



Universität St.Gallen



*“From insight
to impact”* 

Gender & Diversity Monitoring
Bericht 2020

Gender & Diversity Monitoring

Bericht 2020 | Universität St. Gallen

Autorin

Dr. Anna-Katrin Heydenreich
Diversity & Inclusion

Erhebungszeitraum

Kalenderjahre 2018 & 2019
Akademische Jahre 2017 / 2018 & 2018 / 2019

Dank

Mein herzlichster Dank geht an meine Teamkolleginnen **Dr. Verena Witzig**, **Liza-Maria Lock** und **Ursula Würmli**, unsere Teamleiterin **Dr. Regula Dietsche** und an **Dr. Peter Lindstrom** (Direktor Aussenbeziehungen) für die grosse Unterstützung und den inspirierenden und erhellenden Austausch. Vielen Dank für die wertvolle Starthilfe im Umgang mit den Datentabellen an **Joel Frischknecht** (Center for Disability and Integration).

Für die Bereitstellung der Rohdaten und für die gute Zusammenarbeit dankt unser ganzes Team sehr herzlich **Urs Engeli** (Controlling), **Honorata Kaczykowski**, **Sandra Torgler**, **PD Dr. Monika Kurath** und **Angelika Buitendijk** (Forschung & Faculty), **Michael von Gunten** und **Peter Gemperli** (Personalcontrolling), **Anita Samyn**, **Dr. Seraina Buob**, **Vanessa Pischulti**, **Dr. Yves Partschefeld**, **Diky Seematter-Yardong** und **Monika Steiger** (Schools) und **Juan Segura** (Bundesamt für Statistik).

Für die qualitativen Beiträge und die aufschlussreichen Gespräche gilt unser herzlicher Dank **Prof. Dr. Ulrich Schmid** (Prorektorat Aussenbeziehungen), **Cornelia Voigt** und **Valérie Horner-Diem** (Marke), **Kurt Grabher**, **Dr. Karen Tinsner-Fuchs** und **Kim Ronald Hellmig** (Qualitätssicherung), **Sascha Duric & Maria** (Studierende), **Dr. Marc Meyer** (Studium & Lehre), **Sonia Fasciati** (UniGay), **Dr. Robert Kordts-Freudinger** (Research Based Educational Development), **Gerd Winandi-Martin** (Career and Corporate Services), **Honorata Kaczykowski** (Faculty Services), **Gina Di Maio**, **Prof. PhD Jesse Ramirez**, **PD Dr. Christa Binswanger & Prof. Dr. Julia Nentwich** (Faculty), **Dr. Bruno Hensler** (Ressourcen & Operational Services), **Dr. Jürg Wicki-Breitinger** (Personal) und **Prof. Dr. Gudrun Sander** (Competence Centre for Diversity and Inclusion).

Die Universität St. Gallen anerkennt und schätzt die Vielfalt aller Universitätsangehörigen. Chancengleichheit und Inklusion bedeutet, allen Universitätsangehörigen die gleichen Entwicklungs- und Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen. Diversität in Studium und Beruf und eine faire Verteilung der Chancen gehen Hand in Hand und stellen zentrale Qualitätsmerkmale dar. So können sich Potenziale optimal entfalten, was entscheidend zu exzellenter Forschung und Lehre beiträgt und die Strahlkraft der Universität St. Gallen weiter erhöht als erstklassige Wirtschaftsuniversität, attraktive Arbeitgeberin und Impulsgeberin bei der Lösung gesellschaftlich relevanter Problemstellungen.

An der HSG leisten viele Menschen in den verschiedenen Bereichen und in unterschiedlichen Funktionen einen Beitrag zu einer vielfältigen und inklusiven Universität. Neben zahlreichen engagierten Einzelpersonen, die in ihrem jeweiligen Arbeits- und Studenumfeld dazu beitragen, Diversität und Inklusion täglich zu leben, sind hier insbesondere folgende Institutionen zu nennen, die speziell auf Diversity & Inclusion fokussieren:

Diversity & Inclusion – Forschung, Lehre und Angebote für Unternehmen und Gesellschaft

- der Fachbereich Gender & Diversity an der School of Humanities and Social Sciences (SHSS)
- der Forschungsbereich Gender & Diversität am Lehrstuhl für Organisationspsychologie (SHSS, SoM)
- das Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion (CCDI) an der Forschungsstelle für Internationales Management (FIM), welche ebenfalls an der SoM angesiedelt ist
- das Center for Disability and Integration (CDI-HSG) als interdisziplinäres Forschungszentrum mit den drei Fachbereichen BWL, VWL und Angewandte Disability Forschung
- die jährliche St. Galler Diversity & Inclusion Tagung, gemeinsam veranstaltet von verschiedenen Instituten unter der Leitung der Executive School of Management, Technology and Law (ES), der Forschungsstelle für Internationales Management (FIM) und des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion (CCDI)

Diversity & Inclusion – Fachstelle, Gremien und Netzwerke

- die Fachstelle Diversity & Inclusion
- die Gender & Diversity Kommission der SHSS
- die Arbeitsgruppe Gender, Diversity & Inclusion, welche die unterschiedlichen Akteur*innen der HSG vernetzt
- und das wichtigste politische Organ für Gender, Diversity & Inclusion, festgelegt im Universitätsstatut – die Gleichstellungskommission.

Mit dieser Ausgabe liegt der sechste Bericht der Fachstelle Diversity & Inclusion zum Gender Monitoring vor, erstmals in erweiterter Form als Gender & Diversity Monitoring. Neben der Dimension Geschlecht werden die Kennzahlen auch anhand der Dimensionen Internationalität und Alter aufgeschlüsselt. Diese quantitativen Darstellungen werden ergänzt um vielfältige qualitative Einblicke in unterschiedliche Bereiche der HSG, die freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden.



Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Rektor



Prof. Dr. Ulrich Schmid
Prorektor Aussenbeziehungen



Dr. Peter Lindstrom
Direktor Aussenbeziehungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
In Kürze	4
Einleitung	5
Diversity & Inclusion – zentrale Werte für Qualität und Aussenbeziehungen	7
Fachstelle Diversity & Inclusion	7
Einblick – Fachstelle Diversity & Inclusion	8
Beratungsstelle Chancengleichheit	9
Beratungsstelle Special Needs	9
Markenidentität der HSG	11
Bedeutung der Hochschulrankings	12
Studium & Lehre	18
Studierende	20
Frauenanteil im schweizweiten Vergleich	20
Frauenanteil nach Stufe	21
Einblick – Ein Studium mit besonderen Herausforderungen	22
Einblick – Engagement für Studierende mit Special Needs	24
Frauenanteil nach Fachbereich	26
Studierende nach Herkunft und Geschlecht	26
Einblick – UniGay	30
Abschlüsse	31
Bachelor-Abschlüsse	31
Einblick – Diversity in der Lehre	34
Master-Abschlüsse	35
Einblick – Souverän und selbstbewusst auf den Arbeitsmarkt	37
Abschlüsse Doktorat	38
Einblick – PhD Survey	40

Forschung & Faculty	42
Akademische Funktionen	42
Akademische Funktionen nach Alter und Geschlecht	46
Einblick – Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Familie	47
Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht	48
Einblick – Fighting Racism	51
Amtsantritte & Auswahlverfahren	52
Ordentliche Professur – Berufungen	52
Einblick – Frauenförderung in Berufungsverfahren	54
Ordentliche und assoziierte Professur – Berufungsverfahren	56
Mittelbau – Ernennungen	57
Einblick – Frauen*-Vernetzungs-Apéro	59
Nachwuchs- und Forschungsförderung	60
SNF-Mobilitäts-Stipendien	60
HSG-Grundlagenforschungsfonds-Stipendien	63
Universitärer Latsis-Preis	64
Einblick – Exzellenz in der Wissenschaft	65
Universitätsverwaltung	66
Einblick – Diversity & Inclusion als Teil des HSG-Selbstverständnisses	66
Administration & Services	67
Services	69
Einblick – Vielfalt beim Personal	70
Schools & Fachbereiche	72
Schools	72
Einblick – Jährliche St. Galler Diversity & Inclusion Tagung	73
Fachbereiche	74
Leitungsgremien	76
Universitätsrat	76
Senat und Senatsausschuss	76
Vertretung des Mittelbaus	77
Vorstand der Studentenschaft	77
Rektorat	78
Geschäftsleitung der Verwaltung	79
Abkürzungen	80

Studium

Insgesamt stagniert der Frauenanteil seit dem letzten Berichtsjahr 2017 über alle Fachbereiche und Stufen hinweg bei 35 %. Bei den Masterstudierenden hat sich der Frauenanteil um zwei Prozentpunkte von 35 % auf 37 % in 2019 erhöht. Diese Erhöhung wurde jedoch durch eine leichte Absenkung auf Stufe Bachelor und Doktorat kompensiert. Wie bisher unterscheidet sich der Frauenanteil je nach Fachrichtung erheblich. So bewegt sich der Frauenanteil auf der Stufe Bachelor zwischen 23 % in der VWL und 53 % in Recht.

Faculty

Durch ein professionalisiertes Berufungsverfahren, welches gezielt den im Hochschulwesen vorhandenen Biases entgegengewirkt, konnte der Anteil von Professorinnen im Ordinariat seit dem letzten Berichtszeitraum um vier Prozentpunkte auf 17 % im Jahr 2019 erhöht werden. Zusammengenommen über die Ebenen Professur, assoziierte Professur, Ständige Dozentur und Assistenzprofessur ist der Frauenanteil im gleichen Zeitraum allerdings etwas gesunken: um einen Prozentpunkt auf 18 %. Werden die Lehrbeauftragten miteinberechnet, liegt der Frauenanteil des Lehrkörpers bei 22 %.

Verwaltung

Die Verwaltung ist nach wie vor der Bereich der Universität mit dem höchsten Frauenanteil. Werden alle Verwaltungsbereiche und Funktionsstufen in Betracht gezogen, liegt dieser 2019 bei 61 %. Je nach Bereich unterscheidet sich der Frauenanteil markant. So beträgt er in der Informatik nur 13 %, während er in der Bibliothek bei 74 % liegt. Sehr erfreulich ist die Entwicklung auf der Kaderebene. Dort ist der Frauenanteil seit dem letzten Bericht von 32 % auf 46 % besonders deutlich angestiegen.

Einleitung

Mit dem vorliegenden Bericht zum Gender & Diversity Monitoring 2020 wird die Situation von Frauen und Männern und unterschiedlichen Herkunfts- und Altersgruppen an der Universität St. Gallen veranschaulicht. Zum einen erfolgt das über eine Aufarbeitung und Visualisierung der quantitativen Daten, die den Status Quo aus dem Berichtszeitraum 2017 bis 2019 darstellen, ergänzt um die Entwicklung in den Vorjahren. Zum anderen gewähren einzelne Beitragende qualitative Einblicke in ihre jeweiligen Bereiche. Sie verhelfen dem Bericht zu einer bunten Vielstimmigkeit, indem sie die unterschiedlichen Ansatzpunkte zur Stärkung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion aufzeigen. Mit den Einblicken zeigen die Autorinnen und Autoren, wie sie gemeinsam mit allen Universitätsangehörigen die Vision der HSG tagtäglich leben.

«Wir praktizieren im Umgang mit Diversität eine aktive und von der gesamten Universität getragene Inklusionspolitik. Zu diesem Zweck tragen wir problemlösungsorientiert Sorge für die uneingeschränkte Gleichstellung aller Mitglieder der Universität ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer religiösen und sexuellen Orientierung, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft oder ihrer gesundheitlichen Bedürfnisse und Einschränkungen.» (aus dem Leitbild der HSG)

Der Umgang mit Diversität, wie er im Leitbild beschrieben ist, bildet einen zentralen Aspekt der für die HSG identitätsstiftenden Gemeinschaftskultur. Welchen Beitrag kann dieser inklusive Umgang mit Diversität zur Verwirklichung der HSG Vision leisten?

«Als führende Wirtschaftsuniversität setzen wir in Forschung und Lehre weltweit Massstäbe, indem wir integratives Denken, verantwortungsvolles Handeln und unternehmerischen Innovationsgeist in Wirtschaft und Gesellschaft fördern.» (Vision der HSG)

Ein inklusiver Umgang mit Diversität als ganzheitlich verankerte Querschnittsaufgabe

- rückt Fairness und Respekt als zentrale Werte in den Vordergrund
- bietet einen Wettbewerbsvorteil im Erschliessen neuer Zielgruppen und fördert Innovationen
- stellt eine wertvolle Ressource dar für das Lernen, Lehren und Forschen
- unterstützt als strategischer Faktor die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung und die Sensibilität für gesellschaftspolitische Herausforderungen. | ¹

Im Bericht wird die Verteilung von verschiedenen Diversitätsmerkmalen über die unterschiedlichen universitären Bereiche und entlang der Studien- und Karriereverläufe dargestellt. Perspektivisch werden unterschiedliche Flughöhen eingenommen: Im Kapitel zur Bedeutung von Diversity & Inclusion für die Rankings werden die Bestrebungen der Universität St. Gallen im internationalen Kontext beleuchtet. Die Zahlen zum Studium sind in einen schweizweiten Vergleich eingebettet. Insbesondere die qualitativen Einblicke zoomen ein in den alltäglichen und spezifischen Umgang mit Diversity in einzelnen Bereichen der HSG.

Der Bericht zeigt auf, was erreicht werden konnte und welche Asymmetrien weiterhin bestehen und bildet damit eine Grundlage, die für strategische Überlegungen und für die Diskussion von Diversity-Zielen und Massnahmen von Nutzen ist.

¹ | Stammen, Karl-Heinz (2018). Qualitätsentwicklung mit Diversity Monitoring. In Nicole Auferkorte-Michaelis & Frank Linde (Hrsg.), Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch (S. 261–276). Leverkusen-Oblaten: Barbara Budrich.

Aufbau

Der Bericht gliedert sich in sechs Hauptkapitel. Nachdem Diversity & Inclusion bei der Qualität und den Aussenbeziehungen verankert wird, folgen die Auswertungskapitel zu den einzelnen universitären Bereichen. Im Kapitel Studium & Lehre stehen die Studierenden vom Assessmentjahr bis zum Doktorat und die jeweiligen Abschlüsse im Zentrum. Das Kapitel Forschung & Faculty gibt Auskunft über die Berufungsprozesse, Ernennungen und die Nachwuchsförderung und zeigt, wie auch das nachfolgende Kapitel zur Universitätsverwaltung, die Verteilung der Diversitätsmerkmale Geschlecht, Alter und Herkunft über unterschiedlichen Funktionsstufen auf. Die letzten beiden Kapitel zu den Schools und den Gremien konzentrieren sich auf die Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Funktionen.

Datengrundlage

Der Berichtszeitraum umfasst je nach Daten die akademischen Jahre 2017/2018 und 2018/2019 oder die Kalenderjahre 2018 und 2019.

Die Daten zu den Studierendenzahlen und den Abschlüssen wurden bezogen vom Controlling der Universität und dem Bundesamt für Statistik. Die Zahlen zum akademischen und administrativen Personal stammen vom Personalcontrolling. Die Zahlen zu den Berufungsprozessen und Ernennungen wurden von den Faculty Services und den Schools zur Verfügung gestellt. Die Daten zur Forschungsförderung kommen aus der gleichnamigen Abteilung.

Um die Verteilung der Geschlechter und Nationalitäten unabhängig vom Anstellungsgrad darzustellen, werden die Zahlen in den Kapiteln Forschung & Faculty, Universitätsverwaltung und Schools häufig umgerechnet auf Vollzeitstellen (FTE – full time equivalent) ausgewiesen.

Sprachlich weist die Verwendung des Gendersternchens im Bericht über ein binäres Geschlechterverständnis hinaus, die Zahlen zur Geschlechterverteilung werden bisher jedoch strikt binär erhoben.

Diversity & Inclusion – zentrale Werte für Qualität und Aussenbeziehungen

Fachstelle Diversity & Inclusion

Im Sinne des HSG Leitbildes trägt die Fachstelle Diversity & Inclusion zur Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion an der Universität St. Gallen bei. Sie steht den Organisationseinheiten der HSG und den individuellen HSG-Angehörigen bei Fragen zur Diversität und Inklusion beratend und unterstützend zur Seite.

Diversität verstehen wir als «das Vorhandensein vielfältiger Lebensstile, Identitätsbezüge sowie als Sammelbegriff für gesellschaftlich als relevant anerkannte Unterscheidungsmerkmale» | ²

Wir von der Fachstelle Diversity & Inclusion beraten, informieren und sensibilisieren zu allen Themen, in denen es um die Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion geht. Wir unterstützen die Organisationseinheiten bei der Weiterentwicklung von Diversitätskonzepten und bieten Informationen zu diversitätssensibler Sprache und Bildsprache an. Wir arbeiten präventiv am Abbau von Diskriminierung und hinterfragen das Denken in Stereotypen.

Im Austausch mit den Anspruchsgruppen greifen wir vorhandene Ideen auf, entwickeln gemeinsam neue Ideen, entwerfen konkrete Massnahmen und unterstützen bei deren Umsetzung.

Diversity & Inclusion an der HSG nimmt Teil am Bundesprogramm P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» 2017–2020, welches durch die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK) genehmigt ist und von swissuniversities koordiniert wird. Über das Bundesprogramm werden Diversity & Inclusion Projekte und Massnahmen unterstützt wie z.B. Studien, die ein vertieftes Verständnis der Entwicklung der Studierendenschaft vermitteln. Im Jahr 2019 wurden zwei zentrale Projekte gefördert: Zum einen die Konzeption und Produktion eines Trainingstools, welches Implicit Bias in Berufungskommissionen adressiert, und zum anderen die Entwicklung eines Sprachleitfadens zu inklusiver Sprache.

² | Bendl, Regine, Hanappi-Egger, Edeltraud & Hofmann, Roswitha (2012). Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Fakultas.



Einblick

Fachstelle Diversity & Inclusion

Die Fachstelle für Diversität und Inklusion engagiert sich für eine Universität, in der alle Angehörigen der HSG sich mit Respekt und Anerkennung begegnen. Sie leistet eine enorme Beratungsarbeit und stellt so sicher, dass auch unterrepräsentierte Gruppen gehört werden. Daneben hat sie verschiedene Initiativen gestartet, die für die Universitätsleitung von strategischer Bedeutung sind. So hat das Engagement für eine Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft schon zu beachtlichen Ergebnissen geführt. Damit leistet die Fachstelle für Diversität und Inklusion einen wichtigen Beitrag zur Bewahrung und Weiterentwicklung der HSG Kultur, die von individueller Vielfalt in der akademischen Gemeinschaft geprägt ist.

Prof. Dr. Ulrich Schmid
Prorektor Aussenbeziehungen



Beratungsstelle Chancengleichheit

Wir bieten Beratung und Unterstützung zu allen Themen um Chancengleichheit in Studium oder Beruf. Dies umfasst Fragestellungen der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Arbeit oder akademischer Laufbahn. Die Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung sowie die Beratung der Betroffenen gehört ebenfalls zu unseren Aufgaben. Gemeinsam suchen wir in diesen Situationen individuelle Lösungen. Das Beratungsangebot ist vertraulich und steht allen Universitätsangehörigen zur Verfügung. Nach Bedarf stellen wir den Kontakt zu weiteren Beratungsstellen her. Darüber hinaus entwickeln und realisieren wir Ideen und Massnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit zugunsten der Institution.

Dr. Verena Witzig & Dr. Anna-Katrin Heydenreich
Fachspezialistinnen Diversity & Inclusion

Beratungsstelle Special Needs

Die Beratungsstelle Special Needs existiert seit 2016 und setzt sich für die Anliegen von Studierenden mit einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung ein. Behinderungen, chronische Krankheiten oder sonstige gesundheitliche Schwierigkeiten stellen im Studium besondere Herausforderungen dar. Damit ein erfolgreiches Studium möglich ist, gilt es, Vieles zu organisieren, zu reflektieren und zu beantragen. Ziel der Universität St. Gallen ist es, Studierenden mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ein chancengleiches Studium zu ermöglichen. Dies kann u.a. die Beantragung eines Nachteilsausgleichs, Anpassungen der Infrastruktur, individuelle Unterstützung für studienrelevante Aktivitäten (z.B. durch Note Taker*innen), eine längerfristige Begleitung durch die Beratungsstelle Special Needs oder auch die Triage an eine andere Beratungsstelle bedeuten.

Abklärung Nachteilsausgleich

Bei einem Anspruch auf Nachteilsausgleich wird das ärztliche Attest geprüft sowie in einem persönlichen Gespräch geklärt, inwiefern der bestehende Nachteil ausgeglichen werden kann. Ausgeschlossen davon ist jede Form einer Lernzielanpassung. Der Nachteilsausgleich wird in Absprache mit einer internen Special Needs Task Force festgelegt.

Beratung, Begleitung und Förderung der Barrierefreiheit

In herausfordernden Studien- und Lebenssituationen wirkt es unterstützend, professionelle Beratung in Anspruch nehmen zu können. Zudem setzt sich die Stelle für eine barrierefreie Universität ein und setzt mit verschiedenen Abteilungen entsprechende Massnahmen um.

Workshop-Angebot

Resultierend aus einer Bedürfnisevaluation wurden 2019 erstmals zwei Workshops für Studierende mit einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung angeboten. Beide wurden von den Teilnehmenden sehr geschätzt.

- **Peer Workshop:** Dieses Angebot bot eine Plattform, um sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Als Expert*innen in der Bewältigung eines Studiums mit Behinderung und/oder chronischen Krankheit konnten sich betroffene Studierende gegenseitig unterstützen und voneinander lernen.
- **Kompetent und selbstbewusst auf den Arbeitsmarkt:** Dieser Workshop wurde in Zusammenarbeit mit dem Student Career Services angeboten. Dabei wurde das Online Tool *HSG Career Profiler* mit individuellen Feedbackgesprächen ergänzt, um die Evaluierung der karrierebezogenen Interessen, Kompetenzen und Werte zu unterstützen. Unsicherheiten, wie und ob überhaupt die Behinderung oder Erkrankung erwähnt werden soll, sowie weitere Fragestellungen konnten eingehend erörtert werden.

Weiterführende Informationen: www.unisg.ch/specialneeds

Dr. Regula Dietsche
Leiterin Diversity & Inclusion

Liza-Maria Lock
Fachspezialistin Special Needs



Markenidentität der HSG

ganzheitlich ... kooperativ ... kompetent ... engagiert ...

... sind die zentralen Markenwerte der Universität St. Gallen. Diesen Werten Leben einzuhauchen, ist eines unserer Ziele. Der Weg dorthin führt auch über Diversität und Inklusion.

Wir möchten Menschen unterschiedlicher Herkunft für ein Studium an unserer Universität begeistern. Es ist uns ein grosses Anliegen, dass sich Menschen unabhängig ihrer Gesinnung, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung bei uns wohl fühlen und frei entfalten können. Damit bereiten wir den Weg für eine bunte, ideenreiche, neugierige, inspirierte und engagierte Student Community.

Die Fähigkeit, verschiedene Ansichten und bisweilen unkonventionelle Ideen miteinbeziehen zu können, ist der Nährboden für Agilität und ermöglicht bessere Lösungen und Exzellenz. Wir verstehen Diversität als Chance, um die Qualität unserer Ausbildung noch weiter zu erhöhen. Deshalb steht deren Förderung in den Zielen des Studierenden-Marketing.

Als Mitarbeiterinnen der Abteilung Marke / Studierenden Marketing befassen wir uns gerne mit dieser Aufgabe. Als reines Frauenteam fühlen wir uns dem Gender-Thema besonders verpflichtet. Die Erhöhung des Anteils an Studentinnen ist dabei ein wichtiges Ziel.

