

DCIS an der ETH Zürich

Gleichstellung, Dual Career und Bestenauslese

Köln, 7./8. November 2013



ETH Zürich – Facts and Figures (2012)

- STEM Universität → fachliche Homogenität
- 445 ProfessorInnen (plus 5% gVj), davon
 - 365 permanent angestellt (8.9 % Frauen)
 - 80 AP (29% Frauen)
 - 39 Amtsantritte 2012 → 18% Frauen
- 17'781 Studierende, davon 3'807 PhD
- 7'662 FTE, davon 6'572 in Lehre und Forschung
- kleine Verwaltung, flache Hierarchien

Anteil Nicht-Schweizer Staatsbürger

- **66%*** der ProfessorInnen (1969 **12%**/1989 **34%**)
- **36%** der Studierenden (31% Frauen)
- **67%** der Doktorierenden (30% Frauen)
- **64%*** der wissenschaftlichen Angestellten (27% Frauen)
- gemäss THE Ranking bez. Internationalität weltweit Nummer 2

Internationalität von CH-Unis (THE)

1. Ecole Polytechnique de Lausanne (EPFL)

2. Universität Genf/ETH Zürich

4. LSE

5. ANU

....

9. Universität Basel

10. Imperial College

- Uni Zürich **21** / Uni Lausanne **22** / Uni Bern **47**

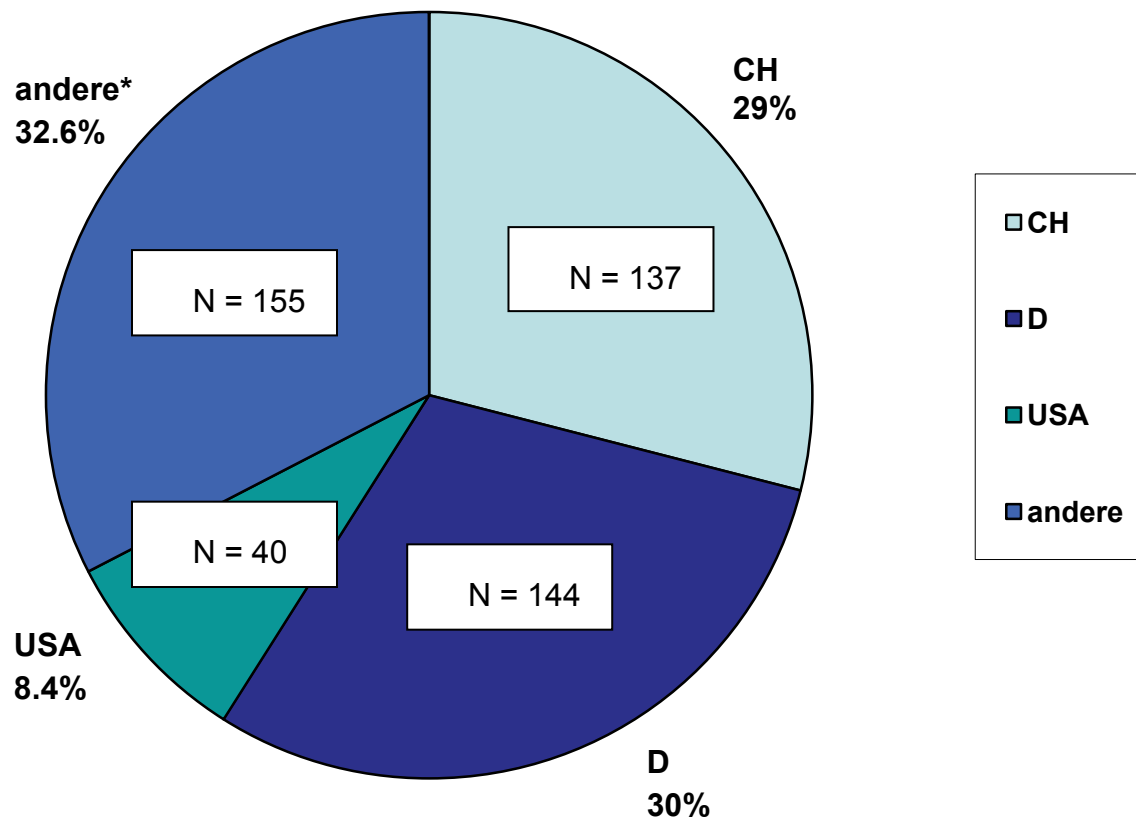
Kleinstaat Schweiz

- 8 Mio Einwohner, davon 1.8 Mio Ausländer
- kleines Land mit 12 Universitäten
- davon lediglich 2 technische Universitäten
- hoher Stellenwert der Berufsbildung
- tiefe Maturaquote, mit regionaler Varianz
- Präferenz der Maturanden zunehmend analog den USA

