

# Vereinbarkeit von (Post-) Doktorat und Familie

Pilotstudie im Auftrag der ETH Zürich

Abschlussbericht

Prof. Dr. Gudrun Sander  
Dr. Regula Dietsche  
Annelies Van Herck, M.Sc.  
Bianca van Dellen, M.Sc.

Dezember 2015



Research Institute for  
International Management

University of St.Gallen

## Vorwort

Frauen befinden sich häufig in der Phase eines Doktorats oder Post-Doktorats, wenn für sie die Frage der Gründung einer Familie virulent wird. Junge Mütter haben es in der Regel nicht einfach, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren. Manches hängt mit gesellschaftlichen, anderes mit institutionellen Rahmenbedingungen innerhalb einer Institution wie der ETH Zürich zusammen. Will die ETH die weiblichen Talente nicht verlieren, muss sie sich aktiv für gute Rahmenbedingungen einsetzen, die die Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie möglich machen bzw. erleichtern.

Es erschien es uns sinnvoll, für diese Studie vor allem die Betroffenen selbst einzubeziehen, also junge Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern, aber auch ihre Vorgesetzten. Um möglichst ehrliche Aussagen zu erhalten, liessen wir das „Competence Center for Diversity and Inclusion“ der Universität St. Gallen (HSG) eine Pilotstudie durchführen. Das HSG-Team führte zwischen April und Juni 2015 anhand eines gemeinsam mit uns entwickelten Interview-Leitfadens separate Einzelinterviews mit elf „Tandems“ aus einer Doktorandin oder Post-Doktorandin und den jeweiligen Supervisors der ETH durch. Die Interviews wurden transkribiert und anonymisiert, so dass für den vorliegenden Bericht nur anonymisierte Daten verwendet wurden.

Diese Studie ist – absichtlich – qualitativ-explorativ ausgelegt. Wir gingen davon aus, dass uns die 22 ausführlichen Interviews wichtige Anhaltspunkte zu denjenigen Aspekten geben würden, die eine Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie an der ETH Zürich erschweren. Unsere Erwartungen wurden nicht enttäuscht. Einige Probleme wurden in vielen der Interviews genannt.

Die ETH Zürich hat reagiert und Massnahmen zur Verbesserung der Situation initiiert. Dazu gehört etwa der Ausbau der auf dem Campus Höggerberg verfügbaren Krippenplätze (80 neue Plätze ab Spätsommer 2016), eine zusätzliche Flexibilisierung der Krippen-Betreuungszeiten oder eine erhöhte Transparenz bei der Vergabe von Plätzen in Kihz-Krippen. Weiter wird von der Personalabteilung ein Leitfaden für Karrieregespräche im Fall von Schwangerschaften entwickelt.

Wir danken an dieser Stelle dem HSG-Team, das die Interviews in umsichtiger und doch fokussierter Weise durchgeführt hat. Darüber hinaus danken wir allen Personen, die sich auf ein Interview einliessen. Dank gebührt schliesslich auch dem Departement Physik, das diese Studie angeregt und sich an deren Finanzierung beteiligt hat.

Der Präsident der ETH Zürich

Die Delegierte des Präsidenten  
für Chancengleichheit



Professor Lino Guzzella

Professor Renate Schubert

## Inhalt

<b>1. Ausgangslage und Fragestellung</b>	<b>4</b>
<b>2. Zielsetzung</b>	<b>4</b>
<b>3. Methodik</b>	<b>4</b>
3.1 Befragter Personenkreis	4
3.2 Vorgehen Auswertung	5
3.3 Untersuchungsgrenzen	6
<b>4. Ergebnisse und Massnahmen</b>	<b>6</b>
4.1 Kommunikation und Kultur sowie Bereichskultur	6
4.1.1 Zusammenfassung	6
4.1.2 Massnahmen	7
4.2 Arbeitsinhalt	8
4.2.1 Zusammenfassung	8
4.2.2 Massnahmen	9
4.3 Mutterschaftsurlaub und Arbeitspensum sowie private Situation	9
4.3.1 Zusammenfassung	9
4.3.2 Massnahmen	10
4.4 Karrierepläne	10
4.4.1 Zusammenfassung	10
4.4.2 Massnahmen	11
4.5 Finanzierung	12
4.5.1 Zusammenfassung	12
4.5.2 Massnahmen	12
4.6 Anlauf- und Informationsstellen	13
4.6.1 Zusammenfassung	13
4.6.2 Massnahmen	14
4.7 Kinderbetreuung	14
4.7.1 Zusammenfassung	14
4.7.2 Massnahmen	15
4.8 Résumé und Ausblick	16
4.8.1 Zusammenfassung	16
4.8.2 Massnahmen	16
4.9 Wichtigkeit und Dringlichkeit der Handlungsfelder (Kategorien)	17
4.10 Weitere (Forschungs-) Projekte	17
4.11 Abschliessende Bemerkungen	18
<b>5. Quellenangaben</b>	<b>18</b>
<b>6. Anhang</b>	<b>19</b>

## 1. Ausgangslage und Fragestellung

Im Zusammenhang mit dem Bestreben der ETH Zürich, den Frauenanteil in den Ingenieur- und Naturwissenschaften zu erhöhen, stellt die Post-Doc-Phase bzw. die Doktorats-Phase eine grosse Herausforderung dar. Dies gilt insbesondere, wenn Wissenschaftlerinnen eine Familie gründen und ihre Karriere auch mit Familienaufgaben weiter verfolgen wollen. Um diese Phase besser meistern und damit vermehrt Frauen für eine Wissenschaftskarriere gewinnen und halten zu können, gab die ETH Zürich, vertreten durch *Equal – Stelle für Chancengleichheit für Frau und Mann*, die vorliegende Pilotstudie „*Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familie*“ beim Competence Center for Diversity and Inclusion der Universität St.Gallen in Auftrag.

## 2. Zielsetzung

Zielsetzung der vorliegenden Pilotstudie ist es, die Effekte von Schwangerschaften und familiären Betreuungsaufgaben auf die Karriere vor allem von Post-Doktorandinnen und – in zweiter Linie – auch von Doktorandinnen zu untersuchen. Dabei sollen mögliche Barrieren und Probleme sowohl aus der Sicht der Frauen als auch aus der Sicht der jeweiligen Vorgesetzten identifiziert werden. Auf der Basis der Ergebnisse werden konkrete Handlungsfelder und Empfehlungen erarbeitet, welche es der Equal/ETH Zürich erlauben, einen Beitrag dazu zu leisten, dass mehr Frauen für Wissenschaftskarrieren im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gewonnen beziehungsweise dort gehalten werden können.

## 3. Methodik

Der Studie liegt ein qualitatives Forschungsdesign zugrunde. Es wurden jeweils separate halbstrukturierte Interviews mit elf Tandems, bestehend aus jeweils einer (Post-)Doktorandin und ihrer bzw. ihrem Vorgesetzten, geführt. Die halbstrukturierten Interviewleitfäden wurden in Absprache mit der Equal/ETH Zürich entwickelt. Die Interviews fanden in den Räumlichkeiten der ETH Zürich statt und wurden je nach Bedarf in Englisch oder Deutsch geführt. Die durchschnittliche Dauer eines Interviews betrug rund eine Stunde. Die Interviews wurden abwechselnd von zwei Personen durchgeführt. Um eine gemeinsame Ausgangslage für die Interviews zu schaffen, waren in den ersten drei Interviews beide Interviewerinnen involviert. Durch das halbstrukturierte Vorgehen, war es möglich laufend weitere relevante Themen angemessen im Gespräch aufnehmen zu können.

### 3.1 Befragter Personenkreis

Equal/ETH Zürich wählte nach internen Kriterien für die Interviews 11 Tandems aus verschiedenen Departementen aus. Insgesamt wurden 10 vorgesetzte Personen und 8 Post-Doktorandinnen sowie 3 Doktorandinnen befragt. Eine der vorgesetzten Personen war in zwei Tandems involviert. Folgende Departemente wurden in der Studie berücksichtigt: Physik (D-PHYS), Bau, Umwelt und Geomatik (D-BAUG), Geistes-, Sozial- und Staatswissenschaften (D-GESS), Mathematik (D-MATH) und Umweltwissenschaften (D-USYS). Zusätzlich wurden verschiedene Experten und Expertinnen aus dem relevanten Umfeld (Human Resource Management Dual Career Advice, Forum Nachwuchsförderung, Hello Kids! und kihz) befragt.

## 3.2 Vorgehen Auswertung

Alle Interviews wurden nach vorgegebenen Regeln transkribiert und anonymisiert. Anschliessend erfolgte eine Zusammenfassung pro Interview. Jedes Interview wurde in Bezug auf sämtliche Kategorien (siehe nachfolgend) analysiert und strukturiert sowie in der Zusammenfassung mit entsprechenden relevanten Zitaten aus dem jeweiligen Interview versehen. Weiter wurde jede Zusammenfassung durch eine Zweitperson nochmals geprüft. Anschliessend wurden die verschiedenen Personengruppen zusammengefasst, wobei sich bereits zeigte, dass sich die Aussagen der Post-Doktorandinnen und Doktorandinnen nur in seltenen Fällen unterscheiden. Weiter zeigte sich bei der Auswertung, dass die Aussagen der vorgesetzten Personen oft in Übereinstimmung mit jenen der (Post-)Doktorandinnen sind. Entsprechend werden in der Gesamtauswertung summarische Aussagen für alle Personengruppen aufgeführt und nur für besonders relevante Unterschiede separate Ergebnisse dargestellt.