Am Anfang stehen die Aufmerksamkeit und das Bewusstsein, dass wir mit der Art, wie wir unsere Arbeit gestalten, aktiv zur Erreichung dieses Ziels beitragen können, indem wir ...

- ... genderneutrale Sprache konsequent einsetzen und weiterentwickeln
- ... den Blick darauf richten, was Frauen an unserer Universität leisten und darüber sprechen
- ... die Bildwelt dahingehend gestalten, dass sie auch Frauen in Leadpositionen zeigt und die Internationalität unserer Studierendengemeinschaft widerspiegelt
- ... Nutzerinnen bei der Bewerbung im Internet präferieren
- ... zukünftige internationale Studentinnen und Studenten ansprechen in Europa, Asien und Sao Paolo (Hubs)

Diversität & Inklusion ist ein faszinierender Weg, den wir mit Begeisterung beschreiten!

Cornelia Voigt
Marketing Manager



Bedeutung der Hochschulrankings

Seit Jahren werden von diversen Organisationen medienwirksame Ranglisten von Universitäten erstellt und publiziert. Diese Hochschulrankings finden sich heute für alle Tätigkeitsbereiche der Universitäten: Lehre, Forschung und Weiterbildung. Bezüglich der Rankingziele und -methoden gibt es eine ähnlich grosse Vielfalt wie unter den Anbietern von Rankings.

Zahlreiche Rankings berücksichtigen in ihrer Methodik die **Diversität** der Hochschulangehörigen, sei dies die Diversität bei den Studierenden, bei der Faculty oder bei Entscheidungsgremien. Die beiden am häufigsten verwendeten Dimensionen sind die Zusammensetzung der oben genannten Personengruppen nach Geschlecht und Herkunft (insbesondere Nationalität).

Die für die HSG wichtigsten Rankings sind die **Rankings der Financial Times (FT)**, weshalb sie nachfolgend beispielhaft dargestellt werden. Auch bei den FT-Rankings spielen Diversity-Aspekte eine gewisse Rolle. Die unten angeführten Tabellen geben einen Einblick in vier verschiedene FT-Rankings aus dem Blickwinkel der **«Female»-Rankingkriterien**.

FT Masters in Management Ranking

Im FT Masters in Management Ranking, in dem die HSG mit Ihrem Master in Strategy and International Management (SIM) zehn Mal in Folge weltweit den ersten Rang belegte, trägt auch das ausgewogene Verhältnis zwischen den männlichen und weiblichen **Studierenden** zum Erfolg des Programms bei. In den Jahren 2020 und 2018 wurde jeweils ein Frauenanteil von 50 % bei den Studierenden erreicht, was bei den FT-Rankings das Optimum ist. Aus der Tabelle ist ausserdem ersichtlich, dass bereits eine kleine Abweichung von diesem Optimum, bspw. 3 % im Jahr 2019, zu einem starken Rückfall in diesem Rankingkriterium führt, konkret einem Abstieg von Rang 1 auf Rang 32. Dies kann sich, auch wenn dieses Kriterium «nur» ein Gewicht von 5 % hat, durchaus in einer Verschlechterung um mehrere Plätze beim Gesamttrag niederschlagen.

Im Kriterium **«Female Board»**, das lediglich mit 1 % zum Gesamtergebnis beiträgt, bewegt sich die HSG über die Jahre im Mittelfeld. Auch hier – relevant ist die Zusammensetzung des HSG Advisory Boards – wird ersichtlich, dass sich kleine prozentuale Änderungen relativ stark auf den Rang in diesem Kriterium auswirken.

Bei der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der **Faculty** – hier geht es um die «Full-time Faculty der Business School» – rangiert die HSG seit Jahren am Schluss des Rankings. 2016 und 2017 war die HSG auf dem letzten Platz (Rang 90 bzw. 95 in diesem Kriterium bei 90 bzw. 95 gerankten Programmen). Erst im Jahr 2020 konnte sie sich vom Ende der Rangliste bei diesem Kriterium (Gewicht: 5 %) ganz leicht absetzen (Rang 86 von 90 gerankten Programmen).

FT Masters in Finance Ranking

Die HSG nimmt an diesem Ranking mit dem Master in Banking and Finance (MBF) teil. Die Rankingkriterien und die Methodik entsprechen weitgehend denen des FT Masters in Management Rankings. Im Vergleich mit diesem weist der Frauenanteil lediglich bei den Studierenden einen Unterschied auf: Dieser bewegte sich vor einigen Jahren um die 20 % und erreichte erst im jüngsten Ranking einen Wert von 28 %, womit sich die HSG in diesem Kriterium immer noch im unteren Bereich des Rankings wiederfindet (Rang 43 von 55 gerankten Programmen).

FT (Financial Times)

Masters in Management	2016	2017	2018	2019	2020
Rang gesamt	1.	1.	1.	1.	1.
von insgesamt	90	95	100	100	90
Faculty gesamt	46	45	92	98	97
Faculty w	7	7	15	17	19
% Faculty w	15%	16%	16%	17%	20%
Rang Faculty w	90.	95.	98.	99.	86.
Gewichtung Faculty w	5%	5%	5%	5%	5%
Board gesamt	16	16	19	19	18
Board w	6	6	6	6	6
% Board w	38%	38%	32%	32%	33%
Rang Board w	26.	33.	54.	67.	52.
Gewichtung Board w	1%	1%	1%	1%	1%
Studierende gesamt	55	55	58	51	46
Studierende w	22	22	29	24	23
% Studierende w	40%	40%	50%	47%	50%
Rang Studierende w	60.	63.	1.	32.	1.
Gewichtung Studierende w	5%	5%	5%	5%	5%

Masters in Finance	2016	2017	2018	2019	2020
Rang gesamt	8.	10.	6.		6.
von insgesamt	55	60	65		55
Faculty gesamt	46	45	92		97
Faculty w	7	7	15		19
% Faculty w	15%	16%	16%		20%
Rang Faculty w	55.	60.	63.		52.
Gewichtung Faculty w	5%	5%	5%		5%
Board gesamt	16	16	19		18
Board w	6	6	6		6
% Board w	38%	38%	32%		33%
Rang Board w	11.	14.	25.		26.
Gewichtung Board w	1%	1%	1%		1%
Studierende gesamt	126	155	133		133
Studierende w	24	29	26		37
% Studierende w	19%	19%	20%		28%
Rang Studierende w	54.	55.	61.		43.
Gewichtung Studierende w	5%	5%	5%		5%

FT Global MBA Ranking

Im FT Global MBA Ranking sind full-time MBA-Programme, also Weiterbildungsprogramme, Gegenstand der Betrachtung. Dementsprechend unterscheiden sich die Rankingkriterien und die Methodik in diversen Punkten von den beiden erstgenannten Rankings.

Während der Anteil der weiblichen **Faculty** (Gewicht: 2 %) in der Regel etwa den Werten beim FT Masters in Management Ranking und beim FT Masters in Finance Ranking entspricht, ergeben sich beim Kriterium «**Female Board**» (Gewicht: 1 %) grössere Abweichungen im Vergleich zu den beiden erstgenannten Rankings: Beim FT Global MBA Ranking ist der Geschlechtermix bei den externen Mitgliedern der Weiterbildungskommission (WBK) relevant. Hier erreicht die HSG mit einem Verhältnis von zwei Frauen zu zwei Männern das Optimum von 50 %.

Gänzlich anders präsentiert sich die Situation wiederum bei den **Studierenden**. Hier schwankte der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren zwischen 20 % und 33 %, womit die HSG in diesem Kriterium (Gewicht: 2 %) Platzierungen zwischen Rang 98 und 63 erreichte, und dies bei jeweils 100 gerankten Programmen. Diesbezüglich hat die HSG also ebenfalls massives Optimierungspotential.

FT Executive MBA Ranking

Auch das FT Executive MBA Ranking hat Weiterbildungsprogramme im Fokus. Rankingkriterien und die Methodik ähneln jenen des FT Global MBA Rankings.

Die Performance bei den Kriterien «**Female Faculty**» und «**Female Board**» entspricht – abgesehen von einer grösseren Abweichung – ungefähr derjenigen beim FT Global MBA Ranking. Interessant, aber aufgrund der Rankingmethodik konsequent, ist das Faktum, dass der einmalige Frauenanteil von 75 % bei der Weiterbildungskommission im Jahr 2017 zu einer Rangverschlechterung von Platz 1 auf Position 48 in diesem Kriterium führte. Das Gewicht von «Female Faculty» ist mit 3 % bzw. 4 % höher als beim FT Global MBA Ranking.

Auch im FT EMBA Ranking erzielt die HSG beim Frauenanteil bei den **Studierenden** nur unterdurchschnittliche Resultate: Im Executive MBA der HSG waren in den letzten fünf Jahren zwischen 16 % und 31 % der Teilnehmenden weiblich, was zu enttäuschenden Platzierungen zwischen Rang 96 und 69 (von jeweils 100 gerankten Programmen) in diesem Kriterium führte.

FT (Financial Times)

Global MBA	2016	2017	2018	2019	2020
Rang gesamt	60.	59.	60.	69.	68.
von insgesamt	100	100	100	100	100
Faculty gesamt	42	46	98	99	98
Faculty w	4	7	15	15	16
% Faculty w	10%	15%	15%	15%	16%
Rang Faculty w	98.	95.	98.	98.	97.
Gewichtung Faculty w	2%	2%	2%	2%	2%
Board gesamt	4	4	4	4	4
Board w	2	2	2	2	2
% Board w	50%	50%	50%	50%	50%
Rang Board w	1.	1.	1.	1.	1.
Gewichtung Board w	1%	1%	1%	1%	1%
Studierende gesamt	41	49	51	48	46
Studierende w	8	16	11	16	12
% Studierende w	20%	31%	22%	33%	26%
Rang Studierende w	98.	63.	97.	64.	91.
Gewichtung Studierende w	2%	2%	2%	2%	2%

EMBA	2016	2017	2018	2019	2020
Rang gesamt	46.	45.	55.	44.	47.
von insgesamt	100	100	100	100	100
Faculty gesamt	46	45	92	98	97
Faculty w	7	7	15	17	19
% Faculty w	15%	16%	16%	17%	20%
Rang Faculty w	95.	95.	97.	95.	91.
Gewichtung Faculty w	3%	3%	4%	4%	4%
Board gesamt	4	4	4	4	4
Board w	2	3	2	2	2
% Board w	50%	75%	50%	50%	50%
Rang Board w	1.	48.	1.	1.	1.
Gewichtung Board w	1%	1%	1%	1%	1%
Studierende gesamt	44	40	40	38	44
Studierende w	9	8	9	10	7
% Studierende w	20%	31%	23%	26%	16%
Rang Studierende w	83.	82.	79.	69.	96.
Gewichtung Studierende w	3%	3%	4%	4%	4%

Zusammenfassung und weitere Aspekte

- Die oben angeführten Beispiele zeigen, dass die HSG in den diversen geschlechterspezifischen Rankingkriterien sehr unterschiedlich abschneidet.
- Bei den externen Mitgliedern der Weiterbildungskommission (WBK) liegt der Anteil der Frauen aktuell beim Optimum von 50 %.
- Im Master in Strategy and International Management (SIM) lag der Prozentsatz der weiblichen Studierenden in den letzten Jahren bei oder um die 50 %.
- Generell ist im Betrachtungszeitraum eine leichte Verbesserung der HSG bei den geschlechterspezifischen Rankingkriterien zu beachten. Dies gilt allerdings auch für die Mitbewerber der HSG bzw. deren Programme.
- Gesamthaft betrachtet schneidet die HSG jedoch bei den oben angeführten Rankings in den meisten gender-spezifischen Rankingkriterien schlecht ab. Dies trifft insbesondere für das Kriterium «Female Faculty» zu.
- Eine (positive) Beeinflussbarkeit der oben gezeigten Rankingresultate durch entsprechende Selektion der Studierenden oder Rekrutierung der Faculty und der Board-Mitglieder ist grundsätzlich gegeben, je nach Ranking und Kriterium jedoch mehr oder weniger schwierig umzusetzen. Ausserdem sind diese Anpassungen nicht kurzfristig durchzuführen bzw. wirken erst mit einer gewissen Verzögerung.
- Unter dem Gesichtspunkt der Optimierung des Ranking-Gesamtergebnisses gibt es Zielkonflikte mit anderen Rankingkriterien. So führt eine erwünschte Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden sehr wahrscheinlich – leider – zu einem schlechteren Abschneiden bei den Lohnkriterien, die in den FT Rankings aktuell wesentlich höher gewichtet sind (bis zu 40 %).
- In den verschiedenen Rankingkriterien lassen sich durchaus gewisse regionale Muster erkennen. So weisen in den o. a. Rankings im Kriterium «Female Faculty» oftmals Schools aus östlich gelegenen Ländern (z. B. Tschechien, Russland, Georgien), aus Frankreich, Portugal, Spanien, Irland oder Grossbritannien einen Frauenanteil im Bereich des Optimums von 50 % auf.

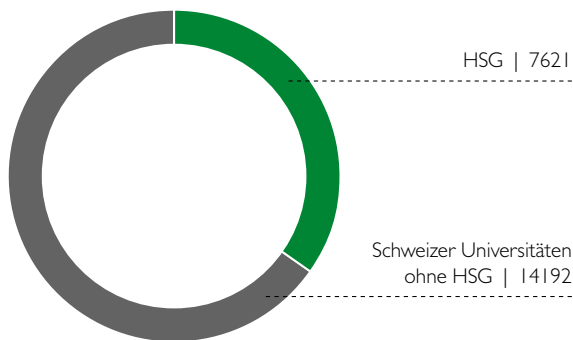
Kurt Grabher
Leiter Qualitätssicherung

Kim Ronald Hellmig
Mitarbeiter Qualitätssicherung



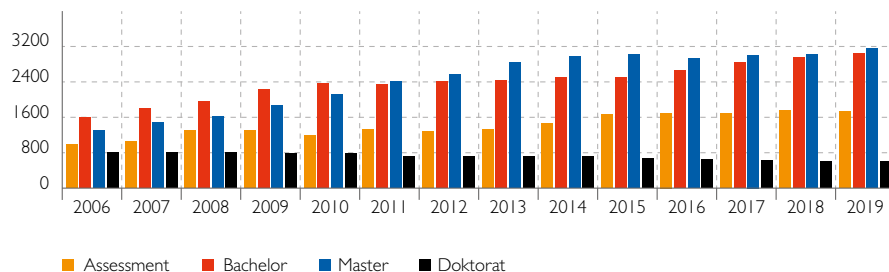
Die Universität St. Gallen gehört zu den führenden Wirtschaftsuniversitäten in Europa. An der Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Internationale Beziehungen und Informatik (HSG) bilden die Wirtschaftswissenschaften den mit Abstand grössten Anteil des Fächerkanons, allen voran die Betriebswirtschaft. Mit dieser Spezialisierung und ihrem hervorragenden Ruf bewegt die Universität St. Gallen ein Drittel aller Studienwilligen der Wirtschaftswissenschaften der Schweiz zu einer Einschreibung auf dem Rosenberg. Das sind im Herbstsemester 2019 insgesamt über alle Fachbereiche 8872 Studierende.

Studierende Wirtschaftswissenschaften Schweiz 2019



Das Studienangebot an der HSG erstreckt sich über drei Stufen – Bachelor, Master und Doktorat. Integriert in die Bachelorstufe ist das vorgelagerte Assessmentjahr zur Vorbereitung auf das eigentliche Bachelorstudium der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Recht oder Internationale Beziehungen. Das starke Wachstum der Studierendenzahlen hat insbesondere auf den Stufen Bachelor und Master stattgefunden, bei den Assessmentstudierenden gab es einen leichten Anstieg und bei den Doktorierenden kam es zu einem leichten Rückgang.

Entwicklung der HSG-Studierendenzahlen pro Stufe



In diesem Kapitel liegt der Schwerpunkt auf den Wirtschaftswissenschaften. Die Wirtschaftswissenschaften weisen in der Schweiz generell einen höheren Männer- als Frauenanteil auf, hier werden gesamtgesellschaftliche horizontale Segregationstendenzen | ³ in der Studienwahl sichtbar. Es zeigt sich jedoch auch, dass der Frauenanteil an der HSG signifikant niedriger ist als an Wirtschaftsfakultäten der übrigen Schweiz. Daher ist der Vergleich mit den anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten interessant, dieser bildet einen weiteren Schwerpunkt dieses Kapitels. Der spezifische Vergleich der Schweizer Wirtschaftsfakultäten untereinander ermöglicht das Aufzeigen universitätsprofilbedingter Unterschiede und kann Hinweise darüber geben, welche Universitäten für welche Geschlechter attraktiver oder weniger attraktiv sind.

Bei den Studierendenzahlen interessiert, wie sich das Geschlechterverhältnis an der HSG sowohl gesamthaft als auch über die verschiedenen Studienstufen hinweg verändert. Hierfür werden alle an der HSG angebotenen Fachbereiche berücksichtigt.

In nationale Vergleiche hingegen fliessen nur die Zahlen zu den wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen ein. Wenn im Folgenden von Wirtschaftswissenschaften im nationalen Vergleich die Rede ist, so sind gemäss des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) des Bundesamt für Statistik (BFS) folgende Fachrichtungen innerhalb des SHIS-Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften gemeint:

- Volkswirtschaftslehre
- Betriebswirtschaftslehre
- Betriebsinformatik
- Wirtschaftswissenschaften übergreifend/Übrige

An der HSG werden auf den einzelnen Stufen folgende wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtungen gemäss SHIS angeboten:

- Assessmentjahr: Wirtschaftswissenschaften übergreifend/Übrige
- Bachelor & Master: Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre
- Doktorat: Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften übergreifend/Übrige

³ | *Horizontale Segregation* bezeichnet in diesem Zusammenhang die unterschiedliche Präsenz von Frauen und Männern in den Fachbereichen. Fachbereichsgruppen wie Medizin und Pharmazie oder Geistes- und Sozialwissenschaften verzeichnen die höchsten Frauenanteile. Umgekehrt sind in technischen, naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern Männer in der Überzahl. Demgegenüber bezeichnet *vertikale Segregation* die Tatsache, dass Frauen in höheren hierarchischen Positionen seltener anzutreffen sind – je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.

In den Darstellungen zu Studierendenzahlen und Abschlüssen werden für nationale Vergleiche Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) verwendet, für Analysen innerhalb der HSG die internen Daten. Die Zahlen des BFS und die HSG-internen Daten können voneinander abweichen, weil das BFS alle universitären Kennzahlen für Publikationszwecke neu aufbereitet. Die Zahlen zu den Studierenden beziehen sich entsprechend der Darstellung des BFS jeweils auf die Immatrikulationszahlen im Herbstsemester.

Studierende

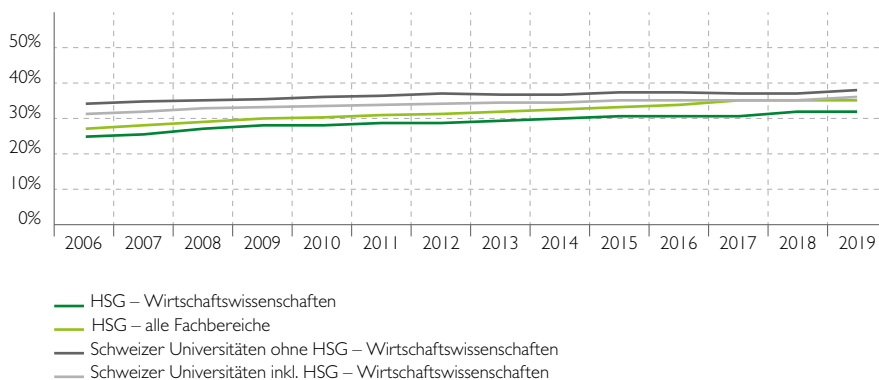
Frauenanteil im schweizweiten Vergleich

Insgesamt verzeichnen die Wirtschaftswissenschaften in der Schweiz seit 2006 einen um fünf Prozentpunkte gestiegenen Frauenanteil. In den letzten fünf Jahren ist er kaum gestiegen: nachdem er von 2014 bis 2018 bei 35 % stagnierte, ist er im Jahr 2019 bei 36 % angelangt.

Dabei zeigt sich, dass bei der Frauenanteil in den Wirtschaftswissenschaften bei den anderen Schweizer Universitäten ohne die HSG im Jahr 2019 38 % beträgt, während er an der HSG deutlich tiefer liegt, nämlich bei 32 %. Da die HSG 35 % aller Studierenden der Wirtschaftswissenschaften in der Schweiz ausbildet, führt der niedrigere Frauenanteil der HSG zu einem deutlichen Abstand zwischen dem durchschnittlichen Anteil Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften aller Schweizer Universitäten und dem aller Schweizer Universitäten ohne die HSG.

Unter Berücksichtigung aller Fachbereiche beträgt der Frauenanteil im Herbstsemester 2019 unter den Studierenden an der HSG 35 %, das ist eine Steigerung um acht Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2006.

Frauenanteil Studierende im schweizweiten Vergleich

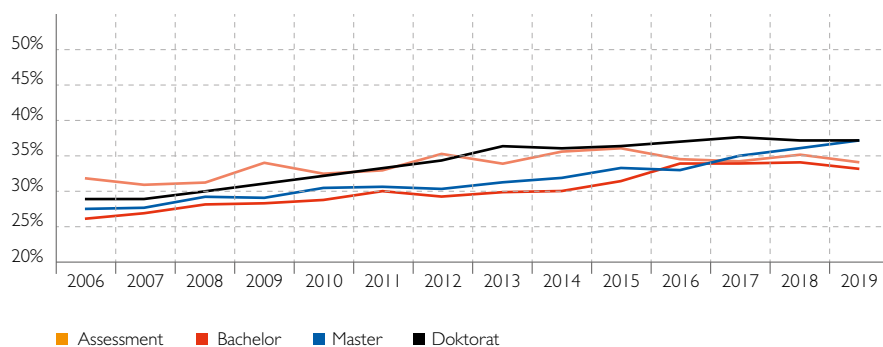


Frauenanteil nach Stufe

Seit 2006 ist der Frauenanteil auf fast allen Stufen deutlich gestiegen, am deutlichsten auf der Masterstufe (um neun Prozentpunkte auf 37 %) und am wenigsten im Assessmentjahr (um zwei Prozentpunkte auf 34 %), dort ist der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren von einem zwischenzeitlichen Höchststand von 36 % in den Jahren 2014 und 2015 sogar wieder um zwei Prozentpunkte gesunken. Die Stufe mit dem niedrigsten Frauenanteil ist seit fast durchgängig vierzehn Jahren (bis auf 2016) die Bachelorstufe mit einem Anstieg von 26 % in 2006 bis auf 33 % in 2019. Der höchste Frauenanteil ist bei den Stufen Master und Doktorat zu finden (37 % in 2019).

Da sich der Frauenanteil von Bachelorstufe zur Stufe Master und Doktorat steigert, lässt sich nicht von einer Leaky Pipeline sprechen. Von den Studierenden in den höheren Stufen kommt auch ein grosser Teil von aussen, so haben 45 Prozent der Master-Studierenden einen Bachelor-Abschluss einer anderen Universität.

Frauenanteil HSG-Studierende pro Stufe





Einblick

Ein Studium mit besonderen Herausforderungen

Derzeit studieren an der Universität St. Gallen schätzungsweise 250 bis 300 Personen, die mit einer Behinderung und/oder einer chronischen Krankheit leben und in irgendeiner Form mit der Beratungsstelle Special Needs in Kontakt getreten sind. Nur ein geringer Prozentsatz dieser Studierenden nimmt nachteilsausgleichende Massnahmen in Anspruch. Wie man den Universitätsalltag mit einer Beeinträchtigung meistert, erzählt Maria* im Interview.

