



**Verabschiedet durch die  
Universitätsleitung am  
17.3.2016  
UL 2016-144**

# Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender an der UZH

## Lohn von Professorinnen und Professoren an der UZH

### 1 Einleitung

Die Universität Zürich hat innerhalb des Bundesprogramms Chancengleichheit 2013-2016 einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich mit den nachfolgenden übergeordneten Zielen verabschiedet.

1. Verankerung der Chancengleichheit von Mann und Frau in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung
2. 25 Prozent Frauen auf Professuren, 40 Prozent Frauen auf Assistenzprofessuren
3. Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien

Um diese wichtigen Ziele zu erreichen, wurden verschiedene Projekte auf der Ebene der Institute, Abteilungen, Fakultäten und Universitätsleitung auf den Weg gebracht. Ein Überblick über laufende Projekte ist in Anhang 1 zusammengefasst. Detaillierte Informationen zu den verschiedenen Projekten sind im Aktionsplan<sup>1</sup> bzw. auf der Internetseite der Abteilung Gleichstellung<sup>2</sup> zu finden. Im laufenden Aktionsplan sind weitere Projekte geplant. Die Berichterstattung zum gesamten Aktionsplan der UZH wird Ende 2016 nach Abschluss der Projekte stattfinden. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Projekten der einzelnen Fakultäten sollen für möglichst viele Fakultäten insbesondere über Transferprojekte nutzbar gemacht werden.<sup>3</sup>

Das vorliegende Projekt „Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender an der UZH“ wurde von Frau Professorin Katja Rost, ordentliche Professorin am Institut für Soziologie, unter der Mitwirkung von Herrn Professor David Seidl vom Institut für Betriebswirtschaftslehre und der Gleichstellungskommission der Universität Zürich bearbeitet. Der Aspekt des Lohns von Professorinnen und Professoren stand dabei im Vordergrund und sollte die Frage beantworten, ob an der UZH geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Forschungsbedingungen herrschen, die sich in Unterschieden bei Gehalt oder Ausstattungsmitteln zeigen können. Die Analyse konnte in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Professuren unter der Leitung von Jörg Kehl bewerkstelligt werden. Im vorliegenden Bericht werden wichtige Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieser Analyse vorgestellt.

### 2 Lohn der Professorinnen und Professoren an der UZH

Auch 2015 wurde in der Schweiz der „Tag der Lohngleichheit Frau/Mann“ am 9. März mit verschiedenen Aktionen begangen, um die Lohnschere zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen. Haben die Männer am 31. Dezember 2014 ihr Gehalt erhalten, so müssen Frauen im Schnitt 18.9 % länger arbeiten, d.h. bis zum 9. März 2015, um auf die gleiche Summe zu kommen.<sup>4</sup>

Männer und Frauen haben ein Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, dies ist in der schweizerischen Bundesverfassung sowie im Gleichstellungsgesetz verankert. Die Universität Zürich versucht bereits seit 20 Jahren ungleiche Behandlung zu vermeiden und hat seit 2005 einen Verhaltenskodex Gender Policy in Kraft gesetzt<sup>5</sup>, der die Gleichstellung von Mann und Frau an der Universität Zürich festmacht. Mit Gleichstellungsmonitoring, unterschiedlichsten Massnahmen und Projekten wird auf allen Ebenen versucht, gleiche Chancen für Mann und Frau zu ermöglichen und Hindernisse und Hemmnisse auszuräumen. Dank dieses Projekts überprüfte die UZH ihre Bestrebungen anhand der Löhne für Professorinnen und Professoren und nimmt damit ihre Aufgabe als eine grosse Arbeitgeberin wahr, mögliche Ungleichheiten bei Löhnen aufzudecken und Transparenz zu schaffen, sowie allfällige Wege zur Optimierung aufzuzeigen.

Ausser an der UZH laufen auch an der Universität Genf interne Abklärungen zu Lohngleichheit. Die PH Luzern hat am nationalen Lohngleichheitsdialog teilgenommen und einen nicht erklärbaren Unterschied von 2.3% gefunden.<sup>6</sup> Das Bundesamt für Statistik führt ebenfalls regelmässige Untersuchungen zum Thema durch, jedoch fokussiert auf Handel und Wirtschaft.<sup>7</sup>

## 2.1 Datenbasis

Als Datengrundlage für die Analyse wurden die Löhne aller Professoren und Professorinnen der Universität Zürich im Zeitraum 2005-2015 beigezogen. Diese Daten wurden in anonymisierter Form verwendet und Einstiegslohne als auch Lohnkassenaufstiege analysiert.

