

Gleichstellungsmonitoring 2025

Universität Luzern

Fachstelle Chancengleichheit

Frohburgstrasse 3

6002 Luzern

www.unilu.ch/chancengleichheit

Chancengleichheit@unilu.ch

STAND DER GLEICHSTELLUNG BEI DEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIEREN

Die Chancengleichheit der Geschlechter zählt gemäss [§ 9 des Universitätsstatuts](#) zu den zentralen Grundsätzen der Universität Luzern. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren ist als strategisches Ziel in der [Universitätsstrategie](#) verankert; der [Umsetzungsplan 2025 - 2028](#) zur Diversitätsstrategie unterlegt dieses Ziel im Handlungsfeld «Akademische Frauenkarrieren fördern» mit entsprechenden Massnahmen.

Das vorliegende Monitoring gibt einen Überblick über den Stand der Geschlechtergleichstellung auf sämtlichen wissenschaftlichen Karrierestufen. Es dokumentiert Entwicklungen und Fortschritte bei der Umsetzung der Diversitätsstrategie; gleichzeitig bildet es die Grundlage für die laufende Überprüfung und Weiterentwicklung bestehender Massnahmen.

Inhaltsverzeichnis

1	Die wichtigsten Ergebnisse 2025	4
2	Professuren.....	5
2.1	Professuren und Frauenanteil	5
2.2	Frauenanteil nach Professurtyp.....	6
2.3	Frauenanteil bei Professuren nach Fakultäten	7
2.4	Universität Luzern im Vergleich zu schweizweiten Zahlen	8
3	Geschlechterverhältnisse über die wissenschaftlichen Karrierestufen hinweg.....	9
4	Universitätsleitung und Gremien	10
5	Lehraufträge.....	11
	Preise und Ehrungen	12
7	Datengrundlage	13
7.1	Datenquellen	13
7.2	Stichtag	13
7.3	Spezifische Anmerkungen zum Gleichstellungsmonitoring 2025	13

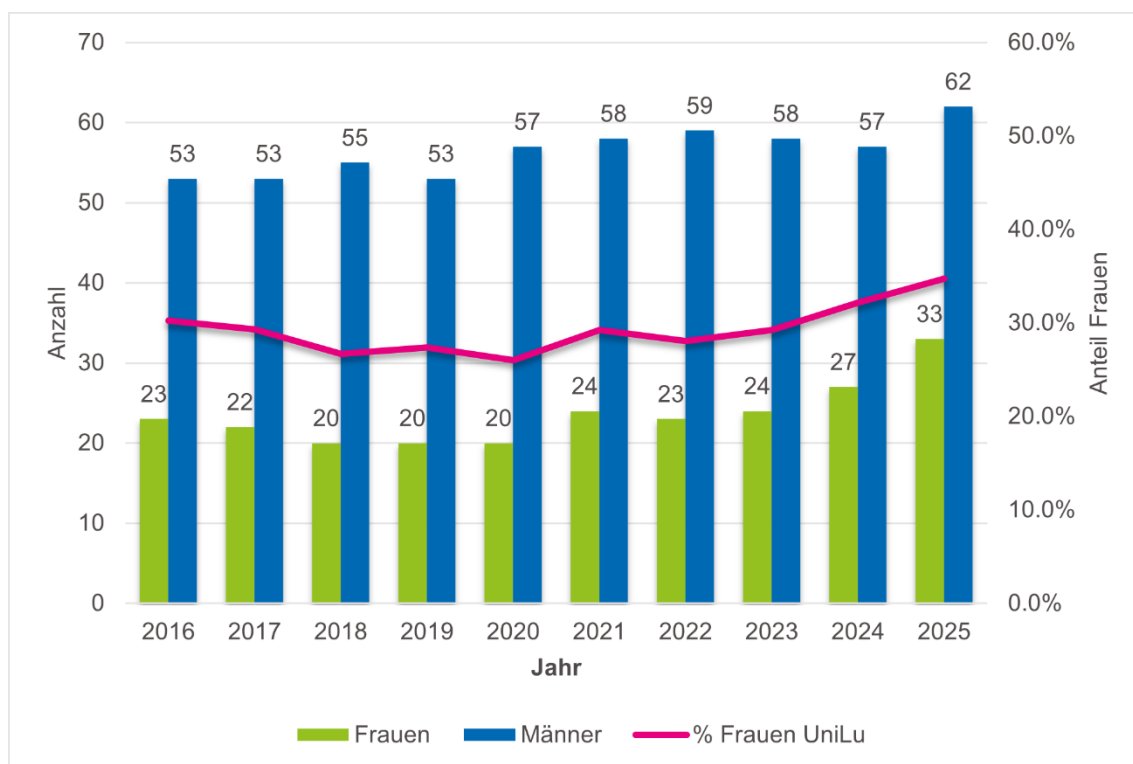
1 DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE 2025