Maria, wie wirkt sich Deine Beeinträchtigung im universitären Umfeld aus?*

Zuerst einmal zu meinen Diagnosen: ich habe einige tolle Bescheinigungen von Hochbegabung über Autismus-Spektrum (Asperger) über eine ehemalige Zwangsneurose bzgl. Ordnung bis hin zu ADS. Allgemein sind Stärken und Schwächen über alle Menschen hinweg unterschiedlich verteilt und jeder ist auf seine eigene Art «eigen». Bei mir sind einfach manche Stärken recht stark, zum Beispiel analytisches und logisches Denken, dafür fallen mir soziale Situationen teilweise recht schwer. Menschen sind mir grundsätzlich fremd. Ich fühle mich oft wie Sheldon in der Serie Big Bang Theory, der sich als Mr. Spock verkleidet, um es auf einem Mittelalterfestival auszuhalten. Auch wenn ich Veränderungen als wirklich unangenehm empfinde, versuche ich ständig, mich anzupassen und zu lernen.

Um mich wohlzufühlen, brauche ich Sicherheit, Routine und Beständigkeit. Ich muss eine Situation einschätzen können, dann fühle ich mich wohl. Geholfen hat mir dabei, mich immer an denselben Platz in den Vorlesungen zu setzen und mir in jeder Vorlesung eine Person zu suchen, die ich mag.

Welche Erfahrungen hast Du mit Deiner Beeinträchtigung an der Universität erlebt?

Grundsätzlich würde ich sagen, alles ist möglich, wenn man es tatsächlich will. Für mich persönlich war es ein langer Weg, Dinge, die mir schwerfallen, anzusprechen und mir Hilfe zu suchen. Meine Diagnose der «Hochbegabung» habe ich relativ früh bekommen. Dabei wurde mir immer wieder gesagt, ich könnte alles erreichen was ich wollte, ich musste mich nur genug dafür anstrengen. Was ich erst lernen musste, ist, dass es auch in Ordnung ist, sich Pausen zu gönnen, nicht die beste Leistung zu erzielen, es auch schwer zu haben. Dinge, für die ich mich interessiere, lerne ich extrem schnell. Dafür muss ich mich sehr zwingen, all das zu lernen, was mir sinnlos oder uninteressant scheint. Am liebsten würde ich gar nicht in Vorlesungen gehen, diese sozialen Situationen sind mir unangenehm. Falls ich tatsächlich nicht gehe, bekomme ich die Notizen einer Freundin. Die Herausforderung liegt für mich darin, mich auch für Themen zu motivieren, die mich ansonsten nicht interessieren und mich nicht von dem Narrativ der HSG beeindrucken zu lassen. Meine Stärken und Schwächen sind zwar etwas anders verteilt als bei anderen Personen, aber das ist okay so. Ich versuche, das Beste daraus zu machen, mir Hilfe zu suchen und diese auch anzunehmen. Dann ist das Studium aus meiner Sicht, trotz besonderer Herausforderungen, möglich.

Wie und mit welchen Massnahmen hilft Dir die Beratungsstelle Special Needs das Studium zu meistern?

Die Beratungsstelle Special Needs habe ich als sehr engagiert und verständnisvoll erlebt. Ich habe das Gefühl, sie versuchen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, mich in der Bewältigung des Studiums so gut wie möglich zu unterstützen. Beispielsweise reagiere ich hypersensibel auf Geräusche, was mir das Schreiben an Prüfungen sehr erschwert hat. Diesbezüglich darf ich nun zu Prüfungen einen Baustellenkopfhörer verwenden. Falls jemand eine Idee hat, wie man ein Problem lösen könnte, wird es geprüft und möglichst gut umgesetzt, auch wenn es diese Lösung vorher so noch nicht gab. In diesem Jahr finden neu auch Workshops für Studierende mit Beeinträchtigungen, oder ich würde uns eher als Studierende mit einer etwas stärkeren Verteilung von Stärken und Schwächen bezeichnen, statt. Ich freue mich über den Austausch mit anderen Studierenden, die die Special Needs-Beratungsstelle in irgendeiner Art und Weise brauchen. Ich suche und möchte auch gern anderen das Gefühl vermitteln, nicht allein zu sein.

*Name geändert

Sascha Duric, Studentenreporter

(Beitrag vom 14. November 2019 für den HSG Newsroom, leicht gekürzt und abgedruckt mit freundlicher Genehmigung)



Einblick

Engagement für Studierende mit Special Needs

Viele Bereiche an der HSG leisten einen wichtigen Beitrag, um den Studierenden mit besonderen Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Beratungsstelle Special Needs als Anlaufstelle für die Studierenden mit besonderen Bedürfnissen koordiniert das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren und Organisationseinheiten. Das Ressort Immobilien achtet auf die bauliche, das Ressort Informatik auf die digitale Umsetzung der Barrierefreiheit. Die Task-Force Special Needs überprüft nach einer Empfehlung durch die Beratungsstelle Special Needs die Anträge sorgfältig auf Begründung und Verhältnismässigkeit. Beim Entscheidungsprozess und bei der Umsetzung der nachteilsausgleichenden Massnahmen spielen die Fachpersonen des Service Centers Planung und Prüfungen eine zentrale Rolle. Mit grossem Engagement ermöglichen sie individuell angepasste Lösungen wie das Organisieren eines separaten Prüfungsraums, die Bereitstellung eines Computers oder vergrösserter Kopien, eine Zeitverlängerung oder eine modifizierte Pausenregelung. Sie können dabei auf einen Unterstützungspool mit speziell geschultem Aufsichtspersonal zurückgreifen. Auch die Dozierenden sind sensibilisiert und setzen sich bei dezentralen Prüfungen für die Chancengleichheit für Studierende mit Special Needs ein. In seltenen Fällen kommt es zu einer Änderung des Prüfungsformats, wie beispielsweise von einer schriftlichen zu einer mündlichen Prüfung. Es ist stets sichergestellt, dass die Lernziele für alle Studierenden die gleichen sind. Statt einer Lernzielanpassung findet ein Nachteilsausgleich statt.

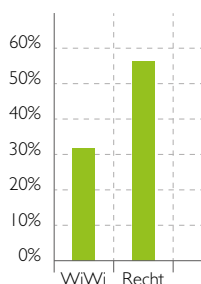
Dr. Marc Meyer
Direktor Studium und Lehre, Studiensekretär



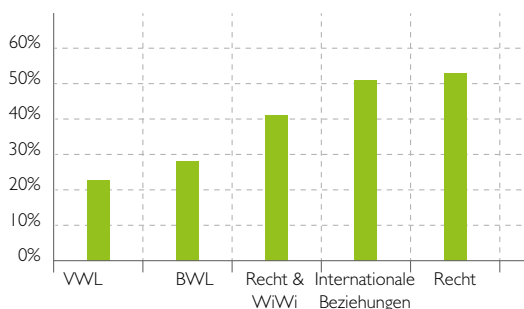
Frauenanteil nach Fachbereich

Der Frauenanteil unterscheidet sich deutlich nach den Fachbereichen. In diesem Abschnitt werden die beiden ersten Studienstufen untersucht, das Assessmentjahr und die Bachelorstufe. Im Assessmentjahr stehen zwei Vertiefungsrichtungen zur Auswahl, eine wirtschaftswissenschaftliche mit einem Frauenanteil von 32 % und eine rechtswissenschaftliche mit einem Frauenanteil von 57 %.

Frauenanteil nach Fachrichtung im Assessmentjahr (2019)



Frauenanteil nach Fachrichtung auf Bachelorstufe (2019)



Auf der Bachelorstufe bewegt sich der Frauenanteil zwischen 23 % im Major VWL über 28 % im Major BWL, 41 % im Major Rechtswissenschaft mit Wirtschaftswissenschaften bis hin zu 51 % im Major International Affairs und 53 % im Major Rechtswissenschaft.

Studierende nach Herkunft und Geschlecht

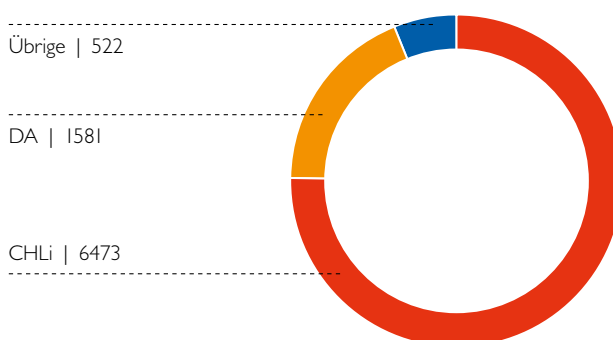
An der Universität St. Gallen sind im Herbstsemester 2019 Studierende aus 88 Ländern und von allen Kontinenten eingeschrieben (Immatrikulationsstatistik HS 2019). Massgebend ist hierbei die Bildungsherkunft, also das Land, in welchem der Studienberechtigungsausweis erworben wurde. Aufgrund ihrer grossen internationalen Ausstrahlung und der damit generierten Nachfrage nach Studienplätzen aus dem Ausland hat die HSG aus Kapazitätsgründen bereits seit 1963 eine im kantonalen Gesetz festgelegte Ausländerquote, welche maximal 25 % betragen darf. Für die Berechnung der Ausländerquote werden alle an der HSG eingeschriebenen Studierenden gezählt, ausgenommen den Gaststudierenden.

Uneingeschränkt zulassungsberechtigt sind Studierwillige mit Schweizer oder Liechtensteiner Bürgerrecht mit Reifezeugnis und Studierwillige ohne Schweizer oder Liechtensteiner Bürgerrecht, die in der Schweiz oder Liechtenstein das Reifezeugnis erworben haben (sogenannte Bildungsinländer*innen). Das heisst, von der Quote betroffen sind Bewerber*innen, die weder das Schweizer oder Liechtensteiner Bürgerrecht noch ein in der Schweiz oder Liechtenstein erworbenes Reifezeugnis vorweisen können. Die von der Quote betroffenen Bewerber*innen werden zum Beispiel bei den Assessmentstudierenden über eine Zulassungsprüfung selektiert.

Für die Darstellung in diesem Bericht wird nur grob in drei Herkunftsgruppen unterschieden:

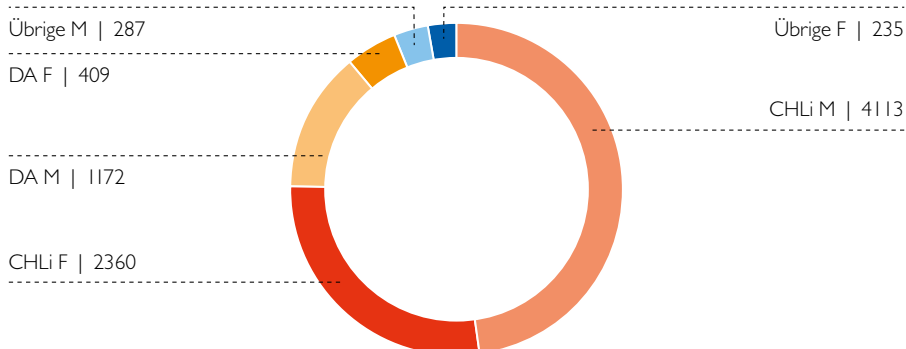
- (Bildungs-)Inländer*innen aus der Schweiz und Liechtenstein (CH+Li)
- Bildungsausländer*innen aus dem deutschsprachigen Ausland Deutschland und Österreich (D+A)
- Bildungsausländer*innen aus dem übrigen Ausland

Studierende pro Herkunftsgruppe 2019



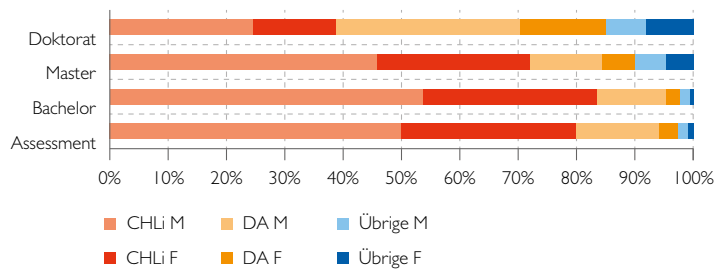
Die deutschsprachigen Bildungsausländer*innen füllen die Ausländerquote zu 75 %. Deren Frauenanteil liegt mit 26 % im Vergleich dieser Herkunftsgruppen mit Abstand am niedrigsten. Der Frauenanteil bei den (Bildungs-)Inländerinnen beträgt 36 % und bei den übrigen Bildungsausländer*innen 45 %. Die verschiedenen Herkunftsgruppen weisen also eine beträchtliche Differenz auf. Bei den übrigen Herkunftsländern, aus welchen mehr als 30 Studierende an die HSG kommen, fallen insbesondere China und Singapur mit einem besonders hohen Frauenanteil von 68 bzw. 62 % auf, während bei den HSG-Studierenden aus Frankreich, Italien und Spanien einen besonders hoher Männeranteil von 62, 64 bzw. 66 % erkennbar ist, nicht ganz so hoch allerdings wie aus dem deutschsprachige Ausland mit 74 % (Deutschland) und 71 % (Österreich).

Studierende nach Herkunftsgruppe und Geschlecht 2019

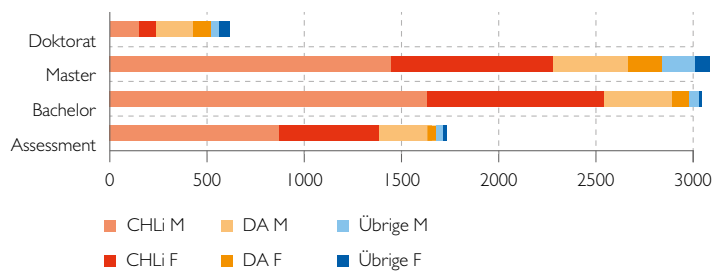


Der Verteilungsschlüssel für die Ausländerquote über die verschiedenen Quoten wird über eine Formel berechnet. Dabei werden Doktorierende, die an der Dissertation arbeiten und dadurch die Infrastruktur weniger in Anspruch nehmen, lediglich zu einem Drittel gezählt. Deshalb ist auf dieser Stufe der Anteil an Bildungsausländer*innen deutlich höher, wie in der proportionalen Darstellung gut zu erkennen ist, gleichzeitig ist das die Stufe mit der geringsten Anzahl Studierenden. Auf der Stufe Doktorat ist der ohnehin hohe Frauenanteil der nicht-deutschsprachigen Bildungsausländerinnen besonders hoch mit 56 %. Bei den (Bildungs-)Inländer*innen ist der Frauenanteil über alle Stufen hinweg besonders gleichmässig mit jeweils 36 % bzw. auf Assessmentstufe 37 %.

Zusammensetzung der Studierenden nach Herkunftsgruppe und Geschlecht pro Stufe 2019 (relativ)



Zusammensetzung der Studierenden nach Herkunftsgruppe und Geschlecht pro Stufe 2019 (absolut)







Einblick

UniGay

UniGay ist der LGBTQ+ Verein an der HSG. Das Ziel von UniGay ist es, Studierenden eine Plattform für Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung anzubieten. Gerade für neueintretende Studierende möchte UniGay einen *Safe Space* schaffen, damit sich an der HSG alle willkommen fühlen und sofort mit Gleichgesinnten in den Austausch treten und wichtige Freundschaften knüpfen können. Über das ganze Semester verteilt findet dieser Austausch primär an den regelmässigen *Get2Gethers* statt. In ungezwungenem Rahmen treffen wir uns beispielsweise zu Barbecue Dinners, zum Fondue Essen oder zum Guetzi Backen. Ein wichtiger Programmpunkt für UniGay ist das *GetConnected*, welches aus einem Mentoring durch Professionals sowie aus einem halbjährlichen Networking Event mit Fach- und Führungskräften besteht. Mit einer Podiumsdiskussion zu relevanten LGBTQ-Themen ist das unser grösstes Event. Wichtige Neuerungen in den Jahren 2018 und 2019 waren die Lancierung eines erfolgreichen Instagram Kanals und die Entscheidung, den Verein zukünftig für LGBTQ-Allies zu öffnen. Also für Personen, die sich selber nicht mit einem der Buchstaben LGBTQ+ identifizieren, jedoch ihre Unterstützung offen zeigen möchten. Seither werden möglichst viele Events als *Friends Specials* kommuniziert, an welchen auch Nicht-Mitglieder herzlich willkommen sind. Weitere Highlights der letzten Jahre waren *UniGay goes Städtetrips*, Besuch der EurOut-Konferenz in London, Teilnahme an der Zürich Pride und Besuch der Olma sowie die UniGay Unternehmensbesuche, die einer langen Tradition folgen.

Sonia Fasciati
UniGay



Foto | © Julien Sarkar

Abschlüsse

In diesem Kapitel werden die Zahlen zu Studienabschlüssen in Wirtschaftswissenschaften untersucht, wobei die Zahlen der HSG im Vergleich mit denen der Wirtschaftsfakultäten an den anderen Schweizer Universitäten dargestellt werden, dabei handelt es sich um folgende:

BS	Universität Basel
BE	Universität Bern
FR	Universität Freiburg
GE	Universität Genf
LS	Universität Lausanne
LU	Universität Luzern
NE	Universität Neuenburg
UZH	Universität Zürich
USI	Università della Svizzera italiana

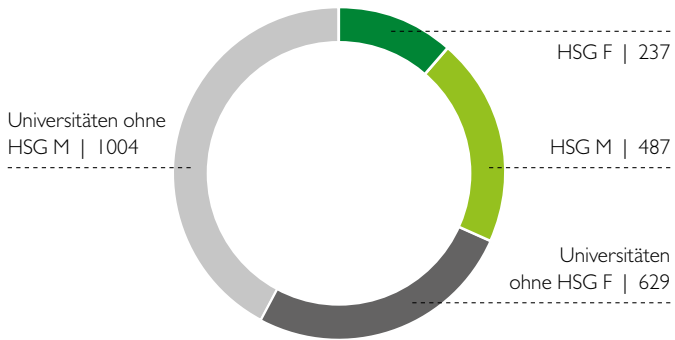
Beim Vergleich mit den anderen Schweizer Universitäten wird der Mittelwert ohne die Universität St. Gallen berechnet, da diese den mit Abstand grössten Marktanteil in Wirtschaftswissenschaften aufweist. In der VWL gibt es andere Universitäten mit höherem Marktanteil, dieser Fachbereich stellt jedoch den kleineren Teil der Wirtschaftswissenschaften dar. Basis bilden die Daten des BFS zu den Fachrichtungen der Wirtschaftswissenschaften.

Eine Aufschlüsselung nach Bildungsherkunft wird hier nur bei den PhD-Abschlüssen vorgenommen, da auf dieser Stufe aus den im vorangegangenen Abschnitt erwähnten Gründen die Ausländerquote von 25 % deutlich überschritten wird.

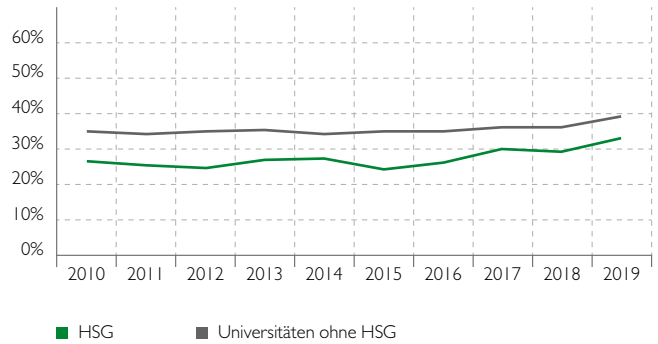
Bachelor-Abschlüsse

31 % der Schweizer Bachelor-Abschlüsse in den Wirtschaftswissenschaften werden im Jahr 2019 an der Universität St. Gallen verliehen, wobei der Marktanteil für die BWL bei 40 % und für die VWL bei 26 % liegt. In der BWL ist der Abstand sogar mehr als doppelt so gross zur nächstgrösseren BWL-Bachelor-Schmiede, die Universität Lausanne. In der VWL kann die Universität Lausanne mehr Abschlüsse verbuchen.

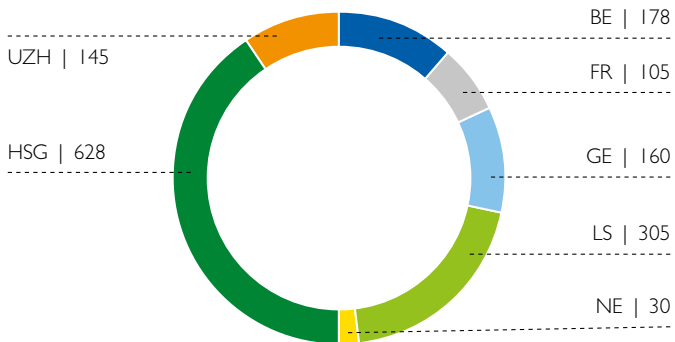
Abschlüsse B.A. Wirtschaftswissenschaften Schweiz 2019 nach Geschlecht



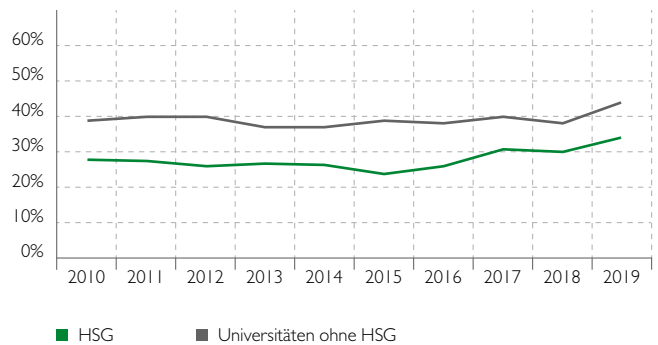
Frauenanteil B.A. Wirtschaftswissenschaften Vergleich HSG mit anderen Schweizer Universitäten



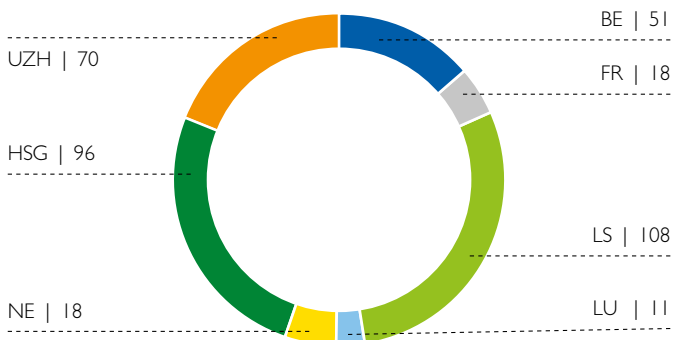
Abschlüsse B.A. BWL Schweiz 2019



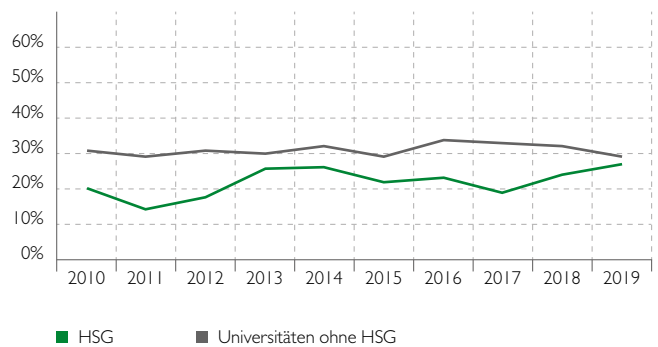
Frauenanteil B.A. BWL Vergleich HSG mit anderen Schweizer Universitäten



Abschlüsse B.A. VWL Schweiz 2019

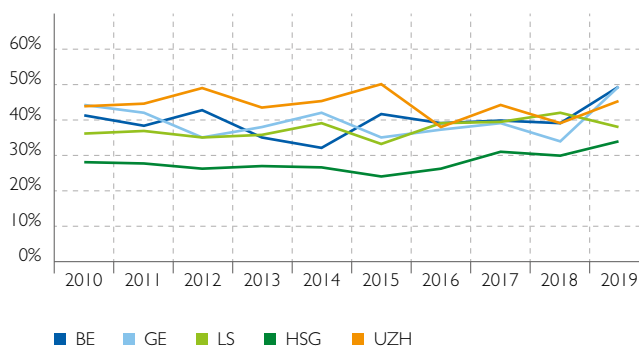


Frauenanteil B.A. VWL Vergleich HSG mit anderen Schweizer Universitäten



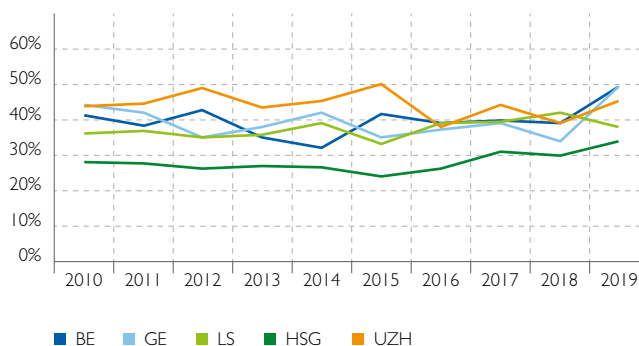
Die HSG weist konstant schweizweit den tiefsten Frauenanteil bei Bachelor-Abschlüssen in der BWL aus. Im Jahr 2019 beträgt dieser Abstand ganze zehn Prozentpunkte. Auch wenn sich dieser seit 2015, wo der Abstand 15 Prozentpunkte betrug, deutlich vermindert hat, ist es wohl eher so, dass diese Verringerung nicht als Erfolg gefeiert werden kann. Mit einem durchschnittlichen Abstand von elf Prozentpunkten über die letzten zehn Jahre muss das Jahr 2015 als Ausreisser gesehen werden und es eignet sich daher nicht als Bezugspunkt.

