

# Factsheet Nr. 2/2013

## Warum junge Forscherinnen und Forscher die ETH Zürich verlassen

### Fazit aus der Equal!-Austrittsbefragung 2011/2012

#### Fragestellungen

Warum verlassen junge Forschende die ETH Zürich?

Wohin gehen sie?

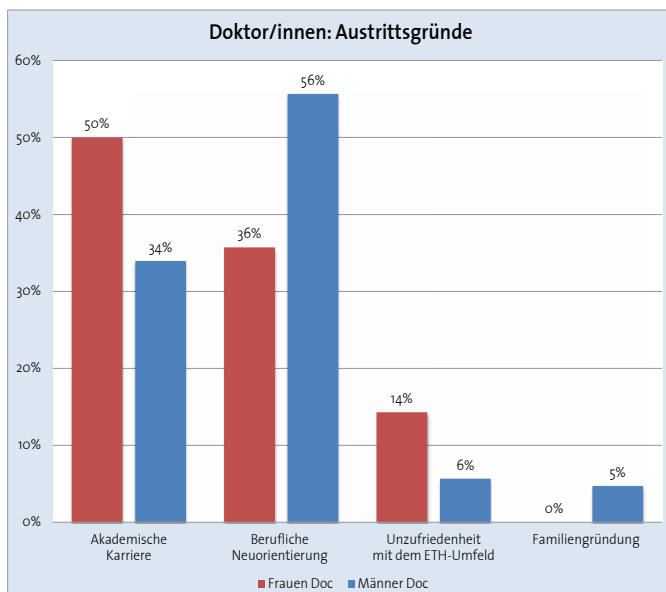
Welches Bild der ETH nehmen sie mit?

#### Technische Daten und Hintergrundinformationen

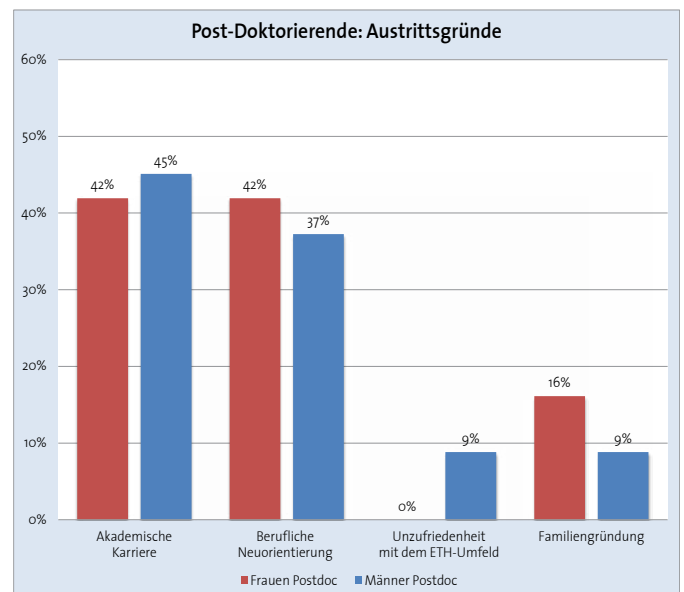
Erhebungszeitraum 01.2011-10.2012, n = 475 (davon 29% Frauen), Rücklaufquote: 22%

Fokus der Auswertung liegt auf Doktor/innen & Post-Doktorierende

#### (1) Gründe für das Verlassen der ETH



**Abbildung 1:** Nach Abschluss des Doktorats verfolgen deutlich mehr Frauen eine akademische Karriere als Männer. Diese streben eher eine Karriere ausserhalb des universitären Umfeldes an. Die Familiengründung spielt auf dieser Stufe nur eine untergeordnete Rolle.



**Abbildung 2:** Nach dem Postdoktorat entscheiden sich etwas mehr Männer als Frauen für eine akademische Karriere. Im Vergleich zur Situation nach dem Doktorat, sind es deutlich mehr Männer. Nach dem Postdoktorat ist sowohl für Frauen als auch für Männer die Familiengründung ein entscheidender Faktor für das Verlassen der akademischen Karriere. Frauen sind hier stärker betroffen als Männer.