- Im schweizweiten Vergleich liegt der Frauenanteil auf Ebene der Professuren an der Universität Luzern leicht über dem Durchschnitt – ein zwar erfreuliches Ergebnis, das aber wesentlich auf das humanwissenschaftliche Profil der Universität Luzern zurückzuführen ist. Im schweizweiten Vergleich der Fakultäten zeigt sich denn auch ein differenzierteres Bild: Erst zwei Fakultäten der Universität Luzern erfüllen das selbstgesetzte Ziel, den Frauenanteil vergleichbarer Fakultäten anderer Schweizer Universitäten zu übertreffen.
- Bei den Professuren überwiegt der Männeranteil nach wie vor deutlich – im Unterschied zu den wissenschaftlichen Nachwuchspositionen unterhalb der Professur, auf denen Frauen in der Überzahl sind. Gleichwohl ist auch bei den Professuren ein positiver Trend in Richtung Geschlechterparität erkennbar. Entscheidend wird sein, ob das derzeit ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den Assistenzprofessuren mittel- und längerfristig auf die ordentlichen Professuren übergeht.
- Bei den Titularprofessuren stagniert die Entwicklung auf tiefem Niveau – dieser Bereich erfordert weiterhin gezielte Massnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung.
- Bei den nebenamtlichen Lehraufträgen ist über die vergangenen zehn Jahre ein langsamer, aber kontinuierlicher Trend in Richtung Parität erkennbar. Bei gleichbleibender Entwicklung wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis allerdings erst in über einem Jahrzehnt erreicht.
- Der Vergleich wissenschaftlicher Karrierestufen verdeutlicht einen sinkenden Frauenanteil mit fortschreitender Qualifikation – ein Muster, das in der Gleichstellungsforschung als «Leaky Pipeline» bezeichnet wird. Eine Ausnahme bildet einzig die Post-Doc-Stufe mit einem auffällig hohen Frauenanteil.
- Einen wichtigen Meilenstein in der Geschlechtergleichstellung erreicht die Universität Luzern mit Blick auf ihre Führungsarchitektur: Das erste Mal in ihrer Geschichte wird die Universität Luzern im Jahr 2025 in allen relevanten Gremien – Universitätsrat, Senat, Universitätsleitung und Dekanate – mindestens paritätisch von Frauen und Männern geführt.