### 2.1.1 Einstiegslohne bei Neuberufungen

In Abbildung 1 ist die Anzahl der Neuberufungen von Professorinnen und Professoren im Zeitraum 2005-2015 nach Fakultät und Geschlecht aufgezeigt (genaue Bezeichnung der Professuren siehe Abbildung 2) und dem Stand vom 31.12.2014 gegenübergestellt.

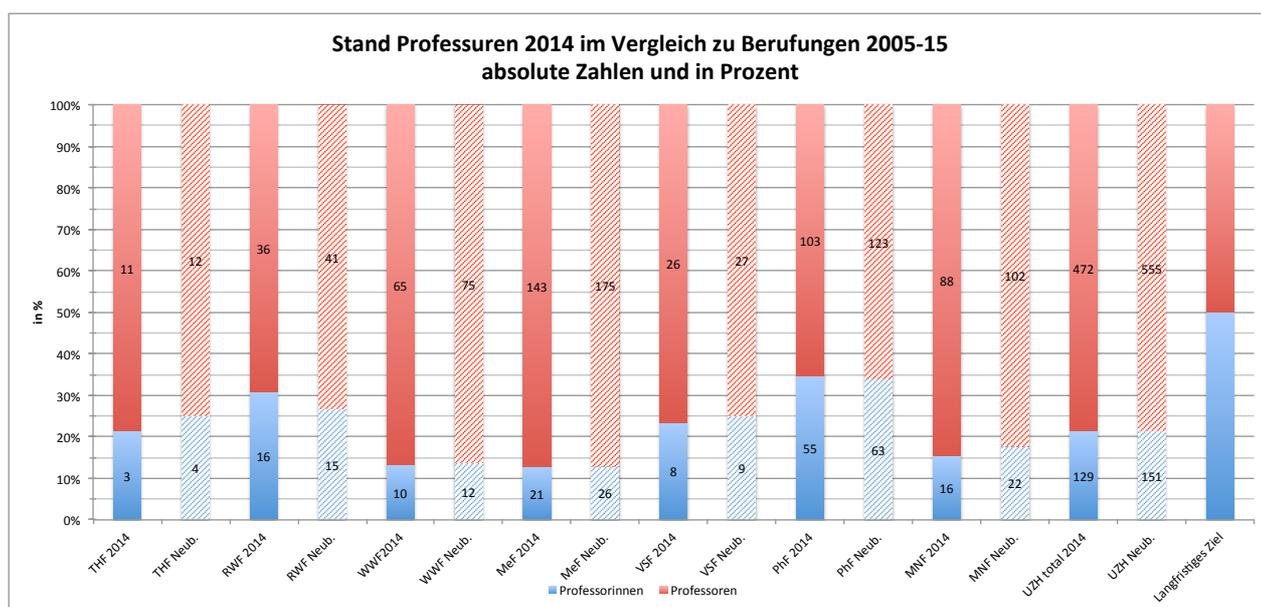


Abbildung 1: Anzahl neuberufener Professoren und Professorinnen im Vergleich zum aktuellen Stand und dem langfristigen Ziel der UZH.

In diesem Zeitraum hat die Universität insgesamt 706 Professoren und Professorinnen neuberufen. Gesamthaft liegt der Anteil der neuberufenen Professorinnen bei 21%, dieser ist in den Fakultäten jedoch unterschiedlich hoch. Mit einem Prozentsatz von 13 und 14% ist der Anteil in der Medizinischen bzw. Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät deutlich niedriger als der Durchschnitt. Auch in der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät liegt der Anteil mit 18% vergleichsweise niedrig. Hingegen sind 25-27% der Professuren in der Veterinärmedizinischen, der Theologischen als auch der Rechtswissenschaftlichen Fakultät von Professorinnen belegt. Mit einem Anteil von 34% Professorinnen nimmt die Philosophische Fakultät eine Vorreiterrolle ein und hat im genannten Zeitraum deutlich mehr als im Durchschnitt der UZH Professuren mit Frauen besetzt.

Wie sich die neuberufenen Professorinnen und Professoren auf die verschiedenen Stufen verteilen, ist in Abbildung 2 zusammengefasst.

