



Bern, 27. März 2024

Für Chancengleichheit und die Förderung des akademischen Nachwuchses

Bericht des Bundesrats

in Erfüllung des Postulats 22.3390, Kommission
für Wissenschaft, Bildung und Kultur N,
28.4.2022

Zusammenfassung

Ausgangspunkt des Postulats 22.3390 «Für Chancengleichheit und die Förderung des akademischen Nachwuchses» war eine Petition von Angehörigen des akademischen Mittelbaus an die Bundesversammlung, die sich für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich und bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen starkmacht¹. Der Bundesrat wurde beauftragt, mittels einer Bestandesaufnahme zu prüfen, welche Situation sich mit Blick auf die Themen Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen zeichnet. Für die Beantwortung leitend sind die im Postulat formulierten Fragen zu möglichen Massnahmen gegen die Prekarität im Mittelbau, zu relevanten internationalen Ansätzen mit Anwendungspotenzial für die Schweiz, zu möglichen Gesetzesänderungen für eine Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Finanzierung von Stellenstabilisierungen und zur Ermutigung der zuständigen Akteure, Massnahmen für eine wirksame Förderung des akademischen Nachwuchses und der Chancengleichheit zu ergreifen.

Der vorliegende Bericht enthält einleitend eine Bestandesaufnahme der Massnahmen, welche die Hochschulen und weitere zuständige Akteure wie swissuniversities, der Schweizerische Nationalfonds (SNF) und die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK) im Bereich der Nachwuchsförderung bisher ergriffen haben. So konnten mit der Einrichtung einer steigenden Zahl von Tenure Track-Professuren wichtige Weichen gestellt werden, die eine Verbesserung bei den Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses bewirkten. Mit einer Vielzahl weiterer Massnahmen konnten die Anstellungsbedingungen und Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessert, eine frühe Unabhängigkeit und zusätzliche Autonomie gefördert sowie Karrieremodelle zur Verbesserung von Übergängen und der Durchlässigkeit weiterentwickelt werden. Auch die Chancengleichheit, Diversität und Inklusion sowie die Rahmenbedingungen und die Arbeitskultur wurden mit gezielten Projekten angegangen (vgl. Kap. 2).

Zur Beantwortung der im Postulat aufgeführten Fragen wurde zudem ein externes Mandat an Frau Barbara Haering² vergeben, die in Zusammenarbeit mit der Beratungsfirma econcept einen entsprechenden Grundlagenbericht³ erstellte. Dieser enthält eine Analyse zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, die auf Gesprächen mit zentralen Akteuren aufbaut und die Aufarbeitung und Begutachtung rechtlicher Grundlagen und statistischer Informationen einschliesst. Des Weiteren enthält der Bericht Vergleichsanalysen zum Tenure Track-System, zu «Schools» als alternative Struktureinheiten zu den Instituten an den Universitäten sowie zu weiteren Politiken zum wissenschaftlichen Nachwuchs im Ausland. Basierend auf den Erkenntnissen der Analysen werden sowohl Grundsätze wie auch Empfehlungen zur weiteren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufgeführt. Die wesentlichen Erkenntnisse des Grundlagenberichts wurden in den vorliegenden Bericht integriert (vgl. Kapitel 3 und 4).

Unter Berücksichtigung des Massnahmenkatalogs aus dem genannten Grundlagenbericht haben Bund und Kantone im Rahmen der SHK bereits zwei Massnahmen auf gesamtschweizerischer Ebene eingeleitet: Für die Förderperiode 2025-2028 sieht die SHK vor, mit dem Instrument der projektgebundenen Beiträge ein von swissuniversities koordiniertes Projekt im Umfang von maximal 20 Millionen Franken⁴ zu lancieren, das die Verbesserung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Ziel hat (PGB-Projekt 2025-2028). Massnahmen sollen erprobt und umgesetzt werden, die u.a.

- atypisch-prekäre Anstellungsbedingungen (Lohn, Anstellungsgrad, fehlende Karriereperspektiven) verhindern oder reduzieren
- Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern (Betreuungsverhältnisse, Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung, professionelle Personalführung)

¹ <https://campaign.petition-academia.ch>

² Barbara Haering war Verwaltungsratspräsidentin des Forschungs- und Beratungsunternehmens econcept, Mitglied des ETH-Rats, Nationalrätin und Lehrbeauftragte. Sie amtiert heute noch als Präsidentin des Conseil d'Orientation stratégique der Universität Genf.

³ Haering, Barbara / Leimgruber, Vera / Lügstenmann, Marco (2023): Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen – Bestandesaufnahme. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation. Zürich. Kann unter www.sbf.admin.ch > Publikationen und Dienstleistungen > Publikationsdatenbank abgerufen werden (ab 27. März 2024)

⁴ Vorbehältlich der Beschlüsse der SHK zum erarbeiteten Projektantrag und der Finanzbeschlüsse der eidgenössischen Räte.

- Übergänge in der akademischen und ausserakademischen Karriere gestalten (z.B. Strukturierung der Postdoc-Phase, Förderung entrepreneurship),
- wesentliche Schritte hin zu einem ganzheitlichen konsistenten Instrumentarium für die Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses einleiten.

Der Fokus des Projekts wird auf die universitären Hochschulen und die Postdoc-Phase gelegt, weil sich die Problemlagen gemäss Bestandesaufnahme insbesondere in dieser Phase der Karriere akzentuieren. Aktionspläne zur Nachwuchsförderung sollen weiterentwickelt und umgesetzt werden. Damit wird eine strukturelle Verankerung in den jeweiligen Strategien der universitären Hochschulen angestrebt. Ergänzend zu den Aktionsplänen und Kollaborationsprojekten wird swissuniversities zu einer Erarbeitung von relevanten Good Practices für die Nachwuchsförderung eingeladen. Für die Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen besteht die Zielsetzung primär in der weiteren Stärkung der Kooperationen mit universitären Hochschulen im 3. Zyklus und in der Weiterentwicklung der Ansätze rund um das doppelte Kompetenzprofil (Verbindung von wissenschaftlichen und praxisnahen Kompetenzen). Ein Teilprojekt soll daher der Weiterführung der bereits eingeleiteten Bestrebungen auf der Stufe des Doktorats zukommen (vgl. Kap. 5). Diese Projektstruktur wird den systemisch und juristisch vorgegebenen Kompetenzen der verschiedenen Akteure gerecht.

Als zweite Massnahme hat die SHK Grundsätze verabschiedet, die bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen zu berücksichtigen sind⁵. Die Grundsätze stützen sich auf diejenigen des Grundlagenberichts und definieren Leitprinzipien, die es bei der Ausarbeitung eines Aktionsplans für die Nachwuchsförderung (PgB-Projekt 2025-2028, s.o.) zu beachten gilt (vgl. Kap. 5). Die Leitprinzipien unterstreichen die Verantwortung der Hochschulen für eine zeitgemässe Personal- und Anstellungspolitik, eine konstruktive Arbeitskultur sowie für eine frühzeitige Karriereplanung ihrer Nachwuchsforschenden. Sie zeigen zudem den Bedarf, die Postdoc-Phase zu strukturieren, diversifizierte akademische Laufbahnen zu ermöglichen und Doktorierende und Postdoktorierende auf dem Weg in akademische oder ausserakademische Arbeitswelten zu begleiten.

Der Bundesrat würdigt in seiner Antwort auf das Postulat die seit 2014 von den relevanten Akteuren, namentlich den Hochschulen, swissuniversities und dem SNF, umgesetzten Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit als wichtige und zielführende Schritte. Er stellt aber fest, dass weitere Anstrengungen notwendig sind, um die akademischen und ausserakademischen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses, ganz besonders auch der Frauen, weiter zu verbessern. Den Grundlagenbericht und die darin festgehaltenen Empfehlungen nimmt er zur Kenntnis und anerkennt den Handlungsbedarf. Der Vorsteher des WBF präsidiert die SHK und ist somit an deren Beschlüssen zu entsprechenden Massnahmen beteiligt. Wie oben erwähnt, hat die SHK bereits zwei konkrete Massnahmen (PgB-Projekt, Grundsätze) umgesetzt respektive eingeleitet. Die SHK bietet zudem eine passende Plattform, um mit sämtlichen Akteuren im Dialog zu klären, welche Beiträge sie zur Vermeidung atypisch-prekärer Anstellungsverhältnisse und allgemein zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses leisten können. Das WBF wird deshalb das Sekretariat der SHK bzw. das SBFI beauftragen, im Laufe des Jahres 2024 einen solchen Austausch zu organisieren. Viele der im Grundlagenbericht vorgeschlagenen Massnahmen liegen ausserhalb des Kompetenzbereichs des Bundes, sollten aber von den dafür zuständigen Akteuren näher geprüft werden.

Der Bundesrat erachtet den mit dem Postulat erteilten Auftrag damit als erledigt.

⁵ Die Grundsätze sind im Anhang ersichtlich und können auf der Website der SHK abgerufen werden unter <https://shk.ch> > Dokumentation > Empfehlungen > Grundsätze des Hochschulrats für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen, 23.11.2023 (Stand 10.1.2024)

Überblick über die einzelnen Fragen des Postulats

Nachfolgend werden die wichtigsten Antwortelemente auf die sechs im Postulat formulierten Fragen kurz zusammengefasst:

Frage 1: *Mit welchen Massnahmen kann konkret und wirksam gegen die Prekarität im Mittelbau der Hochschulen vorgegangen und gleichzeitig die Gleichstellung in der akademischen Nachwuchspolitik gefördert werden?*

Die Grundkompetenz für die Nachwuchs- und Anstellungspolitik liegt bei den Hochschulen und ihren Trägerschaften. Für eine allgemeine Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen jedoch die Kompetenzen und Zuständigkeiten verschiedener Akteure berücksichtigt werden, was einen gesamtheitlichen Ansatz bedingt (siehe Massnahmenkatalog: Kapitel 4.3). Die SHK hat die Nachwuchsförderung und die Linderung des Fachkräftemangels als prioritäre Schwerpunkte für die Förderperiode 2025-2028 festgelegt. Mit dieser Priorisierung und dem PgB-Projekt 2025-2028 zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses und den verabschiedeten Grundsätzen (s.o.) hat sie Massnahmen auf gesamtschweizerischer Ebene eingeleitet. Mehrere Empfehlungen des Grundlagenberichts sind Gegenstand des PgB-Projekts, insbesondere die Weiterentwicklung von Strategien und Aktionsplänen der universitären Hochschulen, womit eine strukturelle Verankerung an den Hochschulen befördert wird. Weitere Massnahmen sollen mittels eines Austauschs im Rahmen der SHK (s.o.) diskutiert und auf deren Umsetzung geprüft werden. Die Gleichstellungsförderung wird zudem spezifisch mit dem PgB-Projekt 2025-2028 «Chancengerechtigkeit: Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen» weiter vorangetrieben.