Frauenanteil B.A. BWL
Vergleich HSG mit einzelnen anderen Schweizer Universitäten



Auch in der VWL ist der Frauenanteil durchgängig der tiefste, allerdings hat er sich zwischen 2013 und 2015 vorübergehend stärker an den Frauenanteil der anderen Schweizer Universitäten angenähert und ist im Jahr 2019 mit 27 % fast auf dem Niveau der anderen Universitäten mit 29 %. Der Anstieg des Frauenanteils um acht Prozentpunkte vom zwischenzeitlichen Tiefpunkt in 2017 mit nur 19 % im letzten Bericht ist erfreulich. Die Annäherung an den Mittelwert bei den anderen Universitäten ist jedoch auch auf einen gesunkenen Frauenanteil bei diesen zurückzuführen: seit dem Höhepunkt in 2016 ist er um fünf Prozentpunkte gefallen. Im Mittel über die letzten zehn Jahre beträgt der Abstand zu den anderen Universitäten bei den VWL-Bachelor-Abschlüssen neun Prozentpunkte.

Frauenanteil B.A. VWL
Vergleich HSG mit einzelnen anderen Schweizer Universitäten





Einblick

Diversity in der Lehre

Die HSG ist auf einem guten Weg hinsichtlich der Berücksichtigung der Heterogenitätsdimensionen oder Diversity. Das stärkere Eingehen auf Themen wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Identität, soziale Herkunft, chronische Krankheiten etc. zeigt sich u.a. in der intensiven Diskussion um geschlechtergerechte und inklusive Sprache. Dabei wird gerade das Thema Geschlecht in der Lehre nicht nur als statistisch untersuchbare Variable gesehen, sondern auch die Konzepte selbst («Geschlecht», «männlich», «weiblich», «divers», «non-/binär» etc.) werden zunehmend kritisch diskutiert und weitergedacht: Dies alles geschieht – auch – in Lehre an der HSG und hier durch Studierende und Dozierende gemeinsam in Seminaren und anderen Kursen, die Diversity unter anderem aus verschiedenen disziplinären Blickwinkeln beleuchten. Wünschenswert ist, diese Themen künftig nicht nur in Bezug auf die Studierenden zu reflektieren, sondern verstärkt auch den Fokus auf die Dozierenden und weitere Beteiligte zu richten, also deren Heterogenitätsdimensionen gezielter zu untersuchen und zu berücksichtigen. Wenn die HSG auf einem guten Weg ist, deuten sich damit nächste wichtige Wegweiser für künftige Schritte an.

Dr. Robert Kordts-Freudinger
General Programme Manager



Master-Abschlüsse

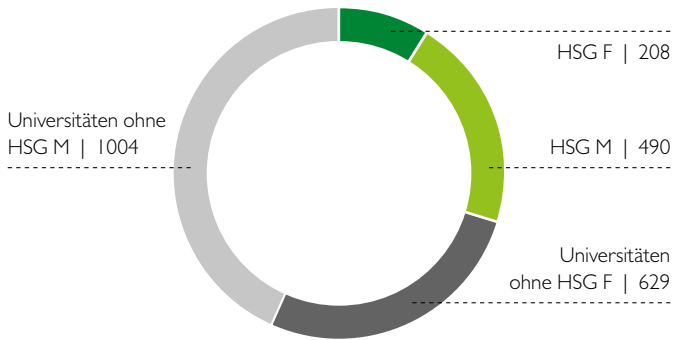
Der Marktanteil der Universität St. Gallen an den Schweizer Master-Abschlüssen in den Wirtschaftswissenschaften ist mit 30 % fast genauso hoch wie bei den Bachelor-Abschlüssen. In der BWL gehen sogar 44 % der Abschlüsse auf die HSG, während 18 % der VWL-Abschlüsse an der HSG erreicht wurden.

Auch bei den Master-Abschlüssen in BWL weist die HSG schweizweit konstant den tiefsten Frauenanteil auf, ebenso wie bei den Bachelor-Abschlüssen beträgt der Abstand über die letzten zehn Jahre gemittelt elf Prozentpunkte.

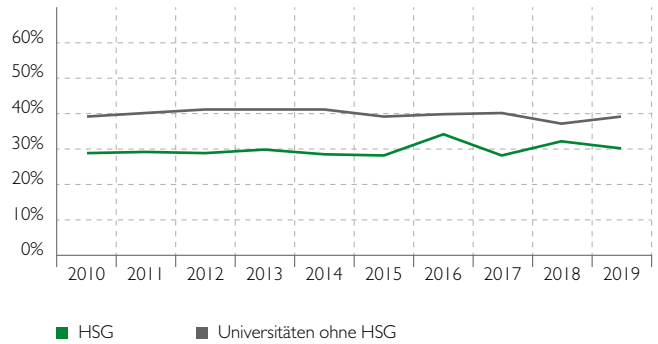
In der VWL ist der Frauenanteil bei den Master-Abschlüssen seit dem letzten Berichtsjahr 2017 drastisch abgefallen von 29 % auf 16 %. Das relativiert sich jedoch angesichts der kleinen Zahlen: 2019 wurden nur 37 Master-Abschlüsse verliehen im Vergleich zu 661 in der BWL. Insofern lohnt sich hier besonders der Blick auf den gemittelten Abstand zu den anderen Universitäten in den letzten zehn Jahren, dieser beträgt genau wie bei den Bachelor-Abschlüssen 9 %. Aufgrund der kleinen Zahlen sind hier im Zeitverlauf die Ausschläge in einzelnen Jahren als weniger schwerwiegend zu bewerten als bei der BWL.



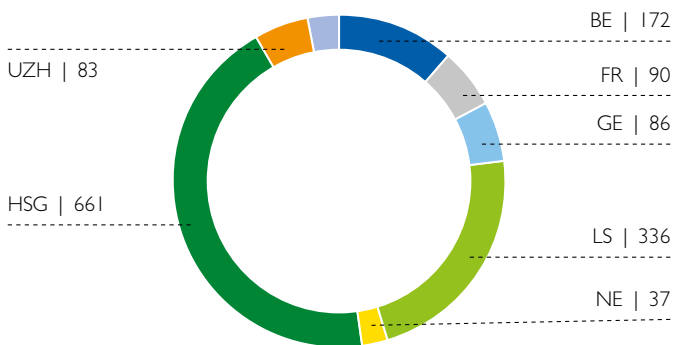
**Abschlüsse M.A. Wirtschaftswissenschaften 2019
nach Geschlecht**



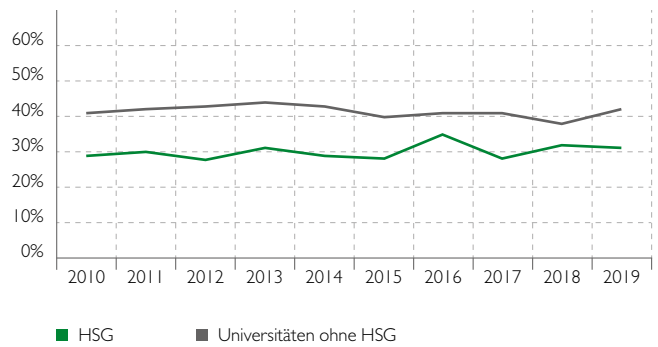
**Frauenanteil M.A. Wirtschaftswissenschaften
Vergleich HSG – Schweiz**



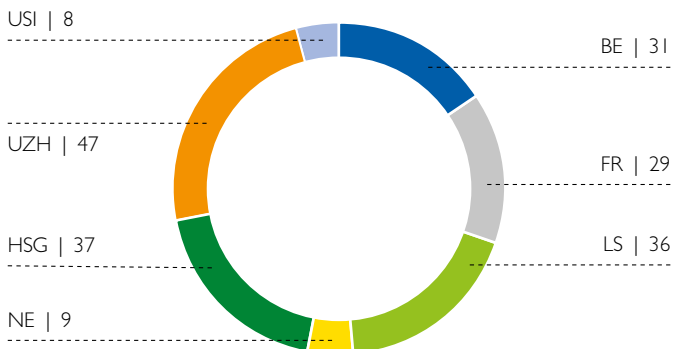
Abschlüsse M.A. BWL 2019



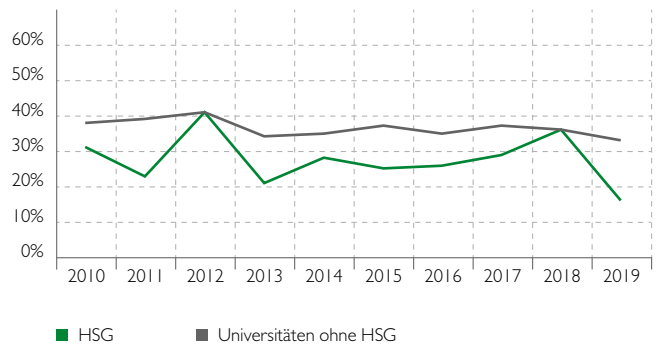
**Frauenanteil M.A. BWL
Vergleich HSG – Schweiz**



Abschlüsse M.A. VWL 2019



**Frauenanteil M.A. VWL
Vergleich HSG – Schweiz**





Einblick

Souverän und selbstbewusst auf den Arbeitsmarkt

Ein Workshop des Career Service Centers in Kooperation mit Special Needs

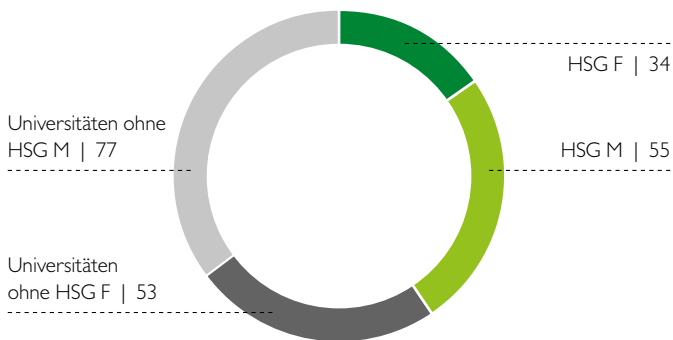
In diesem Workshop geht es darum, wie Studierende mit Behinderung oder Erkrankung souverän und selbstbewusst an das Projekt Jobsuche herangehen können. Teil davon ist die Auseinandersetzung mit der Frage, ob und wie sie die Behinderung erwähnen sollen oder nicht und wenn ja, welches der passende Zeitpunkt wäre. Dabei gilt, wie bei allen Bewerbungsprozessen, sich selbstreflektiert über Interessen, Kompetenzen, Arbeitswerte und der eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen. Da kommt auch der *HSG Career Profiler* zum Zuge, welcher vorgängig von den Teilnehmenden ausgefüllt wird und im Workshop kurz besprochen wird. Dieser kann als Basis für den weiteren Bewerbungsverlauf genutzt werden. Ein besonderer Fokus wird in diesem Workshop auf die komparativen Kompetenzen gelegt, das heisst, welche Kompetenzen gerade wegen der Behinderung angeeignet oder speziell erworben werden mussten, die für die Positionierung auf dem Stellenmarkt auch als Vorteil genutzt werden können. Sich dessen bewusst zu sein, verhilft dazu, den Fokus innerhalb der verschiedenen Stadien eines Bewerbungsprozess immer wieder darauf zu richten. Der Erfahrungsaustausch und das Teilen von Best Practices unter den Teilnehmenden soll Mut machen, sich der Herausforderung Jobsuche souverän und selbstbewusst zu stellen. Dabei zeigt sich, je gelassener und selbstverständlicher der Umgang mit der eigenen Behinderung oder Erkrankung ist, desto mehr treten die Kompetenzen in den Vordergrund.

Gerd Winandi-Martin
Leiter Career and Corporate Services

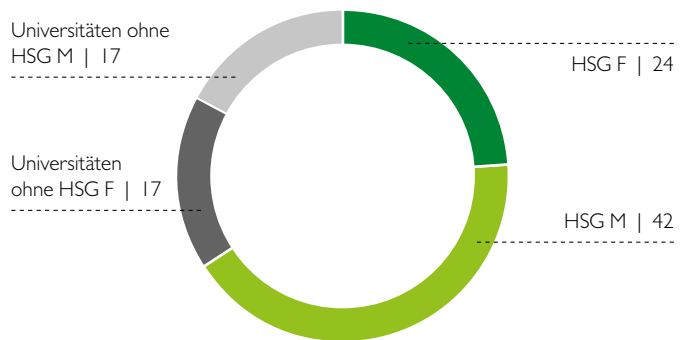
Abschlüsse Doktorat

Der Marktanteil der Universität St. Gallen an Doktoratsabschlüssen in den Wirtschaftswissenschaften insgesamt beträgt 41 %. Die meisten Doktoratsurkunden an der HSG werden im Jahr 2019 im Fachbereich BWL verliehen, nämlich 66, während in der VWL nur sieben Urkunden und in den übrigen Wirtschaftswissenschaften 16 Urkunden übergeben werden. Alle frisch gebackenen VWL-Doktoren sind Männer. In der BWL können sich in diesem Jahr 24 und in den übrigen Wirtschaftswissenschaften zehn Frauen über die Doktorrolle freuen, das sind 34 % bzw. stolze 63 %.

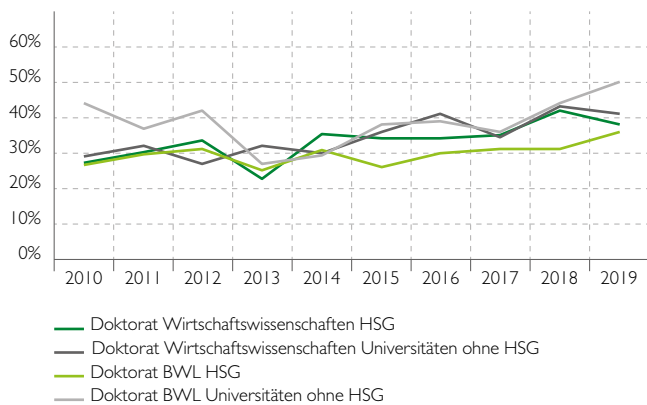
Abschlüsse Doktorat Wirtschaftswissenschaften 2019 nach Geschlecht



Abschlüsse Doktorat BWL 2019 nach Geschlecht

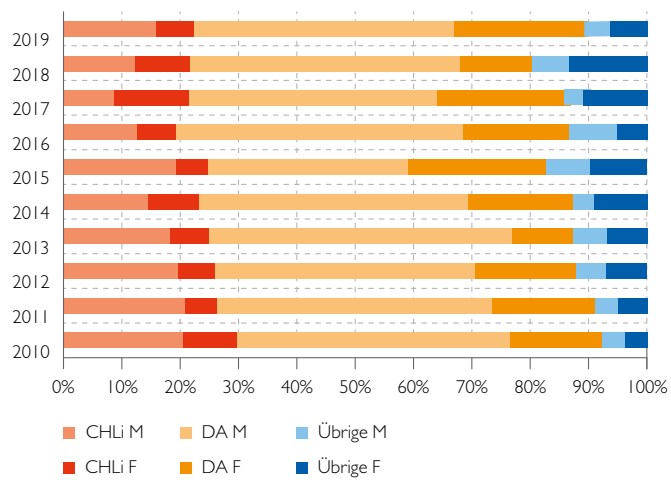


Frauenanteil Abschlüsse Doktorat Wirtschaftswissenschaften Vergleich HSG – Schweiz



Im Jahr 2019 ist hat sich der Frauenanteil bei den (Bildungs-)Inländer*innen gegenüber dem ausnahmsweise besonders hohen Wert im letzten Berichtsjahr (60 %) und dem zehnjährigen Mittel von 33 % verringert auf 29 %. Bei den Bildungsausländer*innen aus Deutschland und Österreich liegt der Frauenanteil bei 33 % (zehnjähriger Mittelwert: 28 %). Bei den Bildungsausländer*innen aus den übrigen Ländern liegt der Frauenanteil traditionell mit Abstand am höchsten bei 60 % (zehnjähriger Mittelwert: 59 %).

Abschlüsse Doktorat in Wirtschaftswissenschaften HSG nach Bildungsherkunft und Geschlecht





Einblick

PhD Survey

An der HSG studieren rund 600 Doktorierende. Über die Hälfte von ihnen ist gleichzeitig an der HSG angestellt. Doktorierende stellen also einen wichtigen Teil der Studierendenschaft sowie des Mittelbaus dar. Jedoch gab es bisher keine repräsentativen und verlässlichen Daten zu den Studien- und Arbeitsbedingungen der Doktorierenden. Um diese Lücke zu schliessen, führten Vertreterinnen der Doktorierenden Ende 2018 eine Online Umfrage durch, an der rund 400 der HSG Doktorierenden teilnahmen. Die Ergebnisse dieses *PhD Survey 2019* sind online öffentlich zugänglich (alexandria.unisg.ch/257656/).

Die Umfrage zeigt, dass 72 % der Doktorierenden glücklich oder sehr glücklich sind mit der Entscheidung, an der HSG zu doktorieren. 62 % sind glücklich oder sehr glücklich mit ihrer Betreuung. Die Studie deckt jedoch auch Verbesserungsbedarf in Bezug auf Betreuung und Arbeitsbedingungen auf. Beispielsweise gaben 12 % der Befragten an weniger als einmal im Jahr oder nie Rückmeldung von ihrer Betreuungsperson zu bekommen. 22 % sind nicht oder gar nicht zufrieden mit der Qualität des Feedbacks der Betreuungsperson. Von den Doktorierenden in einem Anstellungsverhältnis sind 23 % nicht oder gar nicht zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Mit 28 % werden keine Mitarbeitendengespräche geführt und von den Doktorierenden, die Überstunden leisten, werden 48 % nicht dafür kompensiert. Aufgrund dieser Ergebnisse fordern die Verfasserinnen unter anderem eine Überarbeitung der PhD Programme, klarere und verbindlichere Regeln zum Austausch zwischen Doktorierenden und den Betreuungspersonen und eine bessere Einhaltung guter Arbeitsstandards.

An einzelnen anderen Schweizer Universitäten wurden ebenfalls Studien zu den Arbeits- und Studienbedingungen der Doktorierenden durchgeführt. Die Problemfelder scheinen universitätsübergreifend sehr ähnlich zu sein. Dies unterstreicht die Dringlichkeit, sich mit dieser Thematik genauer zu befassen.

Die Veröffentlichung der Studie wurde von der Universität grundsätzlich positiv aufgenommen. Dem Thema wurde durch die Studie deutlich mehr Aufmerksamkeit geschenkt und uni-intern in verschiedenen Gremien diskutiert. Erste Massnahmen zur Verbesserung beinhalten die Abschaffung der Prüfungsgebühren (die zusätzlich zu den Studiengebühren anfallen). Darüber hinaus fragten verschiedene Programmleitungen spezifische Auswertungen nach, um die Programme entsprechend zu überarbeiten. Diese Entwicklungen sind sehr erfreulich. Dennoch bedarf es weiterer Anstrengungen, um die Betreuungs- und Arbeitsbedingungen der Doktorierenden nachhaltig weiter zu verbessern.

Gina Di Maio

Doktorandin, Forschungsassistentin & Leitende Autorin des PhD Survey



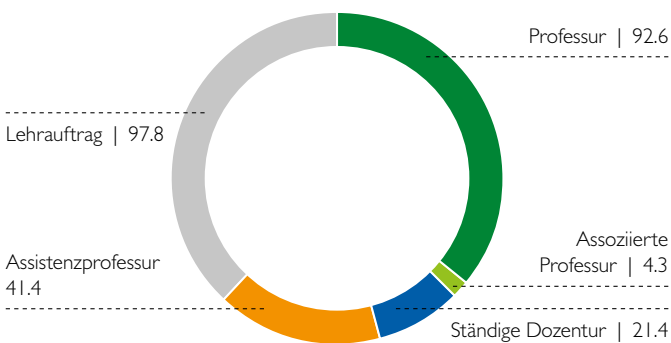
Akademische Funktionen

Zunächst wird der (forschende) Lehrkörper dargestellt bestehend aus folgenden Funktionen:

- Professur
- Assoziierte Professur
- Ständige Dozentur
- Assistenzprofessur
- Lehrbeauftragte

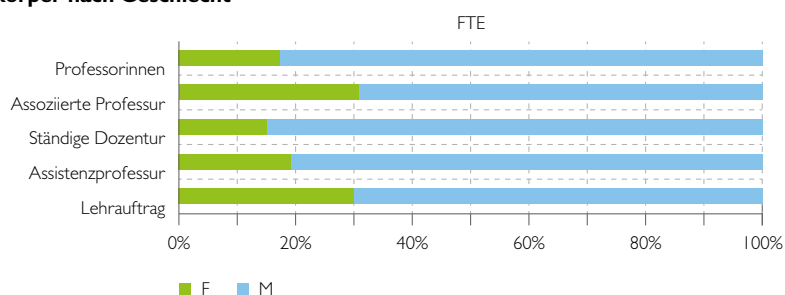
Auch Assistierende sind häufig mit der Lehre befasst, diese werden hier jedoch nicht berücksichtigt, da aus den Personaldaten nicht hervorgeht, ob sie für die Lehre im Einsatz sind oder nicht. Die assoziierten Professuren wurden erst Anfang 2018 an der HSG eingeführt.