2 PROFESSUREN¹

2.1 Professuren und Frauenanteil

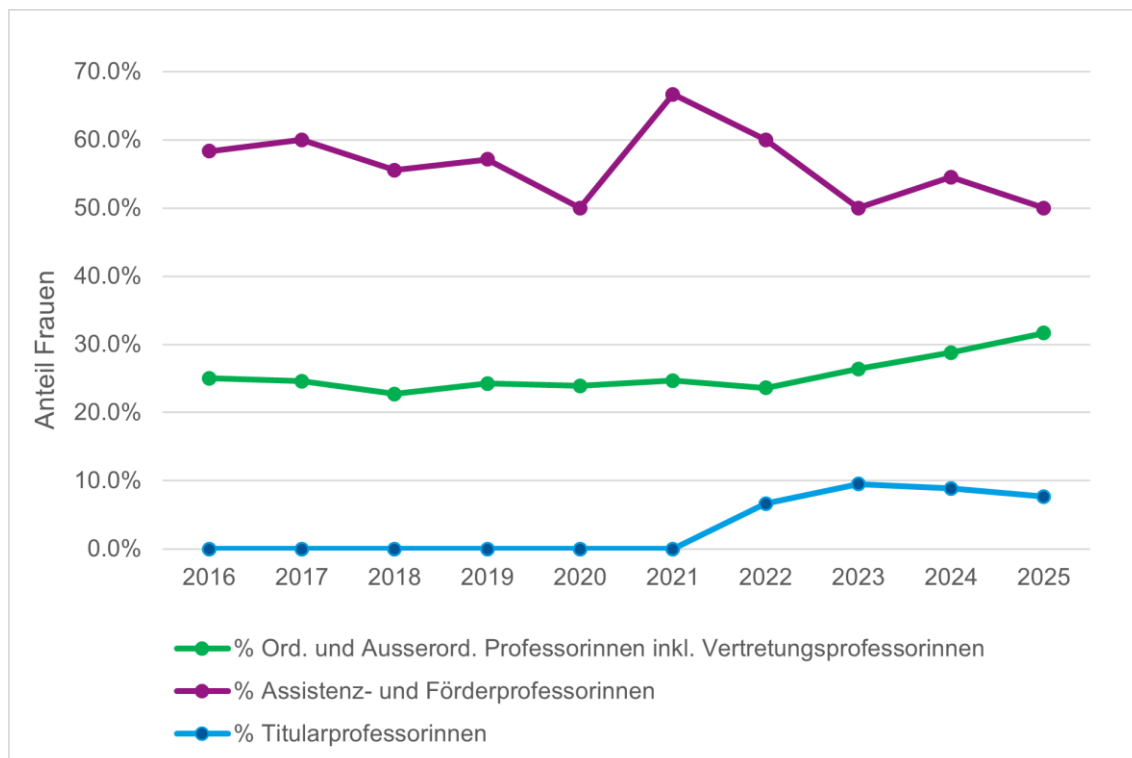
Der Universität Luzern ist es im Jahr 2025 gelungen, die Anzahl der Professorinnen (ordentliche und ausserordentliche Professuren, Assistenz-, Förder- und Vertretungsprofessuren) im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozent zu erhöhen. Der Anteil an Professorinnen an der Universität Luzern liegt nun bei 35%. Im Beobachtungszeitraum 2016–2025 beträgt die durchschnittliche jährliche Zunahme des Frauenanteils rund 0.5 Prozentpunkte. Diese Entwicklung konnte in den letzten fünf Jahren beschleunigt werden. Wird das Tempo der letzten fünf Jahre aufrechterhalten, ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der nächsten Dekade erreichbar.



¹ Bei sämtlichen Mitarbeitendenstatistiken wird die Anzahl der Verträge ausgewiesen. Als Professuren gelten – sofern nicht anders angegeben – ordentliche und ausserordentliche Professuren sowie Assistenz-, Förder- und Vertretungsprofessuren.

2.2 Frauenanteil nach Professurtyp

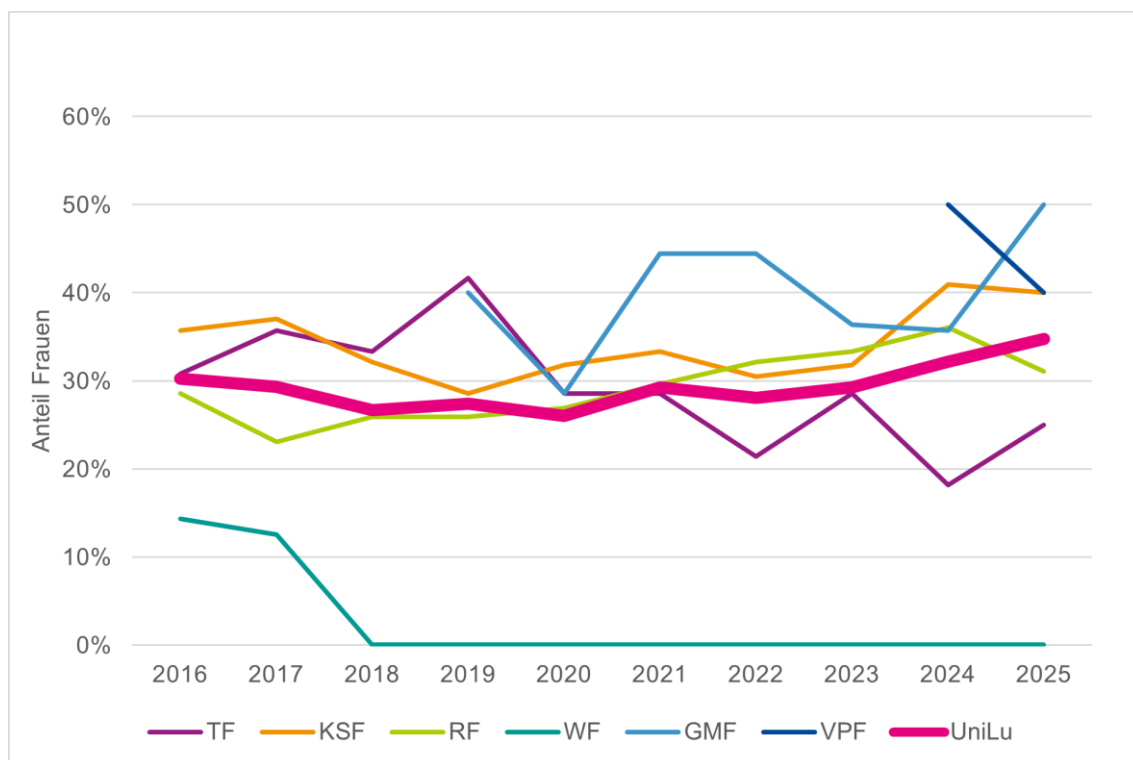
Auch bei der gesonderten Betrachtung der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren bestätigt sich der positive Trend in Richtung Geschlechtergleichstellung. Auf der Stufe der Nachwuchsprofessuren (Assistenz- und Förderprofessuren) ist die Geschlechterparität seit zehn Jahren zur Normalität geworden. Nur wenige Fortschritte sind dagegen bei den Titularprofessuren erzielt worden. Eine Besonderheit bilden die klinischen Professuren, die der Kategorie der Titularprofessuren zugeordnet sind: Da die Nachwuchsförderung in diesem Bereich massgeblich von den angeschlossenen Spitälern mitbestimmt wird, sind die Einflussmöglichkeiten der Universität hier begrenzt.