Für die Endauswertung und die Erstellung des Schlussberichts fanden mehrmalige Gespräche mit der Equal/ETH Zürich statt.

Im Sinne einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2003), wurden die zentrale Aspekte aus dem Material herauskristallisiert. Somit bilden die vorgängig festgelegten Kategorien einen Querschnitt durch das vorliegende Interviewmaterial (Transkripte). Dabei orientieren sich die Ordnungskategorien einerseits an der Theorie und andererseits am Untersuchungsziel beziehungsweise der Fragestellung und am Interviewleitfaden. Folgende Kategorien wurden im Detail erhoben und ausgewertet:

- 1. Kommunikation und Kultur sowie Bereichskultur**  
Untersucht wurde die Art und Weise der Kommunikation über die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Schwangerschaft/Familienaufgaben. Damit verbunden ist die Bereichskultur sowie allfällig vorhandene Unterschiede zu der Kultur anderer Departemente.
- 2. Arbeitsinhalt**  
Untersucht wurde, ob sich der Arbeitsinhalt (Art der Projekte) aufgrund einer Schwangerschaft oder eines Mutterschaftsurlaubs änderten.
- 3. Mutterschaftsurlaub und Arbeitspensum sowie private Situation**  
Untersucht wurde, ob der Mutterschaftsurlaub regulär bezogen wurde und in welcher Form sich der Anstellungsgrad danach allenfalls änderte. Weiter wurde darauf geachtet, welchen Einfluss die private Situation auf den Mutterschaftsurlaub und/oder auf das Arbeitspensum hat.
- 4. Karrierepläne**  
Untersucht wurde, wie die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie grundsätzlich wahrgenommen wird und wo mögliche Stolpersteine bzw. Herausforderungen bei der Karriereplanung liegen könnten.
- 5. Finanzierung**  
Untersucht wurde, ob und inwiefern durch eine Schwangerschaft, einen Mutterschaftsurlaub oder Anpassungen im Arbeitspensum finanzielle Engpässe beispielsweise in der Projekt- oder Stellenfinanzierung vorkommen können und wie solche gelöst werden.

#### 6. **Anlauf- und Informationsstellen**

Untersucht wurde, ob die verschiedenen Anlauf- und Informationsstellen der ETH Zürich den Befragten bekannt sind und ob diese konsultiert werden.

#### 7. **Kinderbetreuung**

Untersucht wurde, wie in den einzelnen Fällen die Kinderbetreuung sichergestellt werden konnte und wo allfällige Herausforderungen liegen.

#### 8. **Résumé und Ausblick**

Unter dieser Kategorie wurden weitere relevante Informationen bezüglich der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie gesammelt.

### 3.3 **Untersuchungsgrenzen**

Die befragten Personen zeigten eine Affinität zu der Thematik auf. Entweder waren sie als herausfordernde Fälle oder als Best-Practice-Fälle bereits bekannt. Dadurch könnte möglicherweise eine leichte Verzerrung der Resultate entstehen. Aufgrund der Ergebnisse darf jedoch davon ausgegangen werden, dass die allgemeinen Tendenzen (wichtigste Herausforderungen und gelungene Lösungen) ausreichend identifiziert werden konnten. Möglicherweise könnten bei einer grösseren Umfrage noch weitere Herausforderungen identifiziert werden.

Es ist ausdrücklich festzuhalten, dass in keiner Art und Weise die Beziehungsqualität innerhalb der Tandems untersucht wurde. Die Gespräche erfolgten einzeln und strikt getrennt.

Eine Vergleichsstudie zu anderen Universitäten wurde an dieser Stelle bewusst nicht vorgenommen.

Auf zusätzliche quantitative Erhebungen und Häufigkeitsauszählungen wurde aufgrund der geringen Fallzahl weitgehend verzichtet.

## 4. **Ergebnisse und Massnahmen**

Nachfolgend finden sich pro Kategorie jeweils die wichtigsten Ergebnisse sowie empfohlene konkrete Massnahmen. Die Massnahmen werden eingeteilt nach der Beeinflussbarkeit (kurzfristig beeinflussbar, mittelfristig beeinflussbar, keine direkte Beeinflussung möglich).

### 4.1 **Kommunikation und Kultur sowie Bereichskultur**

**Untersucht wurde die Art und Weise der Kommunikation über die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Schwangerschaft/Familienaufgaben. Damit verbunden ist die Bereichskultur sowie allfällig vorhandene Unterschiede zu der Kultur anderer Departemente.**

#### 4.1.1 **Zusammenfassung**

Sowohl seitens der vorgesetzten Personen als auch von den (Post-)Doktorandinnen wird die Kommunikation einer Schwangerschaft im jeweiligen Departement/Bereich eher positiv wahrgenommen. In den meisten Fällen ist eine unterstützende Haltung seitens der Vorgesetzten auszumachen und das Verständnis für die Flexibilisierung der Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Abwesenheiten, Stillzeiten etc. ist ausgesprochen hoch. Die Reaktion der Frauen selbst ist eher vorsichtiger und mit Unsicherheit bezüglich der weiteren Karriereplanung verbunden. Sie schätzen

durchwegs die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten, wünschen sich aber oftmals mehr Struktur und Sicherheit, was die nächsten Karriereschritte anbelangt. Die erfolgreiche Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere in Verbindung mit den Herausforderungen einer Familie scheint deutlich von der Unterstützungsbereitschaft der vorgesetzten Person, wie auch vom Grad der Integration im Team abhängig zu sein.

Eine frühzeitige Information über die Schwangerschaft wird von den vorgesetzten Personen bevorzugt, damit der weitere Verlauf der Projekte entsprechend geplant werden kann. Die Organisation und Umsetzung der mit einer Schwangerschaft und Mutterschaft verbundenen administrativen, inhaltlichen und strukturellen Herausforderungen übernehmen oftmals die Institutssekretärinnen sowie die betroffenen Frauen selber. Die vorgesetzten Personen bieten jedoch in konkreten Situationen gerne Hand und sind oftmals bereit unkonventionelle Lösungen zu suchen. Implizit scheinen die vorgesetzten Personen jedoch davon auszugehen, dass das HR die notwendige Unterstützung bietet. Hierbei fehlen strukturierte Prozesse und klare Zuständigkeiten, welche die Abhängigkeit vom Informationsstand der Involvierten minimieren und den betroffenen Frauen Sicherheit und Struktur wie auch konkrete Ideen für die „Best Practice“ bieten würden.

Tendenziell wird Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie als möglich erachtet. In der Praxis werden dennoch konkrete Schwierigkeiten erwähnt. Insbesondere die notwendige Mobilität in der Post-Doc-Phase, die Kinderbetreuungssituation sowie die Verschiebung von zeitlichen Rahmenbedingungen durch die Familienarbeit können nach wie vor Hemmnisse für die Karriere bedeuten. Die Frauen wiesen mehrmals darauf hin, dass die ausgesprochene Flexibilität gute Rahmenbedingungen ermöglicht (Home Office, angepasste Arbeitszeiten, Pausen etc.). Dennoch bleibt die Erwartungshaltung seitens der vorgesetzten Personen gleich hoch und am liebsten wird eine unveränderte Leistung gesehen. So bleibt bei vielen Frauen die unterschwellige Angst vor dem Karriereknick bestehen. Zum Teil mündet diese Angst in Überkompensationsmechanismen, welche Frauen an ihre Grenzen und darüber hinaus bringen. Meist fehlen echte Möglichkeiten für Teilzeitstellen.

Immer wieder wird auf einen grundsätzlichen Mangel an Frauen an der ETH hingewiesen. Wenn jedoch ein Vorbild (Professorin mit Kindern) im nahen Umfeld tätig ist, wirkt dies äusserst motivierend und positiv. Abschliessend ist festzuhalten, dass „Goodwill“ der Vorgesetzten alleine die sorgfältige Karriereplanung nicht ersetzt. Bei allem „Goodwill“ ist ein Mindset mit verschiedenen Biases festzustellen. Entsprechende Kulturarbeit bleibt daher wichtig.

