

Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Eine Equal!-Kurzbefragung von Professorinnen und Professoren der
ETH Zürich

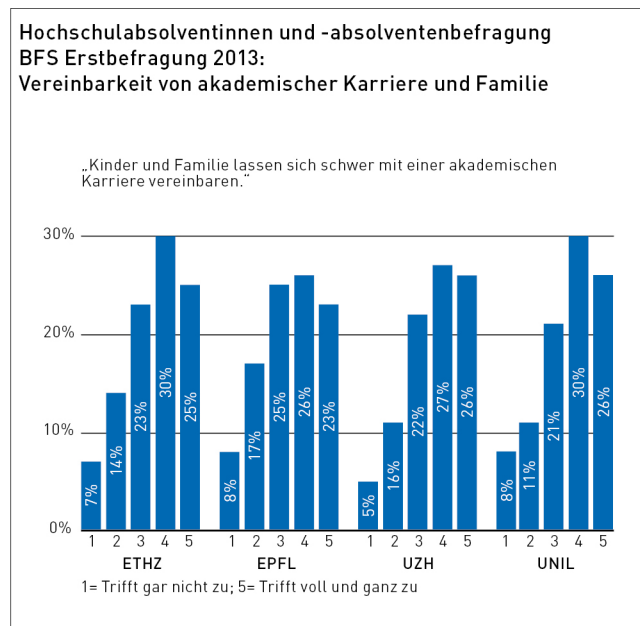
Prof. Dr. Renate Schubert
Honorata Kaczykowski-Patermann
Hanna Schiff

September 2016

1. Motivation

Das Bundesamt für Statistik (BFS) und das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) führen in 2-jährigen Abständen Befragungen von Absolventinnen und Absolventen Schweizer Hochschulen durch.¹ Dabei werden auch Doktoratsabsolventinnen und –absolventen aller Schweizer Universitäten nach ihrer Einschätzung zur Vereinbarkeit der akademischen Karriere in ihrem Fachbereich mit Kindern und Familie gefragt.²

Abbildung 1: BFS Hochschulabsolventinnen und –absolventenbefragung 2013. Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie



Quelle: Eigene Darstellung. Daten der Schweizer Hochschulabsolventinnen- und absolventen. Erstbefragung der Doktoratsabsolventinnen und –absolventen von 2013.

Von den 446 Doktoratsabsolventinnen und -absolventen der ETH Zürich gaben 55% in der Umfrage einen Wert von 4 oder 5 an, d.h. sie nehmen die akademische Karriere als eher schwer mit Familienaufgaben vereinbar wahr (vgl. Abb. 1). Frauen sehen dabei die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie kritischer als Männer.³ 63% der Frauen gaben einen Wert grösser oder gleich 4 an im Vergleich zu 51% der Männer. Ausserdem lässt sich feststellen, dass die Vereinbarkeit als umso schwieriger eingeschätzt wurde, je mehr Kinder Doktoratsabsolventinnen bzw. –absolventen haben. Hierbei gab es keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

¹ Das Bundesamt für Statistik und das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) befragt regelmässig Schweizer Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu ihrer Erwerbs- und Ausbildungssituation und verfolgt deren Karriereverlauf in den ersten 5 Jahren nach dem Hochschulabschluss. Die nachfolgende Auswertung basiert genauer auf der Erstbefragung der Doktoratsabsolventinnen und –absolventen von 2013.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/bha/00.html

² Im genauen Wortlaut: «Wie schätzen Sie akademische Karrieren an Hochschulen (inkl. hochschulnaher Forschungsinstitute) in Ihrem Fachbereich allgemein ein?» Item: «Kinder und Familie lassen sich schwer mit einer akademischen Karriere vereinbaren.» Wobei der Wert 1 «trifft gar nicht zu» und Wert 5 «trifft voll und ganz zu» beschreibt.

³ Die Gruppen Doktorandinnen und Doktoranden der ETH Zürich erzielen beide einen Median von 4. Eine rangbasierte Testung mittels Mann-Whitney Test (U-Test) zeigt einen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Demzufolge erzielen Frauen einen höheren Rang im U-Test und sehen somit die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und akademischer Karriere kritischer.