2.3 Frauenanteil bei Professuren nach Fakultäten

Besonders erfreulich ist, dass drei Fakultäten – die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (KSF), die Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin (GMF) sowie die Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie (VPF) – einen Professorinnenanteil von mindestens 40 % ausweisen können: Die KSF verzeichnet seit Jahren eine kontinuierliche Entwicklung in Richtung Geschlechterparität. An der GMF wurde im letzten Jahr erstmals Geschlechterparität bei den festangestellten Professuren erreicht. Die VPF als jüngste Fakultät konnte seit ihrer Gründung Professuren annähernd paritätisch besetzen.

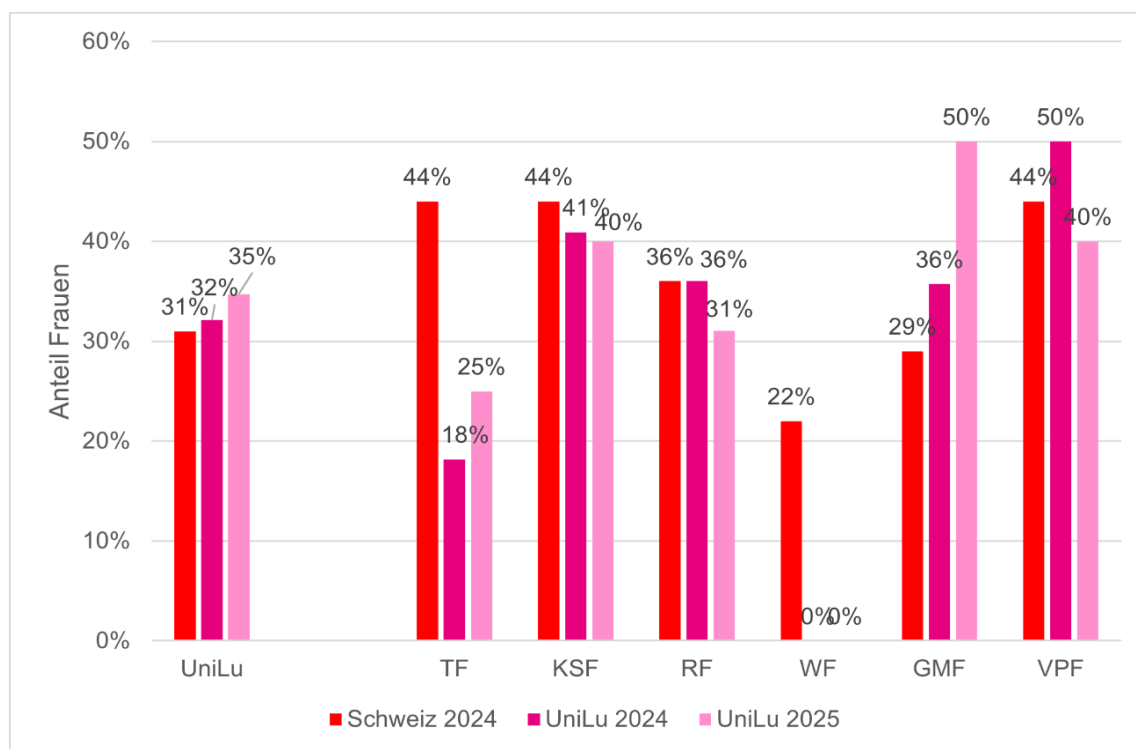
In der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (RF) und der Theologischen Fakultät (TF) sind die Tendenzen in den letzten Jahren nicht eindeutig: Die RF verzeichnete nach mehreren Jahren mit wachsendem Frauenanteil im letzten Jahr einen leichten Rückgang; in der TF zeigt sich der Frauenanteil in den vergangenen Jahren schwankend. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (WF) kam es im Berichtszeitraum zu keinen Neuerufungen. Ihrem Ziel, den Frauenanteil substanziell zu erhöhen, wird die WF aber in naher Zukunft nahekomen: Es gelang ihr, in zwei im Jahr 2025 stattfindenden Berufungsverfahren zwei erste Listenplätze an Frauen zu vergeben. Statistisch werden diese Berufungsentscheide indes erst im nächsten Gleichstellungsmonitoring abgebildet. Ganz abgesehen davon gilt es zu beachten, dass in gewissen Fakultäten jährlich wenige oder gar keine Neubesetzungen von Professuren stattfinden. Vor diesem Hintergrund ist die Aussagekraft einzelner Jahreswerte zu relativieren.