#### 4.1.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Klare Organisationsregeln und Zuständigkeiten schaffen</li> <li>– Best-Practice und Role Models kommunizieren</li> <li>– Ansprechende Räumlichkeiten zum Stillen bereitstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Echte Teilzeitarbeitsmodelle ausarbeiten</li> <li>– Kulturarbeit am Mindset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die notwendige Mobilität für eine akademische Karriere bleibt ein wichtiger Bestandteil und kann nicht beeinflusst werden.</li> </ul>

## 4.2 Arbeitsinhalt

**Untersucht wurde, ob sich der Arbeitsinhalt (Art der Projekte) aufgrund einer Schwangerschaft oder eines Mutterschaftsurlaubs änderten.**

### 4.2.1 Zusammenfassung

Weniger als angenommen, verändert sich der Arbeitsinhalt während einer Schwangerschaft bzw. nach dem Mutterschaftsurlaub. Die vorgesetzten Personen finden in aller Regel konstruktive Lösungen, wie die Frauen an denselben Projekten weiterarbeiten können (Einsatz von weiteren Personen wie zusätzliche Post-Doc, Doktorierende oder studentische Hilfskräfte oder Umverteilung der Aufgaben). Dabei wird insbesondere auf die Sicherheit (Check durch SGU) grossen Wert gelegt. Die entsprechenden Abklärungen sind allerdings nicht immer einfach einzufordern. Es wäre hilfreich, die entsprechenden Regeln transparent zu kommunizieren, damit Frauen in der frühen Phase der Schwangerschaft (in der Regel während der ersten zwölf Schwangerschaftswochen) bereits darauf achten können und nicht gezwungen sind, ihre Schwangerschaft bekannt zu geben. Die Teams reagieren in aller Regel ausgesprochen unterstützend und hilfsbereit. Das Arbeitspensum nach dem Mutterschaftsurlaub wird in den meisten Fällen wieder mit 100 Stellenprozenten weitergeführt. In wenigen Fällen kommt es auch zu einer Reduktion des Anstellungsgrades. Einige Frauen arbeiten auch während dem Mutterschaftsurlaub an Publikationen weiter und bleiben in Kontakt. Bezüglich der Planung und Stellvertretung für die Phase der Abwesenheit, wird mehr Struktur und Planung seitens der Frauen gewünscht. Dies betrifft insbesondere auch die grundsätzlichen organisatorischen Fragen, wie beispielsweise, wann räume ich den Arbeitsplatz, wie wird während der Abwesenheit der Kontakt geregelt und mit welcher konkreten Aufgabe soll nach dem Mutterschaftsurlaub als erstes weitergearbeitet werden? Hierbei zeigen Erfahrungswerte, dass es äusserst sinnvoll ist, sich auf konkrete und abschliessbare Arbeitsschritte zu fokussieren, damit die Übergänge von der Schwangerschaft zur Mutterschaft sowie zum Wiedereinstieg reibungslos und erfolgreich verlaufen.

Oftmals bewegen sich Frauen in sogenannten Nischenprojekten, was im Falle einer Schwangerschaft unproblematischer ist, da durch ein weniger kompetitives Umfeld kürzere Auszeiten nicht so stark ins Gewicht fallen. Erwähnt wurde ausdrücklich, dass Frauen durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie ihre Arbeitsweise optimieren und effizientere Arbeitsformen entwickeln.

Auf Wunsch gewähren die vorgesetzten Personen gerne unbezahlten Urlaub. Allerdings scheint es, dass die bestehenden Regelungen diesbezüglich nicht ausreichend bekannt sind und die Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs sehr flexibel und willkürlich gehandhabt werden. Ebenso fehlen klare Regelungen für die Kostenübernahme bei Konferenzbesuchen bezüglich der Mitnahme von Betreuungspersonen für Stillkinder. Manche Vorgesetzte übernehmen die gesamten Kosten, andere einen Teil oder beteiligen sich nicht. Oftmals wünschen die vorgesetzten Personen, dass die Frauen erst wieder vollumfänglich in den Arbeitsprozess einsteigen, wenn sie die Kinderbetreuung zufriedenstellend gelöst haben. Dafür sind sie sogar bereit, mehr Zeit zu geben und zeitliche Flexibilität in erhöhtem Ausmass zu gewähren.

#### 4.2.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Regeln für Schwangere im Labor transparent kommunizieren und anonym zugänglich machen</li> <li>– Vereinheitlichung Kostenübernahme für Kinderbetreuung bei Konferenzen. Optimal wäre ein ETH-spezifischer „Finanztopf“ zur Übernahme der Kosten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Erwartungshaltung ist zu klären in Bezug auf: kleinere Arbeitseinsätze in Form von Mailbeantwortung, Kontakt-Halten etc. während Mutterschaftsurlaub</li> <li>– Regelung für unbezahlte Urlaube bekannter machen</li> <li>– Beobachtung und Analyse, ob Frauen tendenziell in weniger prestigeträchtigen Nischenprojekten engagiert sind, da das langfristige Auswirkungen auf ihre Karriere hat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Wirkung der Leistungskultur kann nicht geändert werden.</li> </ul>

### 4.3 Mutterschaftsurlaub und Arbeitspensum sowie private Situation

**Untersucht wurde ob der Mutterschaftsurlaub regulär bezogen wurde und in welcher Form sich der Anstellungsgrad danach allenfalls änderte. Weiter wurde darauf geachtet, welchen Einfluss die private Situation auf den Mutterschaftsurlaub und/oder auf das Arbeitspensum hat.**

#### 4.3.1 Zusammenfassung

Frauen, welche in ihrem Elternhaus bereits das Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebten, wählen in aller Regel einen höheren Anstellungsgrad und glauben eher an die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. In der Anfangsphase der Schwangerschaft wollen sich die meisten Frauen über die rechtlichen Gegebenheiten informieren. Da nur wenigen Frauen die spezifischen Anlaufstellen bekannt sind, scheinen entsprechende Informationsunterlagen zu fehlen.

Meistens wird der von der ETH angebotene Mutterschaftsurlaub von vier Monaten regulär bezogen. Allerdings wirkt das schweizerische Modell „Arbeit bis zu der Geburt“ für viele Frauen als unpassend und sie kommen mit der vorgesetzten Person überein, entweder durch den gängigen Weg des „Krankschreibens“ oder aber durch Kompensationsstrategien, den Arbeitsplatz vor dem Geburtstermin verlassen zu können. In seltenen Fällen wird auch noch mit Wehen gearbeitet.

Das Arbeitspensum kann in Absprache mit der vorgesetzten Person fast unbegrenzt flexibel angepasst werden. Die Übergänge lassen sich vom Pensum her fließend gestalten und die vorgesetzten Personen gewähren aktiv Zeit und Raum, damit sich die Mutter auf die neue Situation einstellen kann. Nur in wenigen Fällen war es für die Frauen schwierig sich während des Mutterschaftsurlaubs von den beruflichen Geschehnissen abzugrenzen. So wurden vereinzelt in dieser Zeit dennoch Mails und diverse Anfragen bearbeitet. Zu unklaren Situationen können spezielle Momente führen, z. B. wenn eine Frau einen Vertrag unterzeichnet und vor Antritt der Stelle schwanger wird. Solche und weitere spezielle Fälle bedürfen einer einheitlichen und verbindlichen Regelung. Herausfordernd kann ein zusätzlicher Umzug für die Frauen sein – insbesondere wenn damit ein Wechsel des Landes verbunden ist und dadurch das private unterstützende Netzwerk entfällt.

Fast durchgehend haben die Frauen aktive und engagierte Partner an ihrer Seite, welche die Karriere nach Kräften mittragen und unterstützen.

Der Vaterschaftsurlaub wird zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dauer und Flexibilität der Gestaltung sind entsprechend frühzeitig zu diskutieren.

### 4.3.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beratungspaket im HR erstellen für Schwangerschaft und Elternschaft, Möglichkeiten sowie Informations- und Anlaufstellen</li> <li>– Kommunikationsempfehlungen für Vorgesetzte erstellen, um mit Frauen während dem Mutterschaftsurlaub in Kontakt zu bleiben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Informationsbroschüre für Ausländerinnen</li> <li>– Konzept für erweiterten Vaterschaftsurlaub andenken</li> <li>– Mehr Flexibilität bei Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubmodellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Individuell erlebtes Familienmodell inklusive Vorbilder</li> </ul>

## 4.4 Karrierepläne

**Untersucht wurde, wie die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie grundsätzlich wahrgenommen wird und wo mögliche Stolpersteine bzw. Herausforderungen bei der Karriereplanung liegen könnten.**

### 4.4.1 Zusammenfassung

Im Gegensatz zu den Fragen über die Kultur, zeigen sich bei Fragen über die konkrete Karriereplanung weniger flexible Muster. Hier tendiert die Mehrheit der Aussagen eher in Richtung der Unmöglichkeit der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie. Kinder sind angeblich erst „wirklich möglich“, wenn die Professur bereits erreicht ist. Als schwierig wird von den vorgesetzten Personen wie von den Frauen vor allem die Post-Doc-Phase bezeichnet. Für die Doktorats-Phase gelten die Schwierigkeiten weniger. Diese Phase scheint für die Vereinbarkeit geradezu optimal zu sein und wird als besser beurteilt als ein Job in der Industrie.

Obwohl es an der ETH offiziell keine Altersgrenzen für Professuren mehr gibt, ist die Wahrnehmung, dass solche bestehen, noch sehr verbreitet<sup>1</sup>. Die wahrgenommene Altersgrenze (Assistenzprofessur nicht älter als 35 Jahre) scheint nahezu diskriminierend zu wirken, wenn man die biologische Uhr einer Frau als Massstab nimmt. Hier scheint entweder ein Informationsdefizit zu bestehen oder aber die Umsetzung ist nicht wirklich praktikabel bzw. werden „ältere Bewerbende“ als weniger attraktiv angesehen, sodass die Altersgrenze in der Realität doch zum Tragen kommt.

Als grosses Hemmnis wird von den Frauen die unsichere Vertragsgestaltung gesehen. Es fehlen die Spielräume oder aber sie werden nicht von allen gesehen.

<sup>1</sup> Sowohl die Altersgrenze für Assistenzprofessuren als auch jene für ordentliche Professuren ist an der ETH laut Auskunft vom Stab Professuren flexibel. Für beide Fälle wurden in den Interviews aber öfters Altersgrenzen erwähnt.

