten Gründe durch Farbschattierungen hervorgehoben (je stärker der Rot-Ton, desto häufiger die Zustimmung).

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Unterschiede nach Staatsangehörigkeit

Bezüglich der Staatsangehörigkeit besteht der markanteste Unterschied darin, dass Schweizer/innen deutlich häufiger als Ausländer/innen an einer akademischen Karriere zweifeln, weil sie ihr nicht das ganze Leben unterordnen möchten (47% vs. 32%; vgl. **Tabelle 21** im Anhang). Auch hier dürfte der bereits erwähnte Selektionseffekt spielen, wonach die Ausländer/innen mit ihrem Mobilitätsschritt in die Schweiz vermutlich schon häufiger ein gewisses Commitment zugunsten einer akademischen Karriere gezeigt haben. Ähnliches gilt für den Sachverhalt, dass Schweizer/innen die Mobilitätsanforderungen einer akademischen Karriere häufiger als schlecht vereinbar mit ihrer aktuellen Lebenssituation betrachten (37% vs. 31%). Wesentliche Unterschiede zwischen Schweizer/innen und internationalen Forschenden bezüglich der Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen, konnten ansonsten keine festgestellt werden.

5 Tabellenanhang

5.1 Vertragsdauer

Tabelle 4: Vertragsdauer nach akademischer Position und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Geschlecht	Vertragsdauer			Total	Anzahl	Mittlere Dauer befristete Verträge		
		bis und mit 1 Jahr	> 1 bis 3 Jahre	> 3 Jahre			Jahre (Durchschnitt)	Jahre (Median)	Anzahl
Doktorierende	Männer	46%	31%	24%	100%	2128	2.1	1.5	1975
	Frauen	47%	35%	18%	100%	2373	2.0	1.2	2256
	Total	46%	33%	21%	100%	4501	2.0	1.3	4231
Post-Docs	Männer	50%	38%	13%	100%	1232	2.0	1.3	1232
	Frauen	48%	40%	13%	100%	1218	2.0	1.5	1218
	Total	49%	39%	13%	100%	2450	2.0	1.3	2450
Assistenz-professor/innen	Männer	10%	19%	71%	100%	205	3.8	4.0	181
	Frauen	10%	17%	72%	100%	115	3.8	4.0	109
	Total	10%	18%	72%	100%	320	3.8	4.0	290
Total		46%	34%	20%	100%	7271	2.1	1.5	6971

N=7559; bei 3,8% der Teilnehmenden fehlen die Angaben zur Vertragsdauer.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 5: Vertragsdauer nach akademischer Position und Fachbereich, 2011

Akademische Position	Fachbereich	Vertragsdauer			Total	Anzahl	Mittlere Dauer befristete Verträge		
		bis und mit 1 Jahr	> 1 bis 3 Jahre	> 3 Jahre			Jahre (Durchschnitt)	Jahre (Median)	Anzahl
Doktorierende	Geistes- und Sozialwissenschaft	36%	44%	21%	100%	1365	2.3	2.0	1295
	Wirtschaftswissenschaft	39%	23%	17%	100%	347	2.1	1.3	276
	Recht	37%	35%	14%	100%	326	2.2	2.0	281
	Exakte u. Naturwissenschaft	52%	31%	15%	100%	1420	2.0	1.0	1389
	Medizin u. Pharmazie	47%	39%	9%	100%	245	1.8	1.3	233
	Technische Wissenschaft	70%	16%	11%	100%	530	1.5	1.0	514
	Interdisziplinäres Fach	46%	30%	14%	100%	268	2.0	1.0	243
Total		46%	33%	15%	100%	4501	2.0	1.3	4231
Post-Docs	Geistes- und Sozialwissenschaft	30%	47%	23%	100%	641	2.6	2.0	641
	Wirtschaftswissenschaft	61%	29%	10%	100%	70	1.7	1.0	70
	Recht	44%	40%	16%	100%	55	2.1	2.0	55
	Exakte u. Naturwissenschaft	54%	37%	9%	100%	1045	1.8	1.0	1045
	Medizin u. Pharmazie	52%	38%	9%	100%	379	1.9	1.0	379
	Technische Wissenschaft	70%	22%	7%	100%	152	1.5	1.0	152
	Interdisziplinäres Fach	55%	33%	12%	100%	108	1.9	1.0	108
Total		49%	39%	13%	100%	2450	2.0	1.3	2450
Assistenz-professor/innen	Geistes- und Sozialwissenschaft	10%	17%	61%	100%	82	3.7	4.0	72
	Wirtschaftswissenschaft	20%	31%	35%	100%	51	3.5	3.0	44
	Recht								17
	Exakte u. Naturwissenschaft	7%	13%	75%	100%	104	4.0	4.0	98
	Medizin u. Pharmazie	13%	19%	55%	100%	31	3.5	4.0	27
	Technische Wissenschaft								18
	Interdisziplinäres Fach								14
Total		10%	18%	62%	100%	320	3.8	4.0	290

N=7559; bei 3,8% der Teilnehmenden fehlen die Angaben zur Vertragsdauer.

Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5.2 Akademischer Beschäftigungsgrad

Tabelle 6: Akademischer Beschäftigungsgrad nach akademischer Position und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Geschlecht	durchschnittl. akad. Beschäftigungsgrad	Verteilung nach Kategorien (akademischer Beschäftigungsgrad)						Total	Anzahl
			1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%	>= 90%		
Doktorierende	Männer	77%	4%	21%	10%	15%	10%	40%	100%	2277
	Frauen	72%	6%	26%	14%	13%	9%	32%	100%	2496
	Total	74%	5%	23%	12%	14%	9%	36%	100%	4773
Post-Docs	Männer	89%	4%	6%	3%	7%	10%	71%	100%	1232
	Frauen	82%	6%	11%	7%	7%	13%	56%	100%	1218
	Total	86%	5%	8%	5%	7%	11%	63%	100%	2450
Assistenz-professor/innen	Männer	95%	1%	4%	0%	4%	3%	88%	100%	212
	Frauen	95%	1%	2%	3%	3%	7%	84%	100%	124
	Total	95%	1%	3%	1%	4%	5%	86%	100%	336

N=7559; keine Fälle mit fehlenden Angaben.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 7: Akademischer Beschäftigungsgrad nach akademischer Position, Familiensituation (Kinder unter 15 Jahren) und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Kind unter 15 Jahren	Geschlecht	durchschnittl. akad. Beschäftigungsgrad	Verteilung nach Kategorien (akademischer Beschäftigungsgrad)			Total	Anzahl
				1%-49%	50%-89%	>= 90%		
Doktorierende	Kein Kind unter 15	Männer	77%	4%	56%	40%	100%	1992
		Frauen	73%	4%	62%	34%	100%	2144
		Total	75%	4%	59%	37%	100%	4136
	Kind unter 15	Männer	77%	5%	55%	40%	100%	285
		Frauen	65%	14%	63%	22%	100%	352
		Total	71%	10%	59%	30%	100%	637
Post-Docs	Kein Kind unter 15	Männer	89%	4%	25%	71%	100%	724
		Frauen	86%	4%	31%	65%	100%	765
		Total	88%	4%	28%	68%	100%	1489
	Kind unter 15	Männer	89%	3%	26%	70%	100%	508
		Frauen	76%	11%	49%	41%	100%	453
		Total	83%	7%	37%	57%	100%	961
Assistenzprofessor/innen	Kein Kind unter 15	Männer	94%	1%	14%	85%	100%	98
		Frauen	96%	2%	8%	91%	100%	65
		Total	95%	1%	12%	87%	100%	163
	Kind unter 15	Männer	97%	1%	9%	90%	100%	114
		Frauen	94%	0%	24%	76%	100%	59
		Total	96%	1%	14%	86%	100%	173