Equal interessierte sich nun dafür, ob die Probleme, die Doktoratsabsolventinnen und –absolventen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie sehen, möglicherweise der speziell fordernden Situation während der Phase des Doktorierens geschuldet sind. Werden möglicherweise weniger Probleme gesehen, wenn gewisse Qualifikationshürden schon genommen sind, wenn die weiteren beruflichen Perspektiven stabiler und die finanziellen Möglichkeiten, sich externe Unterstützung zu holen, grösser sind?

Um erste Antworten auf diese Fragen zu bekommen und weil uns die Situation an der ETH Zürich besonders interessiert, führten wir eine kurze Umfrage bei Professorinnen und Professoren der ETH Zürich durch. In dieser Umfrage stellten wir dieselbe Frage zur Vereinbarkeit, wie sie sie auch in der Umfrage unter den Doktoratsabsolventinnen und –absolventen zu finden ist (vgl. Anhang), um die Ergebnisse der Befragung vergleichbar zu machen. Ausserdem fragten wir spezifisch nach der Einschätzung der Vereinbarkeit auf der Stufe Professur.

Befunde, die zeigen, ob die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie vor allem in der Doktoratsphase problematisch ist oder generell im Zuge der gesamten wissenschaftlichen Karriere bis hin zur Professur ein Problem darstellt, sind wichtig für die Identifikation von Massnahmen, die helfen können, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu fördern. Für die ETH Zürich sind dabei vor allem diejenigen Massnahmen interessant, die die positive Verbindung von Exzellenz und Familienfreundlichkeit aufrechterhalten und stärken.

2. Fragebogen und Teilnahme

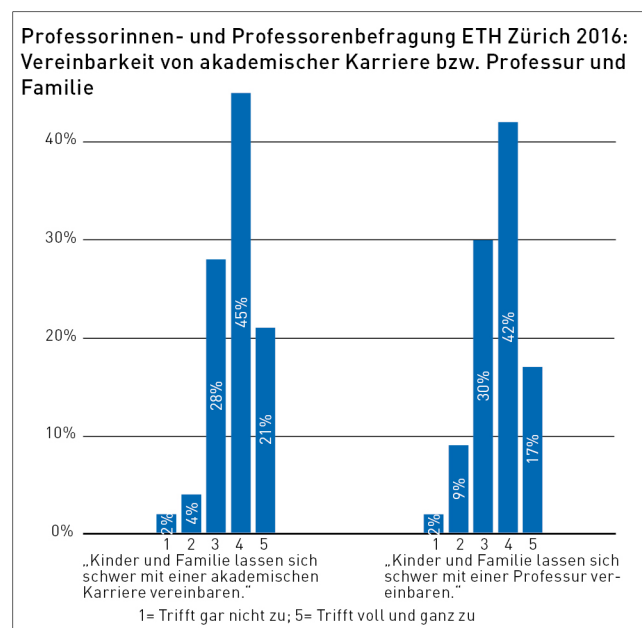
Im Mai 2016 führte Equal! eine Befragung der Professorinnen und Professoren der ETH Zürich mittels eines kurzen Online-Fragebogens (siehe Anhang) durch. Die Professorinnen und Professoren wurden nach ihrer Einschätzung zur Vereinbarkeit der akademischen Karriere in ihrem Fachbereich und auf ihrer Professur mit Familienaufgaben befragt. Wie erwähnt, wurden die Kernfragen und die Antwortskalen analog zur Befragung der Doktoratsabsolventinnen und –absolventen gemäss BFS und SBFI gewählt. Wegen des Fokus auf der Identifikation von Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie, wurde ebenfalls nach spezifischen Aktivitäten der Professorinnen und Professoren für eine Unterstützung der Vereinbarkeit innerhalb ihrer Forschungsgruppen gefragt. Ausserdem wurde gefragt, welche Massnahmen die ETH Zürich aus Sicht der Professorinnen und Professoren ergreifen sollte, um sie bei ihren Aktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit (besser) zu unterstützen.

An der kurzen Umfrage beteiligten sich 26.1% der angeschriebenen 368 Professorinnen und Professoren; dies waren 10 Professorinnen und 86 Professoren. 82 der 96 Personen gaben an, 1 bis 5 Kinder zu haben.

3. Einschätzungen zur Vereinbarkeit

Im Allgemeinen nehmen die Professorinnen und Professoren der ETH Zürich die akademische Karriere als eher schwer mit Familienaufgaben vereinbar wahr.