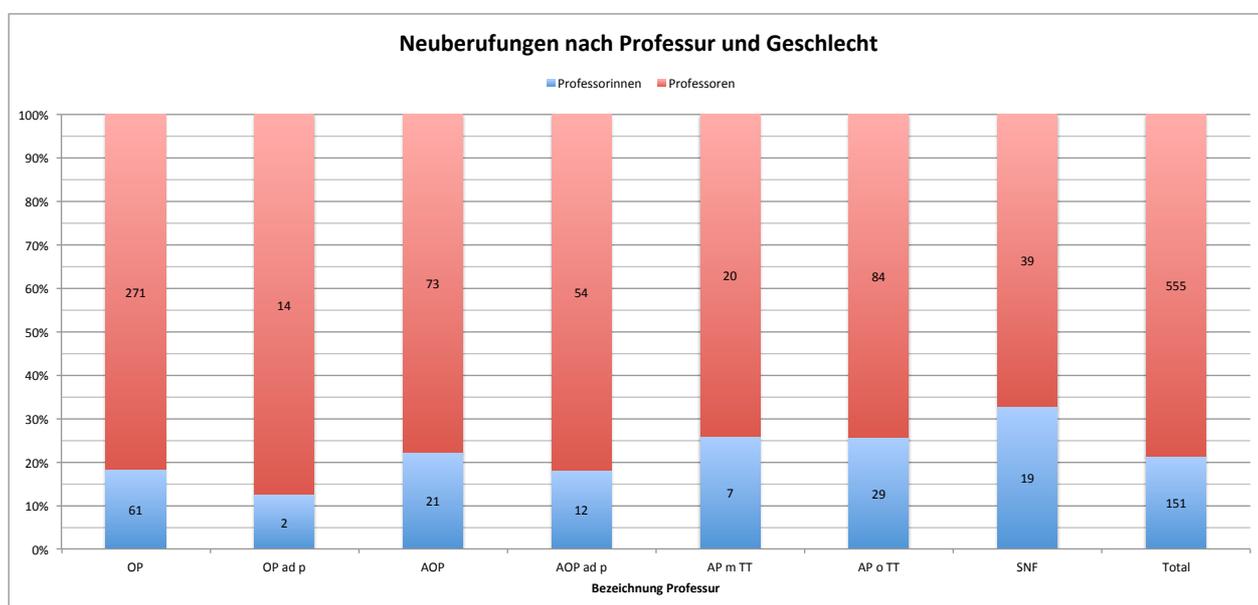


Abbildung 2: Professoren und Professorinnen nach Art der Professur (OP = ordentliche Professur, AOP = ausserordentliche Professur, ad p = ad personam, AP = Assistenzprofessur; m TT = mit Tenure track; o TT = ohne Tenure Track; SNF = Schweizerischer Nationalfond Förderungsp Professuren)

Bei den Assistenz- und SNF-Förderungsp Professuren, d.h. in der Regel Nachwuchs- bzw. Qualifizierungsstellen, ist der Frauenanteil gestiegen und liegt mit 26-33% über dem Durchschnitt von 21% der gesamten UZH. Mit 13% ist der Anteil der Professorinnen bei den ordentlichen Professuren ad personam unterdurchschnittlich und teilweise auf die verhältnismässig niedrige Gesamtzahl zurückzuführen.

Die grössere Anzahl Professorinnen auf der Stufe Assistenz- und Förderungsp Professuren, die ein Ziel der ganzen Schweiz ist, wird sich in den kommenden Jahren auch auf der Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren auswirken und zu einer Erhöhung des Frauenanteils führen.

Die Einstiegsgehälter bei Neuberufungen wurden genau untersucht und anhand der Lohndifferenzen in Abbildung 3 aufgezeigt. Tatsächlich finden sich gesamthaft nur sehr geringe Unterschiede bei den Einstiegsgehältern der neuberufenen Professorinnen zu den neuberufenen Professoren. Der ermittelte, korrigierte Wert von -1% Lohndifferenz des Durchschnittsgehalts (entspricht ca. -0.5

Lohnstufen) zeigt dies deutlich und muss als statistisch nicht relevant betrachtet werden. Bei den ordentlichen Professuren wurden zwar Unterschiede gefunden, die stärker ausgeprägt sind als bei ausserordentlichen Professuren und den Assistenzprofessuren (vgl. Abb. 3), die jedoch statistisch wenig relevant sind. Hauptsächlich ist aber dieser Befund darauf zurückzuführen, dass bislang fast nur Männer in der Regel aufgrund einer weiter fortgeschrittenen Karriere und von höchster Reputation, bei einer Neuberufung in die höchste Lohnkategorie, eingestuft wurden, welche für sehr erfahrene Forscher und Forscherinnen vorgesehen ist. Die Attraktivität der Universität kann und soll gesteigert werden, damit auch sehr erfahrene Frauen einen Ruf an die Universität Zürich folgen und annehmen, u.a. durch proaktive Bemühungen Frauen auf diesem Exzellenzniveau zu einer Bewerbung an der UZH zu motivieren.