N=7559; keine Fälle mit fehlenden Angaben.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 8: Akademischer Beschäftigungsgrad nach akademischer Position und Fachbereich, 2011

Akademische Position	Fachbereich	durchschnittl. akad. Beschäftigungsgrad	Verteilung nach Kategorien (akademischer Beschäftigungsgrad)				Anzahl
			1%-49%	50%-89%	>=90%	Total	
Doktorierende	Geistes- und Sozialwissenschaft	71%	6%	64%	30%	100%	1430
	Wirtschaftswissenschaft	72%	5%	71%	24%	100%	370
	Recht	67%	12%	62%	26%	100%	351
	Exakte und Naturwissenschaft	75%	2%	60%	38%	100%	1529
	Medizin und Pharmazie	72%	5%	59%	36%	100%	256
	Technische Wissenschaft	88%	4%	31%	65%	100%	554
	Interdisziplinäres Fach	73%	8%	59%	34%	100%	283
Total		74%	5%	59%	36%	100%	4773
Post-Docs	Geistes- und Sozialwissenschaft	79%	6%	50%	44%	100%	641
	Wirtschaftswissenschaft	85%	9%	30%	61%	100%	70
	Recht	73%	11%	53%	36%	100%	55
	Exakte und Naturwissenschaft	91%	3%	22%	75%	100%	1045
	Medizin und Pharmazie	84%	7%	30%	63%	100%	379
	Technische Wissenschaft	93%	2%	19%	79%	100%	152
	Interdisziplinäres Fach	85%	9%	29%	62%	100%	108
Total		86%	5%	32%	63%	100%	2450
Assistenzprofessorinnen	Geistes- und Sozialwissenschaft	98%	0%	8%	92%	100%	83
	Wirtschaftswissenschaft	95%	0%	19%	81%	100%	57
	Recht	89%	0%	35%	65%	100%	20
	Exakte und Naturwissenschaft	98%	1%	6%	93%	100%	106
	Medizin und Pharmazie	89%	6%	14%	80%	100%	35
	Technische Wissenschaft						19
	Interdisziplinäres Fach						16
Total		95%	1%	13%	86%	100%	336

N=7559; keine Fälle mit fehlenden Angaben.

Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5.3 Effektives akademisches Arbeitspensum

Tabelle 9: Akademischer Beschäftigungsgrad und tatsächliches Arbeitspensum nach akademischer Position und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Geschlecht	Geschätzte Stunden pro Woche (Durchschnitt)					Geschätzte Stunden pro Woche (Median)					Fallzahlen							
		1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%>=	1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%>=	1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%>=			
Doktorierende	Männer	26,0	40,4	43,4	44,2	44,2	46,8	20,0	42,0	43,0	45,0	45,0	45,0	99	465	225	334	233	915
	Frauen	23,7	38,3	40,6	42,2	42,0	45,1	18,0	40,0	40,0	42,0	45,0	45,0	143	649	348	323	218	802
	Total	24,6	39,2	41,7	43,2	43,1	46,0	19,0	40,0	42,0	43,0	42,0	45,0	242	1114	573	657	451	1717
Post-Docs	Männer	31,4	36,8	42,0	43,3	44,2	49,7	30,0	35,0	42,0	44,0	50,0	50,0	44	75	38	81	115	873
	Frauen	22,3	32,7	35,4	42,1	41,0	48,7	20,0	30,0	32,0	40,0	48,0	48,0	79	126	91	86	152	679
	Total	25,5	34,2	37,3	42,7	42,4	49,3	20,0	30,0	35,0	42,0	50,0	50,0	123	201	129	167	267	1552
Assistenz-professor/innen	Männer						55,1					55,0	55,0	2	8	1	7	7	186
	Frauen						54,5					51,0	51,0	1	2	4	4	9	104
	Total						54,9					55,0	55,0	3	10	5	11	16	290

N=7559; bei 0,4% der Teilnehmenden fehlen die Angaben zum tatsächlichen Arbeitspensum

Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Median: Wert, der eine Datenreihe in zwei gleich grosse Gruppen teilt: Je 50% der Werte liegen oberhalb bzw. unterhalb des Medians. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt) ist der Median nicht anfällig auf «Ausreisser».

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5. Tabellenanhang

Tabelle 10: Akademischer Beschäftigungsgrad und tatsächliches Arbeitspensum nach akademischer Position und Fachbereich, 2011

Akademische Position	Fachbereich	Geschätzte Stunden tatsächliche akademische Tätigkeit										Fallzahlen									
		demische Tätigkeit pro Woche (Durchschnitt)					Stunden tatsächliche akademische Tätigkeit pro Woche (Median)					Tätigkeit					Fallzahlen				
		1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%	>=90%	1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%	>=90%	1%-49%	50%-59%	60%-69%	70%-79%	80%-89%	>=90%		
Doktorierende	Geistes- u. Sozialwissenschaft	21,2	35,3	38,7	39,5	39,6	43,0	16,0	35,0	40,0	40,0	40,0	42,0	87	400	175	213	127	422		
	Wirtschaftswissenschaft	27,6	35,7	39,5	44,6	44,9	45,8	20,0	36,0	40,0	44,0	45,0	45,0	20	53	55	111	44	87		
	Recht	20,2	28,0	30,8	32,8	35,3	38,8	17,0	25,0	26,0	32,0	35,0	40,0	42	104	39	36	35	93		
	Exakte u. Naturwissenschaft	36,7	46,4	46,7	47,1	47,0	48,1	42,0	45,0	45,0	45,0	47,0	47,0	34	390	204	188	135	571		
	Medizin u. Pharmazie	45,1	47,0	47,5	47,5	46,1	47,9		45,0	45,0	46,5	46,0	46,0	13	81	23	26	21	91		
	Technische Wissenschaft	21,8	32,7	43,0	46,3	43,7	47,3	17,0	30,0	42,0	45,0	45,0	45,0	24	28	33	50	59	358		
	Interdisziplinäres Fach	23,9	35,3	39,9	43,9	43,9	46,5	20,0	38,0	40,0	44,0	41,0	45,0	22	58	44	33	30	95		
Total		24,6	39,2	41,7	43,2	43,1	46,0	19,0	40,0	42,0	43,0	42,0	45,0	242	1114	573	657	451	1717		
Post-Docs	Geistes- u. Sozialwissenschaft	25,2	35,7	40,9	42,0	41,6	48,3	21,0	35,0	40,0	41,0	40,0	48,0	37	100	53	86	78	284		
	Wirtschaftswissenschaft						51,1						50,0	6	3	4	2	11	43		
	Recht						49,0						50,0	6	11	3	8	5	20		
	Exakte u. Naturwissenschaft	28,1	32,6	36,2	44,2	43,7	49,5	21,0	30,0	32,0	45,0	42,0	50,0	35	33	41	45	109	779		
	Medizin u. Pharmazie	26,0	37,5	33,8		42,5	49,8	19,0	40,0	30,0	40,0	40,0	50,0	26	39	20	18	36	239		
	Technische Wissenschaft						47,7						45,0	3	6	4	5	14	120		
	Interdisziplinäres Fach						50,0						48,0	10	9	4	3	14	67		
Total		25,5	34,2	37,3	42,7	42,4	49,3	20,0	30,0	35,0	42,0	40,0	50,0	123	201	129	167	267	1552		
Assistenzprofessor/innen	Geistes- u. Sozialwissenschaft						52,7						50,0	0	1	0	2	4	76		
	Wirtschaftswissenschaft						56,4						55,0	0	2	0	7	2	46		
	Recht												55,0	0	3	0	0	4	13		
	Exakte u. Naturwissenschaft						54,9						55,0	1	0	0	1	4	99		
	Medizin u. Pharmazie						54,6						55,0	2	3	1	0	1	28		
	Technische Wissenschaft												55,0	0	1	2	0	0	16		
	Interdisziplinäres Fach												55,0	0	0	2	1	1	12		
Total							54,9						55,0	3	10	5	11	16	290		

N=7559; bei 0,4% der Teilnehmenden fehlen die Angaben zum tatsächlichen Arbeitspensum.

Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen. Median: Wert, der eine Datenreihe in zwei gleich grosse Gruppen teilt: Je 50% der Werte liegen oberhalb bzw. unterhalb des Medians. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt) ist der Median nicht anfällig auf «Ausreisser».

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASt.

5.4 Ausserakademische Erwerbstätigkeit

Tabelle 11: Ausserakademische Erwerbstätigkeit von Teilzeitangestellten nach akademischer Position und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Geschlecht	Anzahl mit akademischer Teilzeitstelle	davon Anteil mit regelmässiger ausserakad. Erwerbstätigkeit	Personen mit ausserakademischer Erwerbstätigkeit: Arbeitspensum pro Woche (Std.)		
				Durchschnitt	Median	Anzahl Personen
Doktorierende	Männer	1408	14%	14,8	10,0	202
	Frauen	1740	15%	11,9	8,0	263
	Total	3148	15%	13,1	10,0	465
Post-Docs	Männer	420	18%	16,8	15,0	75
	Frauen	598	15%	14,9	12,0	87
	Total	1018	16%	15,8	15,0	162
Assistenz-professor/innen	Männer	28	29%			7
	Frauen	21	10%			2
	Total	49	20%			9
Total	Männer	1856	15%	15,6	12,0	284
	Frauen	2359	15%	12,7	10,0	352
Total	Total	4215	15%	14,0	10,0	636

N=4215; bei 0,6% der teilzeitangestellten Nachwuchswissenschaftler/innen mit einer regelmässigen ausserakademischen Erwerbstätigkeit (N=640) fehlen die Angaben zum Umfang des ausserakademischen Erwerbsspensums.

Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Median: Wert, der eine Datenreihe in zwei gleich grosse Gruppen teilt: Je 50% der Werte liegen oberhalb bzw. unterhalb des Medians. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt) ist der Median nicht anfällig auf «Ausreisser».

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5. Tabellenanhang

Tabelle 12: Ausserakademische Erwerbstätigkeit von Teilzeitangestellten nach akademischer Position und Fachbereich, 2011

Akademische Position	Fachbereich	Anzahl mit akademischer Teilzeitstelle	davon Anteil mit regelmässiger ausserakademischer Erwerbstätigkeit
Doktorierende	Geistes- u. Sozialwissenschaft	1048	19%
	Wirtschaftswissenschaft	291	11%
	Recht	266	24%
	Exakte u. Naturwissenschaft	970	6%
	Medizin u. Pharmazie	170	15%
	Technische Wissenschaft	208	18%
	Interdisziplinäres Fach	195	25%
	Total	3148	15%
Post-Docs	Geistes- u. Sozialwissenschaft	389	19%
	Wirtschaftswissenschaft	28	21%
	Recht	35	31%
	Exakte u. Naturwissenschaft	328	7%
	Medizin u. Pharmazie	160	23%
	Technische Wissenschaft	36	19%
	Interdisziplinäres Fach	42	21%
	Total	1018	16%
Assistenz-professor/innen	Geistes- u. Sozialwissenschaft	8	
	Wirtschaftswissenschaft	11	
	Recht	7	
	Exakte u. Naturwissenschaft	7	
	Medizin u. Pharmazie	8	
	Technische Wissenschaft	3	
	Interdisziplinäres Fach	5	
	Total	49	20%
Total	Geistes- u. Sozialwissenschaft	1445	19%
	Wirtschaftswissenschaft	330	12%
	Recht	308	25%
	Exakte u. Naturwissenschaft	1305	6%
	Medizin u. Pharmazie	338	19%
	Technische Wissenschaft	247	18%
	Interdisziplinäres Fach	242	24%
	Total	4215	15%

N=4215; bei 0,6% der teilzeitangestellten Nachwuchswissenschaftler/innen mit einer regelmässigen ausserakademischen Erwerbstätigkeit (N=640) fehlen die Angaben zum Umfang des ausserakademischen Erwerbsspensums.

Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5.5 Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen

Tabelle 13: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen, nach akademischer Position, Familiensituation (Kinder unter 15 Jahren) und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Kind unter 15 Jahren	Geschlecht	Akademische Karriere verfolgen?					Total	Anzahl
			Ja, auf jeden Fall	Eher ja	Eher nein	Nein, auf keinen Fall	Weiss nicht		
Doktorierende	Kein Kind unter 15	Männer	14%	30%	32%	9%	15%	100%	1869
		Frauen	13%	31%	33%	8%	15%	100%	2050
		Total	13%	31%	32%	8%	15%	100%	3919
	Kind unter 15	Männer	21%	35%	30%	4%	10%	100%	255
		Frauen	15%	34%	30%	9%	12%	100%	329
		Total	18%	34%	30%	7%	11%	100%	584
	Total	Männer	15%	31%	32%	8%	15%	100%	2124
		Frauen	13%	32%	33%	8%	14%	100%	2379
		Total	14%	31%	32%	8%	15%	100%	4503
	Post-Docs	Kein Kind unter 15	Männer	43%	33%	14%	3%	6%	100%
Frauen			35%	37%	19%	4%	6%	100%	765
Total			39%	35%	17%	4%	6%	100%	1489
Kind unter 15		Männer	52%	30%	12%	2%	4%	100%	507
		Frauen	42%	36%	13%	4%	5%	100%	453
		Total	47%	33%	13%	3%	4%	100%	960
Total		Männer	47%	32%	14%	3%	5%	100%	1231
		Frauen	37%	36%	17%	4%	6%	100%	1218
		Total	42%	34%	15%	4%	5%	100%	2449
Assistenzprofessor/innen ohne Tenure Track		Kein Kind unter 15	Männer	82%	15%	3%	0%	0%	100%
	Frauen		85%	7%	2%	2%	2%	100%	41
	Total		83%	12%	3%	1%	1%	100%	102
	Kind unter 15	Männer	73%	23%	2%	0%	2%	100%	64
		Frauen	78%	22%	0%	0%	0%	100%	41
		Total	75%	23%	1%	0%	1%	100%	105
	Total	Männer	78%	19%	2%	0%	1%	100%	125
		Frauen	82%	15%	1%	1%	1%	100%	82
		Total	79%	17%	2%	0%	1%	100%	207

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben).