Frage 2: *Gedenkt der Bundesrat, die Empfehlungen aus mehreren Berichten, in denen eine Bestandsaufnahme zur Prekarität im Mittelbau der Schweizer Hochschulen vorgenommen und der Handlungsbedarf in diesem Bereich aufgezeigt wurde, zu befolgen?*

Viele inzwischen bekannte Empfehlungen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Vermeidung der Prekarität wurden von den Hochschulen und weiteren BFI-Akteuren aufgenommen (vgl. Kap. 2.1). Mit den Grundsätzen der SHK zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen und dem geplanten PgB-Projekt 2025-2028 (s.o.) wurden weitere gezielte Massnahmen auf gesamtschweizerischer Ebene eingeleitet. Weitergehendere Erwartungen kann der Bundesrat nicht erfüllen, weil die Personalpolitik in der Kompetenz der einzelnen Hochschulen liegt. Insbesondere die Anzahl und das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Stellen sind von jeder Hochschule entsprechend ihrem Bedarf und ihrer Personalpolitik selbst festzulegen, wobei Qualifikationsstellen naturgemäss befristet sind. Mit dem geplanten PgB-Projekt verfolgt die SHK aber die Absicht, auf der Basis von hochschuleigenen Aktionsplänen (s.o.) u.a. eine Diversifizierung der Karrierewege sowie eine frühere Karriereplanung und -begleitung zu befördern. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Unterstützung für erfolgreiche Karriereverläufe auch ausserhalb der Hochschulen zu den Kernaufgaben der Hochschulen gehört.

Frage 3: *Inwieweit kann sich die Schweiz am angelsächsischen Modell orientieren, das eine andere Strukturierung der akademischen Stellen vorsieht?*

Im Grundlagenbericht wird die Situation in der Schweiz mit derjenigen in Deutschland, Frankreich und Grossbritannien verglichen. Der Blick auf Grossbritannien zeigt, dass die Problematik der Unsicherheit in der Postdoc-Phase trotz eines ausgebauten Tenure Track-Systems besteht. Der Konkurrenzdruck wird als enorm beschrieben, um die eingeführten unbefristeten Lecturer-Stellen (Senior und Junior) besteht ein sehr grosser Wettbewerb. Verschiedene englische Hochschulen haben begonnen, vorgelagert zur Tenure Track-Professur strukturierte Pre-Tenure Track-Phasen einzuführen. Dies bietet eine Möglichkeit, besonders talentierte Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher noch früher zu selektionieren und ihnen bereits frühzeitig etwas Stabilität zu gewähren (s. Grundlagenbericht, Kap. 3.4).

Eine solche Vorverlagerung in grösserem Ausmass blockiert aber die Wege für andere vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten und schmälert unter Umständen – gleich wie die Assistenzprofessuren mit Tenure Track – die Karriereperspektiven nachfolgender Generationen. Verschiedene Hochschulen haben bereits Karriereoptionen für alternative wissenschaftliche Leitungsfunktionen eingeführt (vgl. Kap. 2.1), die gute Ausgangspunkte für die weitere Einwicklung darstellen.

Frage 4: *Welche Gesetzesänderungen und andere Massnahmen sollten auf Bundes- und Kantons-ebene ins Auge gefasst werden, um die Anzahl der Stellen für akademisches Personal neu zu strukturieren sowie verschiedene Arten von stabilen Stellen (Tenure-Track-Professuren, Lehr- und Forschungsbeauftragte, Third Space usw.) zu schaffen und diese dauerhaft zu sichern? Bis wann könnten diese Änderungen und anderen Massnahmen umgesetzt werden?*

Eine nachhaltige Stellenstabilisierung im Sinne einer Schaffung von mehr unbefristeten Stellen liegt in der Autonomie der Hochschulen. Der Bund kann somit nur indirekt aktiv werden. Weder das HFKG⁶ noch das FIG⁷ bieten zielführende Möglichkeiten für eine grundlegende Umstrukturierung der akademischen Stellen oder Stellenstabilisierungen. Die über das HFKG geregelten Grundbeiträge werden an die Betriebsaufwendungen der Hochschulen gewährt und sind nicht an bestimmte Aufgaben oder Verwendungen gebunden. Die projektgebundenen Beiträge, über welche die SHK entscheidet, werden für die Verbesserung der Nachwuchsförderung genutzt, für Stellenstabilisierungen sind die gesetzlich zeitlich befristeten Projekte aber nicht geeignet. Auch das FIG bietet keine Grundlage für eine Erhöhung der Anzahl unbefristeter Stellen.

In der Akkreditierungsverordnung HFKG⁸ ist festgehalten, dass das Qualitätssicherungssystem der jeweiligen Hochschule sicherstellen muss, dass «die Laufbahnentwicklung des gesamten Personals und insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt» wird. Für die institutionelle Akkreditierung werden aber keine konkreten Inhalte vorgegeben. Der im Projekt PgB 2025-2028 vorgesehene Ansatz, Aktionspläne einzufordern und damit verbundene Massnahmen der einzelnen Hochschulen zu unterstützen, begünstigt auch deren Einbezug in die internen Qualitätssicherungsprozesse und damit in die institutionelle Akkreditierung.

Einige Hochschulen haben neue unbefristete Funktionen und die Diversifizierung von akademischen Karrierewegen eingeleitet (vgl. Kap. 2.1). Die im PgB-Projekt 2025-2028 vorgesehene Erarbeitung von good practices wird diese Fragen ebenfalls miteinschliessen.

Frage 5: *Wie könnten diese Stellenstabilisierungen am besten finanziert werden? Ist eine Finanzierung über die Grundfinanzierung der Hochschulen am sinnvollsten oder gäbe es andere Möglichkeiten?*

Stellenstabilisierungen in Funktion zu den Strategien der jeweiligen Hochschulen können am besten über die Leistungsaufträge bzw. strategischen Ziele der Trägerschaften mit ihren Hochschulen gefördert werden (vgl. als Beispiel Ziel 6 des Leistungsauftrags des Kantons Bern an die Universität Bern für die Jahre 2022-2025⁹). Grundbeiträge nach HFKG sind nicht zweckgebunden und können somit nicht für Anreize in der Personalpolitik einer kantonalen Hochschule eingesetzt werden (s.o.). Der Bundesrat weist aber in der BFI-Botschaft 2025-2028 darauf hin, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu den strategischen Prioritäten der Finanzierungsperiode 2025-2028 gehört und die Hochschulen bei der Umsetzung dieser Priorität auch über die Grundbeiträge nach HFKG unterstützt werden. Auch bei den Bemessungskriterien für die Verteilung der Grundbeiträge kann nicht angesetzt werden. Diese sind gemäss HFKG allgemeingültig und leistungsorientiert gehalten (Anzahl Studierende, Anzahl Diplome, Forschungsleistungen und Akquisition Drittmittel).

⁶ Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz vom 30. September 2011, SR 414.20

⁷ Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und der Innovation vom 14. Dezember 2012, SR 420.1

⁸ Akkreditierungsverordnung HFKG vom 28. Mai 2015, SR 414.205.3

⁹ Die Leistungsvereinbarung kann abgerufen werden unter: www.unibe.ch > Universität > Organisation > Rechtliches > Rechtssammlung > Rechtliche Grundlagen > Kanton Bern > Leistungsauftrag des Regierungsrates an die Universität Bern für die Jahre 2022-2025

Frage 6: *Welche Massnahmen könnten die Bundesbehörden ergreifen, um die Kantone dazu zu bewegen, sich den Bemühungen anzuschliessen und eine andere Verteilung zwischen stabilen und prekären Stellen vorzusehen?*

Die Festlegung des Bedarfs und des Verhältnisses zwischen befristeten und unbefristeten Stellen liegt in der Autonomie der Hochschulen, die ihre Personalpolitik an ihrer Strategie ausrichten. Mit dem durch die SHK eingeleiteten PgB-Projekt 2025-2028 werden Unsicherheiten und Faktoren, die zu Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses führen, über verschiedene Ansätze adressiert. Das PgB-Projekt nimmt die Herausforderungen der verschiedenen Hochschultypen in den Blick und fokussiert gleichzeitig auf die Postdoc-Phase, bei der sich gewisse Problemlagen akzentuieren können. Das PgB-Projekt und die von der SHK verabschiedeten Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den universitären Hochschulen zeigen, dass der Handlungsbedarf von Bund und Kantonen erkannt wurde und unterstreichen die hochschulpolitische Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses als wesentlichen Pfeiler des Wissenschaftssystems. Massnahmen für erfolgreiche Karrierewege wissenschaftlich versierter Fachkräfte liegen in der Kompetenz verschiedener Akteure, weshalb ein ganzheitlicher Ansatz zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses nötig ist. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass das breite Massnahmenpaket im Grundlagenbericht (siehe Kapitel 4.3) eine gute Grundlage schafft, um anlässlich eines Austauschs im Rahmen der SHK zu prüfen, wie den geäusserten Bedürfnissen und manifesten Problemstellungen in der Nachwuchsförderung gemeinsam dezidiert begegnet werden kann.

Abkürzungen

AAQ	Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung
APTT	Assistenzprofessuren mit Tenure Track
BFI	Bildung, Forschung und Innovation
BFS	Bundesamt für Statistik
CoARA	Coalition on Advancing Research Assessment
DORA	San Francisco Declaration on Research Assessment
EC	European Commission
EDI	Equity, Diversity and Innovation
ETHZ	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
EPFL	Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne
F&E	Forschung und Entwicklung
FORS	Swiss Centre of Expertise in the Social Sciences
FH	Fachhochschulen
FIFG	Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und der Innovation (420.1)
HFKG	Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (414.20)
H.I.T	High Potential University Leaders Identity & Skills Program – Inclusive Leadership in Academia
Innosuisse	Schweizerische Agentur für Innovationsförderung
LERU	League of European Research Universities
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
NFS	Nationale Forschungsschwerpunkte
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PgB	Projektgebundene Beiträge gemäss Artikel 59-61 HFKG
PH	Pädagogische Hochschulen
STATENT	Statistik der Unternehmensstruktur
SAGW	Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
SAR	Schweizerischer Akkreditierungsrat
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SHK	Schweizerische Hochschulkonferenz
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
swissuniversities	Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der schweizerischen Hochschulen
SWR	Schweizerischer Wissenschaftsrat
UH	Universitäre Hochschulen (schliessen die ETH mit ein)
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
WBK-N	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (Nationalrat)
WBK-S	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (Ständerat)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
1.1	Inhalt des Postulats	9
1.2	Auftrag Bestandesaufnahme	10
2	Ausgangslage: Stand der Dinge, Zahlen und Fakten	11
2.1	Stand der Dinge	11
2.2	Zahlen und Fakten	18
3	Erkenntnisse aus der Bestandesaufnahme «Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen» (Bericht Haering 2023).....	27
3.1	Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz.....	27
3.1.1	Definitionen und Konzepte	28
3.1.2	Erkenntnisse der Dokumentenanalyse und der Interviews mit Expertinnen und Experten.....	29
3.2	Wissenschaftlicher Nachwuchs in verschiedenen Modellen.....	33
3.2.1	Modellvergleiche in der Übersicht.....	33
3.2.2	Ländervergleich in der Übersicht	34
4	Handlungsoptionen Bund und Kantone – Prüfung von Möglichkeiten und Empfehlungen.....	35
4.1	Hinweise zu juristischen Analysen	35
4.2	Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	37
4.3	Massnahmen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses	38
5	Eingeleitete Massnahmen	47
6	Schlussfolgerungen des Bundesrats	51
Anhang		52

1 Einleitung

1.1 Inhalt des Postulats

Am 28.4.2022 hat die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats das Postulat 22.3390 «Für Chancengleichheit und die Förderung des akademischen Nachwuchses» mit dem folgenden Wortlaut eingereicht:

«Der Bundesrat wird beauftragt, in einem detaillierten Bericht eine Bestandsaufnahme zu den Themen Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs (die alle zusammenhängen) im Mittelbau aller Schweizer Hochschulen vorzunehmen. Er prüft insbesondere, ob eine beträchtliche Anzahl stabiler Stellen für Postdoc-Forschende geschaffen werden kann, und beantwortet im Rahmen der BFI Botschaft 2025-28 in erster Linie folgende Fragen:

- Mit welchen Massnahmen kann konkret und wirksam gegen die Prekarität im Mittelbau der Hochschulen vorgegangen und gleichzeitig die Gleichstellung in der akademischen Nachwuchspolitik gefördert werden?*
- Gedenkt der Bundesrat, die Empfehlungen aus mehreren Berichten, in denen eine Bestandsaufnahme zur Prekarität im Mittelbau der Schweizer Hochschulen vorgenommen und der Handlungsbedarf in diesem Bereich aufgezeigt wurde, zu befolgen?*
- Inwieweit kann sich die Schweiz am angelsächsischen Modell orientieren, das eine andere Strukturierung der akademischen Stellen vorsieht?*
- Welche Gesetzesänderungen und anderen Massnahmen sollten auf Bundes- und Kantonebene ins Auge gefasst werden, um die Anzahl der Stellen für akademisches Personal neu zu strukturieren sowie verschiedene Arten von stabilen Stellen (Tenure-Track-Professuren, Lehr- und Forschungsbeauftragte, Third Space usw.) zu schaffen und diese dauerhaft zu sichern? Bis wann könnten diese Änderungen und anderen Massnahmen umgesetzt werden?*
- Wie könnten diese Stellenstabilisierungen am besten finanziert werden? Ist eine Finanzierung über die Grundfinanzierung der Hochschulen am sinnvollsten oder gäbe es andere Möglichkeiten?*
- Welche Massnahmen könnten die Bundesbehörden ergreifen, um die Kantone dazu zu bewegen, sich den Bemühungen anzuschliessen und eine andere Verteilung zwischen stabilen und prekären Stellen vorzusehen?»*

In seiner Stellungnahme vom 25.5.2022 hat der Bundesrat die Ablehnung des Postulats mit folgender Begründung beantragt :

«Der Bundesrat geht mit der Kommission einig, was die Bedeutung des akademischen Nachwuchses und dessen Arbeitsbedingungen sowie die Chancengleichheit anbelangt. Er erinnert daran, dass dieser Bereich in die Zuständigkeit der Hochschulen und ihrer jeweiligen Träger-schaften respektive des ETH-Rates fällt. Diese haben die Aufgabe, Fachkräfte für die Schweizer Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft auszubilden. Sie sind auch dafür verantwortlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Forschenden erlauben, ihr Potenzial im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere innerhalb oder ausserhalb der Hochschulen zu entfalten. Der Bund hat sie im Rahmen seiner BFI-Botschaften stets in ihren Bemühungen unterstützt, namentlich über eine solide Grundfinanzierung, gezielte projektgebundene Beiträge und die Programme des Schweizerischen Nationalfonds (SNF).

All diese Bemühungen zeigen Wirkung. Ausgehend insbesondere von einer vertieften Analyse und Empfehlungen des Bundesrates (Bericht in Erfüllung des Postulats WBK-S; 12.3343) haben die Hochschulen in den vergangenen Jahren zahlreiche Massnahmen getroffen, um die

Situation für ihren Nachwuchs zu verbessern. So haben alle Universitäten Assistenzprofessuren mit "Tenure Track" geschaffen. Ende 2020 machten diese gemäss swissuniversities 7,5 Prozent der gesamten Professorenschaft aus, womit sich der Anteil der in der BFI-Botschaft 2017-2020 festgelegten Zielvorgabe von 10 Prozent annähert. Die Universitäten haben ausserdem die unbefristeten Stellen unterhalb der Professur erhöht, Profile wie jenes des "Maître d'enseignement et de recherche" geschärft, neue "Third Space"-Positionen an der Schnittstelle zwischen Forschung und Verwaltung geschaffen und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen (Aktionspläne, Good Practices zu Berufungen usw.). Überdies haben sie die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für Doktorierende (z. B. Mindestanstellung, Protected Time, Optimierung der Betreuung und Ausbildung) sowie für Postdoktorierende (wie z. B. Protected Time und maximale Anstellungsdauer) vereinheitlicht oder verbessert. Die grosse Mehrheit des Nachwuchses wird nicht eine akademische Karriere einschlagen können, sondern wird als Fachkraft für Gesellschaft, Wirtschaft und Verwaltung eine bedeutende Rolle spielen. Deshalb haben die Universitäten auch Massnahmen getroffen im Bereich der allgemeinen Laufbahnberatung, wie z. B. die Graduate Campus der Universitäten Lausanne und Genf, und zur Entwicklung der bereichsübergreifenden Kompetenzen. Erwähnenswert sind auch die Programme des SNF zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit ("Prima", "Ambizione", "Eccellenza Professorial Fellowships").

Die Nachwuchsförderung muss auf allen Ebenen weitergeführt werden. Sie ist in den Mandaten des Bundes an den ETH-Bereich und den SNF sowie im Mandat der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) an swissuniversities zur Erarbeitung der Strategischen Planungen 2025-2028 explizit aufgenommen worden. Die SHK hat die Akteure im Februar 2022 noch einmal für dieses Thema sensibilisiert. Im Laufe dieses Jahres wird swissuniversities einen Bericht über die bisher getroffenen Massnahmen vorlegen und ihre Massnahmen für die Periode 2025-2028 präsentieren, die wenn möglich mit dem SNF koordiniert werden sollen.

Entsprechend wird der Bund die Situation im Hinblick auf die Vorbereitung der BFI-Botschaft 2025-2028 gemeinsam mit den zuständigen Organen prüfen.

Aus den genannten Gründen ist der Bundesrat der Ansicht, dass ein weiterer Bericht keinen Mehrwert bringen würde.»

Der Nationalrat hat am 9.6.2022 das Postulat angenommen und das SBFI mit der Beantwortung beauftragt.

1.2 Auftrag Bestandesaufnahme

Zur Beantwortung der im Postulat aufgeführten Fragen auf der Grundlage einer Bestandesaufnahme wurde ein Mandat an Frau Barbara Haering vergeben, die in Zusammenarbeit mit econcept einen Grundlagenbericht¹⁰ erstellte. Der Bericht wird nachfolgend mit dem Kurztitel «Bericht Haering 2023» referenziert. Ein wichtiges Referenzdokument für die Bestandesaufnahme waren der Bericht des Schweizerischen Wissenschaftsrat «Postdoktorierende an Schweizer Hochschulen» (2022)¹¹, wie auch weitere Publikationen, die wichtige Hinweise liefern für die Bestandesaufnahme und im Folgekapitel einleitend kurz besprochen werden. Anschliessend werden die für das Postulat relevantesten Erkenntnisse des Berichts Haering 2023 aufgeführt mit dem generellen Verweis, für eine detailliertere Auseinandersetzung jeweils direkt dieses Grundlagedokument einzusehen.

¹⁰ Haering, Barbara / Leimgruber, Vera / Lügstenmann, Marco (2023): Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen – Bestandesaufnahme. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation. Zürich. Kurztitel: Bericht Haering 2023. Kann unter www.sbf.admin.ch > Publikationen und Dienstleistungen > Publikationsdatenbank abgerufen werden (ab 27. März 2024)

¹¹ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern.

2 Ausgangslage: Stand der Dinge, Zahlen und Fakten

In diesem Kapitel werden zunächst relevante Entwicklungen und von den BFI-Akteuren implementierte Massnahmen seit dem letzten Bericht des Bundesrats «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz»¹² (Po 12.3343) vom 28. Mai 2014 aufgezeigt. Der zweite Teil des Kapitels verweist auf Zahlen und Fakten, die zu einer besseren Einordnung der durch das Postulat adressierten Problemlagen beitragen.

2.1 Stand der Dinge

Seit dem Postulatsbericht des Bundesrats «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» (Po 12.3343) vom 28. Mai 2014, der als Ausgangspunkt das Positionspapier Vision 2020 junger Forschender¹³ hatte, konnten insbesondere mit der Einrichtung einer steigenden Zahl von Tenure Track-Professuren wichtige Weichen gestellt werden, die eine Verbesserung bei den Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses bewirkten. Neben der Einrichtung von Tenure Track-Professuren wurden vom Schweizerischen Nationalfonds, von swissuniversities und von den Hochschulen selbst eine Vielzahl an weiteren Massnahmen lanciert, um die Anstellungsbedingungen und Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern, eine frühe Unabhängigkeit und eine Gewährung von mehr Autonomie zu fördern und die Weiterentwicklung der Karrieremodelle zur Erleichterung von Übergängen und der Durchlässigkeit voranzutreiben. Es wurde dezidiert in die Zieldimensionen von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion investiert, die Rahmenbedingungen und das Arbeitsklima wurden mit gezielten Projekten adressiert, u.a. mittels projektgebundener Beiträge der Schweizerischen Hochschulkonferenz.

Die Problematik wurde erkannt

Fragen zur Stellung und zu den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen beschäftigen die Hochschulen und Forschungszentren, wie auch kantonale Parlamente und nationale Gremien der Wissenschaftspolitik und der Politik generell immer wieder. Mit einer zunehmenden Internationalisierung der Wissenschaften und einem kontinuierlichen Anstieg der verliehenen Dokortitel in der Schweiz (Jahr 2000: 2822 und Jahr 2022: 4611, Zunahme um 63% im besagten Zeitraum¹⁴) und in den OECD-Ländern¹⁵ (Zunahme von 75% zwischen 2000 und 2017) nahm die Anzahl an Nachwuchsforschenden in befristeten Stellen über die letzten zwei Dekaden kontinuierlich und bedeutsam zu. Entsprechend wurden insbesondere auch in den letzten Jahren zahlreiche Berichte und Studien zum Thema publiziert, die sich den mit der akademischen Nachwuchsförderung verbundenen Problematiken annehmen, die Situation empirisch analysieren und entsprechende Massnahmen für ein akademisches Arbeitsumfeld mit besseren Rahmenbedingungen und einem nachhaltigeren Umgang mit wertvollen Humanressourcen einbringen. An dieser Stelle sei auf nationaler Ebene etwa auf die Berichte «Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung» (SAGW 2018)¹⁶, «Next Generation und Third Space: neue Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem»

¹² Bundesrat (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern: Schweizerische Bundesverwaltung.

¹³ Positionspapier junger Forschender (2012): VISION 2020: «Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen. Hearing WBK-S, 2. April 2012; erweiterte Fassung Juni 2012

¹⁴ www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Bildungsabschlüsse > Tertiärstufe - Hochschulen > Universitäre Hochschulen (Stand 5.12.2023)

¹⁵ Sarrico, Claudia S. (2022): The expansion of doctoral education and the changing nature and purpose of the doctorate. In: High Educ 84, 1299-1315. Kann abgerufen werden unter <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00946-1>

¹⁶ Hildbrand, Thomas 2018: Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Studie im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. Swiss Academies Reports 13, 1. Bern. Kann abgerufen werden unter: <https://zenodo.org/records/1216424>

(SAGW 2020)¹⁷, «SNSF Early Career Researchers Survey» (FORS 2022)¹⁸, «Les postdoctorants au sein des hautes écoles» (SWR 2022)¹⁹ und «Les parcours des post-doctorants» (BFS 2023)²⁰ verwiesen. Auch international werden die Fragen zur Diversifizierung akademischer Laufbahnen und allgemein zu den Herausforderungen in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses adressiert, von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)²¹ über die League of European Research Universities (LERU) bis zur Europäischen Kommission (EC).