Die Lohndifferenzen auf Stufe ordentliche Professur wurden ebenso für jede Fakultät ausgewertet (vgl. Abb. 3). Nur in der Philosophischen Fakultät können auf den ersten Blick statistisch relevante tiefere Einstiegsgehälter für Professorinnen ca. 6.8% Lohndifferenz gefunden werden, die jedoch durch einzelne ausserordentliche Gehälter und den höheren Anteil an Frauen bedingt sind. Werden diese Löhne bei der Berechnung ausgeklammert, so ergeben sich auch für die Philosophische Fakultät deutlich niedrigere Unterschiede, die statistisch nicht relevant sind, denn sie liegen noch innerhalb des Vertrauensbereichs der angewendeten Methode. Allerdings zeigte der Trend wenn auch geringe jedoch immer negative Differenzen. Lohnunterschiede zugunsten der Professorinnen konnten nicht gefunden werden.

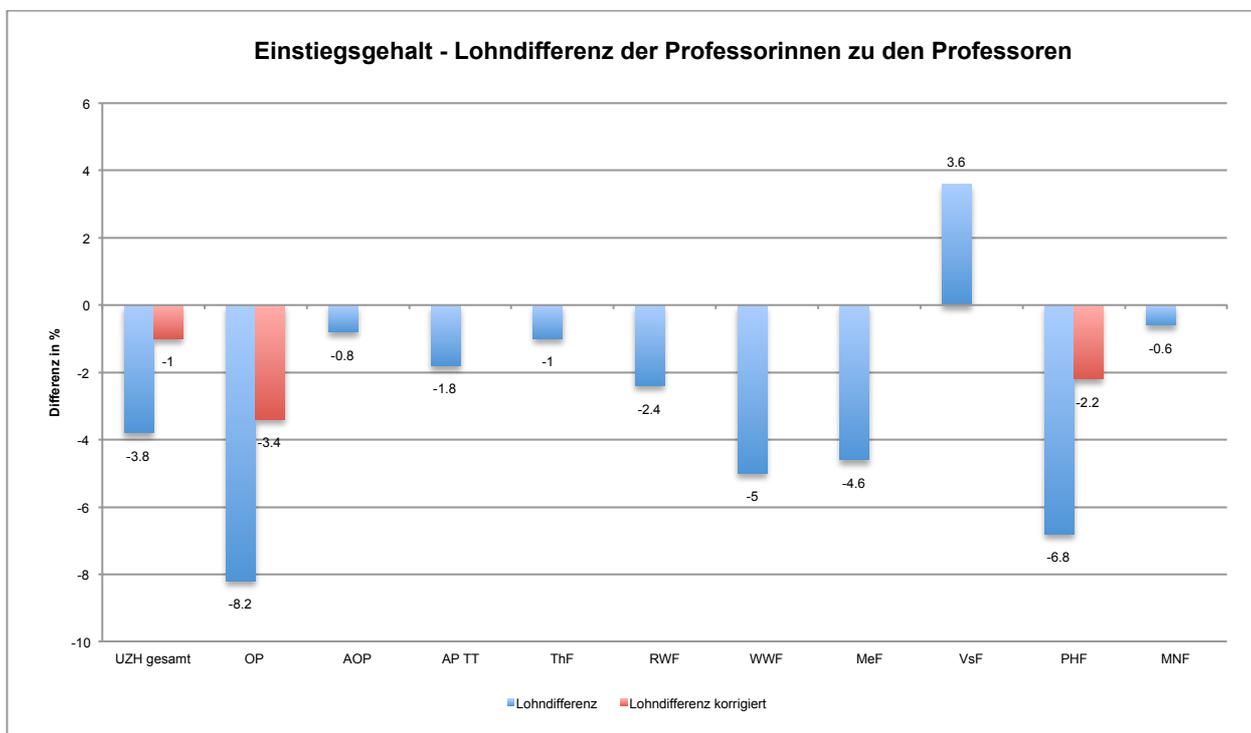


Abbildung 3: Lohndifferenz bei den Einstiegsgehältern der Professorinnen nicht korrigiert (blau) bzw. korrigiert (rot)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei den Einstiegsgehältern der Professoren und Professorinnen keine nicht erklärbaren Lohnunterschiede zu finden waren. Auch die bei den ordentlichen Professuren gefundenen Unterschiede können nicht als statistisch relevant betrachtet

werden. Es gibt somit keine systematische Lohndiskriminierung an der UZH beim Einstiegslohn von Professorinnen und Professoren.