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5. Tabellenanhang

Tabelle 14: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen, nach akademischer Position und Fachbereich, 2011

Akademische Position	Fachbereich	Akademische Karriere verfolgen?					Total	Anzahl
		Ja, auf jeden Fall	Eher ja	Eher nein	Nein, auf keinen Fall	Weiss nicht		
Doktorierende	Geistes- u. Sozialwissenschaft	18%	39%	28%	4%	12%	100%	1360
	Wirtschaftswissenschaft	16%	31%	32%	10%	11%	100%	299
	Recht	11%	28%	36%	8%	17%	100%	306
	Exakte u. Naturwissenschaft	11%	29%	33%	10%	17%	100%	1498
	Medizin u. Pharmazie	11%	28%	36%	13%	12%	100%	244
	Technische Wissenschaft	12%	23%	36%	13%	16%	100%	538
	Interdisziplinäres Fach	15%	31%	31%	7%	16%	100%	258
Total		14%	31%	32%	8%	15%	100%	4503
Post-Docs	Geistes- u. Sozialwissenschaft	52%	32%	10%	3%	3%	100%	641
	Wirtschaftswissenschaft	43%	38%	13%	4%	1%	100%	69
	Recht	44%	35%	15%	4%	4%	100%	55
	Exakte u. Naturwissenschaft	40%	34%	16%	3%	6%	100%	1045
	Medizin u. Pharmazie	34%	33%	23%	5%	6%	100%	379
	Technische Wissenschaft	36%	40%	16%	1%	7%	100%	152
	Interdisziplinäres Fach	40%	37%	10%	6%	6%	100%	108
Total		42%	34%	15%	4%	5%	100%	2449
Assistenzprofessor / innen ohne Tenure Track	Geistes- u. Sozialwissenschaft	84%	13%	0%	2%	2%	100%	61
	Wirtschaftswissenschaft	68%	32%	0%	0%	0%	100%	31
	Recht							15
	Exakte u. Naturwissenschaft	84%	11%	3%	0%	2%	100%	63
	Medizin u. Pharmazie	76%	19%	5%	0%	0%	100%	21
	Technische Wissenschaft							7
	Interdisziplinäres Fach							9
Total		79%	17%	2%	0%	1%	100%	207

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben). Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 15: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen, nach akademischer Position, Sprachregion und Nationalität, 2011

Akademische Position	Sprachregion	Nationalität	Akademische Karriere verfolgen?					Total	Anzahl
			Ja, auf jeden Fall	Eher ja	Eher nein	Nein, auf keinen Fall	Weiss nicht		
Doktorierende	Deutschschweiz	Ausland	14%	34%	28%	8%	16%	100%	1075
		Schweiz	6%	25%	44%	11%	13%	100%	1507
		Total	9%	29%	37%	10%	14%	100%	2582
	Lateinische Schweiz	Ausland	24%	37%	18%	7%	15%	100%	819
		Schweiz	17%	33%	31%	5%	14%	100%	1003
		Total	20%	35%	25%	6%	15%	100%	1822
	Total	Ausland	18%	35%	24%	7%	16%	100%	1894
		Schweiz	10%	28%	39%	9%	14%	100%	2510
		Total	14%	31%	32%	8%	14%	100%	4404
Post-Docs	Deutschschweiz	Ausland	42%	36%	12%	3%	6%	100%	891
		Schweiz	27%	33%	27%	8%	5%	100%	559
		Total	37%	35%	18%	5%	6%	100%	1450
	Lateinische Schweiz	Ausland	50%	34%	10%	1%	5%	100%	626
		Schweiz	51%	29%	14%	2%	4%	100%	321
		Total	50%	32%	11%	1%	5%	100%	947
	Total	Ausland	46%	36%	11%	2%	6%	100%	1517
		Schweiz	36%	31%	22%	6%	5%	100%	880
		Total	42%	34%	15%	3%	5%	100%	2397
Assistenzprofessor / innen ohne Tenure Track	Deutschschweiz	Ausland	85%	14%	0%	0%	1%	100%	80
		Schweiz	72%	24%	3%	0%	1%	100%	67
		Total	79%	18%	1%	0%	1%	100%	147
	Lateinische Schweiz	Ausland	76%	20%	4%	0%	0%	100%	25
		Schweiz	83%	13%	3%	0%	0%	100%	30
		Total	80%	16%	4%	0%	0%	100%	55
	Total	Ausland	83%	15%	1%	0%	1%	100%	105
		Schweiz	75%	21%	3%	0%	1%	100%	97
		Total	79%	18%	2%	0%	1%	100%	202

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; davon 2,2% ohne Angaben zur Nationalität). Wegen der geringeren Fallzahlen können die Anteile nach akademischer Stufe minim von den Werten in Tabelle 13 und Tabelle 14 abweichen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5. Tabellenanhang

Tabelle 16: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen, nach akademischer Position, Nationalität und Geschlecht, 2011

Akademische Position	Nationalität	Geschlecht	Akademische Karriere verfolgen?					Total	Anzahl
			Ja, auf jeden Fall	Eher ja	Eher nein	Nein, auf keinen Fall	Weiss nicht		
Doktorierende	Ausland	Männer	19%	36%	22%	7%	16%	100%	875
		Frauen	17%	35%	25%	8%	15%	100%	1019
		Total	18%	35%	24%	7%	16%	100%	1894
	Schweiz	Männer	11%	28%	39%	9%	14%	100%	1196
		Frauen	10%	29%	38%	9%	14%	100%	1314
		Total	10%	28%	39%	9%	14%	100%	2510
	Total	Männer	14%	31%	32%	8%	15%	100%	2071
		Frauen	13%	31%	33%	8%	14%	100%	2333
		Total	14%	31%	32%	8%	14%	100%	4404
Post-Docs	Ausland	Männer	52%	32%	9%	2%	5%	100%	780
		Frauen	39%	39%	13%	3%	6%	100%	737
		Total	46%	36%	11%	2%	6%	100%	1517
	Schweiz	Männer	37%	31%	21%	5%	6%	100%	431
		Frauen	34%	32%	23%	6%	4%	100%	449
		Total	36%	31%	22%	6%	5%	100%	880
	Total	Männer	47%	32%	14%	3%	5%	100%	1211
		Frauen	37%	36%	17%	4%	5%	100%	1186
		Total	42%	34%	15%	3%	5%	100%	2397
Assistenz-professor / innen ohne Tenure Track	Ausland	Männer	86%	14%	0%	0%	0%	100%	58
		Frauen	79%	17%	2%	0%	2%	100%	47
		Total	83%	15%	1%	0%	1%	100%	105
	Schweiz	Männer	69%	25%	5%	0%	2%	100%	64
		Frauen	88%	12%	0%	0%	0%	100%	33
		Total	75%	21%	3%	0%	1%	100%	97
	Total	Männer	77%	20%	2%	0%	1%	100%	122
		Frauen	83%	15%	1%	0%	1%	100%	80
		Total	79%	18%	2%	0%	1%	100%	202

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; davon 2,2% ohne Angaben zur Nationalität). Wegen der geringeren Fallzahlen können die Anteile nach akademischer Stufe und Geschlecht minim von den Werten in Tabelle 13 und Tabelle 14 abweichen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5.6 Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen

Tabelle 17: Gründe für eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Familiensituation (Kinder unter 15 Jahren), 2011 (Fortsetzung auf nächster Seite)

Akademische Position	Geschlecht	Kind unter 15 Jahren	Anzahl														
			Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mitprägen	Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen	Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	Ich schätze die Internationalität in der Forschungsmesinnschaft meines Fachgebiets	An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	Im Vergleich mit meinen Konkurrentinnen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen)	Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen		
Doktorierende	Männer	Kein Kind unter 15	63%	45%	52%	41%	13%	6%	10%	2%	30%	13%	4%	48%	38%	1869	
		Kind unter 15	68%	52%	53%	39%	10%	7%	13%	2%	25%	31%	2%	48%	39%	255	
	Total	64%	45%	52%	41%	13%	6%	10%	2%	29%	15%	4%	48%	38%	2124		
Frauen	Kein Kind unter 15	Kein Kind unter 15	64%	41%	51%	40%	10%	6%	13%	1%	34%	14%	4%	45%	31%	2050	
		Kind unter 15	67%	41%	53%	37%	9%	9%	13%	1%	24%	35%	1%	49%	32%	329	
	Total	65%	41%	51%	40%	9%	7%	13%	1%	33%	17%	3%	46%	31%	2379		
Total	Kein Kind unter 15	Kein Kind unter 15	64%	43%	51%	40%	11%	6%	11%	2%	32%	14%	4%	46%	35%	3919	
		Kind unter 15	67%	46%	53%	38%	9%	8%	13%	1%	24%	33%	1%	49%	35%	584	
	Total	64%	43%	52%	40%	11%	7%	11%	2%	31%	16%	3%	47%	35%	4503		
Post-Docs	Männer	Kein Kind unter 15	66%	51%	59%	49%	12%	4%	18%	5%	35%	11%	6%	46%	43%	724	
		Kind unter 15	69%	48%	63%	48%	9%	4%	21%	2%	34%	27%	3%	50%	43%	507	
	Total	67%	50%	61%	49%	11%	4%	19%	3%	34%	18%	4%	48%	43%	1231		
Frauen	Kein Kind unter 15	Kein Kind unter 15	68%	44%	59%	43%	10%	4%	22%	2%	39%	10%	5%	53%	37%	765	
		Kind unter 15	73%	46%	56%	43%	5%	3%	21%	2%	41%	29%	3%	54%	38%	453	
	Total	70%	45%	58%	43%	8%	3%	22%	2%	40%	17%	4%	53%	38%	1218		
Total	Kein Kind unter 15	Kein Kind unter 15	67%	47%	59%	46%	11%	4%	20%	3%	37%	10%	5%	50%	40%	1489	
		Kind unter 15	71%	47%	60%	46%	8%	3%	21%	2%	37%	28%	3%	52%	41%	960	
	Total	68%	47%	59%	46%	9%	4%	20%	3%	37%	17%	4%	51%	40%	2449		