Abbildung 2: Einschätzungen zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Professur mit Familienaufgaben



Quelle: Eigene Darstellung. Equal! Daten.

66% der Professorinnen und Professoren gaben bei der Frage zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienaufgaben einen Wert von grösser oder gleich 4 an.⁴ Auch im Hinblick auf die Arbeit auf einer Professur schätzten knapp 60% der Professorinnen und Professoren der ETH Zürich die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie bzw. Kindern als eher schwierig ein (Werte von 4 oder 5)⁵, trotz der vergleichsweise grossen Unabhängigkeit auf Stufe Professur. Professorinnen sehen dabei die Situation leicht kritischer als ihre männlichen Kollegen. Je mehr Kinder Professorinnen haben, desto schwieriger beurteilten sie die Vereinbarkeit der akademischen Karriere bzw. einer Professur mit Familienaufgaben. Bei Professoren zeigte sich ein umgekehrtes Bild: Je mehr Kinder sie haben, desto einfacher erscheint ihnen die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und einer Professur mit Familienaufgaben. Zu beachten ist, dass die Aussage zu den Professorinnen auf einer geringen Fallzahl basiert (n=10).

Ein Vergleich mit der regelmässigen Befragung des BFS und des SBFI der Hochschulabsolventinnen und –absolventen ergibt, dass ETH Doktoratsabsolventinnen und –absolventen die Situation sogar weniger skeptisch sehen als ETH Professorinnen und Professoren. Nur 55% von Ihnen gaben bei dieser Frage einen Wert von 4 oder 5 an (vgl. Gender Monitoring 2015/16⁶) im Vergleich zu 66% der ETH Professorinnen und Professoren.

Auch andere Studien, wie etwa eine Studie der Akademie der Wissenschaften der Schweiz⁷ oder eine Studie der jungen Akademie Deutschland⁸, zeigen, dass Forschende eine wissenschaftliche Karriere

⁴ Median = 4.0; Mean = 3.8

⁵ Median = 4.0; Mean = 3.6

⁶ Gender Monitoring 2015/16: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-monitoring.html>

⁷ Akademien der Wissenschaft Schweiz (2016): Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Swiss Academies Communications. 11 (2). <http://www.akademien-schweiz.ch/index/Publikationen/Swiss-Academies-Communications.html>

⁸ Lipphardt, V. et al. (Hrsg.) (2016): Wissenschaft und Familie. Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Die junge Akademie Deutschland.

http://blog.diejungeakademie.de/fileadmin/seiteninhalte/JA_Publikation_WissenschaftFamilie_Webansicht.pdf

für schwer mit Familienaufgaben vereinbar halten. Beide Studien verweisen unter anderem auf fehlende positive Rollenbilder bzw. Familienmodelle, die diese Vereinbarkeitsthematik zufriedenstellend meistern.

4. Aktivitäten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Equal! fragte die Professorinnen und Professoren der ETH Zürich mit zwei offenen Fragen nach Aktivitäten für eine bessere Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienaufgaben innerhalb ihrer eigenen Forschungsgruppen und wie die ETH Zürich sie bei diesen Aktivitäten (besser) unterstützen könnte.

Professorinnen und Professoren der ETH Zürich sehen zwar die akademische Karriere sowie eine Professur als eher schwer vereinbar mit Familienaufgaben an, unterstützen aber die Mitglieder ihrer Forschungsgruppen bei der Bewältigung ihrer Familienaufgaben. 74% der Professorinnen und Professoren (71 Personen) gaben an, die Vereinbarkeit von Forschung und Familie in ihren Gruppen explizit und aktiv zu unterstützen. Sie ermöglichen Teilzeitarrangements, flexible Arbeitsorte sowie -zeiten und verlängerte Mutterschaftsurlaube. Ausserdem werden Meetings vorwiegend in den Kernarbeitszeiten abgehalten. Vielfach wird die gesamte Arbeitsorganisation besprochen und an die Bedürfnisse der Teammitglieder angepasst. Einige Professorinnen und Professoren gaben ausdrücklich an, dass qualitativ hochstehende Arbeitsergebnisse wichtiger als Daueranwesenheit seien. In vielen Forschungsgruppen werden Vereinbarkeitsthemen im gesamten Team offen und transparent besprochen. Vereinzelt werden forschende Eltern auch finanziell von ihren Professorinnen und Professoren unterstützt, indem beispielsweise Begleitpersonen zur Kinderbetreuung bei Auslandsaufenthalten oder Konferenzen mitfinanziert werden.