2.4 Universität Luzern im Vergleich zu schweizweiten Zahlen

Die Universität Luzern verfolgt das Ziel, mindestens einen Frauenanteil bei den Professuren zu erreichen, der den Durchschnitt vergleichbarer Fakultäten anderer Schweizer Universitäten übertrifft. Auf der Ebene der gesamten Universität wird dieses Ziel knapp erreicht: Der Anteil der an der Universität Luzern beschäftigten Professorinnen betrug im Jahr 2024 32 %; der schweizweite Durchschnitt lag im selben Jahr nur leicht darunter bei 31 %.² Dieser Befund ist zu kontextualisieren: Das positive Gesamtergebnis ist auch auf das humanwissenschaftliche Profil der Universität Luzern zurückzuführen mit Fachrichtungen, die generell einen höheren Frauenanteil aufweisen.

Aufgeschlüsselt nach Fakultäten zeigt sich ein differenzierteres Bild: Die beiden jüngsten Fakultäten – Gesundheitswissenschaften und Medizin (GMF) sowie Verhaltenswissenschaften und Psychologie (VPF) – weisen im Vergleich zu ähnlichen schweizweiten Fachbereichen einen überdurchschnittlichen Anteil an Professorinnen auf. Bei den übrigen Fakultäten wird das selbst gesetzte Ziel bisher noch nicht erreicht. Einschränkend ist anzumerken, dass die schweizweit ausgewiesenen Fachbereiche nicht deckungsgleich mit den Luzerner Fakultäten sind.³