Vielfältige Massnahmen wurden eingeleitet. Bereits im Jahr 2014 verfasste der Bundesrat eine Gesamtsicht des Schweizer Hochschulsystems mit besonderem Fokus auf die Situation des akademischen Nachwuchses an den universitären Hochschulen und Fachhochschulen²². Ein Kernpunkt darin waren die Einführung und der Ausbau von Stellen mit der Option einer Entfristung, insbesondere von Assistenzprofessuren mit Tenure Track. Auch die Diversifizierung von möglichen Karrierewegen im akademischen System wurde als eine zentrale Möglichkeit ins Feld geführt, um die Karriereperspektiven zu erweitern, die wertvollen und hochqualifizierten Mitarbeitenden im System zu behalten und Alternativen zur Professur in die längerfristig angelegten Planungsinstrumente zu integrieren.

Seit dem Bericht des Bundesrats von 2014 haben die verschiedenen BFI-Akteure unterschiedliche Massnahmen für bessere Arbeits- und Anstellungsbedingungen, für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und auf Professuren wie auch für ein stimulierendes und wertschätzendes Arbeitsklima lanciert und umgesetzt. Die Akteure sind sich der im Postulat erwähnten Herausforderungen bewusst. Im Juli 2023 hat swissuniversities beispielsweise hochschultypenübergreifende Herausforderungen in der Nachwuchsförderung²³ formuliert, die mit verschiedenen Massnahmen adressiert werden sollen.

Die Gewährleistung der Chancengleichheit gehört zum Kernauftrag der Hochschulen: Im Hochschulförderungs- und koordinationsgesetz (HFKG) wird «die Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau» sowohl als Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung explizit aufgeführt (Art. 30), wie auch beim Verwendungszweck und den Voraussetzungen für die Vergabe von projektgebundenen Beiträgen über die SHK (Art. 59). Gemäss dem Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und der Innovation (FIG) fördern die Forschungsorgane im Sinne des FIG bei der Erfüllung ihrer Aufgaben den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau (Art. 6). Mit Blick auf die nächste Periode 2025-2028 wurde die Nachwuchsförderung bei den bundeseigenen und bundesfinanzierten Akteuren als Schwerpunkt in den jeweiligen Strategien verankert. Dies spiegelt sich auch in den strategischen Zielen des Bundesrats für den ETH-Bereich, in der strategischen Planung des ETH-Rats für den ETH-Bereich, in der strategischen Planung von swissuniversities, des SNF und von Innosuisse. Auch die für die gesamtschweizerische hochschulpolitische Koordination zuständige Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK) definiert die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als einen der Schwerpunkte für die BFI-Periode 2025-2028.

Seit 2014 hat die SHK projektgebundene Beiträge im Umfang von rund 84 Millionen Franken gesprochen, die spezifisch dem Doktorat und dessen Weiterentwicklung gedient haben. Die Beiträge erlauben zusätzliche Anstrengungen seitens der Hochschulen in Ergänzung zu ihren hochschuleigenen

¹⁷ Schmidlin, Sabina / Bühlmann Eva / Muharremi Fitore (2020): Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem. Studie im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (Swiss Academies Reports 15.3). Kann abgerufen werden unter: <https://zenodo.org/records/3923494>

¹⁸ Legler, Victor / Pekari, Nicolas / Cohen, Michelle (2022): SNSF Early Career Researchers Survey. Survey Report. Lausanne: FORS. Kann abgerufen werden unter: www.snf.ch > search > Early-career researchers value their jobs, but there's room for improvement (25.8.2022) (Stand 5.12.2023).

¹⁹ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern.

²⁰ Bundesamt für Statistik (2023): Les parcours des post-doctorants. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Numéro OFS 2246-2300. Neuchâtel.

²¹ Siehe dazu u.a. OECD (2023): Promoting diverse career pathways for doctoral and postdoctoral researchers. Policy papers No. 158. Kann abgerufen werden unter <https://doi.org/10.1787/dc21227a-en>

²² Bundesrat (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern: Schweizerische Bundesverwaltung.

²³ Das Dokument kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities.ch > Themen > Nachwuchsförderung > Stellungnahmen (Stand 5.12.2023).

Massnahmen. Für den Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit an Hochschulen wurden insgesamt knapp 31 Millionen Franken gesprochen. Für die Periode 2025-2028 sind weitere maximal 20 Millionen Franken für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, primär für die Postdoc-Phase vorgesehen. Für den Bereich der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion sind weitere maximal 20 Millionen Franken budgetiert²⁴ (siehe Kapitel 5).

Massnahmen und Ansatzpunkte im Überblick

Im Folgenden werden ausgewählte Wirkungsbereiche und Massnahmen, die zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen können, mit dem bereits erfolgten Engagement verschiedener Institutionen kurz aufgeführt. Die Liste und die Massnahmen haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, zeigen aber die facettenreichen Ansatzpunkte auf, die auch die Komplexität im Umgang mit der im Postulat beschriebenen und problematisierten Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses veranschaulichen.

Planbarkeit der Karriere: Die universitären Hochschulen haben über die letzten Jahre die Anzahl Assistenzprofessuren mit Tenure Track erhöht. Ende 2022 betrug deren Anteil gemäss Bundesamt für Statistik 8,3%. swissuniversities bekennt sich auch in ihrer Strategie 2025-2028 zu diesem «relativ neuen Stellentyp», der dazu beiträgt, «die Vertretung von Männern und Frauen an den Universitäten auszugleichen. Zudem geben diese Anstellungen talentierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit, eigenständig zu forschen und sich als Forschende zu beweisen, was eine frühere Selektion ermöglicht.»²⁵ Der in der Strategischen Planung 2017-2020 angepeilte Zielwert von einem Anteil von 10% Tenure Track-Professuren an der gesamten Professorenschaft wird dezidiert weiterverfolgt. Frauen besetzen 52 % der 213 Tenure Track-Assistenzprofessuren, die von 2019 bis 2021 an den universitären Hochschulen der Schweiz besetzt wurden.

Frühere Unabhängigkeit: Auch der SNF hat mit einem zeitlich begrenzten Instrument der APTT-Grants zu besseren Karriereperspektiven beigetragen. Er hat in der Absicht von klareren Karriereperspektiven und früherer Unabhängigkeit die Anpassung der Zulassungsfenster für seine Karriereinstrumente veranlasst wie auch eine zeitliche Beschränkung der Anstellung von Postdocs in Projekten eingeführt. An Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen wurden neue Stellen eingeführt, die den Übergang von Juniorpositionen zu Seniorfunktionen ermöglichen.

Karriereoptionen alternative wissenschaftliche Leitungsfunktionen: Die universitären Hochschulen haben über die letzten Jahre neue Erfahrungen mit zusätzlichen unbefristeten Positionen und Stellen jenseits der Professur gemacht, um ihrem Nachwuchs unterschiedliche Karriereoptionen mit klar definierten Zielsetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten. So wurde etwa an der Universität Zürich per 2023 eine neue Form der Anstellung für Hochschullehrende und Forschende geschaffen: Diese können auch ohne Professorentitel unbefristet mit Fokus Forschung oder Fokus Lehre an der UZH arbeiten und sind dabei nicht mehr direkt von einem Professor oder einer Professorin abhängig²⁶. Als weiteres Beispiel hat die Universität Bern bereits 2019 Assistenzdozenturen mit Tenure Track eingeführt.

Karriereoption «Third Space»: Neben der klassischen akademischen Karriere bieten zudem Third-Space-Positionen weitere Karrieremöglichkeiten in der Hochschule. Hier hat sich beispielsweise die PH St. Gallen vertieft mit der Weiterentwicklung der Laufbahnen für Mitarbeitende im Hochschulmanagement auseinandergesetzt. Solche Stellen sind meist unbefristet angelegt.²⁷ Die Integration und bessere

²⁴ Vorbehältlich der Beschlüsse der SHK zum erarbeiteten Projektantrag und der Finanzbeschlüsse der eidgenössischen Räte

²⁵ swissuniversities (2022): Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025-2028. Strategische Planung, S. 39. Kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities > Themen > Hochschulpolitik > Strategie und Planung (Stand 5.12.2023).

²⁶ www.news.uzh.ch > alle News > Artikel nach Themen > Campus > Archiv > 2022 > Neue Karrierechancen (15.12.2022) (Stand 5.12.2023)

²⁷ www.phsg.ch > Suche > Third Space an der PHSG (Stand 5.12.2023)

Aufwertung von Positionen im «Third Space» wird auch von swissuniversities für sämtliche Hochschulen als wichtige Massnahme zur Schaffung vielfältiger Laufbahnen anerkannt (Strategische Planung 2025-2028²⁸).

Strukturierung der Postdoc-Phase: Die universitären Hochschulen setzen auf eine vermehrte Strukturierung der Postdoc-Phase, die mit früher Selektion, klaren Zielvorgaben und persönlicher Laufbahnberatung gekoppelt ist. Zu dieser Strukturierung gehören auch weitere Angebote zur Kompetenzerweiterung für eine akademische oder ausserakademische Laufbahn. Um durch seine Förderung nicht zur Verlängerung der Postdoc-Phase beizutragen, hat der SNF die maximale Finanzierungsdauer pro Person über die Projektförderung begrenzt. Die frühzeitig entwickelten Strukturen für die Doktoratsphase wurden an verschiedenen universitären Hochschulen zu Graduate Campi ausgebaut, wie beispielsweise derjenige der Universität Lausanne, der die Postdoc-Phase miteinschliesst.

Bessere Arbeitsbedingungen: Die Hochschulen haben «Protected time» für die Qualifikationsarbeit definiert, Entlastungsmöglichkeiten entwickelt und unterstützende Instrumente im Hinblick auf eine akademische Karriere oder eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausserhalb der Hochschule eingeführt. Der SNF hatte bereits früh die Protected time für die Arbeit an Dissertation festgeschrieben, den prozentualen Anteil für Aufgaben neben der wissenschaftlichen Qualifikation von Postdocs eingegrenzt, eine Erhöhung der Doktorandensaläre vorgenommen und den Austausch mit Rektoraten gepflegt. Vielfältige Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie wurden sowohl vom SNF, als auch von den Hochschulen eingeführt (siehe weiter unten). Die Pädagogischen Hochschulen legen gemäss swissuniversities besonderen Wert auf gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (Dauer der Anstellung, Jahresarbeitszeit, Flexibilität der Arbeitsorte, Sportangebote, Familiendienste, etc.).