Wird auf dem Karriereweg das Thema Familienplanung relevant, sind die betroffenen Frauen darauf angewiesen bei der Karriereplanung konkrete Unterstützung zu erhalten. Es gilt Prioritäten zu setzen (z. B. welche Konferenzen sind wichtig, wie viele Konferenzen müssen es sein). Hierbei fehlen oft die konkretisierenden, verbindlichen Gespräche mit den vorgesetzten Personen. Viele Entscheidungen werden den Frauen überlassen. Für diese allerdings ist es meist schwierig konkrete Bedürfnisse formulieren zu können.

Positiv erwähnt wurde, dass bei den Publikationslisten in Berufungsverfahren durchaus auf Familienarbeit geachtet wird. Dabei handelt es sich jedoch um eine Massnahme, welche wiederum nicht allen bekannt ist. Hier scheinen verbindliche Standards zu fehlen oder aber nicht bekannt zu sein.

Ein wichtiges Thema ist die örtliche Mobilität während der Post-Doc-Phase. Diese zeigt sich besonders herausfordernd, wenn sich der Partner ebenfalls in der Post-Doc-Phase befindet. Für beide Elternteile karriererelevante Post-Doc-Stellen an derselben Destination finden zu können, wird als sehr schwierig beurteilt. Oftmals stellen Auslandsaufenthalte die Familien vor schwierige Fragen der Kinderbetreuung, da das private Netzwerk entfällt und das Einkommen in dieser Phase noch eingeschränkt ist. Dies ist mitunter einer der möglichen Gründe, weshalb Frauen immer wieder dazu tendieren, eine Arbeitsstelle in der Privatwirtschaft zu suchen. Allerdings wirft dies dann öfters die Frage nach der Überqualifizierung auf.

Für alleinerziehende Mütter scheint eine Vereinbarkeit schwer möglich zu sein. Darauf verweisen vereinzelt Mütter herkömmlicher Familienmodelle.

#### 4.4.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leitfaden Karriereplanungsgespräche erstellen inkl. verpflichtender Durchführung (Leitfaden soll von HR zu gegebener Zeit an vorgesetzte Person geschickt werden). Ziel: setzen von Meilensteinen</li> <li>– Katalog von Flexibilisierungsmöglichkeiten ausarbeiten und transparent nutzbar machen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Modelle schaffen für Planbarkeit von kurzem Ausstieg und Wiedereinstieg</li> <li>– Mentoring-Programme</li> <li>– „Women back to business“ nach Kinderphase als neues Modell einführen</li> <li>– Erhöhung der Vertragssicherheit</li> <li>– Übernahme des SNF-Modells der 120% Finanzierung für Frauen und Männer mit Betreuungsverpflichtungen in der Post-Doc-Phase<sup>2</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Notwendige Mobilität in der Post-Doc-Phase bleibt als Erfolgskomponente bestehen</li> </ul>

<sup>2</sup> Siehe dazu Leitfaden zur Beantragung eines Entlastungsbeitrags 120% des SNF vom Mai 2014 sowie folgenden Link: <http://www.snf.ch/de/foerderung/ergaenzende-massnahmen/entlastungsbeitraege-120-prozent/Seiten/default.aspx>

## 4.5 Finanzierung

**Untersucht wurde, ob und inwiefern durch eine Schwangerschaft, einen Mutterschaftsurlaub oder Anpassungen im Arbeitspensum finanzielle Engpässe beispielsweise in der Projekt- oder Stellenfinanzierung vorkommen können und wie solche gelöst werden.**

### 4.5.1 Zusammenfassung

Bei der Finanzierung handelt es sich um eine Untersuchungskategorie, welche die befragten Personengruppen aus verschiedenen Blickwinkeln beantworteten. Seitens der vorgesetzten Personen stellen finanzielle Probleme keine grossen Herausforderungen dar. Die Finanzen des Departements sind leicht betroffen, weil das Geld der Mutterschaftsversicherung direkt zurück an die ETH bezahlt wird. Dafür finanziert die ETH jedoch den Mutterschaftsurlaub aus einem speziell dafür angelegten Finanztopf. Es kann in speziellen Situationen zu finanziellen Beeinträchtigungen kommen, wenn beispielsweise durch eine Schwangerschaft oder Mutterschaft eigens geschaffene Laborplätze nicht adäquat genutzt werden können. Im Detail sind die vorgesetzten Personen über die finanziellen Gegebenheiten aufgrund einer Schwangerschaft und Mutterschaft nicht ausreichend informiert. Die Abwicklung entsprechender Fragestellungen und Lösungen erfolgt über das Institutssekretariat. Die meisten vorgesetzten Personen geben an, dass die finanzielle Situation genügend Spielraum offen lässt und sie das Gesamtbudget entsprechend ausjonglieren können. Es gibt finanzielle Möglichkeiten, welche bei Bedarf eingefordert werden können. Jedoch fehlt auch hier Transparenz und das Wissen über die unterschiedlichen Best-Practice-Beispiele. Der Austausch wäre von grossem Nutzen, um eine einheitliche optimale Praxis zu erreichen.

Seitens der betroffenen Frauen werden unter dem Thema Finanzierung eher die Hindernisse und Herausforderungen aufgezeigt, welche sie persönlich beziehungsweise die Familie als Gesamtsystem betreffen. Ausgesprochen häufig erwähnt werden die teuren Kinderbetreuungskosten (fehlende Kostenübernahme bei Konferenzen, fehlende einheitliche Regelung von subventionierten Plätzen). In Ausnahmesituationen können durchaus finanzielle Engpässe entstehen. Insbesondere wenn mit der Familienphase gerade noch ein Länderwechsel dazukommt.

Die befristeten Verträge mit kurzer Vertragsdauer sind für die Frauen mit hoher finanzieller Unsicherheit verbunden.

### 4.5.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Information und Klärung der Zahlungsflüsse bei Mutterschaftsversicherung</li> <li>– Kosten von Laborplätzen bei Schwangerschaft klären und alternative Verwendungsmöglichkeiten prüfen</li> <li>– Konferenzkosten für Betreuungspersonen für Kinder im Stillalter übernehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bestehende Fonds (und andere „Töpfe“) bei erschwerten Bedingungen einsetzen, soweit das jeweilige Fondsreglement das zulässt</li> <li>– „Risikoteilung“ zwischen ETH und betroffenen (Post-)Docs bei befristeten Verträgen</li> </ul>	

## 4.6 Anlauf- und Informationsstellen

**Untersucht wurde, ob die verschiedenen Anlauf- und Informationsstellen der ETH Zürich den Befragten bekannt sind und ob diese konsultiert werden.**

### 4.6.1 Zusammenfassung

Die verschiedenen Anlaufstellen (Equal, Hello Kids!, kihz, HR) sind nicht allen vorgesetzten Personen bekannt. Selbst jene vorgesetzten Personen, welche die Stellen kennen, nutzen diese nur in vereinzelten Fällen. Bei den (Post-)Doktorandinnen sind die Stellen kaum bekannt und werden dementsprechend auch nicht genutzt. Von HR wird in den meisten Fällen eine proaktivere Unterstützung gewünscht (klare Prozesse, Informationen, Regelungen und Ansprechpersonen). Die Schnittstellen zwischen den einzelnen Anlaufs- und Informationsstellen wirken eher unklar und es fällt den meisten vorgesetzten Personen sowie den betroffenen Frauen schwer, die wichtigsten „to do's“ im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub und der anschliessenden Kinderbetreuung in der passenden chronologischen Reihenfolge umzusetzen, geschweige denn den entsprechenden Fachstellen zuordnen zu können. Es fehlen ein Leitfaden sowie die konkrete Ansprechperson seitens HR. Je nach Integrationsgrad an der ETH, kommen die Frauen über Netzwerke, Institutssekretärinnen und weitere Ansprechpersonen zu den notwendigen Informationen. Vor allem ausländische Personen, welche das System und die Mutterschaftsregelungen in der Schweiz nicht kennen, tun sich schwer mit der Informationsbeschaffung. Gewünscht wären Info-Veranstaltungen, Schaffung von Netzwerken unter den Frauen sowie Klarheit in den Prozessen und Zuständigkeiten.

Die Qualität der Beratungsangebote bei den verschiedenen Anlauf- und Informationsstellen wurde nicht untersucht. Dennoch lässt sich ein typisches Mindset mit bekanntem Bias feststellen („Die Mutter gehört zum Kind, insbesondere zum Kleinkind.“). Fraglich bleibt, ob wirklich von allen Einzelpersonen bei den Anlauf- und Informationsstellen in aller Tiefe verstanden wird, welche Herausforderungen die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere und der Familie mit sich bringt.

Bei den Anlauf- und Informationsstellen sollte die Dienstleistungsorientierung erhöht werden und sich klar an den Bedürfnissen der betroffenen Frauen und deren vorgesetzten Personen orientieren. Eine Standardisierung, Vereinheitlichung und transparente Kommunikation über die verschiedenen Dienstleistungen und Ansprechpersonen könnte viel zur besseren Orientierung beitragen.