### 2.1.2 Einrichtungskredite

Ausser der Lohn spielen die Ausstattung und der Einrichtungskredit bei einer Berufung eine wichtige Rolle, um vergleichbare Voraussetzungen für die Forschungstätigkeit an der UZH zu schaffen. Bei der Auswertung von 575 Einrichtungskrediten konnte ein Unterschied von 0.002% zugunsten der Professorinnen gefunden werden. Dieser Unterschied ist weitaus kleiner als fachliche Vorgaben und Tätigkeitsbereiche innerhalb der Fakultäten als auch fakultätsübergreifend beim Einrichtungskredit bewirken können. So kann als Beispiel die Anschaffung von Grossgeräten für die Forschung stärker ins Gewicht fallen.

Es gibt keine Unterschiede beim Einrichtungskredit, die auf unterschiedliche Geschlechter zurückzuführen sind. Professorinnen und Professoren werden im gleichen Masse mit Mitteln ausgestattet.

### 2.1.3 Lohnerhöhungen

Lohnerhöhungen erfolgen nicht automatisch und werden individuell gewährt. Sie erfolgen in der Regel durch Anheben der Lohnstufen innerhalb einer Lohnklasse. Die Anzahl der Stufenbeförderungen (SBF) in den Jahren 2005-2015 für die Professorinnen und Professoren wurden als Mass für die Lohnentwicklung ausgewertet. Zum einen wurden sämtliche Beförderungen nach Geschlecht ausgewertet. Von 886 zugrundeliegenden Beförderungen betrafen 166 (19%) Professorinnen. Dabei wurde im genannten Zeitraum 184 Mal die Maximalstufe erreicht, allerdings waren in dieser Gruppe nur 9 Mal (5%) Professorinnen betroffen. Von den übrigen Stufenbeförderungen, bei denen die Maximalstufe noch nicht erreicht ist, waren 22% für Professorinnen und 78% für Professoren. Gesamthaft über alle Lohnstufenerhöhungen für Professoren und Professorinnen seit 2005 konnte für die Professorinnen ein um 11% höherer Lohn gefunden werden. Kontrolliert man die Lohnstufenerhöhungen um Alter und Erfahrung usw. ergibt sich eine Lohndifferenz von -2% zu Ungunsten der Professorinnen. Diese Differenz ist sehr gering und statistisch zufällig. Somit werden Frauen und Männer bei den Lohnstufenerhöhungen gleich behandelt.

Betrachtet man die Zeitdauer zwischen den einzelnen Stufenbeförderungen (ohne Maximalstufe), so nimmt diese mit der Anzahl der Stufenbeförderungen ab, d.h. die Zeiträume bis zur nächsten Beförderung werden kürzer.

Anzahl SBF	1	2	3	4	5	6	7	8
Dauer in Jahren	1.77	1.25	1.22	1.18	1.08	0.99	0.83	0.81

Unterschiede der monatlichen Bruttolöhne wurden anhand einer Stichprobe von 332 Stufenbeförderungen überprüft. In der Stichprobe waren Personen, welche bis zu maximal 4 Mal intern befördert wurden. Die Lohnunterschiede fallen über die gesamte Stichprobe betrachtet klein aus, jedoch sind Unterschiede bei der 1. und 2. Stufenbeförderung zu sehen (vgl. nachfolgende

Tabelle). Es wird jeweils der Lohnunterschied im Bruttolohn der Professorinnen im Vergleich zu den Professoren angegeben.

Anzahl SBF	0	1	2
Lohnunterschied Professorinnen	- 3 %	+ 6 %	- 8 %

Stufenbeförderungen können ebenfalls aufgrund externer Rufe oder Angebote (Bleibeverhandlungen) vorgenommen werden. In einer Stichprobe wurden 506 Stufenbeförderungen aufgrund externer Rufe (Anzahl der externen Angebote: 1-6) ausgewertet. Diese Art Beförderung betraf dabei 20% Professorinnen.