Qualität der Doktoratsausbildung: In ihrem 2021 publizierten Positionspapier²⁹ hat sich swissuniversities ausführlich zum Doktorat geäussert und dabei Standards und Good Practices definiert, die im Dokument «Charakteristika der Doktoratsausbildung in der Schweiz und Empfehlungen der Kammer universitäre Hochschulen»³⁰ der Kammer UH von 2020 ebenfalls spezifiziert werden. Dazu gehören Prinzipien für eine gute Betreuung (z.B. Grundprinzip der Unterscheidung von verschiedenen Personen für die Betreuung, Beurteilung und Vorgesetztenrolle) und für die Sicherstellung der Qualität (z.B. Festlegung einer bestimmten Anzahl Doktorierende pro Dissertationsbetreuende und Weiterbildungsangebote für Betreuende), oder die Sicherstellung einer adäquaten Finanzierung und von Protected time. Das über projektgebundene Beiträge (PgB) finanzierte Projekt «Mobilitätsförderung von Doktorierenden und Weiterentwicklung des 3. Zyklus (2021-2024)» adressiert die Mobilitätsförderung von Doktorierenden und Kooperationsformen verschiedener Hochschultypen und Hochschulen in In- und Ausland mit dem Ziel, das Angebot bedürfnisgerecht zu diversifizieren und gleichzeitig die Qualität und Attraktivität der Doktoratsausbildung weiter zu stärken³¹.

Mentoring, Beratungen und Trainings: Die Hochschulen haben mit der Weiterentwicklung von Doktoratsprogrammen oder -schulen, Graduiertenschulen oder 'Campus'-Angeboten für Doktorierende und Postdoktorierende viele Angebote zur Stärkung verschiedener Kompetenzen und für einen Austausch im Sinne von Mentorings und Beratungen geschaffen. Insbesondere in der Förderung von Frauen wurden über die letzten Jahre im Rahmen der von der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) vergebenen projektgebundenen Beiträge (zuletzt im PgB «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in

²⁸ swissuniversities (2022): Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025-2028. Strategische Planung. Kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities.ch > Themen > Hochschulpolitik > Strategie und Planung (Stand 5.12.2023).

²⁹ www.swissuniversities.ch > Themen > Nachwuchsförderung > Doktorat > Stellungnahmen > Position von swissuniversities zum Doktorat, 22. April 2021 (Stand 15.1.2024)

³⁰ www.swissuniversities.ch > Themen > Nachwuchsförderung > Doktorat > Stellungnahmen > Charakteristika des Doktoratsausbildung in der Schweiz und Empfehlungen der Kammer universitäre Hochschulen, 12. Februar 2020 (Stand 19.2.2024)

³¹ www.swissuniversities.ch > Themen > Nachwuchsförderung > P-1 Mobilitätsanforderungen von Doktorierenden und Weiterentwicklung des 3. Zyklus (2021-2024) (Stand 5.12.2023).

der Hochschulentwicklung (2021–2024)» verschiedene zielführende Pilotprojekte lanciert, so zum Beispiel das H.I.T. Programm im Lead der Universität Zürich.³² Auch das 2019 lancierte PRIMA-Leadership-Programm des SNF unterstützt ausgewählte Forscherinnen mit Massnahmen in diesem Bereich. Aktuell steht es allen Empfängerinnen eines SNSF Professorial Fellowships offen.

Kompetenzerweiterung und Leistungsevaluation: Für eine breitere Qualifikation über forschungsspezifische Kompetenzen hinaus wurden ebenfalls insbesondere mit Weiterbildungsangeboten wie die Schulung von spezifischen methodologischen und transversalen Kompetenzen die Attraktivität für ein Doktorat erhöht. In diesem Sinne ist auch die Diskussion um die Leistungsevaluation des wissenschaftlichen Nachwuchses einzuordnen. Der SNF, swissuniversities und mehrere Hochschulen haben nach der Declaration on Research Assessment (DORA, publiziert 2012³³) auch die Folgeinitiative CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022³⁴) unterzeichnet, bei der es im Allgemeinen um eine vielseitigere und diversifiziertere Evaluationspraxis jenseits der eindimensionalen Impact-Faktoren wissenschaftlicher Publikationen geht. In dieser Absicht hat der SNF die Vorgaben für den einzureichenden akademischen Lebenslauf angepasst. Zudem hat er in der Karriereförderung die Anforderungen an die Mobilität flexibler gestaltet, indem die formale Bedingung, dass Gesuchsstellende für eine gewisse Zeit an einer zweiten Hochschule geforscht haben müssen, wegfiel. Mit dieser breiteren Definition von akademischer Mobilität kann der Vielfalt möglicher Karrieren verstärkt Rechnung getragen werden. Darunter fallen beispielsweise die internationale Zusammenarbeit oder Erfahrungen in der Privatwirtschaft. Breit abgestützte und etwa von den Akademien der Wissenschaften Schweiz oder dem SNF moderierte Diskussionen und Foren ergründen Möglichkeiten zu einer «Better Science»³⁵, zu einer «slow science», zu einer Neuinterpretation des vielfach befrachteten Exzellenzbegriffs, zur Diskussion der Rolle von Null-Studien, zur Replikation und zu Peer-Aktivitäten, zu einer vielfältigeren Wertschätzung des Leistungsausweises wissenschaftlichen Arbeitens jenseits der Forschungs- und Publikationsprimats. Im Rahmen von CoARA haben der SNF und die Akademien gemeinsam ein «National Chapter»³⁶ gegründet. Der SNF hat ein Exzellenz-Modell formuliert und veröffentlicht und ebenfalls Diskussionen zu DORA und zur Weiterentwicklung in der Forschungsförderung initiiert.

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit: Diese Thematik wird durch die Hochschulen seit mehreren Jahren intensiv verfolgt und auch in den von swissuniversities koordinierten Pgb-Projekten im Bereich Equity, Diversity and Inclusion (EDI) adressiert. Ein wichtiger Meilenstein der Hochschulen sind die Aktionspläne zur Gleichstellung und Chancengleichheit der Hochschulen (UH, FH, PH), deren breite Verankerung primär während der Laufzeit 2017-2020 befördert wurde mit dem Ergebnis, dass sie heute praktisch überall in den strategischen Dokumenten der jeweiligen Hochschulen verankert sind³⁷. Als Beispiel hat der ETH-Bereich u.a. in seinen Leistungszielen ambitionierte, aber realistische Zielwerte für die Frauenquote bei Professuren und in Leitungsfunktionen definiert. Der Anteil Professorinnen an universitären Hochschulen ist seit 2004 von ca. 12 % auf 28% (Ende 2022) gestiegen.³⁸ Die Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung, insbesondere in Führungspositionen, an den Hochschulen ist denn auch ein deklariertes Ziel im Aktionsplan der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes, ebenso die Erhöhung des Frauenanteils in der tertiären Ausbildung im MINT-Bereich.³⁹

³² H.I.T. steht für High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program. www.gleichstellung.uzh.ch > Projekte&Toolkits >H.I.T. Programm (Stand 5.12.2023).

³³ <https://sfedora.org> (Stand 5.12.2023)

³⁴ <https://coara.eu> (Stand 5.12.2023)

³⁵ Siehe dazu auch die über Pgb-Beiträge finanzierte Initiative zu Better Science: <https://betterscience.ch> (5.12.2023)

³⁶ «National Chapters» (NCs) unterstützen die CoARA-Mitglieder bei der Umsetzung der Verpflichtungen aus der Vereinbarung zur Reform der Forschungsevaluation im nationalen/regionalen Kontext.

³⁷ Siehe dazu das Pgb-Projekt zur Chancengleichheit und Hochschulentwicklung (2017-2020), abrufbar unter: www.swissuniversities.ch > Themen > Hochschulpolitik > Programme und Projekte > 20017-2020 > P-7 (Stand 5.12.2023).

³⁸ www.swissuniversities.ch > Themen > Chancengleichheit & Diversität > Gendermonitoring (Stand 5.12.2023). Aufgrund von Änderungen der Datenerhebungsmethode sind die beiden Zahlen nicht direkt vergleichbar. Die Erhebung des Hochschulpersonals des BFS wurde 2013 revidiert. Für die universitären Hochschulen zeigen die neuesten Schweizer Zahlen eine erfreuliche weitere Erhöhung und damit auch die Wirkung der laufenden Massnahmen: Ende 2021 waren bereits 26 % der Professuren an universitären Hochschulen in der Schweiz von Frauen besetzt. Diese machen sogar 41 % der Professorinnen und Professoren aus, die in den Jahren 2019–2021 eingestellt wurden. Der Anteil erreicht überdies 52 % bei den Assistenzprofessorinnen und -Professoren mit Tenure Track (Jahre 2019 bis 2021). Die Erhöhung des Frauenanteils seit 2004 (ca. 12 %) zeigt somit eine positive Entwicklung auf. Internationaler Vergleich: Auf EU-Ebene lag der Durchschnitt von Frauen an Hochschulen in Leitungsfunktionen 2019 bei 23,7 %. Die Schweiz lag mit 24,4 % darüber. Bezüglich dem Anteil Professorinnen lag der EU-Schnitt 2018 bei 26,22 %, in der Schweiz lag er 2019 bei 24,08 %. Die Zahlen des nächsten europäischen She-Figures-Report werden voraussichtlich Ende 2024 erscheinen.

³⁹ Siehe dazu www.gleichstellung2030.ch/aktionsplan, Massnahmen 1.1.2.4 und 1.1.2.2 (Stand 14.2.2024)

Um die Vielfalt und die Gleichstellung der Geschlechter durch transparente und professionelle Rekrutierungen zu stärken und um die Chancengleichheit bei den Berufungsverfahren zu gewährleisten, hat die Kammer der universitären Hochschulen von swissuniversities Empfehlungen und Best Practices⁴⁰ verabschiedet. Diese Empfehlungen und Best Practices adressieren sowohl die Hochschulleitungen als auch die Berufungskommissionen und deren Prozesse. Der SNF bemüht sich weiterhin um ein Gender Mainstreaming, um den Anteil von Frauen in der Forschung zu erhöhen. Er setzt die DORA-Kriterien in der Forschungsevaluation um, um den verschiedenen Aufgaben der Forschenden Rechnung zu tragen. Er berücksichtigt das akademische Alter⁴¹ durch Abzug von Karriereunterbrüchen und ist bestrebt, die Erwartungen an die internationale Mobilität zu begrenzen, welche die Karrieren von Frauen, insbesondere von Frauen mit Kindern, oft beeinträchtigen. Darüber hinaus schlägt der SNF über das Instrument SPIRIT eine Möglichkeit vor, wie die Gender Awareness bei der Evaluation der vorgeschlagenen Forschungsprojekte berücksichtigt werden kann. Er hat Quoten in den Evaluationsgremien eingeführt, um die Gleichstellung von Mann und Frau zu unterstützen. Zudem verfügt er über eine Gleichstellungskommission, die aus Expertinnen und Experten auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter besteht⁴². Ausführliche Informationen zu den Entwicklungen im Bereich Gleichstellung wurden der WBK-N im Rahmen der Behandlung zweier Petitionen (21.2050 und 21.2052) aus der Frauensession mittels einer Notiz (datiert am 16. Juni 2023) unterbreitet⁴³.