#### 4.6.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definition eines Prozesses mit den entsprechenden Schritten und Ansprechpersonen (einheitlicher „Eingang“ z. B. via HR, Triage zu weiteren Info-Stellen)</li> <li>– Entwicklung der dazugehörigen Informationsblätter</li> <li>– Netzwerke für Eltern schaffen</li> <li>– Schnittstellen zwischen HR und weiteren Stellen klären</li> <li>– Gespräche seitens Anlaufstellen proaktiv suchen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anlaufstellen kontrollierbar und transparenter machen</li> <li>– Informationsbroschüre mit allen Hintergrundinformationen erstellen für Schweizerinnen und Ausländerinnen<sup>3</sup></li> <li>– Regelmässige Informationsveranstaltungen</li> <li>– Policy über das Mindset verabschieden (was darf man kommunizieren und was ist Sache der Eltern)</li> </ul>	

### 4.7 Kinderbetreuung

**Untersucht wurde, wie in den einzelnen Fällen die Kinderbetreuung sichergestellt werden konnte und wo allfällige Herausforderungen liegen.**

#### 4.7.1 Zusammenfassung

Rund um die Frage der Kinderbetreuung kristallisierten sich klar drei Verbesserungspotentiale heraus:

- a) Es werden mehr subventionierte Babyplätze unmittelbar neben dem Arbeitsort benötigt (besonders beim Arbeitsort Hönggerberg wurde dies häufig erwähnt, teilweise auch beim Arbeitsort Zentrum).
- b) Gefragt ist eine Subventionierungsgerechtigkeit bei der Nutzung ETH-externer Krippenplätze.
- c) Bedürfnisorientierte Betreuungsmodelle in den ETH-eigenen Krippen (Öffnungszeiten, Flexibilität, Mindset) sind zu erarbeiten.

Mit der Qualität der Betreuung an und für sich sind sowohl die Frauen als auch die Vorgesetzten grösstenteils zufrieden. Weiter gewünscht werden jedoch vermehrt Aufenthaltsmöglichkeiten mit Kindern in den einzelnen Bereichen (Büro, Stillmöglichkeiten). Optimal wäre ein Kindergartenangebot in unmittelbarer Nähe des Arbeitsortes. Seitens der vorgesetzten Personen besteht ebenfalls wenig Verständnis, warum das Betreuungsangebot an der ETH nicht stärker ausgebaut wird.

Oft thematisiert wurden die Intransparenz der Wartelisten und die unklaren Zuteilungskriterien der Krippenplätze – insbesondere bei den ETH-eigenen Krippen. Darin liegt ein grosser Kritikpunkt.

---

<sup>3</sup> Als Beispiel könnte der Elternbrief der Pro Juventute dienen. Dieser wird in vielen Kantonen kostenlos an alle werdenden Eltern abgegeben. Ein solcher „Elternbrief“ könnte spezifisch für Eltern im wissenschaftlichen Umfeld erarbeitet werden. Ziel: Zielgruppengerechtes Wissen über die Entwicklung der Kinder kombiniert mit der Auswirkung auf die wissenschaftliche Karriere und entsprechende Lösungsmodelle und Best-Practice-Beispiele.

Offensichtlich wird, dass sich die Kinderbetreuung einfacher organisieren lässt, wenn die Grosseltern und das private Netzwerk genutzt werden können. Dies ist allerdings nur bei wenigen Personen möglich. Dadurch werden insbesondere Krankheitssituationen der Kinder zu Notfällen. Die vorgesetzten Personen haben in Notsituationen grosses Verständnis und bieten entsprechende Flexibilität. Allerdings muss die Arbeitsleistung dennoch erbracht werden, was zu grossen Belastungen führen kann. Der Nannypool für entsprechende Notfalleinsätze ist nicht allen bekannt und wird als zu teuer wahrgenommen.

#### 4.7.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Transparenz bei den Krippenwartelisten herstellen</li> <li>– Klare Vergabekriterien für Krippenplätze schaffen</li> <li>– Kostengünstige Lösungen für die Betreuung kranker Kinder etablieren</li> <li>– Einheitliche Regelung Kostenübernahme Kinderbetreuung<sup>4</sup> andenken</li> <li>– Bedürfnisse bezüglich Kinderbetreuung der Vollzeitmitarbeiterinnen konkret erheben</li> <li>– Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Konferenzen sicherstellen und finanzielle Beteiligung von Seiten der ETH vereinheitlichen</li> <li>– Hello Kids! als zentrale Anlaufstelle besser bekanntmachen und Services anpassen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung von mehr subventionierten Betreuungsplätzen für Babys</li> <li>– Subventionierung von Kinderbetreuungsplätzen vereinheitlichen und fair gestalten (auch für Krippenplätze ausserhalb der ETH)</li> <li>– Konzept zur Strategie der Kinderbetreuung innovativer gestalten und an tatsächliche Bedürfnisse anpassen<sup>5</sup></li> <li>– Angebot eines ETH-Kindergartens am Hönggerberg prüfen<sup>6</sup></li> <li>– Qualitätsprüfung und Nutzung der bestehenden Angebote evaluieren</li> <li>– Serviceorientierung der Angebote rund um die Kinderbetreuung erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mögliche Massnahmen zur allgemeinen Reduktion der Kinderbetreuungskosten in der Schweiz dürften schwierig sein bzw. müssten bereits politisch ansetzen.</li> </ul>

<sup>4</sup> Z. B. fixer Beitrag pro Kind unabhängig vom Einkommen, den die Eltern dann individuell für Krippe, Nanny etc. einsetzen können.

<sup>5</sup> Vergleich mit Spital-Krippen betreffend Modellen

<sup>6</sup> Möglichkeit von Synergien mit internationaler Schule prüfen

## 4.8 Résumé und Ausblick

**Unter dieser Kategorie wurden weitere relevante Informationen bezüglich der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie gesammelt.**

### 4.8.1 Zusammenfassung

Nebst den bereits thematisierten Kategorien, wurde vielfach darauf hingewiesen, dass bereits vor einer wissenschaftlichen Karriere entsprechende Aktionen zur Gewinnung von qualifizierten Frauen umgesetzt werden müssen. Insbesondere bei der Förderung des Nachwuchses ist die Sensibilisierung notwendig. Konkret bedeutet dies eine Mindset-Veränderung bei den Mädchen im Alter von 6-10 Jahren durch Stärkung und Erhöhung des Interesses an naturwissenschaftlichen Fächern sowie der Technik.

Mehrmals wurde darauf hingewiesen, die Thematik der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie nicht ausschliesslich aus der defizitorientierten Haltung des Mangels und des Stresses zu sehen. Kinder beeinflussen die Eltern durchaus auch in Richtung der erhöhten Effizienz und vermehrten Prioritätensetzung; dies kann sich gerade auch beruflich sehr positiv auswirken. Dieser Tatsache sollte vermehrt Rechnung getragen werden.

Im mehrfach hergestellten Vergleich mit den USA, wird die Chancengleichheit in der Schweiz vergleichsweise wenig umgesetzt und gefördert. Insbesondere vorgesetzte Personen, welche auch in den USA aktiv waren, betonen diese Unterschiede.

Stereotypes Verhalten und die entsprechenden Erwartungshaltungen sind nach wie vor anzutreffen. Diese Tatsache an und für sich stellt jedoch kein Spezifikum der ETH dar. Auch die ETH kann die gesellschaftlichen Bilder nicht schneller ändern, als es dies die Gesellschaft schlechthin kann. Allerdings kann die ETH rascher und unmittelbarer vorbildliche Strukturen schaffen, das Bewusstsein fördern und die Chancengleichheit in ihrem Einflussbereich konkret umsetzen. Dieses Bestreben und die damit verbundenen Anstrengungen in Form von Erhebungen, Gesprächen, Schaffung von Beratungsangeboten sowie die Identifikation und Umsetzung von Optimierungsmöglichkeiten, dürfen als ausgesprochen hoch gewertet werden.

### 4.8.2 Massnahmen

Kurzfristig	Mittelfristig	Keine direkte Beeinflussung möglich
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung von gezielten Informations- und Beratungspaketen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Weitere Informations-Angebote (nebst dem Zukunftstag) für 6-10 jährige Mädchen schaffen</li> <li>– Vergleich mit USA und Best Practice kopieren</li> <li>– Mindset-Veränderung<sup>7</sup></li> <li>– Ressourcenorientierten Blickwinkel auf die Thematik schärfen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stereotype Bilder sind gesellschaftlich geprägt. Dies kann die ETH nicht ändern. Sie kann jedoch mit der Schaffung von Vorbildern vorangehen!</li> </ul>

<sup>7</sup> Thematik in Strategie-Retraiten, Führungsschulungen und Weiterbildungen einbinden

## 4.9 Wichtigkeit und Dringlichkeit der Handlungsfelder (Kategorien)

Nachfolgend sind die Kategorien nach der Wichtigkeit und Dringlichkeit aus Sicht der befragten Personen eingeteilt. Diese Einteilung soll aufzeigen, wo die wichtigsten Handlungsfelder liegen (roter Bereich), was zur Beeinflussung des wichtigsten Handlungsfeldes ebenfalls rasch geändert werden sollte (oranger Bereich), was wichtig aber als nicht schnell veränderbar wahrgenommen wird (grüner Bereich) und wo zwar Handlungsbedarf besteht, jedoch aus Sicht der befragten Personen nicht unmittelbar eine Lösung ersichtlich sein muss (grauer Bereich).