Die Lohnunterschiede nach 2-6 Beförderungen aufgrund von externen Rufen oder Angeboten sind in der nachfolgenden Tabelle aufgezeigt.

Anzahl SBF	2	3	4	5	6
Lohnunterschied Professorinnen	+ 1 %	+ 4 %	- 4 %	+ 1 %	- 7 %

Die Lohnunterschiede zwischen Professoren und Professorinnen fallen dabei über die betrachtete Anzahl gering aus. Die Lohndaten ohne Beförderung und nach 1x Beförderung konnten bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden, da eine klare Zuordnung von ausbezahlten Familienzulagen nicht mehr möglich war und somit keine vergleichbare Lohnbasis für Professoren und Professorinnen zugrunde gelegt werden konnte.

## 2.2 Ablauf Berufungsverfahren

### 2.2.1 Lohnfindung

Die Gehaltseinstufungen erfolgen nach einem standardisierten Prozess durch die Abteilung Professuren.

- (1) Dabei wird ein standardisierter Beurteilungskatalog zu Grunde gelegt und
- (2) ein Vergleich mit früheren Gehaltsangeboten durchgeführt.
- (3) Die Beurteilung erfolgt unter der Beteiligung von Frau und Mann.

Die Gehaltsvorschläge werden in die Gehaltsverhandlungen eingebracht. Es sind kleinere Unterschiede im Umgang mit den Vorschlägen bei den verschiedenen Prorektoraten möglich, jedoch keine systematische unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern erkennbar.

Diese langjährige Vorgehensweise ist ein sehr gutes Beispiel wie Gehaltseinstufungen möglichst vergleichbar und unabhängig vom Geschlecht erfolgen können.

### **2.2.2 Einrichtungskredit**

Die Verhandlungen über einen Einrichtungskredit sind jeweils stark abhängig von den begründeten Forderungen, die je nach Fachgebiet grosse Unterschiede aufweisen können. Hinweise auf geschlechterspezifische Unterschiede wurden aber nicht festgestellt.

Die Überprüfung der Forderungen erfolgt durch den Stab Bedarfsmanagement auf der Basis von Erfahrungswerten und Ausstattungsumfeld. Die resultierende Stellungnahme führt nach Rücksprache mit der Leitung der Abteilung Professuren zur Festlegung eines Angebots durch die Prorektoren und Prorektorinnen.

### **2.2.3 Lohnerhöhungen**

Sind die Prozesse für Gehaltseinstufungen und Einrichtungskredite standardisiert und transparent, so gilt dies weniger für die Prozesse, die zu Lohnerhöhungen bzw. Beförderungen führen.

Beurteilungsmöglichkeiten wie akademische Berichte, Lehrevaluation, Auszeichnungen, Grants usw. werden zwar in der Evaluation einer Beförderung beigezogen, jedoch ist deren Verwendung nicht standardisiert.

Als Basis für die Entscheidung dient eine Übersicht der Professur mit Höhe des Gehalts und Datum der letzten Lohnerhöhung.

Vorschläge für Lohnerhöhungen werden in den Prorektoraten z.T. unter Einbezug der Dekanate unterschiedlich gehandhabt.

Rückmeldungen in der Abteilung Professuren weisen auf wenig standardisierte Prozesse hin, die jedoch nicht genderspezifisch sind und durch die Abteilung Professuren thematisiert wird.

Die im Laufe der Analyse abgegebene Empfehlung, den Mitgliedern der Universitätsleitung nicht nur die Beförderungsmöglichkeiten aufzuzeigen, sondern auch auf die Anzahl der Professorinnen hinzuweisen, die befördert werden können, ist umgehend umgesetzt worden. Für 2015 hat sich diese Massnahme bereits bestens bewährt.

### **2.2.4 Statusbeförderungen**

Die Prozesse bei Lohnstufenbeförderungen sind systematisiert. Bei Statusbeförderungen von ausserordentlichen Professoren und Professorinnen zu ordentlichen Professoren und Professorinnen sind die Abläufe ebenfalls bis zur Ernennung durch den Universitätsrat standardisiert. Dennoch zeigen die Zahlen (vgl. Abbildung 2) jeweils relativ niedrige Anteile von ordentlichen Professorinnen und ordentlichen Professorinnen ad personam.