Vielfalt der Profile und Rahmenbedingungen: Im Kern nationaler und internationaler Initiativen im Themenbereich EDI (Equity, Diversity and Inclusion) wird im Wesentlichen ein besseres und fruchtbareres Arbeitsklima im Wissenschaftsbetrieb verfolgt. Insbesondere auch im von der SHK finanzierten Pgb-Projekt «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021–2024)⁴⁴» wurden verschiedene Projekte angegangen, die die Problematik der sexuellen Belästigung an Hochschulen, Mobbing und Diskriminierung aller Art, aber auch eine inklusive Arbeitsumgebung und barrierefreie Zugänge adressieren. Die Hochschulen haben unter anderen Massnahmen auch strukturelle Anpassungen vorgenommen, so haben beispielsweise die EPFL und die ETHZ ihre Schulleitungen erweitert (EPFL: Vice Presidency for Responsible Transformation, ETHZ: Personalentwicklung und Leadership). Die strategischen Ziele des Bundesrats für den ETH-Bereich (2021-2024) enthalten auch diesbezügliche Personal- und vorsorgepolitische Ziele, die mit zahlreichen Massnahmen umgesetzt werden⁴⁵. Die Förderung der Chancengleichheit und Diversität im ETH-Bereich durch spezifische Weiterbildungen für Führungskräfte zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung wurde zudem im Aktionsplan der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrats aufgenommen.⁴⁶

Kooperationen bei der Nachwuchsförderung im BFI-System: Nennenswert sind an dieser Stelle insbesondere von der SHK über projektgebundene Beiträge geförderte Projekte, die eine Weiterentwicklung der spezifischen Profile des Nachwuchses an Universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen erlauben (P1 zur Doktoratsausbildung und die Weiterentwicklung des 3. Zyklus, P11 zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH- und PH-Nachwuchs, P7 zur Diversität und Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung). Diese werden von swissuniversities koordiniert und führen oft auch zur Einigung auf und Festlegung von Good Practices.⁴⁷ Eine weitere Initiative ist das «Swiss Academic Dual Career Network»⁴⁸, das die Kooperation und die Vernetzung zwischen den beteiligten Institutionen mit dem Ziel unterstützt, attraktivere Rahmenbedingungen für Doppelkarriere-Partnerschaften (Dual Career Couples) in der Schweizer Hochschul- und Forschungs-

⁴⁰ www.swissuniversities.ch > Organisation > Gremien > Kammer universitäre Hochschulen > Downloads (Stand 5.12.2023)

⁴¹ Seit 2020 betrachtet der SNF nicht mehr das akademische Bruttoalter, sondern das akademische Nettoalter. Es umfasst die Zeit, welche die Gesuchstellenden tatsächlich der Forschung widmen konnten, nach Abzug von Unterbrüchen und nicht-wissenschaftlicher Arbeit. Das Nettoalter erlaubt es, die Leistung aller Gesuchstellenden fair zu vergleichen.

⁴² www.snf.ch > Aktuell > Suche «Verbesserungen in der Gleichstellung bleiben notwendig» (26.8.2022) (Stand 5.12.2023).

⁴³ Das Dokument kann abgerufen werden unter: www.parlament.ch > Organe > Kommissionen > Sachbereichskommissionen > WBK > Berichte und Vernehmlassungen > Weitere Berichte > Notiz zuhanden der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats, 16. Juni 2023. (Stand 5.12.2023)

⁴⁴ Siehe dazu www.swissuniversities.ch > Themen > Hochschulpolitik > Programme und Projekte > 2021-2024 > P-7 (Stand 5.12.2023).

⁴⁵ Siehe dazu fedlex.admin.ch > Strategische Ziele des Bundesrates für den ETH-Bereich für die Jahre 2021-2024, BBI 2021 1038, Kap. 5 (Stand 15.1.2024).

⁴⁶ Siehe dazu www.gleichstellung2030.ch > Aktionsplan > 4.1.2.1 (Stand 15.1.2024).

⁴⁷ www.swissuniversities.ch > Themen > Hochschulpolitik > Programme und Projekte.

⁴⁸ www.swissuniversities.ch > Organisation > Gremien > Netzwerke und Vertretungen > Swiss Academic Dual Career Network (Stand 5.12.2023).

landschaft zu schaffen. Auch die forschungsfokussierte Zusammenarbeit über die verschiedenen Hochschultypen und ihre jeweiligen Profile hinaus ist für die Nachwuchsförderung wichtig. Das Förderprogramm BRIDGE⁴⁹ von SNF und Innosuisse unterstützt zudem den Transfer von Forschungsergebnissen in die Wirtschaft und Gesellschaft. BRIDGE Proof of Concept richtet sich an junge Forschende, die auf Basis ihrer Forschungsergebnisse eine Anwendung oder Dienstleistung entwickeln wollen. Das Förderinstrument BRIDGE Discovery richtet sich an erfahrenere Forschende, welche die wissenschaftlichen Grundlagen für die Umsetzung eines innovativen Produkts oder Dienstleistung erarbeiten wollen. Im Projektteam befinden sich dabei oftmals auch jüngere Forschende. SNF und Innosuisse fördern im Rahmen von BRIDGE also auch gemeinsam Nachwuchs.

Monitoring und Statistik: In der Problemanalyse hin zu Lösungsansätzen spielen verlässliche Daten und wo möglich eine systematische Erhebung eine wichtige Rolle. Der SNF hat verschiedentliche Beiträge zur Datenbasis geleistet, so etwa für die BFS-Studie zu den Karriereverläufen von Postdocs (siehe Kapitel 2.3 Zahlen und Fakten), mittels einer Umfrage bei den Projektmitarbeitenden (ebenfalls Kapitel 2.3), mittels wiederkehrender Analysen der SNF-Daten (z.B. im Bereich der Gleichstellung). In der Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik und mit dem Schweizer Wissenschaftsrat hat er für mehr Interoperabilität gesorgt. Mit dem Projekt der Career Tracker Cohorts⁵⁰ hat der SNF 2018 eine Studie eingeleitet, um die Karrierewege der Postdocs besser zu verstehen und die Wirkung der Karriereinstrumente des SNF zu untersuchen. swissuniversities beobachtet und begleitet ebenfalls aufmerksam die Umsetzung verschiedener relevanter Initiativen. Sie trägt unter anderem mit dem Gendermonitoring, mit dem Monitoring Berufungsverfahren und mit Reportingberichten wie zuletzt der 2022 zuhänden der SHK erstellte Bericht «Égalité des chances et promotion de la relève dans les hautes écoles suisses - Rétrospective et perspectives»⁵¹ bei. Wichtiger Partner ist das BFS, das in den letzten Jahren gerade auch mit der Datenverknüpfung und mit angepassten Personalkategorien (im Bereich des Möglichen) wichtige Daten liefert.

Übersichtsplattformen, Anlaufstellen für die Laufbahn, Sichtbarkeit verschiedener Karrierewege: swissuniversities koordiniert die EURAXESS-Aktivitäten⁵² in der Schweiz, die die Mobilität und Karriere von Forschenden fördert (finanziert vom SBF). AcademiaNet⁵³ zu einer besseren Sichtbarkeit von Forscherinnen wurde 2020 von SNF übernommen. Die Universität Bern koordiniert mit BNF⁵⁴ (steht für Beraten, Netzwerken, Fördern) ein nationales Qualifizierungsprogramm, in welchem Akademikerinnen und Akademiker an Scheidewegen ihrer Karrieren gezielte Unterstützung erhalten. Verschiedene Hochschulen lancierten zudem Kampagnen, die unterschiedliche Werdegänge ihrer Universitätsangehörigen aufzeigen. Die Kampagne «100 femmes et des milliers d'autres»⁵⁵ zeigt Karrierewege von 100 Frauen auf und bringt die Diversität der Profile in einer 2019 publizierten Broschüre zum Ausdruck.

Das Engagement muss von allen Akteuren weitergeführt werden

Die im vorliegenden Postulat referenzierten Problemstellungen zeigen ein differenziertes Bild für die verschiedenen Hochschultypen und Fachbereiche, aber auch für die verschiedenen Etappen und Phasen von wissenschaftlichen Karrieren. Mit einem breiten Massnahmenkatalog wurde in den letzten Jahren diesen unterschiedlichen Herausforderungen gezielt mit unterschiedlichen Massnahmen Rechnung getragen. Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich damit auf der Ebene des Systems seit 2014 zwar weiterentwickelt, die Betroffenen, d.h. die Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses, zeichnen jedoch in ihrer Wahrnehmung und Analyse der Situation auf politischer Ebene seither ein ähnliches Bild. Dies ist nicht zwingend ein Indiz einer fehlenden Wirksamkeit verschiedener erprobter Massnahmen, aber es zeigt auch, dass systemisch bedingte Rahmenbedingungen nicht

⁴⁹ www.bridge.ch

⁵⁰ <https://careertrackercohorts.ch/>

⁵¹ swissuniversities (2022): Egalité des chances et promotion de la relève dans les hautes écoles. Rétrospective et perspectives. Bern.. Kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities.ch > Themen > Egalité des chances & diversité > Publications (Stand 20.12.2023)

⁵² <https://euraxess.ec.europa.eu/>

⁵³ www.academia-net.org

⁵⁴ www.bnf.unibe.ch

⁵⁵ <https://100femmes.ch>

grundlegend verändert wurden⁵⁶. Der Schweizerische Wissenschaftsrat hat in seinem Bericht «Postdoktorierende an Schweizer Hochschulen»⁵⁷ von 2022 auf das folgende Spannungsfeld hingewiesen (S.8): «Der Kern des Problems liegt in der Diskrepanz zwischen den Erwartungen einer Mehrheit der Postdoktorierenden im Hinblick auf eine akademische Karriere und dem, was das Forschungssystem ihnen bieten kann. In der Realität wird nur ein sehr kleiner Teil von den Postdocs eine feste Anstellung an einer Schweizer Hochschule erhalten. Die meisten Nachwuchsforschenden werden entweder eine permanente akademische Stelle im Ausland erhalten oder in der Schweiz eine Anstellung ausserhalb der akademischen Welt finden; sei es in der privatwirtschaftlichen Forschung und Entwicklung oder in anderen mehr oder weniger wissenschaftsnahen Bereichen. Diese Diskrepanz zwischen Erwartungen und Realität führt oft zu Frustration und Unzufriedenheit, wie die aktuellen Initiativen von Mittelbauorganisationen zeigen.»

Unter Berücksichtigung der hohen Internationalität und Mobilität im Forschungsbereich insbesondere auch bei Qualifikationsstellen, und der anhaltenden Bildungsexpansion gilt es demnach, die Geometrie der akademischen Pyramide zu adressieren. Dabei müssen spezifisch Massnahmen für ein höheres Beschäftigungspotenzial auch ausserhalb der Hochschulen und für die Karriereplanung weiterentwickelt werden⁵⁸. Dies erfordert auch einen Kulturwandel, indem aus der Innenperspektive des wissenschaftlichen Systems Karrieren in Wirtschaft oder Verwaltung nicht als zweitbeste Wahl («second best») betrachtet werden. Im Kapitel 5 werden aus der nachfolgenden Bestandesaufnahme abgeleitete, bereits eingeleitete und vorgeschlagene zukünftige Massnahmen offengelegt.

2.2 Zahlen und Fakten

In diesem Teilkapitel werden einige Kontextinformationen eingebunden, die sich statistisch ergründen lassen. Dabei geht es zum einen darum, die Grössenordnung der betroffenen Personenkreise zu erfassen und für das Gesamtsystem relevante Entwicklungen in Erinnerung zu rufen, die die Problematik beeinflussen oder verstärken.