5. Tabellenanhang

Tabelle 17: Gründe für eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Familiensituation (Kinder unter 15 Jahren), 2011 (Fortsetzung)

Akademische Position	Geschlecht	Kind unter 15 Jahren	Gründe für eine akademische Karriere																Anzahl
			Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mittragen	Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen	Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	Ich schätze die Internationalität in der Forschungsmenschaf meines Fachgebiets	An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	Im Vergleich mit meinen KonkurrentInnen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen)	Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen				
Assistenzprofessor / innen ohne Tenure track	Männer	Kein Kind unter 15	66%	44%	69%	57%	15%	7%	23%	20%	34%	2%	8%	52%	56%	61			
		Kind unter 15	66%	48%	77%	56%	3%	3%	28%	14%	38%	16%	11%	53%	50%	64			
	Total		66%	46%	73%	57%	9%	5%	26%	17%	36%	9%	10%	53%	53%	125			
Frauen	Kein Kind unter 15	44%	59%	76%	51%	17%	2%	32%	22%	54%	10%	5%	51%	49%	41				
	Kind unter 15	68%	49%	71%	63%	5%	2%	17%	12%	37%	27%	5%	63%	44%	41				
	Total	56%	54%	73%	57%	11%	2%	24%	17%	45%	18%	5%	57%	46%	82				
Total	Total	Kein Kind unter 15	57%	50%	72%	55%	16%	5%	26%	21%	42%	5%	7%	52%	53%	102			
		Kind unter 15	67%	49%	74%	59%	4%	3%	24%	13%	37%	20%	9%	57%	48%	105			
	Total		62%	49%	73%	57%	10%	4%	25%	17%	40%	13%	8%	55%	50%	207			
Total	Männer	Kein Kind unter 15	64%	46%	54%	44%	13%	6%	12%	3%	31%	13%	4%	48%	40%	2654			
		Kind unter 15	68%	49%	61%	46%	9%	5%	19%	3%	31%	27%	3%	50%	42%	826			
	Total		65%	47%	56%	44%	12%	5%	14%	3%	31%	16%	4%	48%	41%	3480			
Frauen	Kein Kind unter 15	65%	42%	53%	41%	10%	6%	16%	2%	36%	13%	4%	47%	33%	2856				
	Kind unter 15	70%	44%	56%	42%	7%	5%	17%	2%	34%	31%	2%	52%	36%	823				
	Total		66%	43%	54%	41%	9%	5%	16%	2%	35%	17%	4%	48%	34%	3679			
Total	Total	Kein Kind unter 15	65%	44%	54%	42%	11%	6%	14%	2%	34%	13%	4%	47%	36%	5510			
		Kind unter 15	69%	47%	58%	44%	8%	5%	18%	2%	33%	29%	3%	51%	39%	1649			
	Total		66%	45%	55%	43%	10%	5%	15%	2%	33%	16%	4%	48%	37%	7159			

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben).

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 18: Gründe für eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Nationalität, 2011 (Fortsetzung auf nächster Seite)

Akademische Position	Geschlecht	Nationalität	Gründe für eine akademische Karriere													Anzahl
			Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mittragen	Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen	Die Verlenstmöglichkeiten sind attraktiv	Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgebiets	An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	Im Vergleich mit meinen KonkurrentInnen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen)	Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen	
Doktorierende	Männer	Ausland	62%	44%	54%	44%	14%	7%	12%	3%	36%	16%	4%	45%	39%	875
		Schweiz	67%	46%	52%	38%	12%	6%	9%	1%	25%	15%	3%	50%	38%	1196
		Total	65%	45%	53%	41%	13%	6%	10%	2%	30%	15%	4%	48%	39%	2071
	Frauen	Ausland	61%	42%	49%	42%	11%	7%	14%	1%	40%	18%	5%	46%	34%	1019
		Schweiz	67%	41%	53%	38%	9%	7%	12%	1%	27%	17%	2%	45%	29%	1314
		Total	65%	41%	51%	39%	9%	7%	13%	1%	33%	17%	3%	46%	31%	2333
	Total	Ausland	61%	43%	51%	43%	12%	7%	13%	2%	38%	17%	4%	46%	37%	1894
		Schweiz	67%	43%	52%	38%	10%	6%	10%	1%	26%	16%	3%	48%	33%	2510
		Total	65%	43%	52%	40%	11%	7%	12%	2%	31%	16%	3%	47%	35%	4404
	Post-Docs	Männer	Ausland	65%	51%	60%	52%	12%	3%	16%	4%	36%	18%	4%	47%	47%
Schweiz			72%	47%	62%	44%	9%	5%	24%	2%	32%	17%	4%	49%	37%	431
Total			68%	50%	61%	49%	11%	4%	19%	4%	34%	18%	4%	48%	43%	1211
Frauen		Ausland	69%	43%	58%	43%	9%	3%	21%	2%	45%	17%	3%	53%	38%	737
		Schweiz	71%	49%	60%	44%	6%	3%	23%	1%	33%	16%	5%	56%	36%	449
		Total	70%	45%	58%	44%	8%	3%	22%	2%	40%	17%	4%	54%	37%	1186
Total		Ausland	67%	47%	59%	48%	10%	3%	18%	3%	40%	17%	4%	50%	43%	1517
		Schweiz	72%	48%	61%	44%	8%	4%	24%	2%	32%	17%	5%	53%	37%	880
		Total	69%	48%	60%	46%	9%	4%	20%	3%	37%	17%	4%	51%	40%	2397

5. Tabellenanhang

Tabelle 18: Gründe für eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Nationalität, 2011 (Fortsetzung)