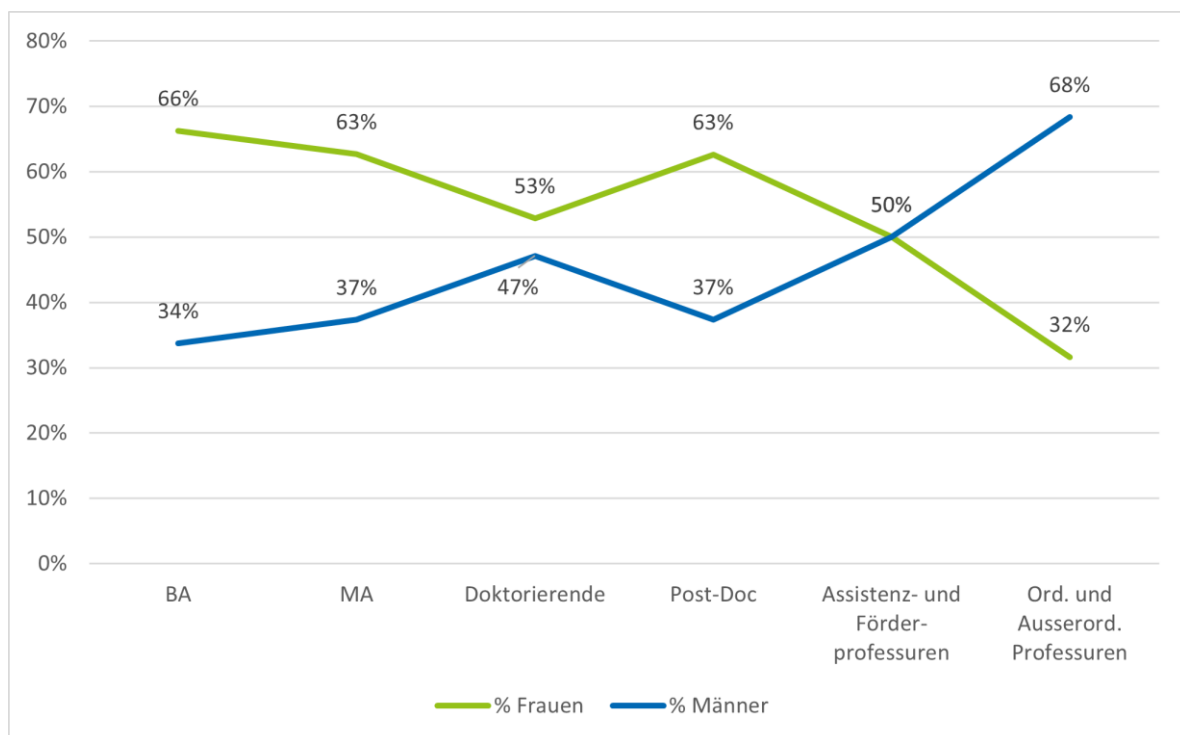


² Im Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Monitorings waren die schweizweiten Vergleichszahlen für das Jahr 2025 noch nicht verfügbar.

³ Bei den Schweizer Vergleichsdaten vergleicht das Gleichstellungsmonitoring die Fakultäten der Universität Luzern mit den von Swissuniversities ausgewiesenen Fachbereichen. Im Rahmen dieser gesamtschweizerischen Statistiken werden die Theologische Fakultät (TF), die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (KSF) sowie die Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie (VPF) der Kategorie Geistes- und Sozialwissenschaften zugeordnet; die Medizin ist demgegenüber schweizweit mit der Pharmazie zusammengefasst.

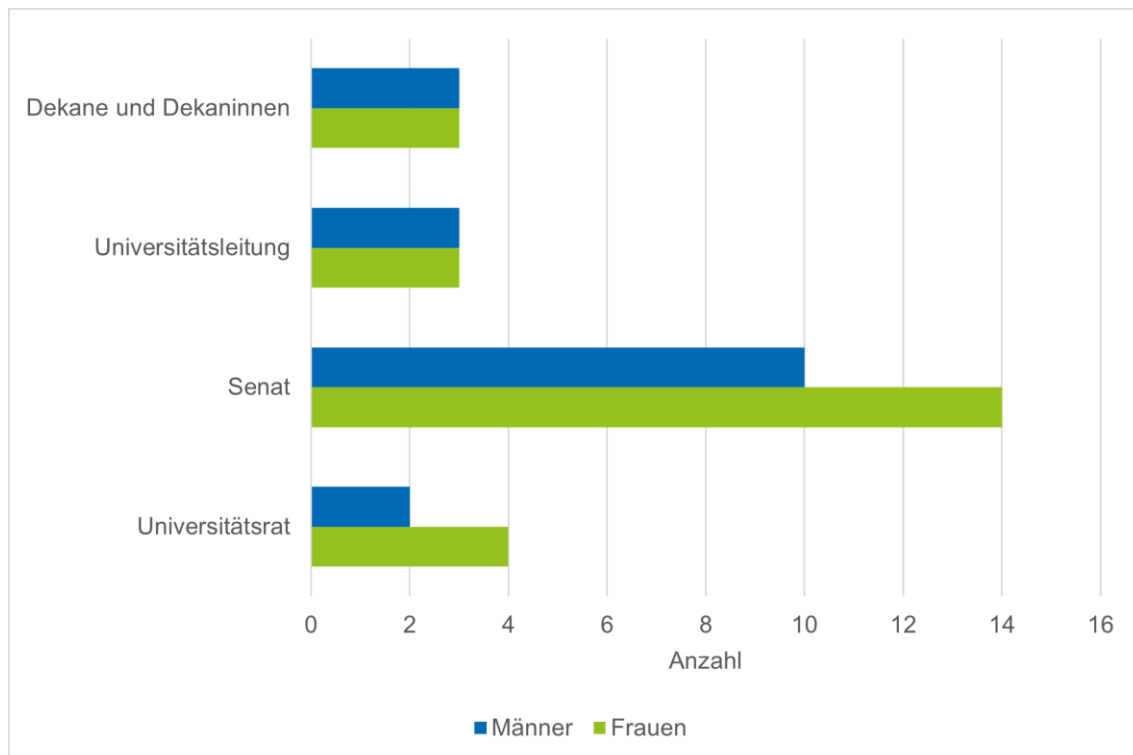
3 GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE ÜBER DIE WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN HINWEG