Diejenigen Massnahmen der ETH Zürich insgesamt, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie unterstützen, werden von den Professorinnen und Professoren der ETH Zürich als gut eingeschätzt. Verbesserungspotential sehen die Professorinnen und Professoren vor allem bei folgenden Punkten:

- Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sollten flexibilisiert werden.
- Das Betreuungsangebot für Schulferien sollte ausgeweitet werden.
- Der Preis für Krippenplätze und insbesondere auch für Betreuungsangebote in den Schulferien sollte tiefer sein.
- Teilzeit- und Flexibilisierungsabsprachen sollten besser unterstützt werden. Doktorierende sind seit 2015 zu 100 Stellenprozenten anzustellen.⁹ Ausnahmen bedürfen einer schriftlichen Begründung und werden beispielsweise bei Elternschaft gewährt. Das Bewilligungsverfahren sollte hier vereinfacht werden. Ausserdem sollte die Höchstanstellungsdauer im Falle von Teilzeitanstellungen verlängert werden können.^{10 11}

⁹ Laut Verordnung über das wissenschaftliche Personal der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich Art. 7 werden alle Doktorierenden zu 100 Stellenprozenten angestellt. Eine Teilzeitanstellung bedarf einer zusätzlichen Begründung, z.B. durch Elternschaft. https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Verordnung_wissenschaftliches_Personal.pdf

¹⁰ Art.7 Verordnung über das wissenschaftliche Personal der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (vgl. Fussnote 9)

- Einige Professorinnen und Professoren sprachen sich für die Etablierung eines Karrierewegs ohne das Ziel einer Professur aus.
- Begrüsst würde auch ein „Hardship Fund“, der bei Überbrückungssituationen oder weiteren (notfallbedingten) Zusatzkosten für die Kinderbetreuung zum Tragen käme.
- Schliesslich wurde auch die Etablierung eines ETH-weiten Vertretungssystems für die Administration und für Laborarbeiten vorgeschlagen.¹²

Bezogen auf die Professuren wurde vorgeschlagen, dass die ETH Zürich die Professorinnen und Professoren mit weniger administrativen Aufgaben und Aufgaben in Kommissionen belasten sollte. Sitzungen der ETH Schulleitung sollten in Kernarbeitszeiten geplant werden. Bei späten Sitzungen sollten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zur Verfügung gestellt werden. Vorgeschlagen wurde auch, dass Sabbaticals für Familienaufgaben genutzt werden können. Professuren sollten als Teilzeitprofessuren geführt werden können; ausdrücklich genannt wurde eine 80%-Professur.

5. Fazit

Die Befragung der Professorinnen und Professoren der ETH Zürich zeigt, dass auch sie – und nicht nur die Doktoratsabsolventinnen und –absolventen – eine akademische Karriere (inklusive der Professur) als schlecht vereinbar mit Familienaufgaben wahrnehmen. Dennoch oder gerade deswegen unterstützen sie die Mitglieder ihrer Teams bei der Bewältigung der Vereinbarkeitsproblematik. Ein Vergleich der Daten des BFS/SBFI mit den Daten der Erhebung an der ETH zeigt, dass die Professorinnen und Professoren skeptischer sind als die jüngere Generation der Doktorierenden, was die Möglichkeit der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie angeht.

Die ETH Zürich hat bereits in den vergangenen Jahren verschiedene Massnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit umgesetzt, die allesamt die positive Verbindung von Exzellenz und Familienfreundlichkeit fördern bzw. stabilisieren sollen. Im Jahr 2016 wurden einige zusätzliche Massnahmen eingeführt:

- Zur Unterstützung individueller und flexibler Arrangements zwischen (werdenden) Müttern bzw. Vätern und deren Vorgesetzten, werden seit Sommer 2016 ein Gesprächsleitfaden «Mutterschaft» bzw. das Merkblatt «Elternschaft»¹³ angeboten. Der Leitfaden hilft, individuelle und verlässliche Vereinbarungen zwischen (werdenden) Eltern und ihren Vorgesetzten zu treffen.¹⁴
- Um den Bedürfnissen von Eltern an der ETH Zürich weiter entgegen zu kommen, startet die Stiftung kihz ab September 2016 das von der ETH Zürich finanzierte Pilotprojekt «kihz Flex»

¹¹ In Deutschland gilt ebenfalls eine Höchststellungsdauer für das wissenschaftliche Personal (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG - Art. 1 G). Aufgrund von Familienaufgaben kann die Höchstdauer gestreckt werden; dies gilt jedoch nicht bei Drittmittel-finanzierten Anstellungen.