Akademische Position	Geschlecht	Nationalität	Anzahl																
			Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mittragen	Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen	Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgemeinschaft meines Fachgebiets	An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen)	Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen				
Assistenzprofessor / innen ohne Tenure track	Männer	Ausland	55%	50%	66%	62%	16%	5%	22%	19%	34%	5%	12%	48%	71%	58			
		Schweiz	73%	41%	80%	53%	3%	5%	30%	16%	38%	13%	6%	58%	36%	64			
		Total	65%	45%	73%	57%	9%	5%	26%	17%	36%	9%	9%	53%	52%	122			
	Frauen	Ausland	60%	57%	81%	51%	15%	4%	23%	21%	47%	19%	2%	57%	43%	47			
		Schweiz	52%	48%	67%	70%	6%	0%	27%	9%	45%	15%	6%	58%	55%	33			
		Total	56%	54%	75%	59%	11%	3%	25%	16%	46%	18%	4%	58%	48%	80			
Total	Männer	Ausland	57%	53%	72%	57%	15%	5%	23%	20%	40%	11%	8%	52%	58%	105			
		Schweiz	66%	43%	75%	59%	4%	3%	29%	13%	40%	13%	6%	58%	42%	97			
		Total	61%	49%	74%	58%	10%	4%	26%	17%	40%	12%	7%	55%	50%	202			
	Frauen	Ausland	63%	48%	57%	48%	13%	6%	14%	4%	36%	16%	4%	46%	44%	1713			
		Schweiz	68%	46%	56%	40%	11%	5%	14%	2%	27%	16%	4%	50%	38%	1691			
		Total	66%	47%	56%	44%	12%	5%	14%	3%	32%	16%	4%	48%	41%	3404			
Total	Männer	Ausland	64%	43%	53%	42%	10%	5%	17%	2%	42%	17%	4%	49%	36%	1803			
		Schweiz	68%	43%	55%	40%	8%	6%	15%	1%	29%	17%	3%	48%	31%	1796			
		Total	66%	43%	54%	41%	9%	5%	16%	2%	35%	17%	4%	49%	34%	3599			
	Frauen	Ausland	64%	45%	55%	45%	11%	5%	16%	3%	39%	17%	4%	48%	40%	3516			
		Schweiz	68%	44%	55%	40%	9%	6%	14%	2%	28%	16%	3%	49%	34%	3487			
		Total	66%	45%	55%	43%	10%	5%	15%	2%	34%	16%	4%	48%	37%	7003			

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; davon 2,2% ohne Angaben zur Nationalität). Wegen der geringeren Fallzahlen können die Anteile nach akademischer Stufe und Geschlecht minim von den Werten in Tabelle 17 abweichen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 19: Gründe für eine akademische Karriere nach akademischer Position und Fachbereich, 2011 (Fortsetzung auf nächster Seite)

Akademische Position	Fachbereich	Anzahl														
		Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebets gestalten und mittragen	Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen	Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgemeinschaft meines Fachgebets	An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	Im Vergleich mit meinen KonkurrentInnen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen)	Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen	Anzahl	
Doktorierende	Geistes- u. Sozialwissenschaft	75%	45%	60%	43%	8%	7%	11%	1%	23%	14%	4%	53%	39%	1360	
	Wirtschaftswissenschaft	60%	43%	54%	29%	10%	7%	7%	3%	28%	30%	6%	48%	38%	299	
	Recht	62%	30%	42%	45%	15%	10%	11%	2%	15%	34%	3%	56%	30%	306	
	Exakte u. Naturwissenschaft	61%	47%	50%	38%	11%	5%	11%	2%	42%	10%	3%	41%	33%	1498	
	Medizin u. Pharmazie	53%	34%	40%	40%	19%	8%	15%	1%	27%	16%	2%	35%	22%	244	
	Technische Wissenschaft	58%	38%	45%	42%	13%	6%	12%	2%	34%	19%	2%	47%	32%	538	
	Interdisziplinäres Fach	59%	41%	53%	44%	13%	6%	16%	4%	29%	20%	5%	39%	38%	258	
	Total	64%	43%	52%	40%	11%	7%	11%	2%	31%	16%	3%	47%	35%	4503	
	Post-Docs	Geistes- u. Sozialwissenschaft	77%	47%	70%	43%	7%	4%	23%	2%	28%	17%	2%	63%	44%	641
		Wirtschaftswissenschaft	64%	62%	64%	46%	14%	4%	16%	9%	36%	25%	12%	38%	38%	69
Recht		69%	42%	58%	51%	9%	7%	15%	2%	27%	29%	4%	78%	40%	55	
Exakte u. Naturwissenschaft		67%	49%	57%	49%	10%	4%	17%	2%	44%	17%	4%	45%	43%	1045	
Medizin u. Pharmazie		64%	44%	49%	43%	11%	3%	24%	2%	36%	13%	6%	46%	29%	379	
Technische Wissenschaft		64%	45%	59%	40%	11%	2%	21%	5%	40%	20%	9%	51%	34%	152	
Interdisziplinäres Fach	63%	46%	55%	55%	13%	3%	22%	5%	34%	23%	4%	44%	44%	108		
Total	68%	47%	59%	46%	9%	4%	20%	3%	37%	17%	4%	51%	40%	2449		

5. Tabellenanhang

Tabelle 19: Gründe für eine akademische Karriere nach akademischer Position und Fachbereich, 2011 (Fortsetzung)

Academische Position	Fachbereich	Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche	Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten	Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen	Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mitprägen	Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen	Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv	Ich habe in meinem Fachgebiet ein gutes und internationales Netzwerk	Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, sind sehr gut	Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgemeinschaft meines Fachgebiets	An der Universität fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen	Im Vergleich mit meinen Konkurrenten (Alter, Qualifikationen)	Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude	Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen	Anzahl	
Assistenzprofessor/innen ohne Tenure Track	Geistes- u. Sozialwissenschaft	61%	49%	77%	56%	7%	7%	31%	16%	43%	10%	5%	56%	48%	61	
	Wirtschaftswissenschaft	71%	52%	74%	39%	13%	3%	26%	19%	45%	29%	13%	48%	35%	31	
	Recht														15	
	Exakte u. Naturwissenschaft	62%	54%	76%	62%	6%	2%	27%	19%	41%	5%	10%	51%	51%	63	
	Medizin u. Pharmazie	62%	52%	57%	57%	19%	5%	24%	5%	33%	10%	5%	48%	67%	21	
	Technische Wissenschaft														7	
	Interdisziplinäres Fach														9	
	Total		64%	43%	52%	40%	11%	7%	11%	2%	31%	16%	3%	47%	35%	4503
	Total	Geistes- u. Sozialwissenschaft	77%	47%	70%	43%	7%	4%	23%	2%	28%	17%	2%	63%	44%	641
		Wirtschaftswissenschaft	64%	62%	64%	46%	14%	4%	16%	9%	36%	25%	12%	38%	38%	69
Recht		69%	42%	58%	51%	9%	7%	15%	2%	27%	29%	4%	78%	40%	55	
Exakte u. Naturwissenschaft		67%	49%	57%	49%	10%	4%	17%	2%	44%	17%	4%	45%	43%	1045	
Medizin u. Pharmazie		64%	44%	49%	43%	11%	3%	24%	2%	36%	13%	6%	46%	29%	379	
Technische Wissenschaft		64%	45%	59%	40%	11%	2%	21%	5%	40%	20%	9%	51%	34%	152	
Total		63%	46%	55%	55%	13%	3%	22%	5%	34%	23%	4%	44%	44%	108	
Total		68%	47%	59%	46%	9%	4%	20%	3%	37%	17%	4%	51%	40%	2449	

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben). Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

5.7 Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen

Tabelle 20: Gründe gegen eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Familiensituation (Kinder unter 15 Jahren), 2011 (Fortsetzung auf nächster Seite)