Abb. 1: Wichtigkeit und Dringlichkeit der Handlungsfelder (Kategorien)

## 4.10 Weitere (Forschungs-) Projekte

Insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung bietet sich ein weiteres Forschungs- bzw. Entwicklungsprojekt an. Es scheint wichtig zu sein, die Dienstleistungen der Kinderbetreuung neu zu strukturieren und besser an die Bedürfnisse der Befragten anzupassen. Folgende konkreten Schritte werden angeregt:

1. Schaffung einer externen Projektbegleitung durch neutrale Personen
2. Erhebung der konkreten Bedürfnisse für die Betreuung bzw. differenzierte Auswertung bestehender jüngerer Umfragen
3. Konzeption samt Kostenschätzung für neue Betreuungsmodelle
4. Erstellung eines Investitions- und Finanzierungsplans

5. Schaffung einer einzigen Anlaufstelle für Beratung (für Krippenplätze, Notfall Nannys, Sondertöpfe Finanzierung etc.) und Stärkung dieser zentralen Anlaufstelle: Sämtliche Betreuungsangebote „aus einer Beratungsstelle“
6. Anpassung der Subventionierungspraxis Richtung mehr Gerechtigkeit
7. Prüfung der Integration eines ETH-Kindergartens auf dem Höggerberg (ev. in Zusammenarbeit mit internationalen Schulen)

Zusätzlich wird die fortwährende Kulturarbeit hinsichtlich der Biases als wichtig erachtet.

#### **4.11 Abschliessende Bemerkungen**

Seitens CCDI bedanken wir uns für die angenehme Zusammenarbeit und die hohe Auskunftsbereitschaft der befragten Personen. Unabhängig der Ergebnisse dieser Studie, darf an dieser Stelle festgehalten werden, dass das Engagement der einzelnen vorgesetzten Personen wie auch der (Post-)Doktorandinnen zur Erreichung einer optimalen Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie ausgesprochen hoch ist.

## **5. Quellenangaben**

Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse Grundlagen und Techniken* (8. Aufl.). Weinheim: Beltz. Transkripte von insgesamt 22 Interviews mit Post-Docs, Doktorandinnen, Vorgesetzten und Experten und Expertinnen aus dem relevanten Umfeld

## 6. Anhang

### Themenzentrierter Interviewleitfaden Postdoc-Frauen und Doktorandinnen

#### Zur Interviewführung (wird nicht an Gesprächspartnerin kommuniziert)

- Oberstes Ziel ist es, dass die Gesprächspartnerinnen möglichst viel über Ihre Erfahrungen **frei** erzählen und eine **echte** Gesprächssituation entsteht (kein strukturiertes Abarbeiten der Fragen). Die Fragen müssen nicht in der vorgeschlagenen Reihenfolge abgearbeitet werden. Vielmehr dient der Interviewleitfaden dazu, dass keine Themen vergessen und die relevanten Informationen abgeholt werden können.
- Oft ergeben sich die Fragen aus der Situation selbst.
- Bei Abschweifungen über das relevante Thema hinaus, soll die Gesprächspartnerin wieder zum Thema geführt werden.
- Wichtig und zielführend ist es, dass die Gesprächspartnerin **konkrete** Beispiele schildern kann.

#### Informationen vor dem Interview (wird an Gesprächspartnerin kommuniziert)

- Herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben an dieser Pilotstudie mitzuarbeiten und von Ihren persönlichen Erfahrungen zu berichten.
- Abgabe des Infoblatts und Einholen der Unterschrift des/der Interviewten.
- Kurze persönliche Vorstellung der Interviewerin (Name, Hintergrund, Funktion in der Studie).
- Das Ziel dieser Pilotstudie ist es, konkrete Ansätze zu erkennen, mit denen die ETH schwangere Frauen und deren vorgesetzte Personen optimal unterstützen und fördern kann.
- Das Gespräch wird aufgezeichnet und anschliessend transkribiert, damit eine gezielte Auswertung erfolgen kann. **Ist dies für Sie in Ordnung?**
- Sie dürfen sich darauf verlassen, dass keine Namen schriftlich festgehalten werden.
- Die Gespräche werden in anonymisierter Form festgehalten und alle nicht anonymisierten Daten werden nach der Studie zerstört .
- Es ist gewährleistet, dass Ihre Angaben absolut vertraulich und sicher behandelt werden.
- Wie Sie bereits wissen, wird auch Ihr(e) Vorgesetzte(r) befragt. Es wird jedoch keinesfalls Ihr spezifisches Verhältnis mit der vorgesetzten Person ausgewertet.
- Konkret bedeutet dies, dass wir keinen Abgleich Ihres Interviews mit dem Interview ihrer vorgesetzten Person machen. Jedes Interview fliesst unabhängig und eigenständig in die Auswertung ein.

- Ihr(r) Vorgesetzte(r) erhält keine Informationen über Ihr Interview.

## Soziodemographische Angaben (vor Interview mündlich abholen, bitte ankreuzen)

### In welchem Bereich und in welcher Funktion arbeiten Sie an der ETH?

#### Beschäftigungsgrad/Pensum

##### Aktuelle Situation

- Schwanger
- Bereits geboren

##### Anzahl Kinder

- Das erste Kind wird erwartet
- 1
- 2 und mehr

##### Phase

- Dissertation
- Postdoc

##### Alter

##### Familiensituation (wer unterstützt)

- Partner
- Privates Umfeld
- familienexterne Betreuung wie Krippe, Pflegeeltern, Hort
- Andere

##### Wohnsituation

- Nahe der ETH (Umkreis von einer halben Stunde Anreise mit ÖV)
- Weiter entfernt