An der Universität Luzern sind Frauen mit Ausnahme der Professur auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen in der Mehrheit. Über alle Karrierestufen hinweg zeigt sich jedoch eine ungleiche Entwicklung des Geschlechterverhältnisses: Während sich der Anteil der Frauen mit steigender Karrierestufe verringert, erhöht sich jener der Männer. Damit bestätigt sich auch für die Universität Luzern ein bekannter Befund der Gleichstellungsforschung an Hochschulen. Dieses Phänomen ist als «Leaky Pipeline» bekannt – der Ausdruck beschreibt, dass Frauen auf dem Weg zur Professur den akademischen Karriereweg überproportional häufig verlassen, sei es aufgrund eigener Präferenzen oder durch strukturell bedingte Benachteiligungen. Eine bemerkenswerte Ausnahme bildet die Post-Doc-Stufe: Hier weist die Universität Luzern im Vergleich zur Doktoratsstufe einen überproportional hohen Frauenanteil auf.



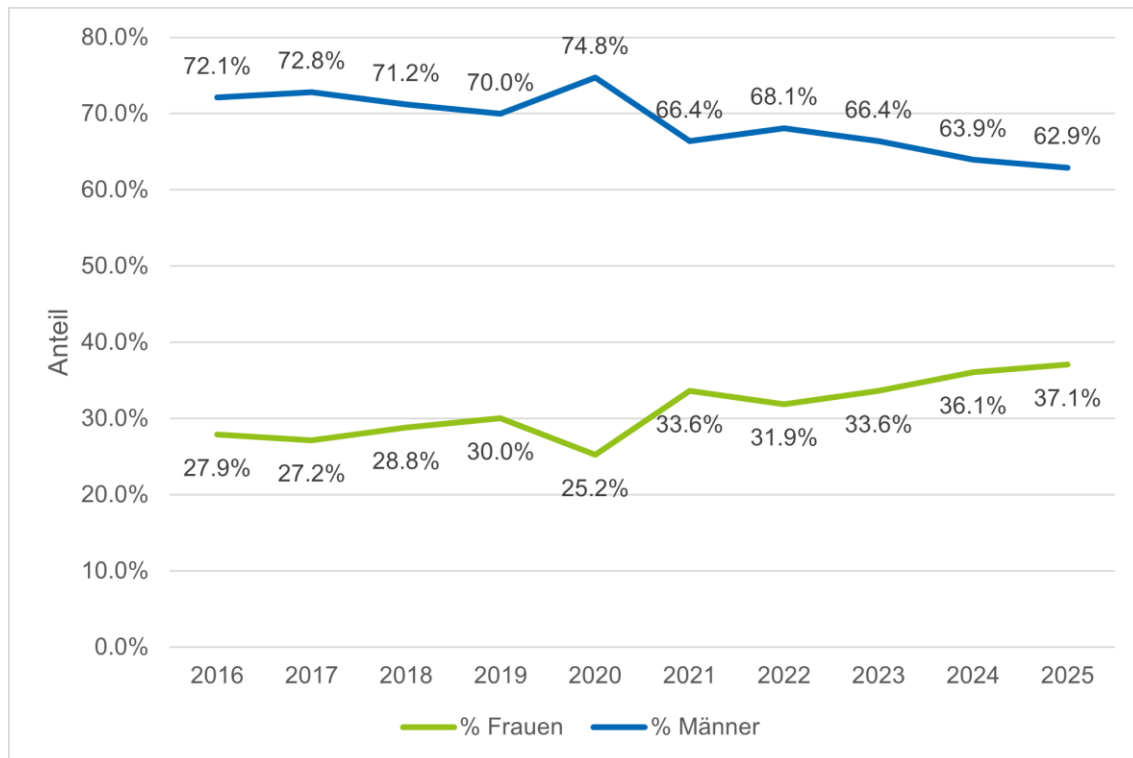
4 UNIVERSITÄTSLEITUNG UND GREMIEN

Mit Blick auf die universitären Gremien und die Führungsorgane der Universität Luzern zeigt sich ein erfreuliches Bild. Aktuell ist in allen leitenden Universitätsgremien das Geschlechterverhältnis mindestens paritätisch. Dies stellt einen Meilenstein in der Geschichte der Universität Luzern dar und belegt die Wirksamkeit der verfolgten Gleichstellungsstrategie. Die paritätische Besetzung der Gremien spiegelt zugleich das hohe Engagement der Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung wider. Sie sind trotz ihrer geringeren Zahl (33 Professorinnen vs. 62 Professoren) überdurchschnittlich häufig in universitären Gremien sowie in universitären Führungspositionen vertreten.