Akademische Position	Geschlecht	Kind unter 15 Jahren	Gründe gegen eine akademische Karriere															Anzahl
			Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitstrennend	Akademische Freiheit und selbstständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben	Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	Im Vergleich mit meinen Konkurrentinnen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten			
Doktorierende	Männer	Kein Kind unter 15	8%	19%	2%	7%	49%	42%	12%	58%	27%	31%	12%	13%	44%	1869		
		Kind unter 15	4%	16%	1%	7%	49%	39%	12%	53%	39%	39%	27%	12%	40%	255		
		Total	8%	19%	2%	7%	49%	42%	12%	57%	29%	32%	13%	13%	43%	2124		
Frauen	Kein Kind unter 15	7%	22%	3%	11%	61%	34%	12%	53%	27%	42%	14%	13%	49%	2050			
	Kind unter 15	4%	15%	2%	9%	59%	26%	14%	50%	55%	42%	28%	12%	42%	329			
	Total	7%	21%	2%	11%	60%	33%	12%	53%	31%	42%	16%	12%	48%	2379			
Total	Kein Kind unter 15	8%	21%	2%	9%	55%	38%	12%	55%	27%	36%	13%	13%	46%	3919			
Kein Kind unter 15	4%	15%	2%	8%	55%	31%	13%	51%	48%	41%	28%	12%	12%	41%	584			
Total	7%	20%	2%	9%	55%	37%	12%	55%	30%	37%	15%	13%	13%	46%	4503			
Post-Docs	Männer	Kein Kind unter 15	4%	9%	1%	11%	60%	40%	8%	63%	33%	35%	14%	14%	29%	724		
		Kind unter 15	3%	9%	1%	7%	60%	42%	10%	62%	47%	43%	23%	14%	26%	507		
		Total	3%	9%	1%	9%	60%	41%	9%	62%	39%	38%	18%	14%	28%	1231		
Frauen	Kein Kind unter 15	5%	14%	1%	13%	62%	30%	9%	59%	33%	47%	16%	14%	33%	765			
	Kind unter 15	1%	9%	0%	9%	58%	26%	13%	55%	53%	56%	19%	12%	32%	453			
	Total	4%	12%	1%	11%	61%	28%	11%	57%	40%	50%	17%	13%	33%	1218			
Total	Kein Kind unter 15	4%	11%	1%	12%	61%	35%	9%	61%	33%	41%	15%	14%	31%	1489			
Kind unter 15	2%	9%	1%	8%	59%	34%	11%	58%	50%	49%	21%	13%	13%	29%	960			
Total	3%	11%	1%	10%	60%	35%	10%	60%	40%	44%	18%	14%	14%	30%	2449			

5. Tabellenanhang

Tabelle 20: Gründe gegen eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Familiensituation (Kinder unter 15 Jahren), 2011 (Fortsetzung)

Akademische Position	Geschlecht	Kind unter 15 Jahren	Gründe gegen eine akademische Karriere															Anzahl
			Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklich-keitsfremd	Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben	Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten			
Assistenzprofessor/innen ohne Tenure Track	Männer	Kein Kind unter 15	7%	3%	0%	5%	43%	34%	7%	62%	25%	38%	8%	13%	16%	61		
		Kind unter 15	0%	2%	0%	6%	31%	31%	5%	64%	58%	59%	8%	19%	16%	64		
		Total	3%	2%	0%	6%	37%	33%	6%	63%	42%	49%	8%	16%	16%	125		
	Frauen	Kein Kind unter 15	0%	5%	0%	2%	54%	17%	0%	44%	39%	46%	15%	27%	22%	41		
		Kind unter 15	0%	7%	0%	2%	59%	17%	5%	49%	56%	39%	7%	24%	17%	41		
		Total	0%	6%	0%	2%	56%	17%	2%	46%	48%	43%	11%	26%	20%	82		
	Total	Kein Kind unter 15		4%	4%	0%	4%	47%	27%	4%	55%	30%	41%	11%	19%	19%	102	
			Kind unter 15		0%	4%	0%	5%	42%	26%	5%	58%	57%	51%	8%	21%	16%	105
				Total	2%	4%	0%	4%	44%	27%	4%	57%	44%	46%	9%	20%	17%	207
	Total	Männer	Kein Kind unter 15	7%	16%	2%	8%	52%	41%	11%	59%	29%	32%	12%	13%	39%	2654	
Kind unter 15			3%	11%	1%	7%	55%	40%	10%	59%	45%	43%	23%	14%	29%	826		
Total			6%	15%	2%	8%	53%	41%	11%	59%	33%	35%	15%	14%	37%	3480		
Total	Frauen	Kein Kind unter 15	6%	20%	2%	12%	61%	33%	11%	54%	29%	43%	15%	13%	44%	2856		
		Kind unter 15	2%	12%	1%	8%	58%	25%	13%	52%	54%	49%	22%	12%	35%	823		
		Total	6%	18%	2%	11%	60%	31%	11%	54%	35%	45%	16%	13%	42%	3679		
Total	Kein Kind unter 15		7%	18%	2%	10%	57%	37%	11%	57%	29%	38%	13%	13%	42%	5510		
		Kind unter 15		3%	11%	1%	8%	57%	33%	12%	56%	50%	46%	22%	32%	1649		
			Total	6%	16%	2%	9%	57%	36%	11%	56%	34%	40%	16%	13%	40%	7159	

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben).
Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 21: Gründe gegen eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Nationalität, 2011 (Fortsetzung auf nächster Seite)

Akademische Position	Geschlecht	Nationalität	Gründe gegen eine akademische Karriere														Anzahl
			Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd	Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion ausüben	Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	Im Vergleich mit meinen Konkurrenten/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten		
Doktorierende	Männer	Ausland	8%	18%	2%	7%	47%	43%	10%	55%	28%	34%	12%	13%	35%	875	
		Schweiz	7%	19%	2%	7%	53%	41%	14%	60%	31%	30%	15%	13%	50%	1196	
		Total	8%	19%	2%	7%	50%	42%	12%	58%	29%	32%	14%	13%	43%	2071	
	Frauen	Ausland	8%	18%	3%	10%	59%	34%	11%	52%	26%	43%	14%	14%	41%	1019	
		Schweiz	6%	24%	2%	11%	62%	32%	13%	53%	36%	41%	18%	11%	54%	1314	
		Total	7%	21%	2%	11%	61%	33%	12%	53%	31%	42%	16%	12%	48%	2333	
	Total	Ausland	8%	18%	2%	9%	53%	38%	11%	53%	27%	39%	13%	13%	38%	1894	
	Schweiz	7%	22%	2%	10%	58%	36%	13%	56%	33%	36%	16%	12%	52%	2510		
	Total	7%	20%	2%	9%	56%	37%	12%	55%	30%	37%	15%	13%	46%	4404		
	Post-Docs	Männer	Ausland	4%	10%	1%	8%	58%	41%	8%	61%	37%	38%	15%	13%	23%	780
Schweiz			1%	8%	1%	11%	64%	41%	9%	64%	42%	40%	23%	17%	36%	431	
Total			3%	9%	1%	9%	60%	41%	9%	62%	39%	38%	18%	14%	27%	1211	
Frauen		Ausland	4%	12%	1%	12%	61%	28%	9%	58%	37%	52%	16%	12%	28%	737	
		Schweiz	2%	12%	1%	11%	61%	30%	14%	56%	47%	49%	20%	15%	41%	449	
		Total	3%	12%	1%	11%	61%	28%	10%	58%	41%	51%	17%	13%	33%	1186	
Total		Ausland	4%	11%	1%	10%	60%	34%	8%	60%	37%	44%	15%	13%	26%	1517	
Schweiz		2%	10%	1%	11%	62%	35%	11%	60%	45%	44%	21%	16%	38%	880		
Total		3%	11%	1%	10%	61%	35%	9%	60%	40%	44%	18%	14%	30%	2397		

5. Tabellenanhang

Tabelle 21: Gründe gegen eine akademische Karriere nach akademischer Position, Geschlecht und Nationalität, 2011 (Fortsetzung)