##### Nationalität (Aufenthaltsbewilligung)

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
Einstieg	<p>Die Einstiegsfrage soll möglichst animieren zum freien Erzählen.</p> <p>Generell ist es wichtig, herauszufinden, ob sich Postdocs/Docs mit dem Umgang der ETH mit dem Thema Wissenschaftliche Karriere + junge Familien eher wohl fühlen oder eher unwohl/unsicher fühlen sowie welche Ideen sie zur Verbesserung haben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Eine Schwangerschaft ist eine spezielle Situation. Wenn Sie an Ihre jetzige Schwangerschaft (oder Niederkunft) sowie an Ihre berufliche Situation denken, was fällt Ihnen dazu ein? Sie dürfen gerne frei erzählen und ich werde zwischendurch nachfragen. Konkrete Beispiele interessieren mich besonders.</li> </ul>
Kommunikation und Kultur	<p>Wie wird grundsätzlich über das Thema Schwangerschaft kommuniziert?</p> <p>Welche Einstellungen werden sichtbar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie erlebten Sie die Reaktionen von Ihrer vorgesetzten Person auf die Ankündigung der Schwangerschaft?</li> <li>– Wann und wie haben Sie die Schwangerschaft kommuniziert und welche Gedanken machten Sie sich diesbezüglich?</li> <li>– Wie erlebten Sie die Reaktionen anderer Team-Mitglieder auf die Ankündigung der</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
		<p>Schwangerschaft?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stellten Sie nach der Ankündigung der Schwangerschaft ein „anderes Verhalten“ Ihnen gegenüber von Vorgesetzten/Teammitgliedern fest?</li> <li>– Wurden positive Gedanken, Vorbehalte oder Skepsis geäussert?</li> <li>– Wie können Sie mit diesen Reaktionen umgehen?</li> <li>– Gab bzw. gibt es Verständnis und Unterstützung im Team/vom Vorgesetzten? Wenn ja, in welcher Form?</li> <li>– Wie ist die Wahrnehmung von Schwangerschaften in Ihrem Bereich: Wird eine Schwangerschaft positiv, neutral oder mit Skepsis, evtl. sogar als „Karrierekiller“ betrachtet?</li> </ul>
Arbeitsinhalt	<p>Aufgabenspektrum vor und während bzw. nach der Schwangerschaft</p> <p>Organisation Konferenzteilnahme</p> <p>Aufgabenerfüllung während Abwesenheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Änderte sich das Aufgabenspektrum während/nach der Schwangerschaft im Vergleich zur Zeit davor? Warum?</li> <li>– Hat sich der Ablauf des Arbeitstages während/nach der Schwangerschaft geändert? Wie und warum?</li> <li>– Gibt es während/nach Schwangerschaft Veränderungen im Hinblick auf den Besuch von Konferenzen oder Auslandsaufenthalte? Welche? Warum? In wie weit unterstützt der Partner/das private Umfeld Sie beispielsweise bei Konferenzbesuchen?</li> <li>– Gab es jemanden im Team der Ihre Aufgaben übernommen hat, oder ist einfach gar nichts mehr gelaufen während Ihrer Abwesenheit (z.B. was passiert mit Papers an denen man gearbeitet hat)? Falls der Ersatz geregelt war, verlief dies reibungslos?</li> </ul>
Mutterschaftsurlaub und Arbeitspensum	<p>Rechtliches</p> <p>Fristen</p> <p>Pensum</p> <p>Gesundheit/Absenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie lange setzen oder setzten Sie beruflich aus?</li> <li>– Was waren die Gründe für die Festlegung dieser Dauer?</li> <li>– Wurde die Dauer mit dem/der Vorgesetzten ausgehandelt?</li> <li>– Welche Rolle spielte der Partner/die private Situation?</li> <li>– Welches Arbeitspensum haben Sie vor/während/nach Schwangerschaft? Falls</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
		<p>unterschiedlich: Gründe hierfür?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wurde der Arbeits-Vertrag während/ nach der Schwangerschaft verändert? Warum?</li> <li>– War die Befristung des Arbeitsvertrags ein Problem oder können/konnten Sie sich auf die Weiterbeschäftigung verlassen?</li> <li>– Mussten Sie für Ihre Rechte im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub oder dem Arbeitspensum je kämpfen oder lief alles reibungslos?</li> <li>– Wurden Sie je aufgrund der Schwangerschaft gesundheitlich beeinträchtigt und krankgeschrieben?</li> <li>– Falls ja, gab es in dieser Situation Verständnis im Team/vom Vorgesetzten? Und wie geht man an der ETH grundsätzlich um mit Mitarbeitenden die langfristig krankgeschrieben sind?</li> </ul>
Karrierepläne	<p>Wie „passt“ die Schwangerschaft zu den beruflichen Zielen?</p> <p>Welche Gedanken und Annahmen darüber hat die befragte Frau?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie stellen Sie sich eine ideale Karriere in Ihrem Feld/Bereich vor?</li> <li>– Wie sind Ihre weiteren Karrierepläne?</li> <li>– Haben sich diese in der Folge der Schwangerschaft verändert? Warum?</li> <li>– Wie denken Sie grundsätzlich über die Vereinbarkeit von Karriere und Kindern?</li> <li>– Stimmen Ihre Annahmen mit der aktuellen Wirklichkeit überein?</li> <li>– Ev. noch eine Frage zu Doppel-Karrieren (Dual Career Couples)?</li> </ul>
Private Situation	<p>Wer unterstützt die Frau?</p> <p>Wie sieht die persönliche Familiensituation aus?</p> <p>Wo liegen Herausforderungen; wo Ressourcen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie sind Sie aufgewachsen (Rollenteilung der Eltern)?</li> <li>– Wer unterstützt Sie im Zusammenhang mit der Schwangerschaft/Kindern? In welcher Form?</li> <li>– Wo sehen Sie spezifische Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?</li> <li>– Übernimmt der Partner/das private Umfeld Aufgaben, von denen Sie denken, die ETH sollte etwas tun? Beispiele?</li> </ul>
Finanzierung	<p>Liegen aufgrund der Schwangerschaft besondere Herausforderungen vor?</p> <p>Gibt es spezifische Risiken?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entstehen durch die neue Familiensituation finanzielle Umstrukturierungen oder Engpässe?</li> <li>– Haben Sie sich steuerliche und</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
Anlauf- und Informationsstellen	<p>Weiss die Frau, wo sie bei Bedarf Informationen und Beratung holen kann?</p> <p>Wurde proaktiv vorgegangen?</p>	<p>subventionsspezifische Überlegungen zur Betreuung gemacht?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sind Ihnen Anlaufstellen an der ETH im Zusammenhang mit Schwangerschaft/-Vereinbarkeit bekannt?</li> <li>– Mit welchen Stellen an der ETH gab es während oder nach der Schwangerschaft Kontakte? Weshalb?</li> <li>– Wie waren die Erfahrungen dabei?</li> <li>– Was hat gefehlt bzw. was hätten Sie sich gewünscht?</li> <li>– Wussten Sie an wen Sie sich wenden konnten, um allfällige Fragen zu klären? Wer war das?</li> <li>– Kamen aktiv Stellen auf Sie zu (beispielsweise HR)?</li> <li>– Haben Sie schriftliche Informationen erhalten? Welche?</li> <li>– Kennen Sie auch Möglichkeiten ausserhalb der ETH? Haben Sie sich dort Informationen oder Unterstützung geholt? Wenn ja, welche? (z. B. SNF)</li> </ul>
Kinderbetreuung	<p>Wie wurde/wird die Kinderbetreuung organisiert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Welches Kinderbetreuungsmodell entspricht Ihren persönlichen Vorlieben? Weshalb?</li> <li>– Welche Betreuungslösung für Kind/Kinder wurde gefunden?</li> <li>– Wie einfach oder schwierig war das?</li> <li>– Was sollte die ETH in dieser Hinsicht verbessern?</li> <li>– Bietet der Arbeitsplatz Möglichkeiten, ein Kind ggfs. mitzubringen? Würde dies gewünscht bzw. in Anspruch genommen?</li> <li>– Was sollte die Professur/das Institut/das Departement/ die ETH in dieser Hinsicht tun?</li> </ul>
Bereichsspezifische Informationen	<p>Bereichskultur/Vorbilder</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie würden Sie die ideale Mitarbeiterin/den idealen Mitarbeiter in Ihrem Bereich beschreiben? (ev. betreffend Arbeitszeit-Kultur weiterfragen)</li> <li>– Wie „üblich“ sind Schwangerschaften bei Wissenschaftlerinnen in Ihrem Bereich?</li> <li>– Sehen Sie Unterschiede zu anderen Bereichen?</li> <li>– Gibt es in Ihrem Bereich erfolgreiche Frauen</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
		mit Kinder? Oder Paare mit partnerschaftlicher Rollenteilung?
Resumé und Ausblick	Zukunft Spezielles	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Was wünschen Sie sich für die Zukunft?</li> <li>– Was würden Sie einer schwangeren Arbeitskollegin raten?</li> <li>– Wenn Sie eine Million Franken hätten – was würden Sie an der ETH zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ändern oder einführen?</li> <li>– Wurde etwas Wichtiges nicht angesprochen, möchten Sie noch etwas hinzufügen?</li> </ul>

**Herzlichen Dank für das Gespräch!**

## Themenzentrierter Interviewleitfaden Vorgesetzte(r)

### Zur Interviewführung (wird nicht an Gesprächspartner/in kommuniziert)

- Oberstes Ziel ist es, dass die Gesprächspartnerin bzw. der Gesprächspartner möglichst viel über eigene Erfahrungen **frei** erzählen und eine **echte** Gesprächssituation entsteht (kein strukturiertes Abarbeiten der Fragen). Die Fragen müssen nicht in der vorgeschlagenen Reihenfolge abgearbeitet werden. Vielmehr dient der Interviewleitfaden dazu, dass keine Themen vergessen und die relevanten Informationen abgeholt werden können.
- Oft ergeben sich die Fragen aus der Situation selbst.
- Bei Abschweifungen über das relevante Thema hinaus, soll der/die Gesprächspartner/in wieder zum Thema geführt werden.
- Wichtig und zielführend ist es, dass der/die Gesprächspartner/in **konkrete** Beispiele schildern kann.

### Informationen vor dem Interview (wird an Gesprächspartner/in kommuniziert)

- Herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben an dieser Pilotstudie mitzuarbeiten und von Ihren persönlichen Erfahrungen zu berichten.
- Abgabe des Infoblatts und Einholen der Unterschrift des/der Interviewten.
- Kurze persönliche Vorstellung der Interviewerin (Name, Hintergrund, Funktion in der Studie).
- Das Ziel dieser Pilotstudie ist es, konkrete Ansätze zu erkennen, mit denen die ETH schwangere Frauen und deren vorgesetzte Personen optimal unterstützen und fördern kann.
- Das Gespräch wird aufgezeichnet und anschliessend transkribiert, damit eine gezielte Auswertung erfolgen kann. **Ist dies für Sie in Ordnung?**
- Sie dürfen sich darauf verlassen, dass keine Namen schriftlich festgehalten werden.
- Die Gespräche werden in anonymisierter Form festgehalten und alle nicht anonymisierten Daten werden nach der Studie zerstört
- Es ist gewährleistet, dass Ihre Angaben absolut vertraulich und sicher behandelt werden.
- Wie Sie bereits wissen, wird auch eine schwangere Frau bzw. die junge Mutter aus Ihrem Bereich befragt. Es wird jedoch keinesfalls Ihr spezifisches Verhältnis mit dieser Frau ausgewertet.
- Konkret bedeutet dies, dass wir keinen Abgleich Ihres Interviews mit dem Interview einer befragten Frau aus Ihrem Bereich machen. Jedes Interview fliesst unabhängig und eigenständig in die Auswertung ein.

- Falls Sie schon mehrmals in der Situation waren, dass Frauen in Ihrem Bereich schwanger waren, interessiert mich Ihre Erfahrung über all diese Situationen.
- Die befragte Frau aus Ihrem Bereich erhält keine Informationen über Ihr Interview. Ebenfalls erhalten auch Sie keine Informationen über das Interview mit der befragten Frau aus Ihrem Bereich.