Zum einen bemühen sich Frauen weniger um externe Rufe, was dazu führt, dass weniger Frauen aufgrund externer Rufe und Angebote in einem abgekürzten Verfahren befördert werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere mit Familie, ist häufig mit einem Karriereknick der Frauen verbunden, was möglicherweise auf der Stufe der ausserordentlichen Professorinnen ebenfalls eine Rolle spielt. Andererseits erfolgen die Statusbeförderungen häufig auf Initiative von Kollegen und Kolleginnen sowie eher selten durch Eigeninitiative, was zu genderspezifischen Unterschieden führen kann.<sup>6</sup>

So zeigte sich, dass Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil diese deutlich langsamer befördern als Männer.

Für Männer ist in Fakultäten mit hoher Männerquote kein Unterschied bei der Beförderung vom ausserordentlichen Professor mit und ohne karriereförderndes Netzwerk in der UZH zum ordentlichen Professor zu erkennen, für Frauen hingegen verdoppelt sich der Zeitraum ohne UZH-Karrierenetzwerk bis zur Erreichung einer ordentlichen Professur im Vergleich zu Professoren. Ist ein karriereförderndes Netzwerk vorhanden, fallen die Unterschiede geringer aus.

Bei Fakultäten mit höherer Frauenquote ist der Zeitraum bis zum Erreichen der ordentlichen Professur für Frauen etwas kürzer als für Männer, wenn Unterstützung innerhalb der UZH vorhanden ist. Ohne diese Unterstützung ist der Zeitraum bis zum Erreichen der Stufe ordentliche Professur länger, dies gilt jedoch auch für die Männer, die erst später diese Stufe erreichen.

Um die relativ niedrigen Zahlen bei den ordentlichen Professuren in nächster Zeit massgeblich steigern und das entstandene Defizit in Bezug auf die unter 1 aufgelisteten Ziele aufholen zu können, ist eine schnellere Beförderung von Professorinnen auf der Stufe ausserordentliche Professur ein probates Mittel, welches genutzt werden sollte. Darüber hinaus ist die Statusbeförderung von ausserordentlichen Professuren in allen Fakultäten systematisch zu prüfen.

In Abbildung 4 sind die beschriebenen Zusammenhänge graphisch dargestellt.