Akademische Position	Geschlecht	Nationalität	Gründe gegen eine akademische Karriere														Anzahl
			Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd	Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben	Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	Im Vergleich mit meinen Konkurrenz/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten		
Assistenz-professor/innen ohne Tenure Track	Männer	Ausland	5%	0%	0%	2%	26%	40%	3%	62%	36%	38%	2%	17%	12%	58	
		Schweiz	2%	5%	0%	9%	47%	28%	8%	66%	48%	56%	13%	16%	20%	64	
		Total	3%	2%	0%	6%	37%	34%	6%	64%	43%	48%	7%	16%	16%	122	
Frauen	Ausland	0%	6%	0%	2%	51%	15%	4%	38%	40%	38%	9%	21%	19%	47		
	Schweiz	0%	6%	0%	0%	64%	21%	0%	58%	55%	45%	15%	27%	18%	33		
	Total	0%	6%	0%	1%	56%	18%	3%	46%	46%	41%	11%	24%	19%	80		
Total	Ausland	3%	3%	0%	2%	37%	29%	4%	51%	38%	38%	5%	19%	15%	105		
	Schweiz	1%	5%	0%	6%	53%	26%	5%	63%	51%	53%	13%	20%	20%	97		
	Total	2%	4%	0%	4%	45%	27%	4%	57%	44%	45%	9%	19%	17%	202		
Total	Männer	Ausland	6%	14%	1%	8%	51%	42%	9%	58%	32%	36%	13%	13%	28%	1713	
		Schweiz	6%	16%	2%	8%	55%	41%	12%	61%	34%	34%	17%	14%	45%	1691	
		Total	6%	15%	2%	8%	53%	41%	11%	60%	33%	35%	15%	13%	37%	3404	
Frauen	Ausland	6%	16%	2%	11%	59%	31%	10%	54%	31%	46%	14%	13%	35%	1803		
	Schweiz	5%	21%	2%	11%	62%	31%	13%	54%	39%	43%	18%	13%	50%	1796		
	Total	6%	18%	2%	11%	61%	31%	11%	54%	35%	45%	16%	13%	43%	3599		
Total	Ausland	6%	15%	2%	9%	55%	36%	9%	56%	31%	41%	14%	13%	32%	3516		
	Schweiz	5%	18%	2%	10%	59%	36%	13%	58%	37%	38%	18%	13%	47%	3487		
	Total	6%	16%	2%	9%	57%	36%	11%	57%	34%	40%	16%	13%	40%	7003		

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; davon 2.2% ohne Angaben zur Nationalität). Wegen der geringeren Fallzahlen können die Anteile nach akademischer Stufe und Geschlecht minim von den Werten in Tabelle 20 abweichen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/2 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.

Tabelle 22: Gründe gegen eine akademische Karriere nach akademischer Position und Fachbereich, 2011 (Fortsetzung auf nächster Seite)

Akademische Position	Fachbereich	Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd	Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben	Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	Im Vergleich mit meinen Konkurrenten/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten	Anzahl	
Doktorierende	Geistes- u. Sozialwissenschaft	4%	19%	2%	9%	65%	36%	14%	58%	35%	38%	18%	15%	45%	1360	
	Wirtschaftswissenschaft	7%	29%	4%	4%	48%	39%	16%	55%	35%	24%	14%	15%	36%	299	
	Recht	6%	35%	1%	8%	42%	28%	12%	46%	11%	14%	19%	14%	57%	306	
	Exakte u. Naturwissenschaft	9%	16%	3%	10%	55%	40%	11%	60%	32%	48%	13%	9%	45%	1498	
	Medizin u. Pharmazie	11%	20%	2%	13%	52%	40%	7%	41%	22%	41%	11%	11%	49%	244	
	Technische Wissenschaft	8%	23%	3%	7%	44%	34%	10%	46%	26%	28%	11%	14%	48%	538	
	Interdisziplinäres Fach	8%	18%	2%	11%	54%	34%	14%	46%	29%	28%	16%	13%	44%	258	
	Total	7%	20%	2%	9%	55%	37%	12%	55%	30%	37%	15%	13%	46%		
	Post-Docs	Geistes- u. Sozialwissenschaft	2%	9%	1%	7%	61%	37%	11%	63%	48%	45%	16%	20%	29%	641
		Wirtschaftswissenschaft	9%	17%	1%	6%	51%	43%	17%	64%	41%	29%	14%	10%	20%	69
Recht		0%	11%	2%	4%	38%	45%	13%	73%	24%	24%	13%	11%	25%	55	
Exakte u. Naturwissenschaft		4%	10%	1%	12%	63%	30%	9%	62%	41%	48%	18%	10%	30%	1045	
Medizin u. Pharmazie		3%	10%	1%	12%	55%	40%	8%	51%	27%	44%	20%	17%	35%	379	
Technische Wissenschaft		6%	15%	1%	9%	63%	31%	13%	49%	33%	34%	16%	10%	30%	152	
Interdisziplinäres Fach		5%	16%	1%	8%	60%	37%	7%	55%	33%	41%	15%	13%	31%	108	
Total		3%	11%	1%	10%	60%	35%	10%	60%	40%	44%	18%	14%	30%	2449	

5. Tabellenanhang

Tabelle 22: Gründe gegen eine akademische Karriere nach akademischer Position und Fachbereich, 2011 (Fortsetzung)

Academische Position	Fachbereich	Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig	Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd	Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig	Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben	Im Wettbewerb um eine Professur muss man seine Ellenbogen einsetzen, das behagt mir nicht	Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering	Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt	Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet	Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar	Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren	Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen)	Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren	Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten	Anzahl
Assistenzprofessor/innen ohne Tenure Track	Geistes- u. Sozialwissenschaft	2%	3%	0%	3%	38%	21%	3%	66%	46%	41%	8%	18%	18%	61
	Wirtschaftswissenschaft	3%	6%	0%	0%	32%	32%	13%	65%	35%	45%	16%	13%	10%	31
	Recht														15
	Exakte u. Naturwissenschaft	0%	2%	0%	8%	59%	22%	0%	52%	56%	56%	6%	13%	17%	63
	Medizin u. Pharmazie	5%	10%	0%	5%	24%	24%	5%	43%	38%	48%	14%	29%	19%	21
	Technische Wissenschaft														7
	Interdisziplinäres Fach														9
	Total	2%	4%	0%	4%	44%	27%	4%	57%	44%	46%	9%	20%	17%	207
Total	Geistes- u. Sozialwissenschaft	3%	15%	1%	8%	63%	36%	13%	60%	39%	40%	17%	17%	39%	2062
	Wirtschaftswissenschaft	7%	26%	3%	4%	48%	39%	16%	57%	36%	27%	14%	14%	31%	399
	Recht	5%	31%	1%	7%	42%	31%	12%	51%	14%	16%	18%	15%	50%	376
	Exakte u. Naturwissenschaft	7%	13%	2%	11%	58%	36%	10%	61%	36%	48%	15%	10%	38%	2606
	Medizin u. Pharmazie	6%	14%	1%	12%	53%	40%	7%	47%	25%	43%	16%	15%	40%	644
	Technische Wissenschaft	8%	21%	2%	8%	48%	34%	10%	46%	28%	30%	12%	13%	44%	697
	Interdisziplinäres Fach	7%	17%	2%	10%	56%	35%	11%	48%	30%	32%	15%	14%	41%	375
	Total	6%	16%	2%	9%	57%	36%	11%	56%	34%	40%	16%	13%	40%	7159

Basis: Alle Nachwuchswissenschaftler/innen mit befristeter Stelle, exklusive Assistenzprofessor/innen mit Tenure Track (N=7159; keine Fälle mit fehlenden Angaben). Werte, die auf weniger als 20 Fällen beruhen, sind nicht ausgewiesen.

Quelle: Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten, Berechnungen: BASS.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössischen Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Hochschulen

Einsteinstrasse 2

CH - 3003 Bern

T +41 58 462 48 44

F +41 58 464 96 14

info@sbfi.admin.ch

www.sbfi.admin.ch