Lehrkörper | FTE pro Funktion 2019



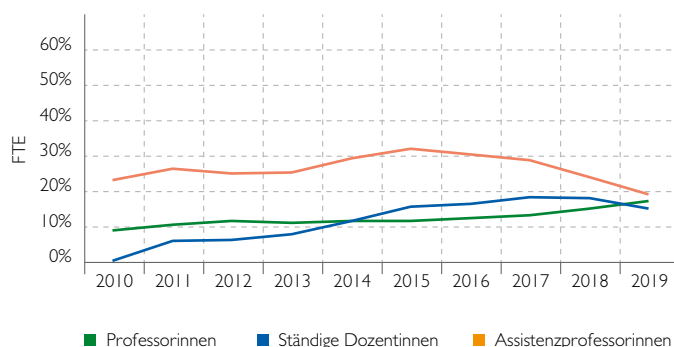
Im Lehrkörper sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten ist mit 30 % im Vergleich noch am höchsten. Die Zahlen zur assoziierten Professur sind nicht aussagekräftig, da es sich bei dieser an der HSG neuerschaffenen Funktion nur um vier Personen handelt. Bei den ständigen Dozenturen ist der Anteil mit 15 % noch niedriger als bei den Professorinnen, die einen Anteil von 17 % stellen. Der Anteil der Assistenzprofessorinnen liegt mit 19 % knapp darüber.

Lehrkörper nach Geschlecht



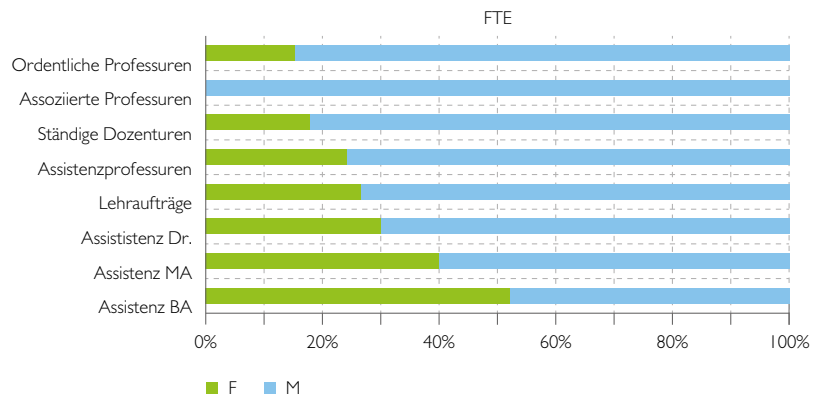
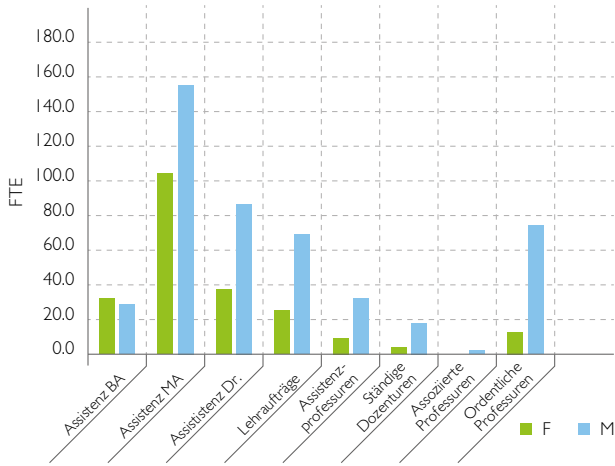
Der Professorinnenanteil ist erfreulicherweise in den letzten Jahren angewachsen, allerdings auf sehr niedrigem Niveau. Nachdem er von 2012 bis 2015 konstant bei 11 % blieb, ist er im vergangenen Berichtszeitraum (2015 bis 2017) um zwei Prozentpunkte gewachsen auf 13 %. Dieses Wachstum hat sich in diesem Berichtszeitraum verdoppelt: der Professorinnenanteil hat sich um vier Prozentpunkte auf 17 % erhöht. Über die gesamte Faculty hinweg (Professur, assoziierte Professur, Ständige Dozentur und Assistenzprofessur) ist der Frauenanteil im gleichen Zeitraum allerdings von 19 % auf 18 % gesunken.

Entwicklung Frauenanteil Lehrkörper 2010–2019

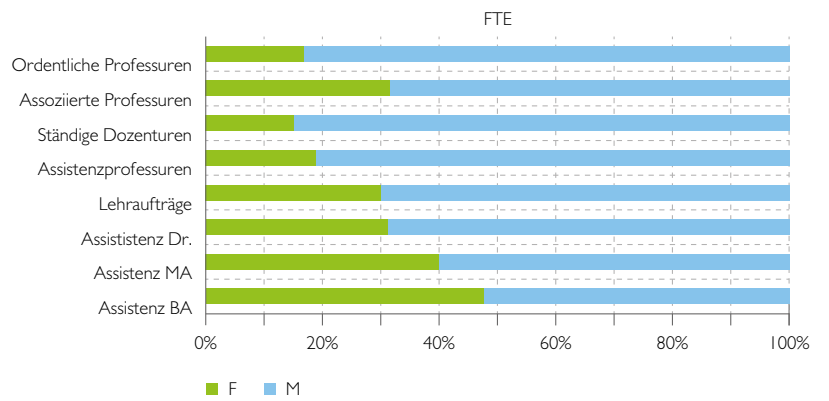
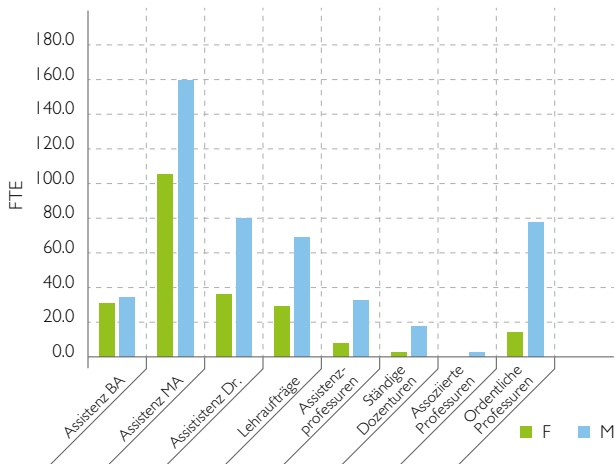


Ergänzen wir das mit der Lehre befasste akademische Personal mit den akademischen Funktionen auf den tieferen Stufen der akademischen Karriereleiter, steigt der Frauenanteil. Bei den Assistierenden auf Masterstufe (mit dem Titel B.A.) sind die Geschlechter gleich verteilt (Frauenanteil 2019: 48 %, 2018: 52 %). Die Assistierenden mit Mastertitel (M.A.) sind die zahlenmässig stärkste Funktionsstufe unter den akademischen Positionen, bei diesen handelt es sich in aller Regel um Doktorierende. Sie weisen einen Frauenanteil von 40 % auf. Die Assistentinnen mit Dokortitel, in den meisten Fällen Postdotorandinnen, stellen einen Anteil von 31 % (2019) bzw. 30 % (2018). Das heisst, dass sich der Frauenanteil von Stufe zu Stufe zwischen den Assistierenden auf Masterstufe (Assistenz B.A.) bis hin zur Assistenzprofessur um zehn Prozentpunkte verringert, hier zeigt sich eine deutliche Leaky Pipeline.

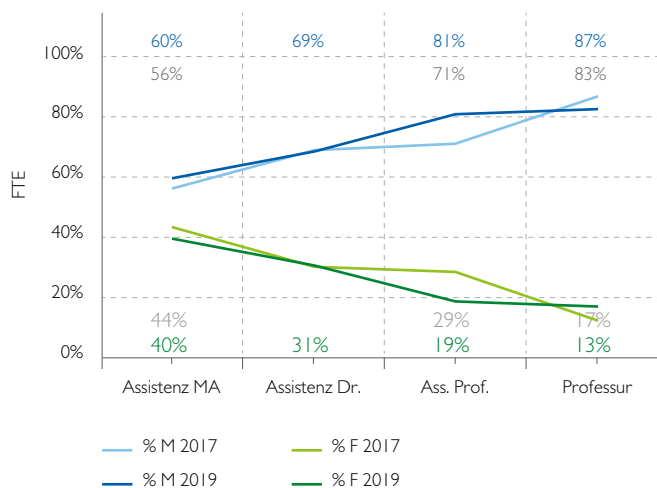
Akademisches Personal 2018



Akademisches Personal 2019



Leaky Pipeline der HSG 2017 & 2019



Das Bild der Leaky Pipeline macht darauf aufmerksam, dass von Stufe zu Stufe auf der Karriereleiter nach oben Frauen ‚verloren‘ gehen. Allerdings legt die Metapher nahe, dass der Fluss durch die Pipeline rein interner Natur sei und berücksichtigt nicht, dass auf jeder Stufe die Zuflüsse von aussen beträchtlich sind. Von daher ist es nicht notwendigerweise der Fall, dass ein tiefer Frauenanteil auf einer Stufe einen höheren Frauenanteil auf der nächsthöheren Stufe verunmöglichen würde. Bei den Verschiebungen des Frauenanteils zwischen den verschiedenen Stufen sind also sowohl die internen Aufstiege als auch die Einstiege von aussen relevant.

Während die Leaky Pipeline grafisch aufzeigt, wie sich der Frauenanteil von Stufe zu Stufe auf der Hierarchie nach oben vermindert, setzt der Glass Ceiling Index (GCI) den Frauenanteil ab Stufe Postdoc bis und mit Stufe Professur miteinander ins Verhältnis. Für die HSG liegt der Glass Ceiling Index im Jahr 2019 für bei 1.27 (für Männer läge er bei 0.92). Dieser Wert zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf bei den Professuren im Vergleich zum Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (Postdoc, Assistenzprofessur, ständige Dozentur, assoziierte Professur und ordentliche Professur).

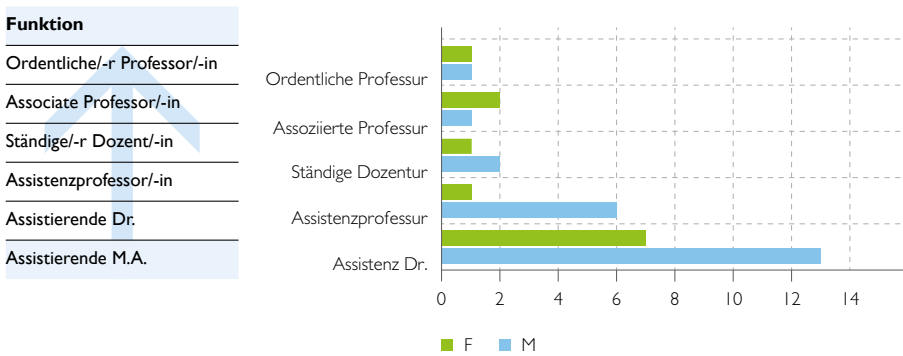
Der GCI ist ein relativer Index, der den Frauenanteil in einem Bereich mit dem Frauenanteil der Top-Positionen in diesem Bereich vergleicht. Bei einem Wert von Eins entspricht der Frauenanteil der höchsten Stufe dem Frauenanteil über alle in die Betrachtung einbezogenen Stufen hinweg, daraus kann abgeleitet werden, dass Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen haben. Ein Wert grösser 1 zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Top-Ebene und weist damit auf verringerte Aufstiegschancen hin. Je höher der GCI-Wert über Eins liegt, desto «dicker» ist die «gläserne Decke».

$$\text{GCI} = \frac{\text{Frauenanteil wissenschaftliches Personal}^*}{\text{Frauenanteil ordentliche Professur}}$$

*Postdoc, Ass.prof., st. Doz., assoz. Prof. und ord. Prof.

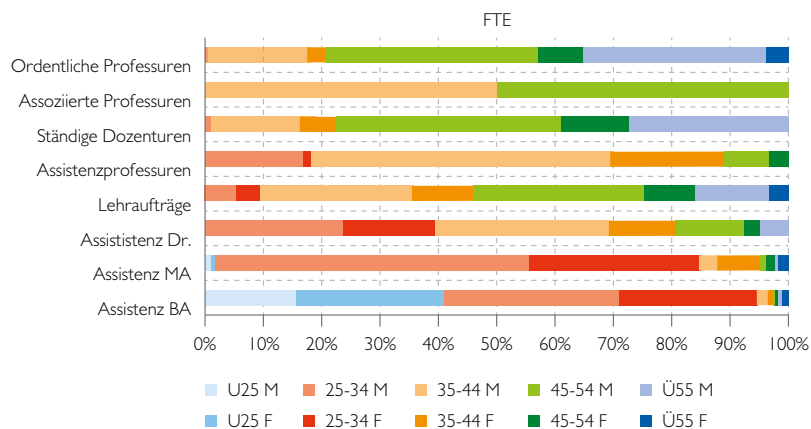
Ergänzend werden hier die internen Aufstiege, unabhängig von der Art und Weise der Beförderung, aufgezeigt. Hier wird die Anzahl von Frauen und Männern dargestellt, die im Jahr 2019 neu in der jeweiligen Funktion tätig sind, nachdem sie im Jahr 2018 in einer der tieferen akademischen Funktionen angestellt waren. Interne Aufstiege auf die Stufen Ständige Dozentur, Assoziierte Professur und Ordentliche Professur sind aufgrund der akademischen Auswahlverfahren selten und die Geschlechterverteilung hat somit wegen der geringen absoluten Zahlen eine eingeschränkte Aussagekraft. Auf der Stufe Assistenzprofessur und Doktorat fällt auf, dass deutlich mehr Männer als Frauen von einer Assistenzstelle auf Masterstufe zu einer Doktoratsstelle bzw. von einer Doktoratsstelle zu einer Assistenzprofessur an der HSG übergangen.

Akademische Karrierewege 2019: Aufstiege innerhalb der HSG

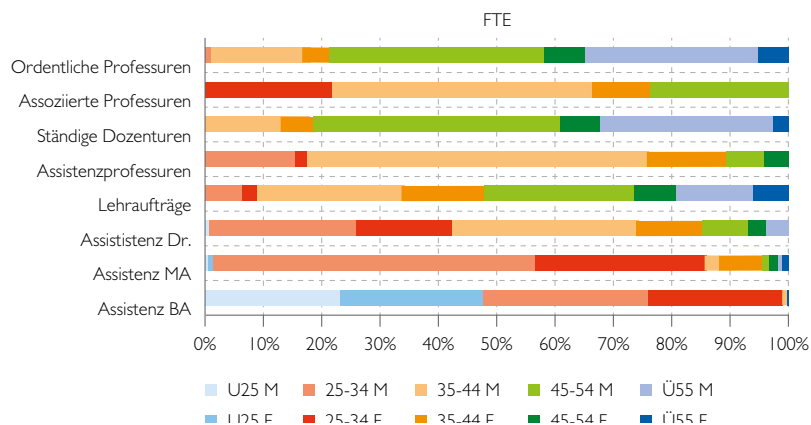


Akademische Funktionen nach Alter und Geschlecht

Akademische Funktionen nach Alter und Geschlecht 2018



Akademische Funktionen nach Alter und Geschlecht 2019



Einblick



Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Familie

Zur Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Familie bietet die HSG aktive und professionelle Dual Career Unterstützung an:

- Dual Career Massnahmen unterstützen Partnerinnen und Partner von neuberufenen Professorinnen und Professoren bei der Stellensuche und der nahtlosen Weiterführung ihrer eigenen Karrieren (Unterstützung von Wissenschafts- und Praxislaufbahnen).
- Die HSG ist Teil von Dual Career Netzwerken, wodurch Partnerinnen und Partner unter anderem die Veranstaltungen des International Dual Career Network (IDCN) kostenfrei besuchen können.

Honorata Kaczykowski
Leiterin Faculty Services



Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht

Im Gegensatz zu den Studierendendaten beziehen sich die Personaldaten nicht auf die Bildungsherkunft, sondern auf die Staatsangehörigkeit. Für die Darstellung wird hier grob in drei Gruppen unterteilt

- Schweizer*innen (CH)
- Deutsche, österreichische und liechtensteinische Staatsangehörige (DALI)
- Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit als DACHLI (Übrige)

Schweizer*innen mit einer doppelten Staatsbürgerschaft werden in den Personaldaten nur mit ihrer Schweizer Staatsbürgerschaft geführt.

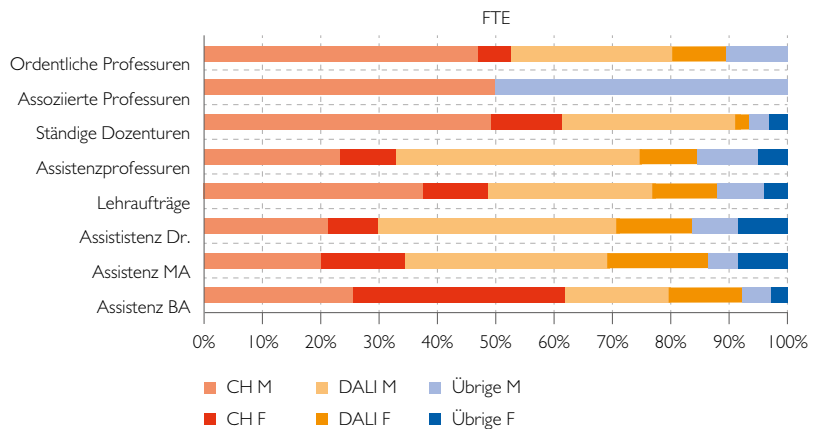
In den letzten zehn Jahren entfallen fast 90 % der Professuren auf Personen aus dem DACHLI-Raum. Die verbleibenden etwas mehr als 10 % werden von Männern mit einer Staatsangehörigkeit aus Ländern ausserhalb des DACHLI-Raums gefüllt, erst im Jahr 2019 kam eine Professorin von ausserhalb des DACHLI-Raums hinzu.

Die akademische Funktion, die am stärksten schweizerisch besetzt ist, ist die der ständigen Dozentur. Mehr als die Hälfte der ständigen Dozent*innen sind Schweizer Männer. In den Jahren 2010, 2017 und 2019 gibt es in dieser Funktion keine Frauen aus dem deutschsprachigen Ausland. Männer aus der Kategorie «Übrige» sind erst seit 2014 dazugestossen und Frauen aus dieser Kategorie erst 2016. Relativierend kann hinzugefügt werden, dass die Funktion der ständigen Dozentur mit 21.4 FTE nur einen kleinen Teil des Lehrkörpers ausmacht.

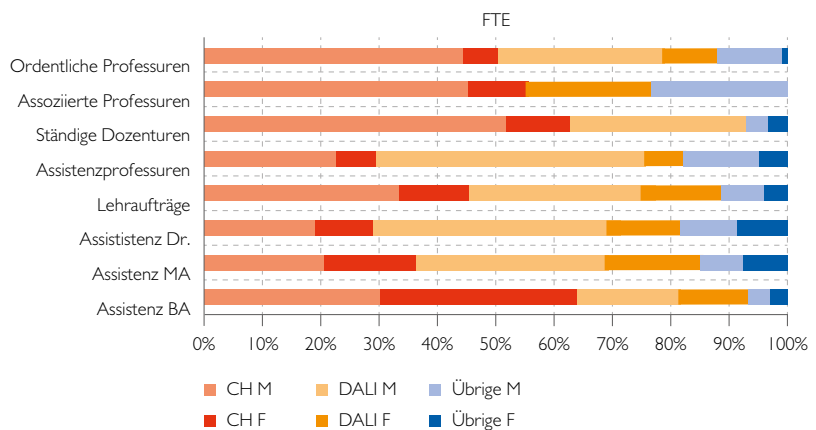
Bei den Assistenzprofessuren wurde der grösste Teil von Personen aus dem deutschsprachigen Ausland (DALI) besetzt. Der Anteil der Frauen aus der deutschsprachigen DACHLI-Region ist in den letzten zehn Jahren deutlich gesunken, der Anteil der Frauen aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland ist in den letzten fünf Jahren gesunken, während der der Männer aus der gleichen Ländergruppe gestiegen ist.

Die Lehraufträge werden zu fast 90 % durch Personen aus dem deutschsprachigen Raum erfüllt.

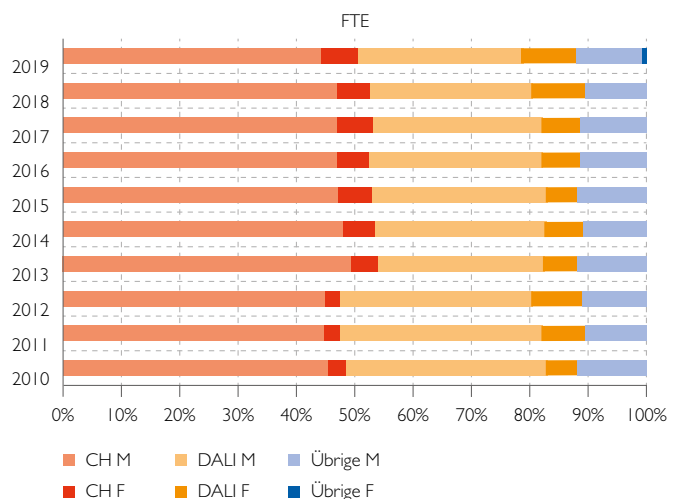
Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht 2018



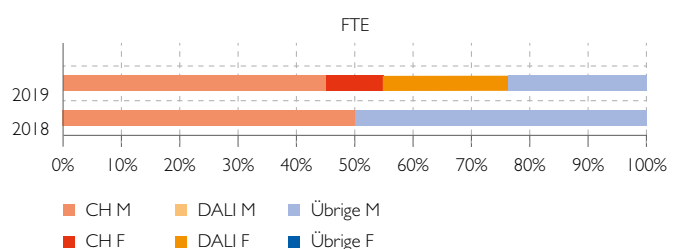
Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht 2019



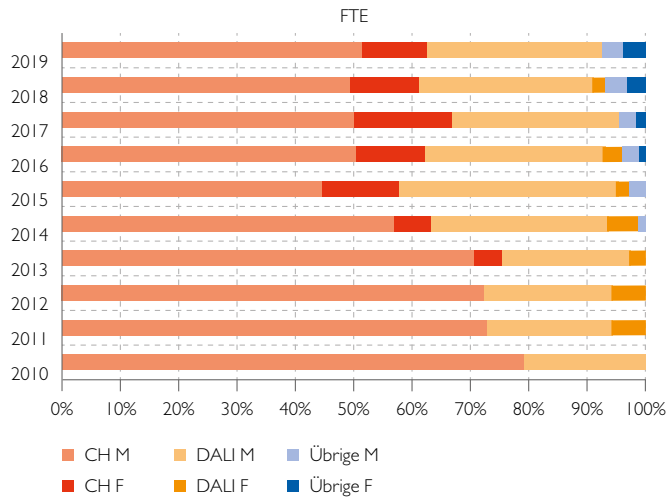
Ordentliche Professuren nach Nationalität und Geschlecht 2010–2019



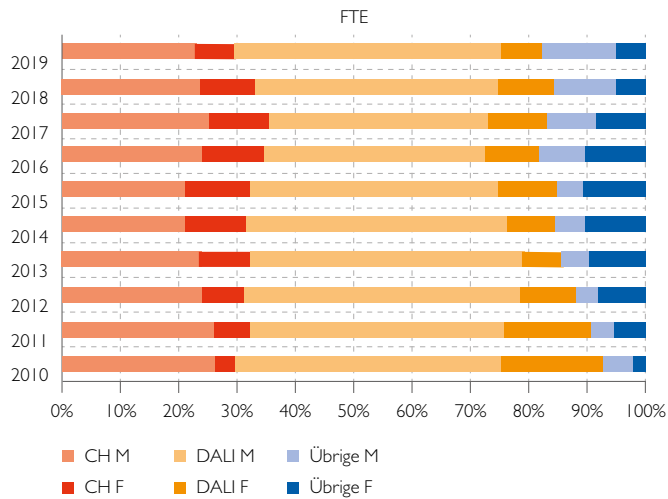
Assoziierte Professuren nach Nationalität und Geschlecht 2010-2018



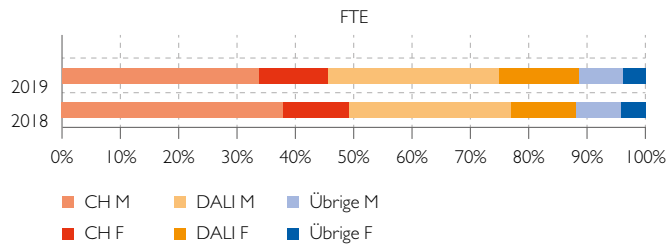
Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht 2018



Assistenzprofessuren nach Nationalität und Geschlecht 2010-2019



Lehraufträge nach Nationalität und Geschlecht 2018-2019



Einblick



Fighting Racism

All people deserve to be treated as individuals. If I want to know you, I must consult what Martin Luther King, Jr. called the content of your character, not your skin color, hair texture, eye shape, head size, or any other pseudo-scientific marker of natural group identity. While human beings are diverse, history has taught us many lessons on the horrors of believing that our differences are “racial.” Nonetheless, explicit and tacit belief in bio-geographical identity persists. When people of African ancestry are profiled and killed by police, or when borders are fortified against immigrants who are feared as invading hordes, it does little good to insist on the falsity of racial thinking. We must not allow our ethical commitment to the individual to conceal an unethical social reality in which individuals still face discrimination based on their ascribed membership in racialized collectives.