¹² Ein vergleichbares System führt die University of Cambridge <http://www.hr.admin.cam.ac.uk/hr-services/tes> . Allerdings ist es spezialisiert für den administrativen Bereich an der Universität.

¹³ Gesprächsleitfaden «Mutterschaft» und Merkblatt «Elternschaft»: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/familie/mutterschaft.html>

¹⁴ Die an der ETH Zürich durchgeführte Pilotstudie «Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie» zeigt, dass klare Absprachen zwischen (Post-)Doktorandinnen und Vorgesetzten über den weiteren Karriereverlauf der jungen Frauen wichtig sind. Pilotstudie «Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie» (2015): https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Monitoring%20und%20Studien/Studien/Abschlussbericht_Pilotstudie_ETH_Vereinbarkeit.pdf

in der neuen Kinderkrippe am Standort Hönggerberg. Im Rahmen dieses Projekts ist eine flexible und bedarfsorientierte Kurzzeitbetreuung möglich.¹⁵

- Eine weitere Neuerung führt die ETH Zürich auf Anfang November 2016 ein. Doktorierende und Post-Doktorierende mit Kleinstkindern bis zu 18 Monaten können einen Robert-Gnehm Beitrag¹⁶ beantragen, wenn sie ihre Forschungsergebnisse auf einer wichtigen Konferenz vorstellen und dadurch zusätzliche Kosten für die Kinderbetreuung anfallen. Die Robert-Gnehm Beiträge belaufen sich auf maximal 3'000 Franken für die einzelnen Forschenden. Anträge von Forschenden werden drei Mal im Jahr entgegen genommen.
- Hinsichtlich der (finanziellen) Lücken beim Übergang von Anstellungen, z.B. vom Doktorat ins Postdoktorat, bietet die Personalabteilung (HR) der ETH Zürich Unterstützung und Beratung an.
- Ein wissenschaftlicher Karriereweg ohne Professur als Ziel wird derzeit in den Departementen D-BAUG und D-MAVT diskutiert, die damit die Position des Senior Scientists stärken möchten (vgl. Bericht Umsetzung Gender Action Plan. Stand 2016¹⁷).
- (Zeitweise) Teilzeitprofessuren mit hohen Stellenprozenten, wie es sie derzeit beispielsweise im D-ARCH und im D-BIOL gibt.

Insgesamt befindet sich die ETH Zürich bereits auf einem guten Weg hinsichtlich der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienaufgaben. Darauf lässt jedenfalls die ETH-Mitarbeitenden-Befragung 2016¹⁸ schliessen. Die Mitarbeitenden sehen es als Stärke der ETH Zürich an, dass die ETH eine Arbeitgeberin ist, die eine Verbindung von attraktiven Arbeitsinhalten mit familienfreundlichen Rahmenbedingungen ermöglicht.¹⁹ Angesichts der hohen Flexibilität und Autonomie der ETH Zürich ist davon auszugehen, dass auch künftig im Fall von neu auftretenden Problemlagen im Bereich der Vereinbarkeitsthematik rasch und angemessen reagiert werden kann.

¹⁵ kihz Flex: http://www.kihz.ethz.ch/kihz_flex/index

¹⁶ Richtlinien zur Vergabe der Robert Gnehm Förderung: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/beratung-und-information/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/elternschaft-an-der-eth.html>

¹⁷ Bericht Gender Action Plan. Umsetzung in den Departementen und in der Verwaltung 2016.: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-action-plan.html>

¹⁸ ETH Zürich Mitarbeitenden-Befragung 2016: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/fuehrung-und-entwicklung/mitarbeitendenbefragung.html>

¹⁹ Siehe dazu etwa auch: Caren Battaglia (2016): Chef, biete was für die Familie. In: Wir Eltern! <http://www.wireltern.ch/artikel/0316-chef-biete-was-fuer-die-familie>, am 07.07.2016

6. Anhang: Die Umfrage bei Professorinnen und Professoren der ETH Zürich

Einleitungssatz:

“This year’s Gender Monitoring will have a special focus on the balancing of family and career issues. We are especially interested in how young researchers could manage the advancement of their careers if they have family obligations. What is the view of ETH professors on this topic? May we kindly ask you to take a few minutes to answer our questions? Thank you! Your answers will be treated anonymously.