## Soziodemographische Angaben (vor Interview mündlich abholen, bitte ankreuzen)

### In welchem Bereich und in welcher Funktion arbeiten Sie an der ETH?

#### Bechäftigungsgrad/Pensum

#### Die befragte Person ist

- weiblich
- männlich

#### Anzahl Schwangerschaften in Ihrem Bereich

- Das erste Mal mit dieser Situation als vorgesetzte Person konfrontiert
- Routine im Umgang mit solchen Situationen vorhanden

#### Eigene Situation

- hat selber Kinder
- hat keine Kinder

#### Alter

#### Nationalität (Aufenthaltsstatus)

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
Einstieg	<p>Die Einstiegsfrage soll möglichst animieren zum freien Erzählen.</p> <p>Generell ist es wichtig, herauszufinden, ob sich Vorgesetzte mit dem Umgang der ETH mit dem Thema Wissenschaftliche Karriere + junge Familien eher wohl fühlen oder eher unwohl/unsicher fühlen sowie welche Ideen sie zur Verbesserung haben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Eine Schwangerschaft einer Frau in Ihrem Bereich kann Sie als vorgesetzte Person vor neue Fragen stellen. Was fällt Ihnen dazu ein? Sie dürfen gerne frei erzählen und ich werde zwischendurch nachfragen. Konkrete Beispiele interessieren mich besonders.</li> <li>– Haben Sie selbst „Erfahrungen“/ eine Routine mit derartigen Situationen?</li> </ul>
Kommunikation und Kultur	<p>Wie wird grundsätzlich über das Thema Schwangerschaft kommuniziert?</p> <p>Welche Einstellungen werden sichtbar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie erlebten Sie die Kommunikation über die Ankündigung der Schwangerschaft der Mitarbeiterin?</li> <li>– Welches waren Ihre ersten Gedanken dabei? (Freude, Skepsis, Befürchtungen)</li> <li>– Wie erlebten Sie die Reaktionen anderer Team-Mitglieder auf die Ankündigung der Schwangerschaft der Mitarbeiterin?</li> <li>– Hatten Sie den Eindruck, dass sich das Verhalten der Mitarbeiterin oder ihre Einstellung zu Job und Karriere durch die</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
		<p>Schwangerschaft bzw. Geburt geändert hat? Woran machen Sie das fest (konkrete Situationen und Beispiele nachfragen)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hat sich Ihr Verhalten gegenüber der Mitarbeiterin aufgrund der Ankündigung der Schwangerschaft verändert? Falls ja, worin?</li> <li>– Hat die Frau positive Gedanken, Vorbehalte oder Skepsis geäußert bezüglich der Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Karriere mit Kindern?</li> <li>– Haben sich andere Teammitgliedern geäußert über die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit der Vereinbarkeit von Kindern?</li> <li>– Wie ist die Wahrnehmung von Schwangerschaften in Ihrem Bereich: Wird eine Schwangerschaft positiv, neutral oder mit Skepsis, evtl. sogar als „Karrierekiller“ betrachtet?</li> </ul>
Arbeitsinhalt	<p>Aufgabenspektrum vor und während bzw. nach der Schwangerschaft</p> <p>Organisation Konferenzteilnahme</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Braucht es im Aufgabenspektrum während/nach der Schwangerschaft im Vergleich zu der Zeit davor Anpassungen? Warum? Welche?</li> <li>– Mussten spezifische Arbeitsleistungen angepasst werden? Warum?</li> <li>– Gibt es während/nach Schwangerschaft Veränderungen im Hinblick auf den Besuch von Konferenzen oder Auslandsaufenthalten? Welche? Warum?</li> </ul>
Mutterschaftsurlaub und Arbeitspensum	<p>Rechtliches</p> <p>Fristen</p> <p>Pensum</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie lange setzt(e) die Frau aus? Was waren die Gründe für die Festlegung dieser Dauer?</li> <li>– Wurde die Dauer mit der betroffenen Frau ausgehandelt?</li> <li>– Welche Rolle spielte der Partner/die private Situation der betroffenen Frau?</li> <li>– Welches Arbeitspensum erachten Sie vor/während/nach Schwangerschaft für eine Frau in Ihrem Bereich als passend/sinnvoll? Falls unterschiedlich zu vor der Schwangerschaft: Gründe hierfür?</li> <li>– Wurde der Arbeitsvertrag während/nach der Schwangerschaft verändert? Warum?</li> <li>– War die Befristung des Arbeitsvertrags ein Problem oder können/konnten Sie die Frau</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
		<p>auf jeden Fall weiterbeschäftigen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mussten Sie als vorgesetzte Person im Zusammenhang mit der Schwangerschaft einer Frau in Ihrem Team je um etwas spezifisch kämpfen? (Finanzierung, Organisation, Leistungen etc. – beispielsweise darum, dass sie weiterhin in Projekte eingebunden bleiben)</li> </ul>
Karrierepläne	<p>Vereinbarkeit Beruf und Familie</p> <p>Vorstellungen über Rollenteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie ist Ihre Karriere verlaufen?</li> <li>– Wie beurteilen Sie die weiteren Karrierechancen von Frauen mit Kindern in Ihrem Bereich?</li> <li>– Wie beurteilen Sie grundsätzlich die Karrierechancen von Frauen mit Kindern?</li> <li>– Wie beurteilen Sie die Vereinbarkeit von Karriere und Kindern an der ETH?</li> <li>– Wie beurteilen Sie die Vereinbarkeit von Karriere und Kindern allgemein?</li> <li>– Sind Ihrer Meinung nach „Doppelkarrieren“ möglich? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?</li> </ul>
Private Situation	<p>Wer unterstützt die Frau?</p> <p>Wie sieht die persönliche Familiensituation aus?</p> <p>Wo liegen Herausforderungen; wo Ressourcen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie sieht Ihre Familiensituation aus? Inwieweit glauben Sie, spielt Ihre Erfahrung eine Rolle bei Entscheidungen die junge Familien betreffen? Würden Sie Ihr persönliches Familienmodell wieder bezüglich der Rollenteilung wieder so wählen? Wenn ja, warum; wenn nein, warum nicht?</li> <li>– Wo sehen Sie spezifische Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?</li> <li>– Was alles sollte die ETH bieten, um die private Situation von Doktorandinnen oder Postdoc-Frauen mit Kindern zu entlasten?</li> <li>– Wie können Sie als vorgesetzte Person unterstützen?</li> </ul>
Finanzierung	<p>Liegen aufgrund der beruflichen Situation / Schwangerschaft besondere Herausforderungen vor?</p> <p>Gibt es spezifische Risiken?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entstehen durch diese Situation finanzielle Umstrukturierungen oder Engpässe in Ihrem Bereich?</li> <li>– Wie ist die Stelle der betroffenen Frau finanziert und welche Herausforderungen oder Ressourcen bringt dies mit sich? (Bsp. Tenure Track –Modell oder andere)</li> <li>– Sehen Sie hinsichtlich der</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
Anlauf- und Informationsstellen	<p>Weiss die vorgesetzte Person wo sie bei Bedarf Informationen und Beratungsleistung erhält?</p> <p>Wurde proaktiv vorgegangen?</p>	<p>Stellenfinanzierungen</p> <p>Optimierungspotenzial seitens der ETH?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sind Ihnen Anlaufstellen an der ETH im Zusammenhang mit Schwangerschaft/Vereinbarkeit bekannt?</li> <li>– Mit welchen Stellen an der ETH gab es während oder nach der Schwangerschaft Kontakte? Weshalb?</li> <li>– Wie waren Ihre Erfahrungen dabei?</li> <li>– Was hat gefehlt bzw. was hätten Sie sich gewünscht?</li> <li>– Wussten Sie an wen Sie sich wenden konnten, um allfällige Fragen zu klären? Wer war das?</li> <li>– Kamen Stellen aktiv auf Sie zu (beispielsweise HR)?</li> <li>– Haben Sie schriftliche Informationen erhalten?</li> <li>– Wurden Sie durch die schwangere Frau mit Themen/Fragen konfrontiert bei denen Sie sich ebenfalls zuerst Informationen besorgen mussten?</li> <li>– Welche Massnahmen aus dem Gender Action Plan der ETH sind Ihnen bekannt?</li> </ul>
Kinderbetreuung	<p>Wie wurde/wird die Kinderbetreuung organisiert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Welches Kinderbetreuungsmodell bevorzugen Sie persönlich?</li> <li>– Was sollte die ETH hinsichtlich der Möglichkeiten für Kinderbetreuung verbessern?</li> <li>– Bietet der Arbeitsplatz Möglichkeiten, ein Kind im Notfall mitzubringen? Würde dies gewünscht bzw. in Anspruch genommen?</li> <li>– Was sollte die Professur/das Institut/das Departement/ die ETH in dieser Hinsicht tun?</li> </ul>

Themen	Aspekte	Mögliche Fragen
Bereichsspezifische Informationen	Bereichskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gibt es in Ihrem Bereich erfolgreiche Frauen mit Kinder? Oder Paare mit partnerschaftlicher Rollenteilung?</li> <li>– Wie „üblich“ sind Schwangerschaften bei Wissenschaftlerinnen in Ihrem Bereich?</li> <li>– Sehen Sie Unterschiede zu anderen Bereichen?</li> <li>– Was denken Sie aufgrund der eigenen Erfahrung: Was sind die Haupt-Hindernisse für eine bessere Vereinbarkeit von Forschungskarrieren und jungen Familien?</li> <li>– Was könnte die ETH in diesem Zusammenhang tun?</li> <li>– Und wie könnte die ETH Sie als Führungskraft besser unterstützen?</li> <li>– Werden Sie auch künftig Wissenschaftlerinnen einstellen oder werden Sie lieber auf Männer setzen? Warum?</li> <li>– Welche Herausforderungen ergaben sich für die Fortführung von Projekten im Team? Wie konnten diese im konkreten Fall gelöst werden?</li> <li>– Haben Sie mit Kolleginnen/Kollegen Kontakt gehabt, die schon einmal eine ähnliche Situation im Team hatten?</li> </ul>
Resumé und Ausblick	Zukunft Spezielles	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Was wünschen Sie sich für die Zukunft?</li> <li>– Was würden Sie einer schwangeren Frau in Ihrem Bereich grundsätzlich raten?</li> <li>– Was würden Sie vorgesetzten Arbeitskolleginnen und -kollegen in Bezug auf die Führung von schwangeren Frauen oder Frauen mit Kindern raten?</li> <li>– Wenn Sie eine Million Franken hätten – was würden Sie an der ETH zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ändern oder einführen?</li> <li>– Wurde etwas Wichtiges nicht angesprochen, möchten Sie noch etwas hinzufügen?</li> </ul>

**Herzlichen Dank für das Gespräch!**