As a faculty member who identifies as a person of color, I am heartened by the Office of Diversity & Inclusion’s commitment to working with interested stakeholders to explore what the issue of racialized ascription means for the University of St. Gallen. To fight racism, we must become anti-racists; to stop racialized discrimination, we must call it by its name and monitor its dynamics. While the task is challenging and our work is just beginning, the HSG must strive to create an educational environment that reflects the diversity of our communities, celebrates our differences without reifying them, and enables us to flourish together as the unique beings we are.

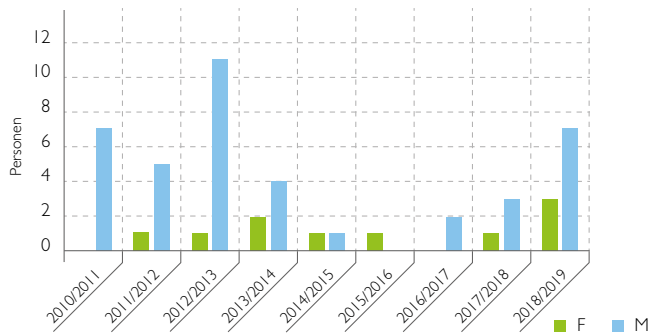
Prof. PhD Jesse Ramírez
Assistant Professor for American Studies

Amtsantritte & Auswahlverfahren

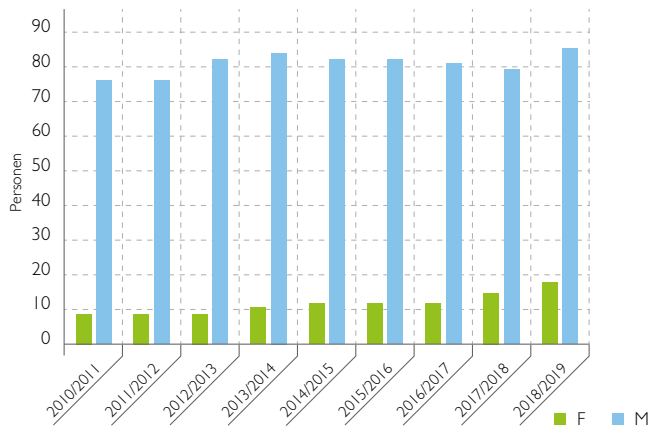
Ordentliche Professur – Berufungen

In den akademischen Jahren 2017/2018 und 2018/2019 wurden insgesamt vier Frauen zur ordentlichen Professorin und zehn Männer zum ordentlichen Professor berufen. Mit einem Frauenanteil von 29 % bei den neubesetzten Professuren konnte so der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt um vier Prozentpunkte auf 17 % erhöht werden.

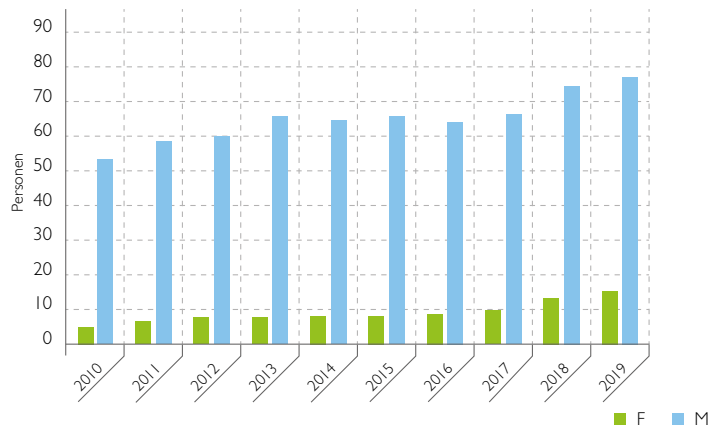
Ordentliche Professur Berufungen in den letzten 10 Jahren



Entwicklung Anzahl ordentliche Professuren



Ordentliche Professur – Entwicklung der FTE







Einblick

Frauenförderung in Berufungsverfahren

Hintergrund

Das Prorektorat Forschung & Faculty hat im Juni 2017 die strategische und operative Verantwortung für die wettbewerblichen Berufungsverfahren von Ordentlichen Professuren (OP), Assoziierten Professuren (ACP) sowie wettbewerblich besetzten Assistenzprofessuren (AP) übernommen. Im Berichtszeitraum (akademisches Jahr 2017/18 und 2018/19) wurden durch 17 Verfahren (11 OP, 4 ACP, 2 AP; inkl. ein Beförderungsverfahren) 21 Professuren (15 OP, 4 ACP, 2 AP) besetzt. Davon konnten 14 Verfahren mit 18 Professuren (13 OP, 4 ACP, 1 AP) erfolgreich abgeschlossen werden, wovon sieben Favoritinnen (5 OP, 1 ACP, 1 AP) hervorgingen. Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Bewerbungen lag bei 21 %; der durchschnittliche Frauenanteil unter den Kandidierenden, die zum Vortrag eingeladen wurden, lag der Frauenanteil bei 33 %; der durchschnittliche Frauenanteil unter den Kandidierenden, die von der Universität St. Gallen ein Angebot erhalten haben, lag bei 39 %.

Pro Kopf gerechnet beträgt der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren 17 % und bei den assoziierten Professuren 50 %. Insgesamt liegt der Frauenanteil (OP & ACP) im Jahr 2019 bei 19 %, damit konnte er von 13 % im Jahr 2017 um rund sechs Prozentpunkte gesteigert werden.

Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an der HSG

Das Rektorat hat im Februar 2018 einen Massnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur an der HSG erlassen, der im Juni 2018 vom Senatsausschuss bestätigt wurde. Darin ist das strategische Ziel verankert, bis ins Jahr 2025 HSG übergreifend einen Frauenanteil von 30 % zu erreichen. Um dieses Ziel bei den Ordentlichen und Assoziierten Professuren erreichen zu können sind die folgenden **direkten Massnahmen** beschlossen worden:

- Die Schools definieren die Zielgrössen für die Berufung von Frauen in der kommenden Mehrjahresplanung (2019–2023) und besprechen diese mit dem Rektor.
- Die Schools, die die Zielerreichung in erheblichem Ausmass verfehlen, müssen bei jeder erneuten Lehrstuhlfreigabe Rechenschaft ablegen, welche neuen Massnahmen sie ergreifen.
- Die Schools informieren den Rektor in der Lehrstuhlplanung über die Einhaltung der Vorgaben.

Zudem sind im **Berufungsprozess** die folgenden weiteren **Massnahmen** ergriffen worden:

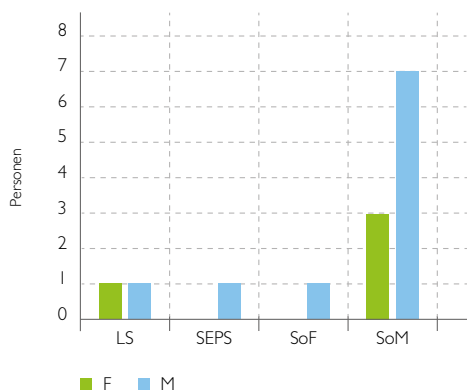
- Zusammensetzung der Berufungskommissionen, in der die Interessen der Chancengleichheit sichergestellt sind.
- Berücksichtigung des akademischen statt des biologischen Alters der Kandidierenden (in der Berufsrekrutierungssoftware verankert).
- Aktives «Headhunting» von berufbaren Frauen: Bei jeder offenen Professurenstelle werden zehn berufbaren Wissenschaftlerinnen identifiziert und durch die*den Kommissionsvorsitzende*n schriftlich zur Bewerbung aufgefordert (Ausführungsbestimmungen zum Reglement über die Wahl von Dozierenden an der Universität St. Gallen).
- Vorgezogene Evaluation von Frauenkandidaturen: Im Online-Tool werden per Default zuerst die Bewerbungen von Frauen sortiert. In den Kommissionsitzungen werden zuerst die Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen diskutiert. Es wird eine Rangliste erstellt, auf der zuerst Frauen genannt werden.
- Ansprache des Rektors: Im Bewerbungsmanagement-Tool ist eine Ansprache des Rektors formuliert, die die Kommissionsmitglieder explizit auf das Ziel, den Frauenanteil unter der Faculty zu erhöhen, aufmerksam macht.

Zurzeit wird ein Video-Tutorial zu «Implicit Bias» in den Berufungsprozess integriert. Das Tutorial soll die Mitglieder der Berufungskommission für die Situationen sensibilisieren, in denen ein Gender-Bias besonders zum Tragen kommt.

Honorata Kaczykowski
Leiterin Faculty Services

Drei Frauen und sieben Männer wurden im Berichtszeitraum in der School of Management berufen, eine Frau und ein Mann in der Law School und jeweils ein Mann in der School of Economics and Political Science und der School of Humanities and Social Sciences. In der School of Finance kam es zu keinen Neuberufungen.

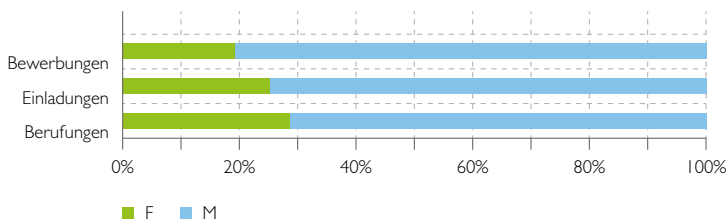
**Ordentliche Professur – Berufungen pro School
2017/2018 und 2018/2019**



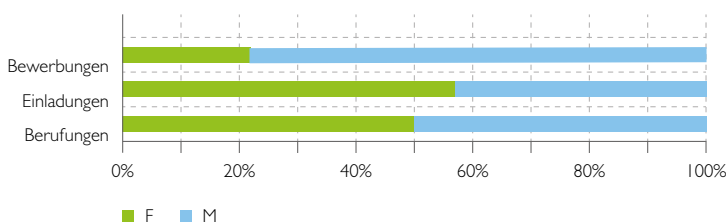
Ordentliche und assoziierte Professur – Berufungsverfahren

Bei den Berufungsverfahren zur ordentlichen Professur wurden im Berichtszeitraum im Vergleich zum Frauenanteil der Bewerbungen (19 %) anteilig mehr Frauen berufen (29 %). Die Zahlen zu den Berufungsverfahren die neugeschaffenen assoziierten Professuren beziehen sich nur auf zwei Verfahren. Bei diesen wurden jeweils eine Frau und ein Mann berufen.

**Ordentliche Professur – Berufungsverfahren
2017/2018 und 2018/2019**



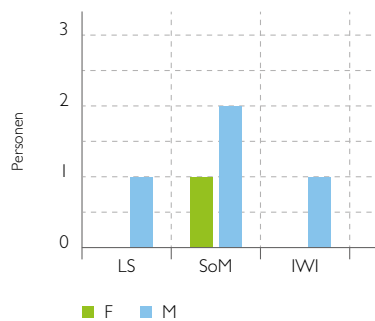
**Assoziierte Professur – Berufungsverfahren
2017/2018 und 2018/2019**



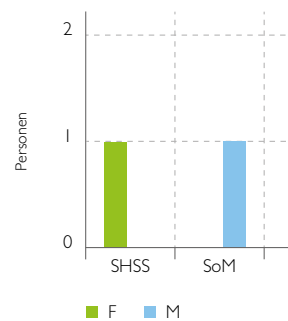
Mittelbau – Ernennungen

Die neubesetzten Titularprofessuren, ständige Dozenturen und Privatdozenturen werden nach Schools aufgeschlüsselt dargestellt. Das Institut für Wirtschaftsinformatik (IWI), an welchem ein Titularprofessor ernannt wurde, ist als selbständiges Institut keiner School zugeordnet.

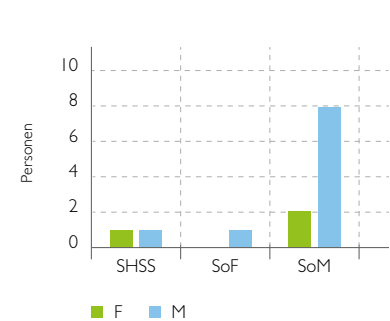
**Neue Titularprofessuren
2017/2018 & 2018/2019**



**Neue Ständige Dozenturen
2017/2018 & 2018/2019**

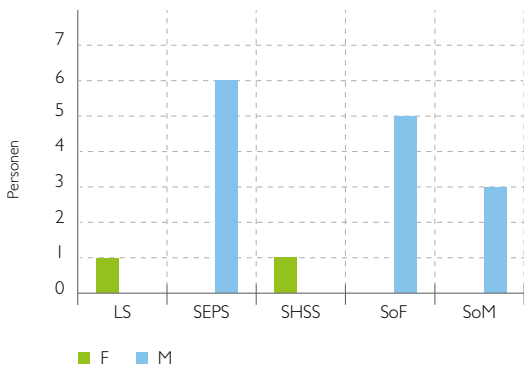


**Neue Privatdozenturen
2017/2018 & 2018/2019**

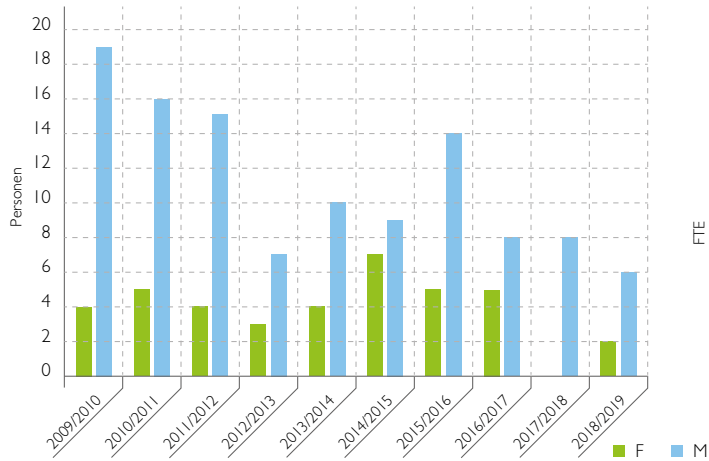


Der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren hat seit 2017 um zehn Prozentpunkte auf 19 % abgenommen. Im Berichtszeitraum gibt es nur an der Law School und an der School of Humanities and Social Sciences jeweils eine neue Assistenzprofessorin. An der School of Economics and Political Science, der School of Finance und der School of Management wurden insgesamt 14 neue Assistenzprofessoren berufen bzw. ernannt.

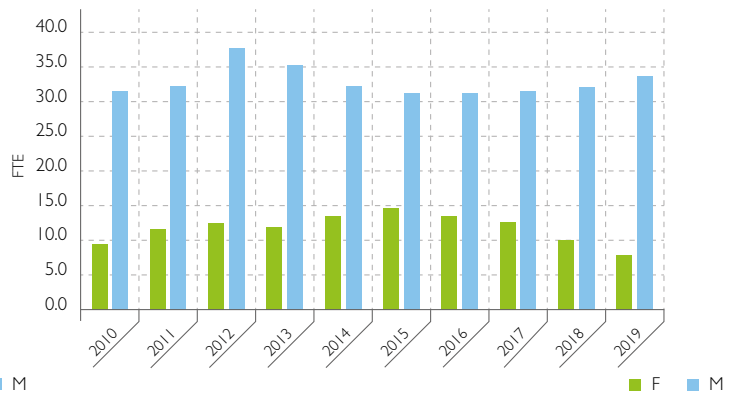
**Neue Assistenzprofessuren pro School
2017/2018 & 2018/2019**



Neue Assistenzprofessuren in den letzten 10 Jahren



Assistenzprofessur – Entwicklung der FTE



Einblick



Frauen*-Vernetzungs-Apéro

Frauen*-Vernetzungs-Apéro anlässlich des schweizweiten Frauenstreiks am 14. Juni 2019

Der Fachbereich «Gender und Diversity» und der Mittelbau haben gemeinsam zu einem Frauen*-Vernetzungs-Apéro an der Universität St. Gallen (HSG) eingeladen. Sie wurden freundlich unterstützt von der Fachstelle «Diversity & Inclusion» sowie von der Präsidentin der Gleichstellungskommission, Prof. Isabelle Wildhaber. Wir haben diesen Tag zum Anlass genommen, das akademische «Manifesto» von der Schauspielerin Diana Dengler verlesen zu lassen, um es im Anschluss gemeinsam diskutieren zu können. Das Manifest besteht aus einem 20-Punkte-Forderungskatalog, was sich im akademischen Betrieb an Schweizer Universitäten noch ändern müsste, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.

Es gab Speis und Trank, das eine oder andere Kind war auch mit dabei – die Stimmung angeregt, Mitarbeiter*innen der HSG – die Mehrheit Frauen*, aber auch einige Männer*, haben sich lebendig und gut gelaunt unterhalten, vernetzt, miteinander diskutiert.

Als Fachbereichsleiterin für «Gender und Diversity» an der Universität St. Gallen war der 14. Juni für mich eine schöne und gelungene Gelegenheit, mich mit Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen administrativer und organisationaler Bereiche über Gleichstellung auszutauschen.

PD Dr. Christa Binswanger
Ständige Dozentin SHSS

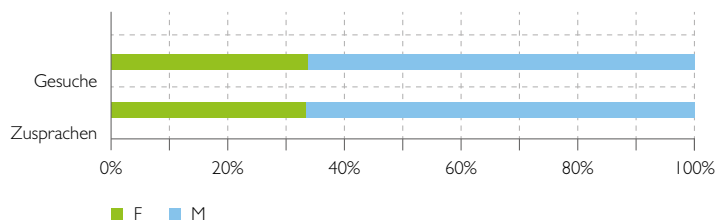


Nachwuchs- und Forschungsförderung

SNF-Mobilitäts-Stipendien

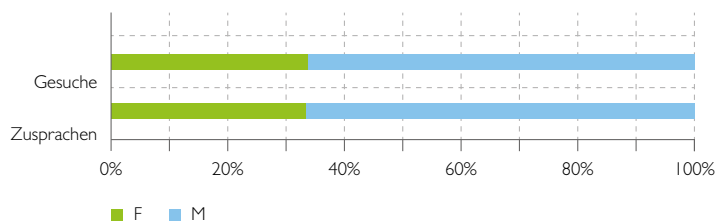
Die Mobilitätsstipendien des Schweizer Nationalfonds (SNF) fördern die Forschungsauslandsaufenthalte von Doktorierenden und frühen Postdoktorierenden. Zusammengefasst über die letzten zehn Jahre lag der Frauenanteil sowohl bei den Gesuchen als auch bei den Zusprachen bei 34 %.

Beantragte und gewährte SNF-Mobilitätsstipendien 2010–2019 (kumuliert)

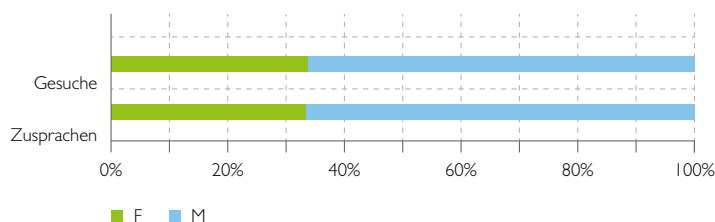


Aufgeteilt in zwei Fünfjahreszeiträume hat sich der Frauenanteil bei den Zusprachen von 33 % auf 34 % verbessert. Dabei fällt auf, dass die Zahl der Gesuche insgesamt in den letzten fünf Jahren sich fast halbiert hat und die Zahl der gewährten Stipendien sich mehr als halbiert hat.

Beantragte und gewährte SNF-Mobilitätsstipendien 2010–2014 (kumuliert)



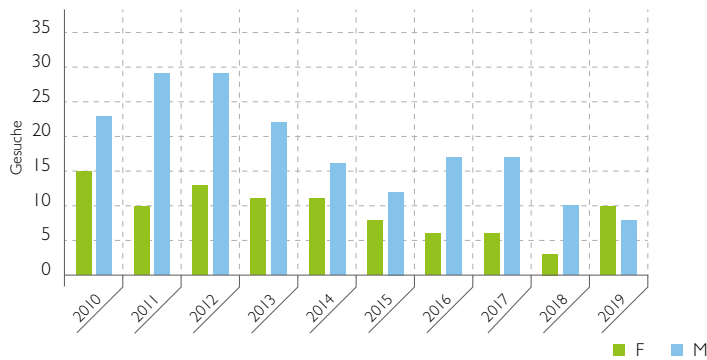
Beantragte und gewährte SNF-Mobilitätsstipendien 2015–2019 (kumuliert)



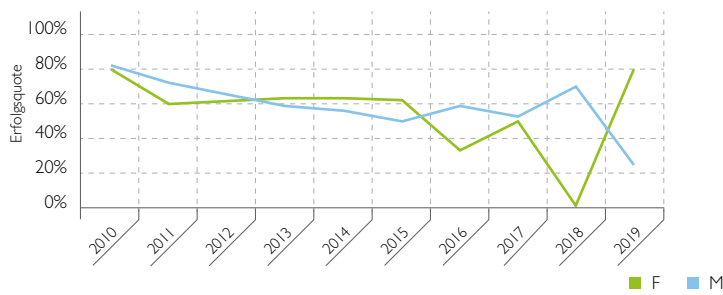


Nachdem die Anträge von Frauen für die SNF-Mobilitätsstipendien sich von 2012 bis 2018 stetig verringert haben (von 13 auf drei pro Jahr), stiegen sie im Jahr 2019 wieder auf zehn. Die Erfolgsquote war für 2017 ausgeglichen. Die geschlechtsspezifische Erfolgsquote für die Zusprachen im Verhältnis zu den Gesuchen liegt bei den Frauen mit 80 % wieder so hoch wie seit 2010 nicht mehr.