## (2) Forschende, die nach Verlassen der ETH ihre akademische Karriere an anderem Ort fortsetzen

- Frisch promovierte Frauen verfolgen häufiger als Männer eine akademische Karriere an einer anderen Hochschule als der ETH (50% zu 34%)
- Nach dem Post-Doktorat streben im Vergleich zur Situation nach Abschluss des Doktors deutlich weniger Frauen, aber deutlich mehr Männer eine akademische Laufbahn an (42% zu 45%)
- Sowohl auf Stufe Doktorat als auch Stufe Postdoc schätzen Männer ihre Aussichten auf eine akademische Karriere bedeutend schlechter ein als Frauen (35% (männl. Dr.) und 40% (männl. Postdoc) vs. 12% (weibl. Dr.) und 33% (weibl. Postdoc))
- Schweizer Doktorinnen, die eine akademische Karriere anstreben, verlassen häufiger als ihre männlichen Kollegen nach dem Doktorat die Schweiz (60% vs. 40%). Sowohl Männer als auch Frauen gehen für einen Postdoc in die USA.
- Nach dem Postdoc verbleiben ausländische Frauen häufiger als Männer in der Schweiz (33% vs. 5%); eine Aussage zu den Schweizer Postdocs lässt sich aufgrund des kleinen n nicht machen

## (3) Forschende, die sich nach Verlassen der ETH beruflich neu orientieren

- Von denjenigen Personen, die keine akademische Karriere weiterverfolgen («berufliche Neuorientierung»), gehen deutlich mehr Männer als Frauen in die Industrie – besonders stark ist der Unterschied nach dem Doktorat
- Hingegen haben deutlich mehr Frauen als Männer eine Position in der Wissenschaftsadministration, im Bildungssektor oder in der Verwaltung inne
- Für diejenigen Frauen, die aus der Wissenschaft herausgehen, ist der Wunsch nach einer neuen Herausforderung vordergründig (53% der Doktorinnen und 33% der Postdocs geben dies als Austrittsgrund an); bei weiblichen Postdocs spielt zudem die hohe Unsicherheit einer akademischen Karriere eine Rolle (33%)
- Männer verlassen die akademische Karriere v.a. aufgrund der wahrgenommenen geringen Karriereaussichten in der Akademie (40% der männlichen Postdocs und 35% der männlichen Doktoren); der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung spielt bei Männern eine kleinere Rolle als bei den Frauen (33% der Doktoren und 20% der männlichen Postdocs)
- 20% der Postdocs (Frauen und Männer) wären an der ETH geblieben, wenn es die Möglichkeit zu mehr Lehre gegeben hätte

## (4) Wahrnehmung der ETH Zürich

- Die hervorragende Forschungsinfrastruktur, die fachliche Kompetenz der vorgesetzten Professorinnen und Professoren sowie die weltweite Vernetzung der ETH wird von Frauen und Männern gleichermaßen überwiegend sehr positiv hervorgehoben
- Die Führungskompetenzen der Vorgesetzten sind wesentlich:
  - bei hoher (wahrgenommener) Führungskompetenz sind die jungen Forschenden zufriedener und eher an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert
  - weibliche Postdocs heben gute Führungskompetenzen und eine positive Gruppendynamik stärker hervor als männliche Postdocs (n=187)
  - 77% der männlichen Postdocs und 45% der männlichen Doktoren, die negative Erfahrungen rapportieren, geben mangelnde Führungskompetenzen der Vorgesetzten an; bei den Frauen sind es jeweils 30% (n=115)
- Die starke Abhängigkeit von Vorgesetzten durch extrem kurze Anstellungsverhältnisse und das Ausnutzen dieser Machtpositionen wird klar kritisiert (in der Rubrik „Offene Fragen“)

## Mögliche Handlungsempfehlungen

- > Kohorten-Studie: Wohin gehen Forscherinnen wenn sie die ETH verlassen, um ihre akademische Karriere fortzusetzen?
- > Unsicherheiten akademischer Karrierewege (etwas) reduzieren (z.B. Karriereentwicklungsprogramm; Rückkehr-Garantie)
- > Doktorierende fächerübergreifend besser vernetzen
- > Mehr Frauen nach dem Post-Doc halten (mit eigenen Forschungsgruppen)
- > Führungskompetenzen von Professorinnen und Professoren stärken und Wissen um „Gender Biases“ verbessern