Postdoktorierende: Anzahl und Karriereverläufe

Im Bundesbericht von 2014⁵⁹ wurde unter anderem deutlich, dass es kaum verlässliche Zahlen und relevante Statistiken für eine solide Analyse der Kennzahlen gibt, die wichtige Parameter für die Einschätzung von Entwicklungstendenzen und der Anzahl an Betroffenen darstellen. Neueste Studien haben die Gruppe der Postdoktorierenden beleuchtet und dabei statistische Anpassungen vorgenommen, um Kennzahlen zur Grösse der Gruppe und zu deren Karriereverläufen zu identifizieren. Zu nennen sind hier der 2022 publizierte Bericht des Schweizerischen Wissenschaftsrats «Postdoktorierende an Schweizer Hochschulen» und die 2023 vom Bundesamt für Statistik veröffentlichten Zahlen zur Längsschnittanalyse zu den Karriereverläufen von Postdoktoranden⁶⁰.

⁵⁶ An dieser Stelle ist auf spezifische, dem akademischen System inhärente Problemlagen und Funktionsweisen hinzuweisen, die ein Spannungsfeld zwischen den (auch international getriebenen) Ansprüchen an die Hochschulen und individuellen Bedürfnissen begünstigen. Zu denken ist dabei an systemische Mechanismen, die international spielen und auf die Hochschulen einwirken, so zum Beispiel die zur Messung von Exzellenz verwendeten Kriterien, denen über DORA und CoARA entgegengewirkt wird, oder der zunehmende Stellenwert von Drittmitteln, die projektgebunden und damit zeitlich limitiert sind, eine Mengenausweitung des Personals erirken und aufgrund der kompetitiven Vergabepaxis als Gütekriterium etwa auch für die Hochschulreputation und damit verbundene Rankings eine Rolle spielen. Ein weiteres Spannungsfeld zeigt sich in den historisch gewachsenen Strukturen der Hochschulen, die stark auf die jeweiligen Disziplinen ausgerichtet sind, und einer zunehmend missionsorientierten Forschungsförderung, die Forschungsprofile mit inter- und transdisziplinärer Ausrichtung generiert. Auf der anderen Seite konkurrenzieren sich gesellschaftliche Anforderungen an die Hochschulen, die ihre Portfolios ständig erweitern und agil bleiben müssen, und individuelle Bedürfnisse, die auf Kontinuität und Sicherheit ausgerichtet sind.

⁵⁷ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern.

⁵⁸ Neben dem Bedarf einer soliden statistischen Grundlage für ein hilfreiches Monitoring hat auch der SWR in seinem Bericht den Ausbau des Weiterbildungsangebots für Postdoktorierende unterstrichen.

⁵⁹ Bundesrat (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern: Schweizerische Bundesverwaltung.

⁶⁰ Bundesamt für Statistik (2023): Les parcours des post-doctorants. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Numéro OFS 2246-2300. Neuchâtel.

Das BFS hat dabei eine Kohorte von Doktorierenden, die 2015 in die Postdoc-Phase eingetreten sind, und ihren Verlauf bis Ende 2021 untersucht. Nicht berücksichtigt sind Personen, die im Ausland ein Postdoc ohne SNF-Unterstützung absolvierten sowie jene, die eine Professur im Ausland antraten.⁶¹

Die Resultate dieser Kohorte von 2015 in Kürze:

Angaben zur Kohorte beim Eintritt ins Postdoktorat 2015

- Fast ein Drittel der Doktoratsabgängerinnen -und Abgänger von 2015 beginnt ein Postdoktorat.
- Fast 2800 Personen begannen 2015 ein Postdoktorat.
- Fast 60% der Postdoktorierenden sind im MINT-Bereich tätig.
- 55% der Postdoktorierenden haben ihr Doktorat im Ausland gemacht

Berufliche Situation 6 Jahre später

- 14% befinden sich noch im Postdoktorat.
- 8% der Postdoktorierenden besetzen 2020 eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeitende oder Dozentin oder Dozent an einer Schweizer Hochschule.
- 2% werden Professorinnen und Professoren an einer Schweizer Hochschule. Die Zahl dürfte sich verändern, sobald die Beobachtungsdauer mehr als 6 Jahre umfasst.
- 32% derjenigen, die an einer Schweizer Hochschule sind, arbeiten zu weniger als 80%.
- 40% der Postdoktorierenden, die ausserhalb der Hochschulen angestellt sind, arbeiten fünf Jahre danach⁶² in einem Sektor mit hohem F&E-Anteil.
- In den MINT-Bereichen ist die Hälfte der Eintretenden in ein Postdoc an Schweizer Hochschulen nicht mehr in der Schweiz.
- Sechs Jahre nach Beginn eines Postdokorats mit einem SNF-Mobilitätsstipendium ist die Hälfte der Stipendiatinnen und Stipendiaten in die Schweiz zurückgekehrt

Allgemeine Beobachtungen

- Es sind häufig endgültige Abgänge aus den Hochschulen festzustellen.
- Auch bei den Personen, die an den Hochschulen bleiben, sind 2021 häufig befristete Verträge festzustellen: 73% der Personen haben einen befristeten Vertrag mit Abweichungen von 14 Prozentpunkten je nach Forschungsbereich.
- Es gibt beachtliche Unterschiede zwischen den Disziplinen, die sich beispielsweise mit Blick auf den Anstellungsgrad oder beim Übergang in den ausserakademischen Arbeitsmarkt zeigen.

Es handelt sich dabei um Durchschnittswerte. Dies zeigt sich etwa, wenn diese Zahlen denjenigen einer einzelnen Hochschule gegenübergestellt werden, wie beispielsweise der EPFL, die 2023 ebenfalls eine Studie zu den Karriereverläufen ihres wissenschaftlichen Nachwuchses publizierte und die Auswertung ihrer Kohorte folgendermassen zusammenfasst:

«EPFL education does not necessarily lead to academic careers. Nevertheless, 22% of former EPFL postdocs and 7% of EPFL PhDs obtain a professorship 4 years after leaving EPFL. Academic careers are international: 86% of EPFL alumni holding a professorship do so abroad. This data story describes the careers of those who pursue an academic career.»⁶³

Obwohl die Kohorte des BFS u.a. aufgrund unterschiedlicher erfasster Zeitfenster nicht mit derjenigen der EPFL direkt vergleichbar ist, so kann doch festgestellt werden, dass deutlich mehr Postdoktorierende der EPFL eine Professur zu erlangen scheinen. Nicht vergessen dabei darf, dass der Datensatz der EPFL erlaubt, auch die Professuren im Ausland zu berücksichtigen. Daher ist unklar, ob deutlich mehr als 2% von ihnen tatsächlich eine Professur in der Schweiz innehaben.

⁶¹ Der Bericht des SWR stützt sich auch auf Daten aus einer vom BFS erstellten Kohorte von Postdoktoranden. Im Unterschied zu der vom BFS in seinem Bericht verwendeten Kohorte besteht die Kohorte des SWR-Berichts aus Individuen, die 2014 und nur an einer Schweizer Hochschule in die Postdoc-Phase eingetreten sind (im Ausland durchgeführte und durch SNF-Finanzierung unterstützte Postdocs sind ausgeschlossen).

⁶² Diese Kennwerte beziehen sich auf STATENT und damit auf die Zahlen von 2020.

⁶³ Ballester, Omar / Maillard Tristan (2023): Career paths of young EPFL academics. Posted on 23.6.2023. Kann abgerufen werden unter www.epfl.ch > About > Facts > Data Stories > Data stories archive > Career paths of young EPFL academics (Stand 5.12.2023).

Anstellungsbedingungen, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit bei Early Career Researchers des SNF

2022 hat FORS im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds die «SNSF Early Career Researcher Survey»⁶⁴ durchgeführt und analysiert. Darin werden Doktorierende, Postdoktorierende und weitere Mitarbeitende («further staff») berücksichtigt, die über die Projektförderung des SNF finanziert werden. Es wird u.a. ersichtlich, dass von den Umfrageteilnehmenden über 95% mittels befristeten Verträgen angestellt sind, wobei 65% der Doktorierenden und 70% der Postdocs über einen Vollzeitvertrag verfügen, und 75% der Befragten mit ihren vertraglichen Stellenprozenten zufrieden sind (obwohl deren 58% Überstunden leisten). Bemerkenswert ist auch, dass 71% den Eindruck haben, dass sie über genügend Zeit verfügen, ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes («job security») ist für mehr als jeden dritten Befragten (36 %) ein Grund zur Unzufriedenheit, ein Trend, der bei Postdocs und weiteren Mitarbeitenden stärker ausgeprägt ist. Insgesamt gibt jedoch gut die Hälfte (59 %) der Befragten an, mit diesem Aspekt eher oder sehr zufrieden zu sein. Die Projektmitarbeitenden sind im Allgemeinen mit dem Inhalt der Arbeit zufrieden (intellektuelle Anforderungen, Inhalt der Aufgaben, Grad der Verantwortung und Freiheit, soziales Umfeld und Arbeitsbedingungen). Sie empfinden die Beschäftigung in einem vom SNF geförderten Projekt insgesamt als positiv für ihre Karriere, was bei Doktorierenden stärker ausgeprägt ist. Viele der Befragten sind in der Doktoratsphase. Die Resultate gelten für SNF-finanzierte Personen, die Rücklaufquote der in der Datenbank des SNF verzeichneten Personen betrug 46.6%. In absoluten Zahlen sind das ca. 4000 Personen, davon 53% Doktorierende, 21% Postdocs und 26% weitere Mitarbeitende – «further staff» –, die an der Befragung teilgenommen haben.

Wesentlich bei der Kontextualisierung dieser Ergebnisse ist zudem die Unterscheidung zwischen Doktorierenden, die von den Hochschulen als Assistentinnen und Assistenten eingestellt wurden, und solchen, die über Drittmittel z.B. der Projektförderung des SNF angestellt sind. Eine breit angelegte Umfrage von swissuniversities bei den Hochschulen zeigt auf, dass die Assistierenden zwischen 50-100% angestellt sind und über eine protected time von mindestens einem Drittel der Anstellungsprozente verfügen. Im Vergleich zu den Rahmenbedingungen eines über den SNF finanzierten Doktorats ist damit durchschnittlich klar weniger Zeit für die Qualifikationsarbeit reserviert, auch hier ist die Anstellungszeit befristet: meist sind es vier Jahre, maximal deren fünf.⁶⁵

Auch einzelne Hochschulen haben umfassende Befragungen zu den Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven vorgenommen, so beispielsweise die Universität Neuchâtel 2022 bei den Doktorierenden (Enquête auprès des doctorantes et doctorants 2021-2022⁶⁶) oder die Universität Genève 2021 beim Mittelbau (Enquête 2021 sur les conditions de travail et de carrière du Corps des Collaborateurs et Collaboratrices de l'Enseignement et de la Recherche (CCER) à l'Université de Genève)⁶⁷. Bei letzterer zeigt sich u.a. das Bild, dass die Motivation mit Blick auf die bereichernden Aspekte der Arbeit an der Universität hoch ist (86% der Befragungsteilnehmenden) und im gleichen Rahmen die Zufriedenheit bezüglich der Arbeitsaktivitäten (84%), dass aber das Gefühl der Prekarität auf mehr als einem Drittel (35%) lastet und dass ganze 51% befürchten, ein solches zu entwickeln. 68% schreiben dieses Gefühl zu grossen Teilen der Unsicherheit bezüglich ihrer beruflichen Zukunft zu.