Gesuche für SNF-Mobilitätsstipendien nach Geschlecht



Erfolgsquote der Gesuche für SNF-Mobilitätsstipendien nach Geschlecht

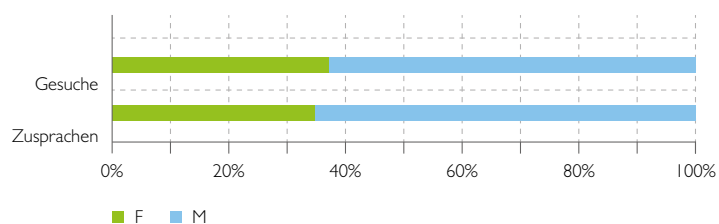


Anmerkung | Erfolgsquote: Verhältnis der Zusprachen zu den Gesuchen pro Geschlecht

HSG-Grundlagenforschungsfonds-Stipendien

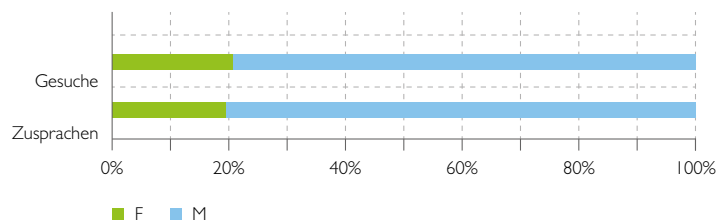
Der Grundlagenforschungsfonds (GFF) unterstützt HSG-Forschende bei der Ausarbeitung ihrer Postdoktorats-Forschung bzw. ihrer Habilitation. Über den Zeitraum der letzten zehn Jahre haben Frauen 37 % der Gesuche für HSG-GFF-Stipendien gestellt und 35 % der zugesprochenen Stipendien erhalten.

Beantragte und gewährte GFF-Postdoc-Stipendien 2010–2019 (kumuliert)

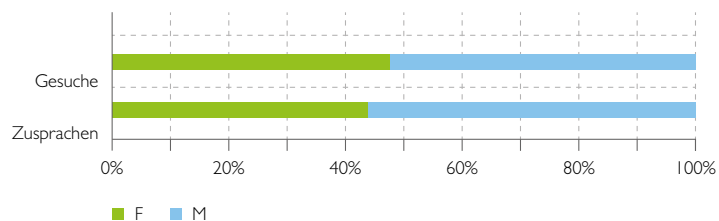


Aufgeteilt in zwei Fünfjahreszeiträume wird sichtbar, dass sich bei den HSG-GFF-Stipendien der Anteil der Frauen in den letzten fünf Jahren bei den Gesuchen fast verdreifacht und bei den Bewilligungen mehr als verdreifacht hat.

Beantragte und gewährte GFF-Postdoc-Stipendien 2010–2015 (kumuliert)

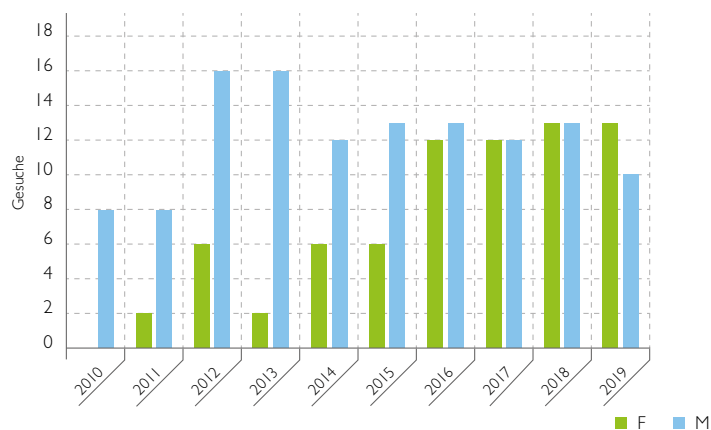


Beantragte und gewährte GFF-Postdoc-Stipendien 2015–2019 (kumuliert)

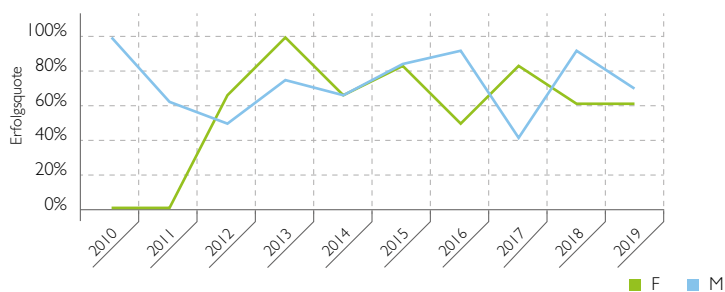


Bis zum Jahr 2015 gab es einen deutlichen Männerüberhang sowohl bei den Gesuchen als auch bei den Zusprachen. Ab dem Jahr 2016 war die Anzahl der Gesuche von Frauen und Männern fast gleich, im Jahr 2019 gab es erstmals einen Frauenüberhang. Die geschlechtsspezifische Erfolgsquote für Frauen schwankte in den letzten fünf Jahren zwischen 50 % und 83 %.

Gesuche für GFF-Postdoc-Stipendien nach Geschlecht



Erfolgsquote der Gesuche für SNF-Mobilitätsstipendien nach Geschlecht



Universitärer Latsis-Preis

Der universitäre Latsis-Preis der Universität St. Gallen für junge Forschende wurde seit 1983 meist jährlich vergeben:

1983–2010 wurde er an insgesamt 25 Männer verliehen. Im Jahr 2011 ging er erstmals an eine Frau, und zwar an Conny Wunsch für ihre Studie «Empirical Evaluation and Optimal Design of Unemployment Insurance Systems».

2011–2019 wurde er an drei Frauen und fünf Männer verliehen, zuletzt 2019 an Beatrix Eugster für ihre Forschung zu «Inclusion of people with disabilities into society and the labor market».

Einblick



Exzellenz in der Wissenschaft

Was ist eine exzellente Wissenschaftlerin oder ein exzellenter Wissenschaftler? Die Frage ist nicht einfach zu beantworten, lässt sich doch Exzellenz nicht unabhängig vom Gegenstand messen. Wie Robert K. Merton bereits 1973 als «Matthäuseffekt» beschrieben hat, erhalten die etablierten, bereits breit bekannten Wissenschaftler*innen mehr Anerkennung für ihre Forschungsergebnisse, als dies bei jüngeren Wissenschaftler*innen der Fall wäre. Wer schon viel publiziert hat und vielleicht schon einige Preise verliehen bekommen hat, dem wird grundsätzlich unterstellt, auch mit den nachfolgenden Werken qualitativ hochstehende Forschung betrieben zu haben und damit auch innovative Beiträge zu leisten. Hinzu kommt der Matilda-Effekt, der besagt, dass der Erfolg eher den männlichen und weniger den weiblichen Wissenschaftler*innen zugeschrieben wird. Wissenschaftliche Exzellenz lässt sich somit nicht unabhängig von gesellschaftlichen Machtverhältnissen, insbesondere dem Alter und Geschlecht definieren.

Hierdurch wird das Leistungsprinzip in Frage gestellt. Soll Leistung im akademischen Betrieb nach wie vor ein wichtiges Kriterium sein, so muss die Chancengleichheit gesichert werden. Der allgegenwärtige «Bias» muss hinterfragt und das Bild des – zumeist männlichen – «idealen Wissenschaftlers» durch systematische Reflektion und standardisierte Verfahren in seiner Wirkung eingeschränkt werden. Der häufig vorgebrachte Fokus auf Publikationen und Impact Faktoren der Publikationsorgane zementiert zudem eine äusserst eingeschränkte Sichtweise auf das, was als «Exzellenznachweis» gelten soll. Wenn wir beginnen, auch die Lehre und Betreuung von Studierenden, die Pflege von Netzwerken und Beziehungen unter Wissenschaftler*innen, die Kommunikation nicht nur in der Wissenschaft selber, sondern auch mit Praxis und Gesellschaft als wichtige Aufgaben exzellenter Wissenschaft zu verstehen, so kann dieses Bild ein wenig erweitert werden. Schon bald sollten wir uns also fragen, über wieviel «Mütterlichkeit» ein guter Doktorvater verfügen sollte, um die Exzellenz der durch ihn betreuten Doktorierenden fördern zu können? Und auch welche Rahmenbedingungen eine Institutsleiterin garantieren muss, damit ihr Team sich sowohl der wissenschaftlichen «Berufung» als auch der eigenen Familie widmen kann? Konsequenterweise weitergedacht, muss exzellente Wissenschaft zu einer gemeinsamen Anstrengung der gesamten Universität werden, die durch gute Arbeitsbedingungen, verlässliche Rahmenbedingungen, sowie kollegiale Beziehungen entstehen kann und dadurch vielen (Nachwuchs-)Forschenden ermöglicht wird, ihr Bestes zu geben.

Prof. Dr. Julia Nentwich
Titularprofessorin für Psychologie



Einblick

Diversity & Inclusion als Teil des HSG-Selbstverständnisses

Die HSG versteht sich als integrative Wirtschaftsuniversität. Mit dieser Vision ist klar, dass Diversity und Inclusion nicht einfach ergänzende, dem aktuellen Zeitgeist folgende Handlungsfelder sind, sondern in der DNA des HSG-Selbstverständnisses liegen. Damit ist auch bereits gesagt, dass diese Themen für alle HSG-Angehörigen gleichermaßen relevant sind, sind wir doch alle der Umsetzung unserer Vision verpflichtet. Mehr als das Festlegen von spezifischen Quoten scheint es wichtig, sich für das Gegenüber uns dessen Anliegen und Bedürfnisse echt zu interessieren und daran teilhaben zu lassen. Nur mit der Gewährleistung der Multiperspektivität auf allen Ebenen und bei allen Beteiligten kann unsere Universität ihren Auftrag erfüllen.

Dr. Bruno Hensler
Verwaltungsdirektor



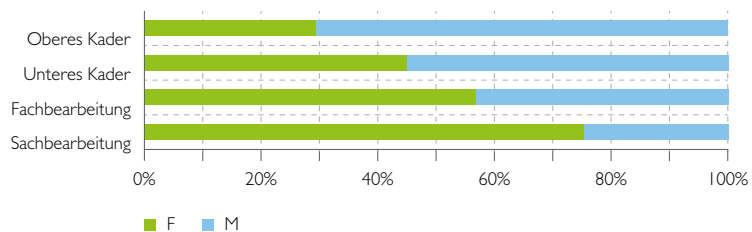
Administration & Services

In diesem Abschnitt wird die Verwaltung insgesamt betrachtet, also zum einen die Services, welche die zentrale Verwaltung bilden, und zum anderen die Verwaltung der Schools und des Weiterbildungszentrums. Insgesamt gesehen besteht beim Personal in der Verwaltung ein leichter Frauenüberhang mit 59 % Frauen und 41 % Männern (2019). Auf die Stufen bezogen findet sich der Frauenüberhang im Jahr 2018 nur auf Stufe Sach- und Fachbearbeitung. Neu liegt im Jahr 2019 auch auf Stufe des unteren Kaders ein leichter Frauenüberhang vor von 55 %, ein deutlicher Anstieg von zehn Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Im oberen Kader hat sich demgegenüber der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um elf Prozentpunkte verringert (2018: 29 %; 2019: 18 %). Gleichzeitig hat sich auch die Anzahl der Personen im oberen Kader von 42 auf 27 verringert.

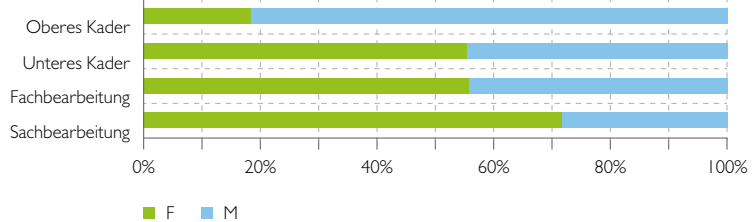
«Bei den administrativen Karrierewegen wurden für interne Aufstiege Frauen überdurchschnittlich berücksichtigt. 35 Personen, davon 27 Frauen (77 %), haben von der Funktion Sachbearbeitung im Jahr 2018 zur Fachbearbeitung im Jahr 2019 gewechselt. 23 Personen, davon 14 Frauen (61 %), sind von der Funktion Fachbearbeitung ins untere Kader aufgestiegen.

Sehr erfreulich ist die Entwicklung auf der Kaderebene insgesamt seit dem letzten Berichtsjahr 2017. Zusammengefasst über das obere und untere Kader hat der Frauenanteil von 32 % auf 46 % in diesem Zeitraum einen enormen Anstieg verzeichnet.

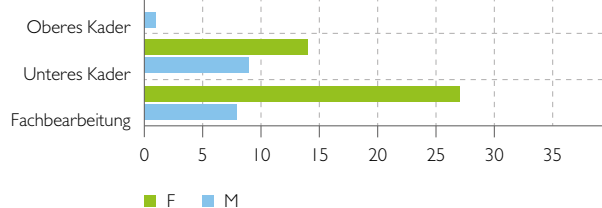
Administratives und technisches Personal 2018



Administratives und technisches Personal 2019

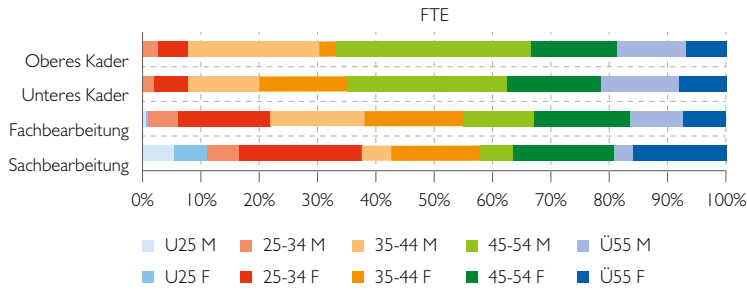


Karrierewege 2019: Aufstiege innerhalb der HSG*

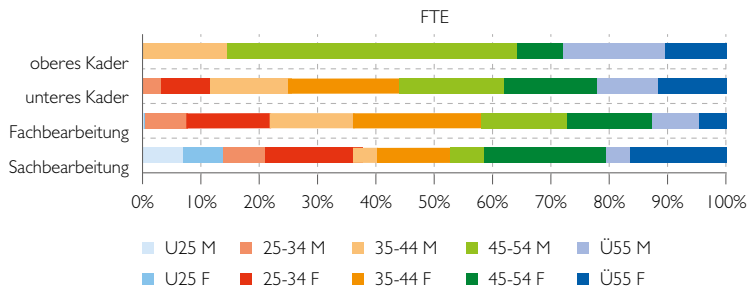


* Die Zahlen sind aufgrund der Einführung des neuen Lohnsystems (NeLo) von 2018 auf 2019 und der damit verbundenen Neueinstufung aller administrativen Mitarbeitenden mit Vorsicht zu geniessen.

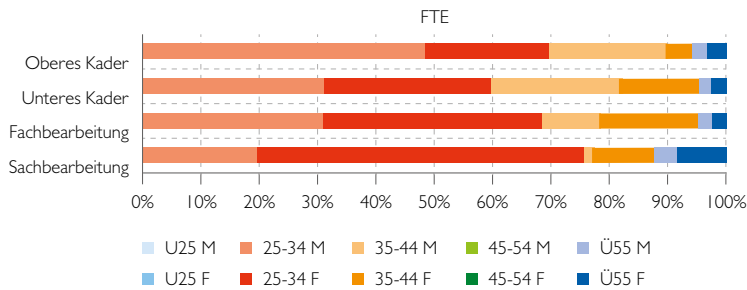
Funktionen nach Alter & Geschlecht 2018



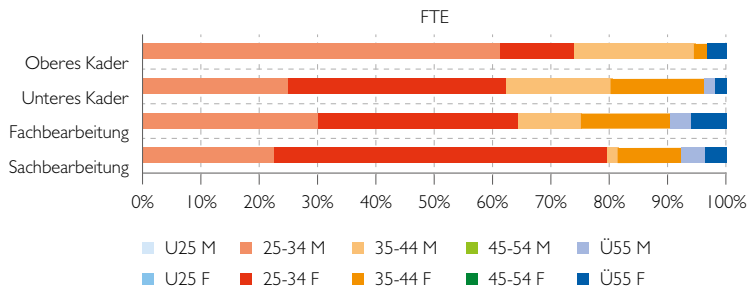
Funktionen nach Alter & Geschlecht 2019



Funktionen nach Nationalität & Geschlecht 2018



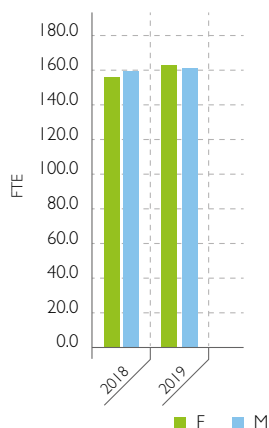
Funktionen nach Nationalität & Geschlecht 2019



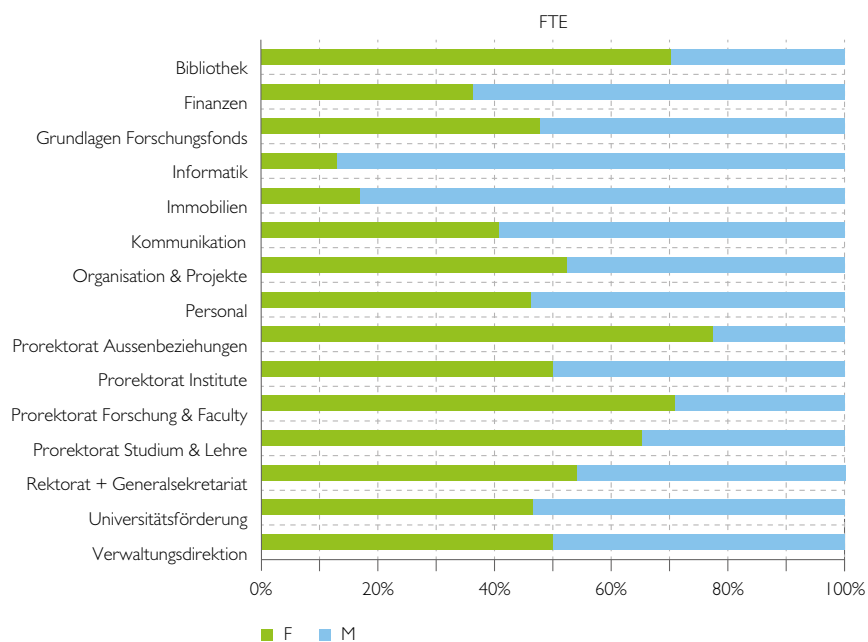
Services

Bei den Services, welche die zentrale Verwaltung bilden, sind die Geschlechter mit 50 % zu 50 % exakt gleich verteilt. Der Unterschied zum Frauenüberhang in der gesamten Universitätsverwaltung inklusive Schools von 59 % lässt sich auf den Bereich Informatik mit einem Männeranteil von 87 % zurückführen, der bei den Services angesiedelt ist. Der Bereich Informatik ist personell der am zweitstärksten besetzte Bereich bei den Services mit 51 FTE (nach dem Prorektorat Studium & Lehre mit 62 FTE). Den zweithöchsten Männeranteil stellt der Bereich Immobilien mit 83 %. Das Prorektorat Aussenbeziehungen, der personell mit 45 FTE am drittstärksten besetzte Bereich, hat den höchsten Frauenanteil mit 77 %, gefolgt von der Bibliothek mit 74 % und dem Prorektorat Forschung & Faculty mit 71 %.

Services 2018 & 2019



Services | Personal pro Bereich 2019





Einblick

Vielfalt beim Personal

Vielfalt stellt für den Bereich Personal ein zentrales Thema dar. Deshalb bieten wir in unserer Lernwelt, der HSGacademy, diverse Kurse dazu an. Denn wir sind überzeugt, dass die Befähigung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden die Basis für erfolgreich gelebte Vielfalt bildet. Beispiele für solche Angebote sind «Cultural Diversity», wo es um die Vermittlung von Werten und Prinzipien zur Überschreitung interkultureller Grenzen geht oder «Von Vielfalt profitieren», wo gezeigt wird, wie sich Offenheit und Vielfalt positiv auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes auswirken.

Moderne Arbeitsmodelle unterstützen unsere Bemühungen, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Die Corona-Krise hat dazu geführt, dass neue Arbeitsweisen (Home-Office, MS Teams) erprobt wurden.

Rund 75 % unserer Mitarbeitenden arbeiten in einem Pensum von 80 % oder weniger, wobei der Frauenanteil minim höher ist.

Bei denjenigen Mitarbeitenden, welche mehr als 80 % bei uns angestellt sind, liegt der Männeranteil bei knapp zwei Dritteln. Dies widerspiegelt eine allgemeine Erkenntnis, dass bzgl. Teilzeit bei Männern Potenzial besteht.

Nur knapp 20 % der oberen Kaderstellen sind von Frauen besetzt, beim unteren Kader sind es dagegen 55 %. Hier stehen sowohl das Ressort Personal als auch die Führungskräfte bei Stellenbesetzungen in der Pflicht, ein besonderes Augenmerk hierauf zu legen.

Dr. Jürg Wicki-Breitinger
Leiter Personal



Schools & Fachbereiche

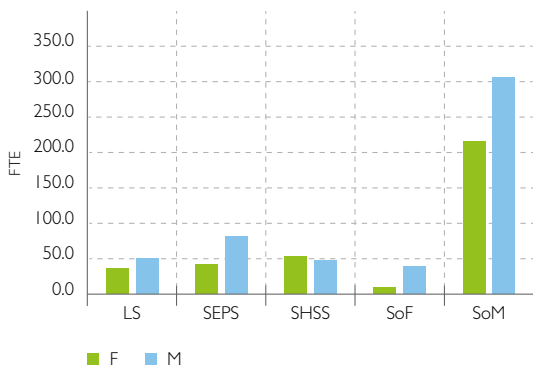
Schools

Die Universität St.Gallen beherbergt im Berichtszeitraum fünf Schools. Die grösste ist die «School of Management» (SoM), gefolgt von der «School of Economics and Political Science» (SEPS), «School of Humanities and Social Sciences» (SHSS), «Law School» (LS) und der «School of Finance» (SoF). Die beiden neuen Schools stecken in den Startlöchern: Die Medical School, die den Studienbetrieb für den Joint Medical Master im Herbstsemester 2020 aufnahm, und die im August 2020 gegründete «School of Computer Science» (SCS).

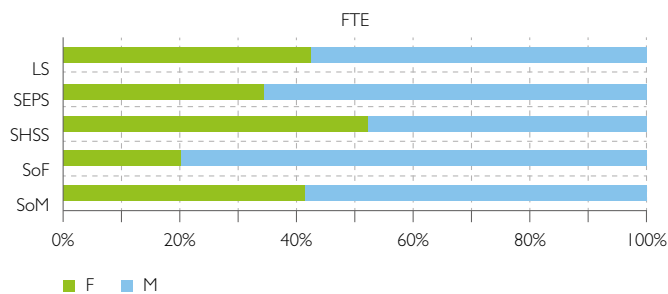
Die dargestellten Zahlen zu den Schools schliessen die ihnen zugeordneten Institute und Weiterbildungsprogramme ein. Die School of Management beherbergt die meisten Institute und ausserdem die Executive School of Management, Technology & Law (ES) und den Executive Master of Business Engineering (EMBE).

Die School mit dem höchsten Frauenanteil ist die School of Humanities and Social Sciences mit 52 %, die mit dem höchsten Männeranteil ist die School of Finance mit 80 %. Der Frauenanteil bei der School of Law und bei der School of Management liegen fast gleichauf mit 42 bzw. 41 %, an der School of Economics and Political Science beträgt er 34 %.