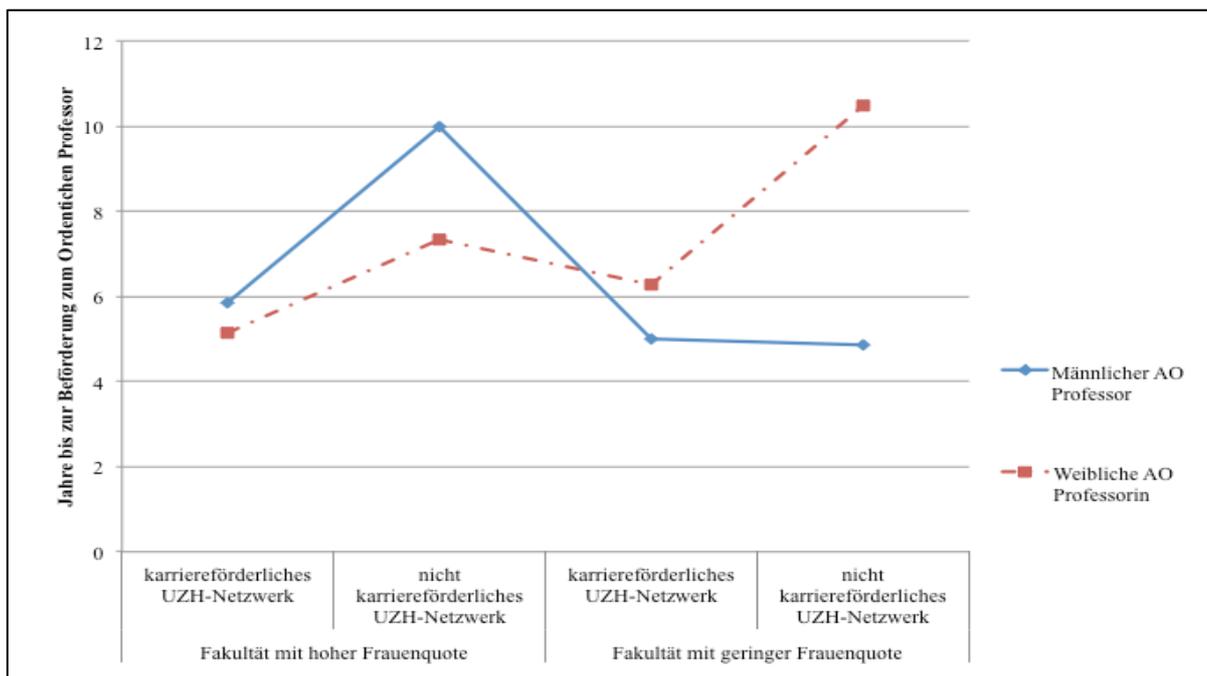


Abbildung 4: Dauer in Jahren bis zur Beförderung von der ausserordentlichen Professur zur ordentlichen Professur für Frauen und Männer in Fakultäten mit hohem und niedrigem Frauenanteil sowie karriereförderliches Netzwerk an der UZH.

Ausser einer schnelleren Beförderung von Professorinnen insbesondere auf der Stufe ausserordentliche Professur müssen vermehrt erfahrene Professorinnen pro-aktiv rekrutiert werden.

Eine Standardisierung der Beförderungsprozesse, wie die bereits eingeführten regelmässigen Beurteilungsgespräche auf Stufe Assistenzprofessur oder andere Prozesse zur Leistungsbeurteilung, erscheint wichtig, um einer Ungleichbehandlung vorzubeugen.

Eine Beförderungsstrategie muss festgelegt und in allen Fakultäten kommuniziert werden, um nach einheitlichen Kriterien und Prozessen befördern zu können.

### 3 Fazit

In der vorliegenden Untersuchung zum Lohn von Professoren und Professorinnen an der Universität Zürich wurden mehrheitlich gleiche Löhne bei den Einstiegsgehältern für Männer und Frauen gefunden.

Lediglich bei den ordentlichen Professorinnen an der UZH wurde ein Unterschied von -3.4% im Einstiegsgehalt gegenüber dem Einstiegsgehalt der ordentlichen Professoren gefunden. In der Philosophischen Fakultät betrug der Unterschied im Einstiegsgehalt für die Frauen auf ordentlichen Professuren -2.2% verglichen mit den Gehältern der ordentlichen Professoren. Ursache ist vermutlich die relativ niedrige Anzahl von Professorinnen, die in die höchste Stufe eingereicht werden. Daher müssen Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Attraktivität der UZH ergriffen werden, damit erfahrene Professorinnen einem Ruf an die UZH auch folgen.

In den anderen Fakultäten und auf den übrigen Professurstufen konnten keine Unterschiede im Gesamtgehalt gefunden werden. Die sehr geringen Unterschiede fallen jedoch immer zu Ungunsten der Professorinnen aus.

Bei Professuren ad personam sind Professorinnen untervertreten, was auf die wenig strukturierten Prozesse und Abläufe zurückzuführen ist und eine Bevorteilung von Männern bewirkt.

Einrichtungskredite wurden jeweils im gleichen Masse an Professoren und Professorinnen vergeben. In Fakultäten mit einem hohen Männeranteil ist die Beförderungsgeschwindigkeit für Professorinnen von einer ausserordentlichen Professur auf eine ordentliche Professur um bis zu 5 Jahre länger und somit doppelt so lang wie für die männlichen Kollegen.

Transparente und strukturierte Prozesse bei der Festlegung der Einstiegsgehälter von Professoren und Professorinnen sorgen dafür, dass nur wenige systematische Lohnunterschiede zu finden sind. Bei Beförderungen auf die Stufe ordentliche Professur und bei Professuren ad personam liegen weniger strukturierte Abläufe und Prozesse zugrunde, die generell zu Ungleichbehandlung führen und sich im Besonderen nachteilig für Frauen auswirken.

Schnellere Beförderungen von Professorinnen, sowie transparente und strukturierte Grundlagen bei den Beförderungsabläufen sollten diese Nachteile ausgleichen können.

### 4 Literatur

1 [http://www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/130201\\_AP\\_Chancengleichheit\\_UZH.pdf](http://www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/130201_AP_Chancengleichheit_UZH.pdf)

2 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/fakultaeten.html>

3 <http://www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/antraege.html>

4 <http://www.equalpayday.ch/>

5 [http://www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy/VKPG\\_DE\\_GzD\\_10\\_13\\_c.pdf](http://www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy/VKPG_DE_GzD_10_13_c.pdf)

6 <http://campus.nzz.ch/arbeitsleben/lohndiskriminierung-was-hochschulen-tun>

7 [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach\\_geschlecht.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html)