Thank you for your support!

Your Equal!-Team“

It is difficult to achieve a work-life balance (children and family) with an academic career.*

- 1 Not at all
- 2
- 3
- 4
- 5 Completely

It is difficult to achieve a work-life balance (children and family) as a professor.

- 1 Not at all
- 2
- 3
- 4
- 5 Completely

Are you taking specific actions to alleviate the situation of researchers with family obligations in your group?

- Yes. Please specify: _____
- No.

How could ETH Zurich support you with respect to the balancing of work/career issues and family obligations in your group?

(open question) _____

What is your gender?

- Female
- Male

What is your age?

- < 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- > 50

Do you have children?

- Yes. How many children do you have?: _____
- No.

Die Rohdaten dieser Befragung liegen Equal vor. Auf Anfrage sind sie in anonymisierter Form erhältlich.

7. Referenzen

- Akademien der Wissenschaft Schweiz (2016): Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Swiss Academies Communications. 11 (2). <http://www.akademien-schweiz.ch/index/Publikationen/Swiss-Academies-Communications.html> am 01.09.2016
- Caren Battaglia (2016): Chef, biete was für die Familie. In: Wir Eltern! <http://www.wireltern.ch/artikel/0316-chef-biete-was-fuer-die-familie> am 01.09.2016
- Deutsches Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG - Art. 1 G (2016). <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> am 01.09.2016
- Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich (2016): Gender Monitoring 2015/16. Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der ETH Zürich. <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-monitoring.html> am 01.09.2016
- Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich (2016): Gender Action Plan. Umsetzung in den Departementen und in der Verwaltung 2016. https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Gender%20Action%20Plan/GAP_2016.pdf am 01.09.2016
- Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich: Robert Gnehm Förderung. <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/beratung-und-information/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/elternschaft-an-der-eth.html> am 01.09.2016
- Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich (2015): Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie. Pilotstudie im Auftrag der ETH Zürich. https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Monitoring%20und%20Studien/Studien/Abschlussbericht_Pilotstudie_ETH_Vereinbarkeit.pdf am 01.09.2016
- Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Bundesamt für Statistik und das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI): http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/bha/00.html am 01.09.2016
- Lipphardt, V. et al. (Hrsg.) (2016): Wissenschaft und Familie. Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? Die junge Akademie. http://blog.diejungeakademie.de/fileadmin/seiteninhalte/JA_Publikation_WissenschaftFamilie_Webansicht.pdf am 01.09.2016
- Personalabteilung der ETH Zürich: Gesprächsleitfaden «Mutterschaft» und Merkblatt «Elternschaft». <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/familie/mutterschaft.html> am 01.09.2016
- Personalabteilung der ETH Zürich (2016): Mitarbeitenden-Befragung 2016: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/fuehrung-und-entwicklung/mitarbeitendenbefragung.html> am 01.09.2016

Schulleitung der ETH Zürich (2014): Gender Action Plan.

http://www.equal.ethz.ch/gender_strategie/gender_action_plan/gender_strategie/gender_action_plan/Gender_Action_Plan_d_08_14 am 01.09.2016

Schulleitung der ETH Zürich (2014): Verordnung über das wissenschaftliche Personal der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich.

https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Gender%20Action%20Plan/DE/Gender_Action_Plan_d_08_14.pdf am 01.09.2016

Stiftung kihz: Tagesstätte kihz Flex. <http://www.kihz.uzh.ch/de/kihz-flex.html> am 01.09.2016

University of Cambridge: Temporary Employment Service (TES). <http://www.hr.admin.cam.ac.uk/hr-services/tes> am 01.09.2016

Kontakt

ETH Zürich
Equal! Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
CLD D 11
Clausiusstrasse 37
8092 Zürich

044 632 61 95
equal@sl.ethz.ch
www.equal.ethz.ch