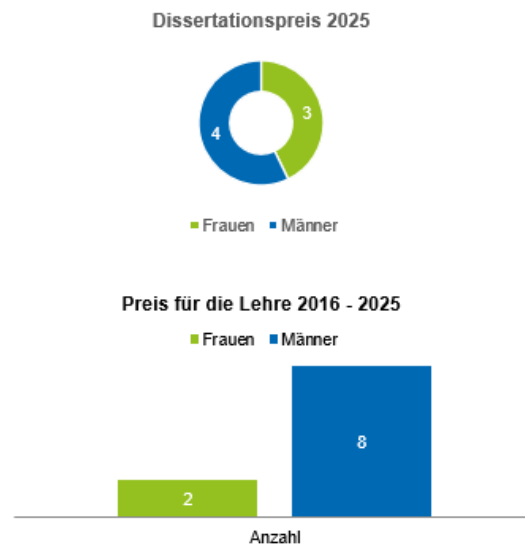
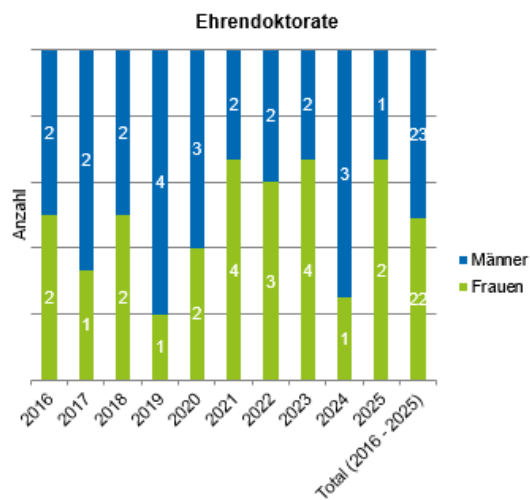
5 LEHRAUFTRÄGE

Bei den nebenamtlichen Lehraufträgen zeigt die Analyse der Daten eine langsame, aber kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils. Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil bei 37.1 % und hat damit im Vergleich zu 2016 um etwa 10 % zugenommen. In den letzten zehn Jahren stieg der Frauenanteil somit durchschnittlich um 1.1 Prozentpunkte pro Jahr an. Bleibt diese Entwicklung stabil, wäre ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der nächsten Dekade erreichbar.



6 PREISE UND EHRUNGEN

Die Ehrendoktorate werden an der Universität Luzern paritätisch vergeben: Über die letzten zehn Jahren halten sich deshalb Ehrendoktorinnen und Ehrendoktoren die Waage. Der Dissertationspreis ging im Berichtszeitraum an vier Männer und drei Frauen – bei annähernd gleicher Zahl an Abschlüssen (31 Männer, 32 Frauen). Bei dem von den Studierenden jährlich vergebenen Lehrpreis zeigt sich in den letzten zehn Jahren hingegen eine Privilegierung männlicher Dozierender, die sich nur teilweise auf die effektive Geschlechtervertretung im Lehrkörper zurückführen lässt.



7 DATENGRUNDLAGE

7.1 Datenquellen

- Personalstatistik
- Studierendenstatistik
- Jahresberichte
- Webseite unilu.ch
- [Gendermonitoring Swissuniversities](#)

7.2 Stichtag

- Professuren und Mitarbeitende: 31.12.2025
- Studierende und Doktorierende: Herbstsemester 2025

7.3 Spezifische Anmerkungen zum Gleichstellungsmonitoring 2025

Die Personalstatistiken für das Gleichstellungsmonitoring 2025 basieren auf den Daten der Universität Luzern, die in der Personalstatistik ausgewiesen werden und die auch im Jahresbericht veröffentlicht sind. In früheren Monitorings hatte die Fachstelle Chancengleichheit eigene Zählungen vorgenommen. Um eine einheitliche Datengrundlage über den gesamten Berichtszeitraum sicherzustellen, wurden die Daten rückwirkend auf die Daten des Personaldienstes aktualisiert. Dadurch entstehen im Gleichstellungsmonitoring 2025 Abweichungen gegenüber früheren Monitorings der Fachstelle.

Aufgrund der nationalen Gesetzgebung bilden die Personaldaten der Universität Luzern aktuell nur die binären Geschlechterkategorien Mann und Frau ab.