Akademisches und administratives Personal an den Schools und den ihnen zugeordneten Instituten 2019



Akademisches und administratives Personal an den Schools und den ihnen zugeordneten Instituten 2019





Einblick

Jährliche St. Galler Diversity & Inclusion Tagung

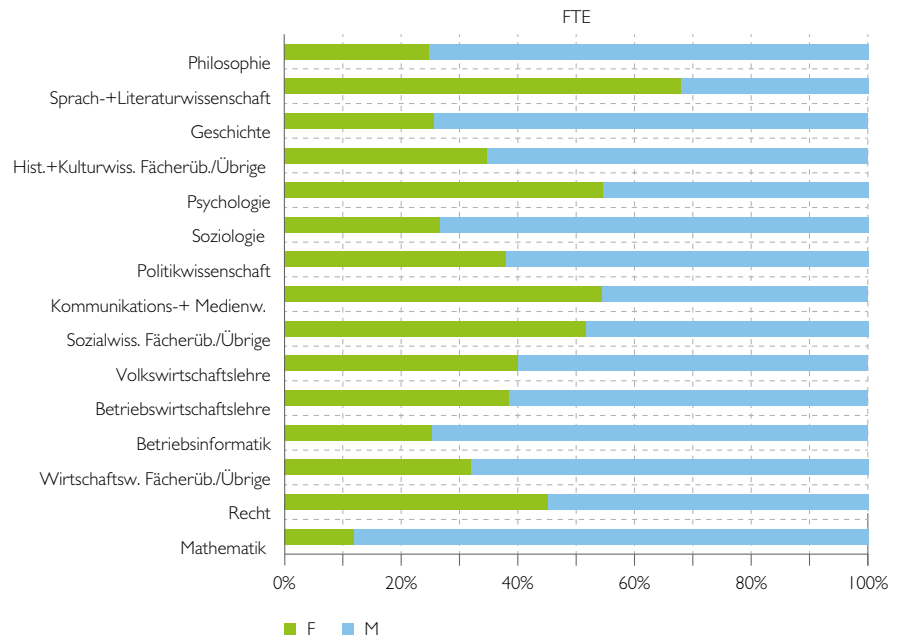
Unternehmen, die auf eine Führungskultur der Inklusion und Wertschätzung setzen, haben die Nase vorn. Heterogene Teams gut zu führen, braucht zusätzliche Kompetenzen. Der Anspruch von Familien an die Arbeitgeber verändert sich, die Digitalisierung stellt Unternehmen vor grosse Herausforderungen und die Karrierewege verlaufen nicht mehr linear. Diverse und inklusive Führungsteams schneiden im Allgemeinen besser ab und reagieren flexibler auf Veränderungen. Was bedeutet ein erfolgreicher Umgang mit Diversität und Inklusion für Unternehmen in Zeiten von Globalisierung und Migration, demographischem Wandel sowie sich ändernden Erwerbs- und Familienbildern? Und was sagt die Forschung dazu? An der Universität St. Gallen beschäftigt sich eine Vielzahl von Forschungszentren und Instituten mit diesem hoch relevanten Thema. Die jährliche Diversity & Inclusion Tagung bietet die Gelegenheit, die gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam mit der Praxis zu diskutieren. An der ersten St. Galler Diversity & Inclusion Tagung wurde auf dem Podium zum Thema Migration, Flüchtlinge und Arbeitsmarkt diskutiert, an der zweiten lag der Schwerpunkt auf den Themen Diverse Abilities und Geschlechter, an der dritten Diversity & Inclusion Tagung standen die Themen LGBTQ+ und hypermobile Karrierepfade im Fokus. 2020 wurde die Tagung erstmals als Online D&I Week durchgeführt. Schwerpunkte waren Altersdiversität und neue Führungsverständnisse. Dadurch konnten 750 Teilnehmende erreicht werden. Dieses erfolgreiche «Schaufenster der HSG» wird auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden.

Prof. Dr. Gudrun Sander
Direktorin Competence Centre for Diversity and Inclusion

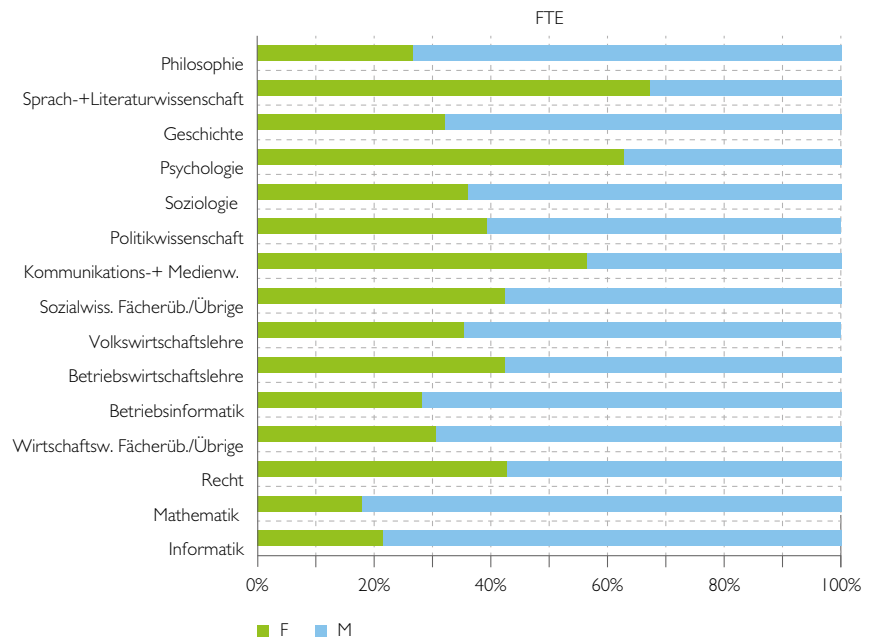
Fachbereiche

Die Fachbereiche werden entsprechend des Fächerkatalogs des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) des Bundesamts für Statistik (BFS) dargestellt. Die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Fachbereichen unterscheiden sich stark. Das Spektrum bewegt sich zwischen einem Frauenanteil von 12 % in Mathematik und 68 % in den Sprach- und Literaturwissenschaften im Jahr 2018. Im Jahr 2019 ist der Frauenanteil in Mathematik um sechs Prozentpunkte auf 18 % angestiegen und in den Sprach- und Literaturwissenschaften um einen Prozentpunkt auf 67 % gesunken. In der Volkswirtschaftslehre ist der Frauenanteil um fünf Prozentpunkte auf 35 % gefallen, in der sozialwissenschaftlichen Fächergruppe um zehn Prozentpunkte auf 42 %. In der Soziologie und Psychologie ist der Frauenanteil um neun bzw. acht Prozentpunkte auf 36 % bzw. 63 % gestiegen. Auch der Fachbereich Geschichte hat einen Anstieg des Frauenanteils um sechs Prozentpunkte auf 32 % verzeichnet.

Akademisches Personal nach Fachcode (BFS) 2018



Akademisches Personal nach Fachcode (BFS) 2019



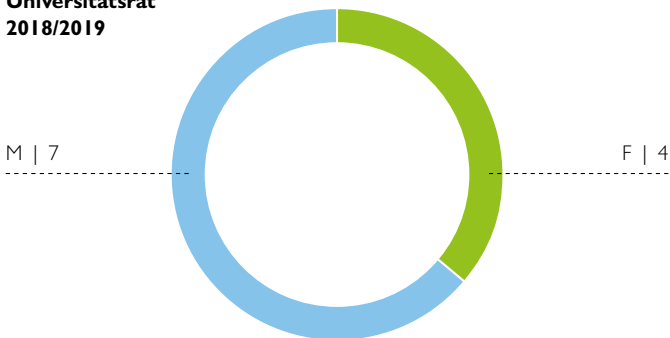


Leitungsgremien

Universitätsrat

Der Universitätsrat ist das oberste Organ der HSG. Er wird vom Kantonsrat des Kantons St. Gallen gewählt und besteht aus vier Frauen und sieben Männern. Präsident ist der Vorsteher des Erziehungsdepartements.

**Universitätsrat
2018/2019**

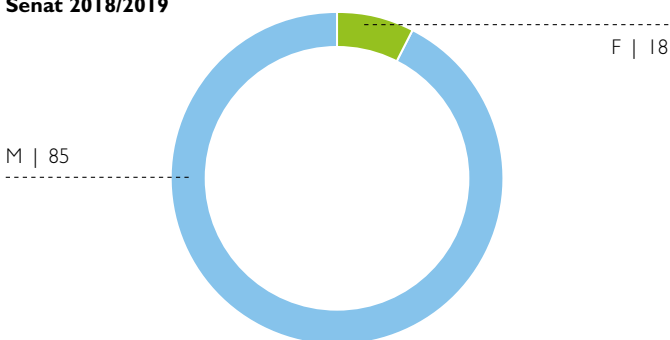


Senat und Senatsausschuss

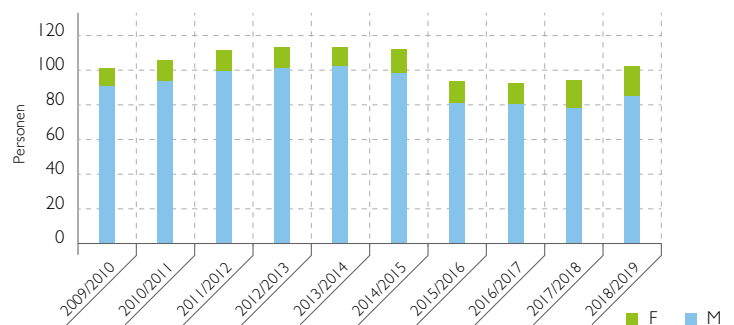
Der Senat ist das oberste akademische Organ der Universität. Ihm gehören die 18 Professorinnen und 85 Professoren der HSG an. Der Frauenanteil hat sich in den letzten zehn Jahren von 11 % auf 17 % erhöht.

Der Senatsausschuss besteht aus dem Rektor, den Prorektoren, den Vorstehenden der Schools, dem Verwaltungsdirektor sowie den Präsidenten des Mittelbaus und der Studierendenschaft. Ausser der Vorsteherin der School of Humanities and Social Sciences besteht dieses Gremium aus Männern, der Frauenanteil beträgt somit 8 %.

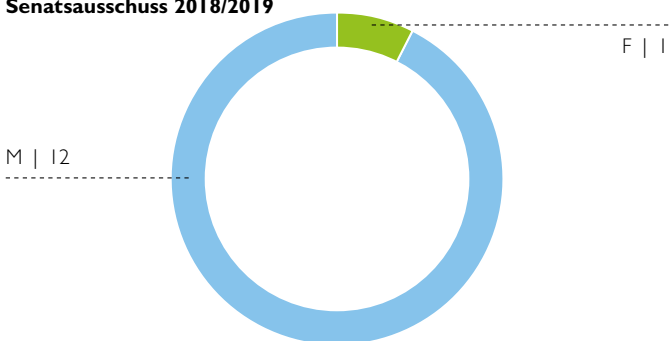
Senat 2018/2019



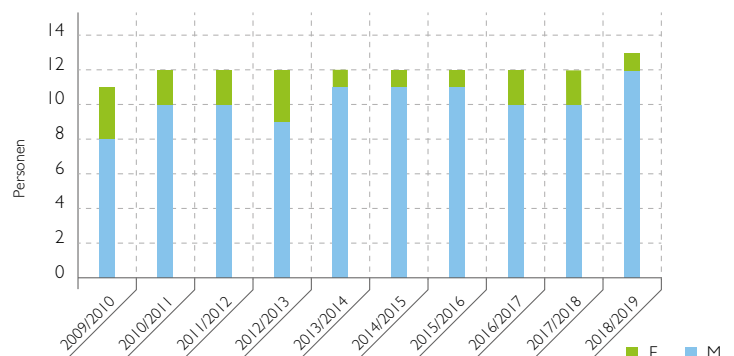
Senat



Senatsausschuss 2018/2019



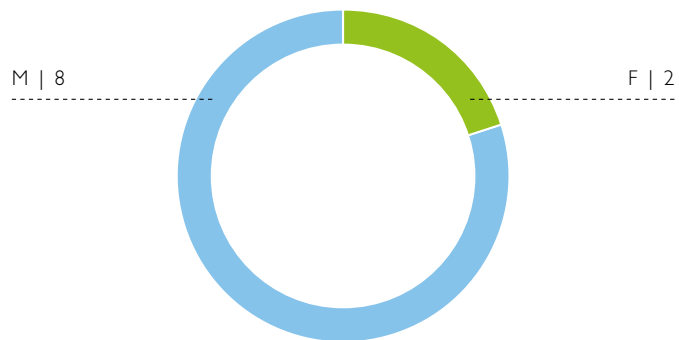
Senatsausschuss



Vertretung des Mittelbaus

Der Mittelbau vertritt die Interessen der ständigen Dozierenden, Nachwuchsdozierenden und Lehrbeauftragten sowie der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Vertretung des Mittelbaus im Senat besteht aus zwei Frauen und acht Männern, der Frauenteil in diesem Gremium beträgt damit 20 %.

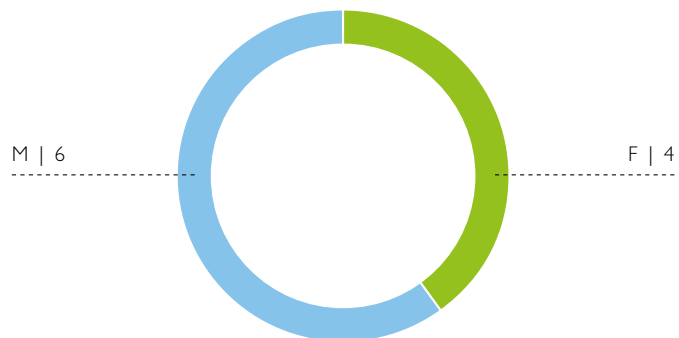
Vertretung des Mittelbaus im Senat 2018/2019



Vorstand der Studentenschaft

Die Studentenschaft vertritt die Interessen der Studierenden in wichtigen Gremien der Universität und erbringt Dienstleistungen für die Studierenden. Der Vorstand der Studentenschaft besteht aus vier Frauen und sechs Männern, der Frauenanteil liegt also bei 40 %.

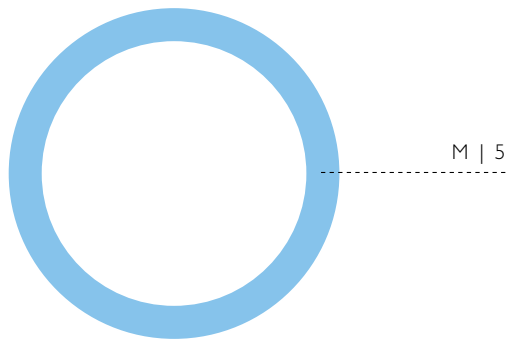
Vorstand Studentenschaft 2018/2019



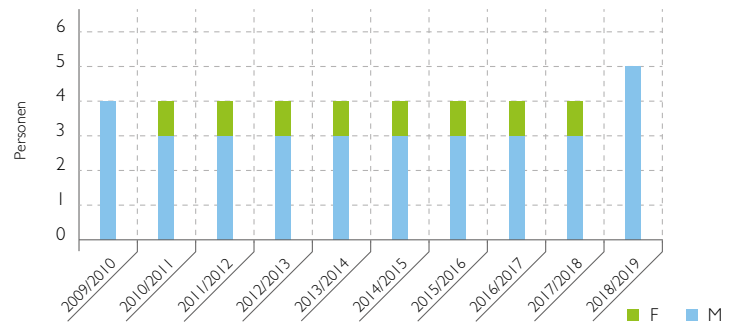
Rektorat

Die Leitung der Universität obliegt dem Rektor und dem Rektorat. Neben dem Rektor gehören dem Rektorat die vier Prorektoren, der Verwaltungsdirektor, die Generalsekretärin und der Studiensekretär an. Der Rektor kann weitere Angehörige der Universität beiziehen. Derzeit sind dies die Direktorin Forschung & Faculty, der Direktor Aussenbeziehungen und der Leiter Kommunikation. Der Frauenanteil im gesamten elfköpfigen Gremium liegt somit bei 18 %. Im Berichtszeitraum befindet sich im akademischen Jahr 2017/2018 eine Frau im Prorektorat, in 2018/2019 sind Rektor und Prorektoren alles Männer.

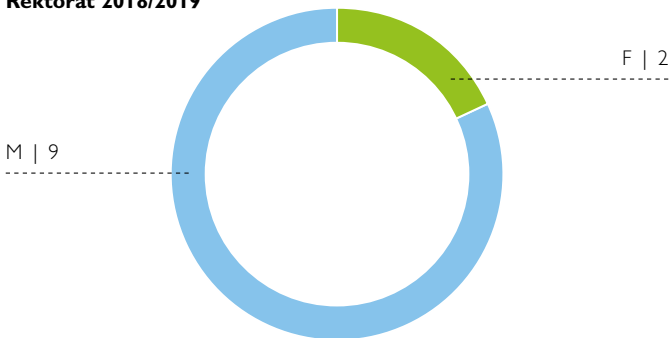
**Rektor & Prorektoren
2018/2019**



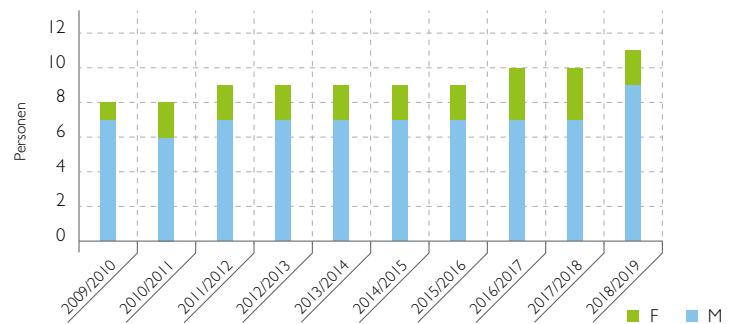
Rektor & Prorektor*innen



Rektorat 2018/2019

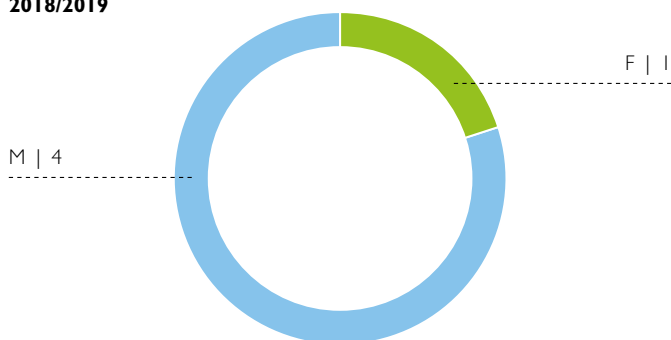


Rektorat



Die fünf Delegierten des Rektorats beraten die Leitung der Universität im jeweils zugewiesenen Tätigkeitsfeld: Verantwortung und Nachhaltigkeit, Qualitätsentwicklung, Universitätsentwicklung und Weiterbildung, Öffentliches Programm und Austauschprogramme. In diesem fünfköpfigen Gremium mit einer Frau, der Delegierten für Qualitätsentwicklung, beträgt der Frauenanteil 20 %.

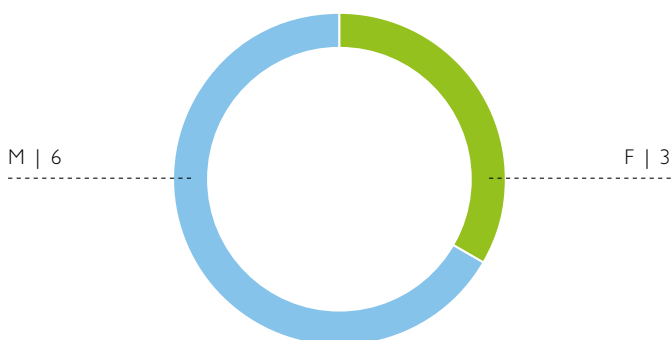
**Delegierte des Rektorats
2018/2019**



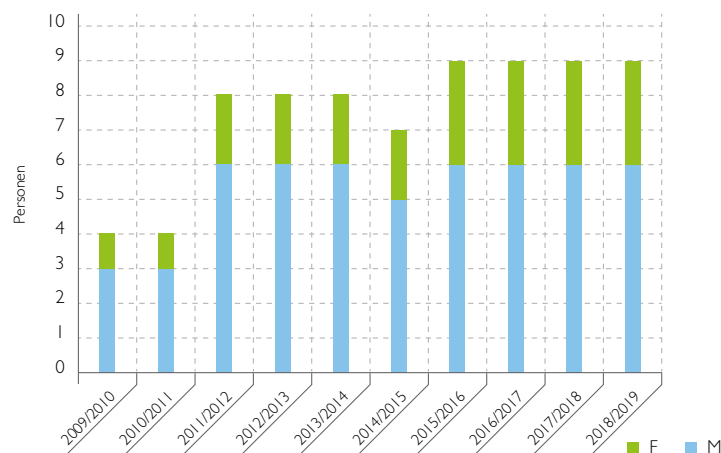
Geschäftsleitung Ressourcen & Operational Services

Die Geschäftsleitung Ressourcen & Operational Services besteht im Jahr 2019 aus dem Verwaltungsdirektor und acht Ressort-Leitenden, darunter drei Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei einem Drittel. Die Ressorts Finanzen, Informatik, Immobilien, Organisation & Projektentwicklung und Universitätsentwicklung werden von Männern geleitet, die Ressorts Personal, Bibliothek und Weiterbildungszentrum von Frauen.

Geschäftsleitung Ressourcen & Operational Services 2018/2019



Geschäftsleitung Ressourcen & Operational Services



Abkürzungen

ACP	assoziierte Professur
AP	Assistenzprofessur
Ass.prof.	Assistenzprofessur
assoz. Prof.	assoziierte Professur
B.A.	Bachelor of Arts
BFS	Bundesamt für Statistik
BWL	Betriebswirtschaftslehre
CHLi	Schweiz, Liechtenstein
DA	Deutschland, Österreich
DACHLI	Deutschland, Österreich, Schweiz, Liechtenstein
DALI	Deutschland, Österreich, Liechtenstein
F	Frauen
FTE	Full-time equivalent
GFF	Grundlagenforschungsfonds der Universität St. Gallen
HS	Herbstsemester
HSG	Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Internationale Beziehungen und Informatik St. Gallen
LS	Law School
M	Männer
M.A.	Master of Arts
OP	ordentliche Professur
ord. Prof.	ordentliche Professur
PhD	Doctor of Philosophy
SEPS	School of Economics and Political Science
SCS	School of Computer Science
SHIS	Schweizerischen Hochschulinformationssystem
SHSS	School of Humanities and Social Sciences
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SoF	School of Finance
SoM	School of Management
st. Doz.	Ständige Dozentur
VWL	Volkswirtschaftslehre
WiWi	Wirtschaftswissenschaften

Feedback

Wir freuen uns über Ihre Ideen und Anregungen:
chancengleichheit@unisg.ch

Impressum

Herausgeberin

Universität St. Gallen (HSG)
Fachstelle Diversity & Inclusion
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen

chancengleichheit@unisg.ch
www.chancengleichheit.unisg.ch

Autorin

Dr. Anna-Katrin Heydenreich

Gestaltung

www.2b-gestaltung.ch, St. Gallen

Druck

Typotron, St. Gallen

Universität St.Gallen

Diversity & Inclusion
Chancengleichheit

Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
Tel +41 (0)71 224 22 44

chancengleichheit@unisg.ch
www.chancengleichheit.unisg.ch



AKKREDITIERUNGEN