Nationalität

Österreich	24
Frankreich	23
Grossbrit.	18
Benelux	16
Italien	12
Skand.	8
Griechenl.	6
Kanada	6
Israel	5
Spanien	5
Indien	4
Kroatien	4
Türkei	4
Ungarn	3
Indonesien	2
Ukraine	2
Argent.	1
Brasilien	1
China	1
Ghana	1
Irland	1
Korea	1
Liechtenstein	1
Neuseeland	1
Russland	1
Serbien	1
Singapur	1
Slowakei	1
Tschech.Rep.	1

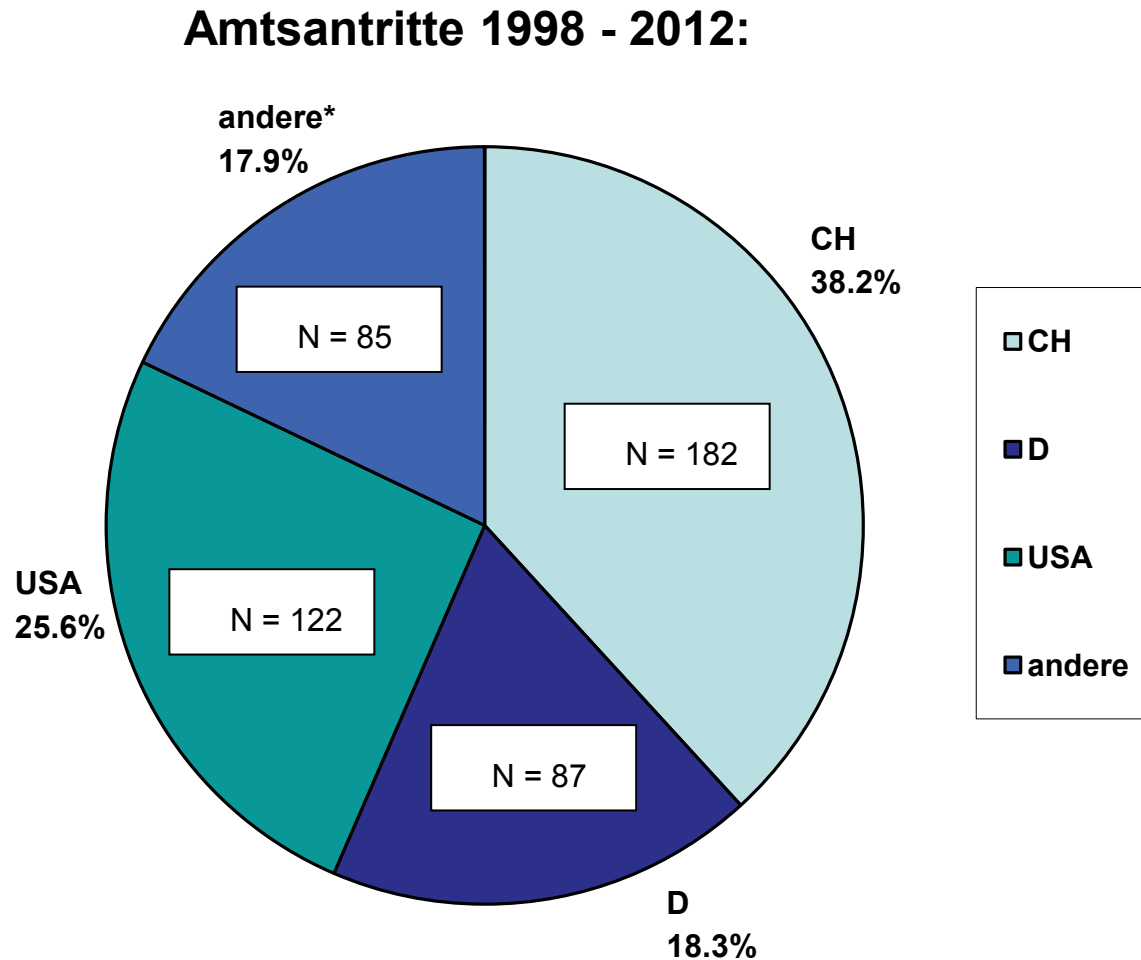
Amtsantritte 1998 - 2012:



Rekrutierungsländer

* **Amtsantritte 1998 - 2012:**

Grossbrit.	18
Frankreich	15
Benelux	10
Kanada	9
Skand.	9
Österreich	8
Italien	3
Griechenl.	2
Israel	2
Japan	2
Singapur	2
Spanien	2
Äthiopien	1
Tschech. Rep.	1
Türkei	1



DCIS der ETH Zürich

- DCA (Dual Career Advice) etabliert 1999
- Teil des Stabes Professuren
- = direkte Anbindung beim Präsidenten
- integraler Bestandteil bei Verhandlungen
- persönliches Gesicht, positives Image
- 600 Beratungen = 600 Einzelfälle (Fragebogen)
- Evaluation, Erfahrung, Qualitätssicherung, Weiterentwicklung

Ziele

- nachhaltige Integration
- Netzwerke aufbauen
- Weiterbildung & Berufs(wieder)einstieg
- ausserfamiliäre Kinderbetreuung & (öffentliche) Schulen
- AusländerInnen als primäre Zielgruppe
- Einbezug von ausländischen ProfessorInnen

Kritische Punkte

- Umfang, Dauer & Grenzen der Beratung
- Berufung als gemeinsamer Effort → interne Koordination
- Erwartungsmanagement → realistisches Bild
- Vollkasko-Mentalität ↔ Eigenverantwortung
- soziale Akzeptanz (deluxe Personalkategorie)
- Netzwerk-Frage: Industrie, andere Hochschulen
→ Wirtschaftsraum Zürich, Kleinstaat

Aktuelle Fragen an der ETH

- (fehlende) rechtliche Grundlagen ?!?
- Immobilien & internationale Schulen
- US-Steuerauflagen
- ...und überhaupt USA
- fehlende Freizügigkeit bei der Altersvorsorge bei steigenden (Nachversicherungs)Kosten
- Dual Career - Forscher(ehe)paare \leftrightarrow Pflicht zur Ausschreibung aller Stellen

Weiterentwicklung an der ETH

- Ausdehnung auf weitere mobile Personengruppen
- Mobilität & Gender-Aspekte
- ETH-Personalabteilung: Welcome Center
- Stab Professuren & EU GrantsAccess: **TANDEM**
= **Talent and Extended Mobility** in the European Innovation Union
- im Rahmen von EURAXESS

TANDEM

- Abbau von Mobilitätsschranken
- nachhaltige Integration
- von DCA zu DCIS
- Betonung der integralen Sicht
- zeitliche Perspektiven/relative Wichtigkeit
- modularer Ansatz
- DCIS-Bausatz für spezifische Bedürfnisse
- basierend auf 'realen' Daten

TANDEM- Projektpartner

- Center for Research & Technology Hellas
- Slovak Academic Information Agency
- University of Tartu
- University of Copenhagen
- ETH: Stab Professuren
- ETH: EU GrantsAccess
- Unterschiedliche Interessenslagen

TANDEM

- Homepage: <http://www.euraxess-tandem.eu/>
- Gesamtbericht
- länderspezifische Resultate
- Schlusskonferenz 5./6. Juni 2014
- Vorabresultat: die drei wichtigsten Aspekte sind gem. der Umfrage Leben/Wohnen, Kinderbetreuung/Schule und Dual Career

Erfahrungen an der ETH

- Mobilitätsentscheid wird bewusster gefällt
- Einbezug der Bedürfnisse aller Familienangehöriger
- private Aspekte geben Ausschlag am Schluss
- grosse Verunsicherung bei mobilen Forschenden → Beratung entscheidend
- Angebot steuert Nachfrage → Definition durch Universitäten (Erwartungsmanagement!)

Fazit

- Dual Career und Integration Services sind für eine Universität wie die ETH mit ihrem international orientierten Rekrutierungsprozess ein unverzichtbarer Bestandteil
- gewiss ein Marketinginstrument, aber nur eines von vielen und nicht das wichtigste
- generelle Attraktivität der ETH: Internationalität, Finanzierung, moderne Organisation/Verfahren

Attraktivität des Standortes Zürich

- Lebensstandard
- Kultur
- Bildungssystem
- Sicherheit