Für die politische Debatte zusätzlich interessant sind die von den befragten SNF-finanzierten Doktorierenden und Postdoktorierenden angegebenen Karriereziele. Während bei den 1780 eingegangenen Antworten von Doktorierenden deren 19% eine unbefristete Professur anstreben, streben von den 667 an der Umfrage teilgenommenen Postdoktorierenden 43% eine solche an. 29% der Doktorierenden und 33% der Postdoktorierenden definieren eine wissenschaftliche Position innerhalb der Hochschulen als ihr grösstes Karriereziel. Bei den Doktorierenden ist der Anteil an

⁶⁴ Legler, Victor / Pekari, Nicolas / Cohen, Michelle (2022): SNSF Early Career Researchers Survey. Survey Report. Lausanne: FORS. Kann abgerufen werden unter: www.snf.ch > search > Early-career researchers value their jobs, but there's room for improvement (25.8.2022) (Stand 5.12.2023).

⁶⁵ swissuniversities (2022): Egalité des chances et promotion de la relève dans les hautes écoles. Rétrospective et perspectives, S.19. Bern.. Kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities.ch > Themen > Egalité des chances & diversité > Publications (Stand 20.12.2023)

⁶⁶ Université de Neuchâtel (2022) : Enquête auprès des doctorantes et doctorants. Rapport d'enquête 2021-2022. Neuchâtel. Kann abgerufen werden unter : www.unine.ch/qualité > cursus > Formation doctorale et parcours post-doctoral (Stand 5.12.2023).

⁶⁷ Galliot, Brigitte / Zossou, Liliane (2022) : Enquête 2021 sur les conditions de travail et de carrière du corps des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER) à l'Université de Genève. Kann abgerufen werden unter <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:157834>

Personen, die auf eine wissenschaftliche Tätigkeit ausserhalb der Akademie hinarbeiten deutlich grösser (33%) als bei den Postdoktorierenden (15%). Und nur 9% der Doktorierenden respektive 4% der Postdoktorierenden peilen eine Führungsposition ausserhalb der Hochschulen an. Die Karriereziele der Nachwuchsforschenden selbst sind mit Blick auf eine bewusstere Gestaltung der Übergänge, bei den Bemühungen hin zu einer Diversifizierung der Karrierewege und zu einer professionellen Karrierebegleitung im Blick zu halten. Allerdings fehlen Hinweise darauf, ob z.B. das Ziel der unbefristeten Professur bei den Postdoktorierenden das meistgenannte bleibt, weil diese Position in ihrer Ausgestaltung das ultimative Ziel der befragten Individuen ist, oder ob sie mangels anderweitiger Karriereoptionen die Attraktivste unter wenigen Möglichkeiten darstellt.⁶⁸

Personalentwicklung an universitären Hochschulen – das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen und von Teilzeit- und Vollzeitstellen

In den Erhebungen des BFS gibt es keine Kategorie für Postdoktoranden. Die im BFS-Bericht (2023) und im SWR-Bericht (2022) verwendete Definition ist daher indirekt. Gemäss dem Bericht des SWR (2022, S.8) steigt die Zahl der «Postdoktorierenden in einem ähnlichen Verhältnis wie die Zahl der Professuren und Doktorierenden». Zwar besteht keine Postdoktorierendenblase, der SWR führt aber weiter aus, dass «allerdings die Gefahr besteht, dass die Anzahl Postdocs überproportional zunimmt, da es für deren Anstellung gute Gründe gibt: Auf relativ kostengünstige und einfache Weise kann ein hochqualifiziertes, kreatives, flexibles und sehr engagiertes Personal gewonnen werden, das die Lehrkapazität der Hochschulen erweitert. Insgesamt haben alle Akteure – Hochschulen, Forschungsleitende (Principal Investigators), Förderinstitutionen sowie Nachwuchsforschende – ein Interesse daran, die Zahl der Postdoktorierenden zu erhöhen.»⁶⁹

Über die Personalstatistik des BFS hinweg betrachtet zeigt sich mit Blick auf die Entwicklung über die letzten 10 Jahre, dass die durchschnittliche Zuwachsrate über alle Kategorien hinweg bei +23.8% liegt. Im Bereich der vorwiegend (91%⁷⁰) befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden und/oder Doktorierenden ist sie mit +24.5% leicht über dem Durchschnitt. Bei der Kategorie der Professor/innen, die vorwiegend unbefristete Anstellungen umfasst (83%, darin eingeschlossen sind aber auch Assistenzprofessor/innen ohne tenure track) liegt die Zuwachsquote bei +21.7%. Es handelt sich hier aber nicht um die Anzahl an Personen, sondern um Vollzeitäquivalente.

UNIVERSITÄRE HOCHSCHULEN - 2022										
Tab. 1b Personal nach Personalkategorie - Entwicklung seit 2013 - VZÄ										
Vollzeitäquivalente										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Professor/-innen	3601.8	3696.9	3879.8	3968.9	4071.7	4115.9	4185.7	4264.0	4331.8	4382.9
Übrige Dozierende	2657.8	2794.8	2678.5	2779.0	2768.2	2590.0	2661.9	2653.1	2731.1	2855.2
Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende	19700.1	20085.1	21290.0	21648.1	22066.2	22503.1	23005.3	23593.5	24430.6	24527.5
Direktion, administrativ-technisches Personal	12788.5	13203.7	13671.1	14035.5	14409.3	14747.3	15105.0	15502.9	15988.0	16204.6
Total	38748.2	39780.5	41519.4	42431.6	43315.4	43956.2	44957.9	46013.5	47481.4	47970.3
Quelle: BFS - SHIS-PERS										
© BFS										

Abbildung: Personal der universitären Hochschulen, Personal nach Personalkategorie, Entwicklung seit 2013 in Vollzeitäquivalenten⁷¹

⁶⁸ Legler, Victor / Pekari, Nicolas / Cohen, Michelle (2022): SNSF Early Career Researchers Survey. Survey Report. Lausanne: FORS. Kann abgerufen werden unter: www.snf.ch > search > Early-career researchers value their jobs, but there's room for improvement (25.8.2022) (Stand 5.12.2023).

⁶⁹ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern, S.8.

⁷⁰ Tab. 6g in der Excel-Datei unter www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Personal von Bildungsinstitutionen > Tertiärstufe – Hochschulen > Universitäre Hochschulen > Personal der universitären Hochschulen: Basistabellen

⁷¹ Die Zahlen können abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Personal von Bildungsinstitutionen > Tertiärstufe – Hochschulen (5.12.2023).

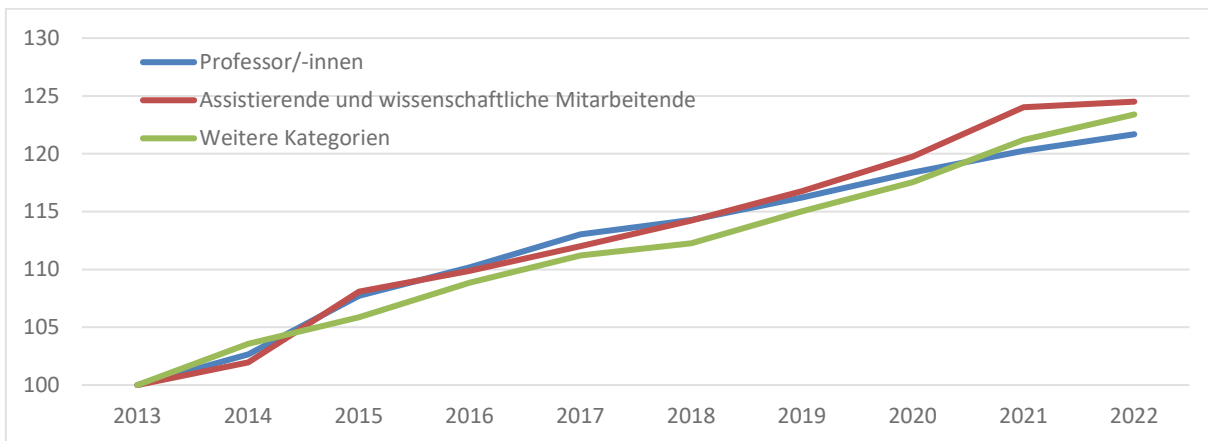


Abbildung: Personal der universitären Hochschulen, Personal nach Personalkategorie, prozentualer Wachstum der Vollzeit-äquivalente seit 2013 – Eigene Darstellung ⁷²

Für das Jahr 2022 setzt sich die Kategorie der Professor/-innen (insgesamt 4765) folgendermassen zusammen:

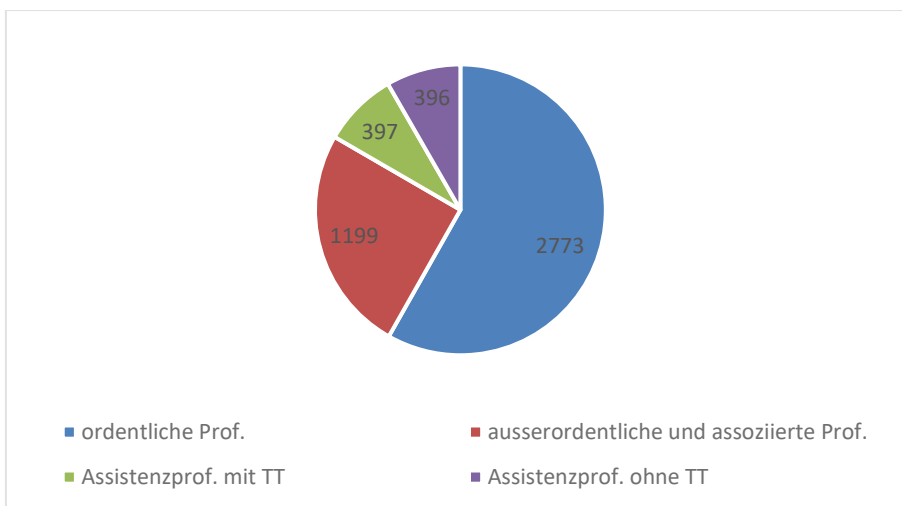


Abbildung: Personal der universitären Hochschulen, Personal nach verfeinerter Personalkategorie, in Personen, Jahr 2022 – Eigene Darstellung ⁷³

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kategorie der Assistenzprofessorinnen und -Professoren ohne Tenure Track als einzige der vier Anstellungstypen keine Option auf eine unbefristete Stelle aufweist. Zu dieser Kategorie zählen rund 8% der Professorenschaft.

Teilzeitanstellungen

Bei der Frage der Prekarität wird als ein problematischer Faktor auch der Anstellungsgrad ins Feld geführt. Zur Eruerung, inwiefern bei den einzelnen vom BFS erhobenen Personalkategorien Teilzeitanstellungen mehr oder weniger verbreitet sind, können die Stellen in Vollzeitäquivalenten der Anzahl an Personen in den einzelnen Personalkategorien gegenübergestellt werden.

⁷² Die Zahlen können abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Personal von Bildungsinstitutionen > Tertiärstufe – Hochschulen (5.12.2023).

⁷³ Die Zahlen können abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Personal von Bildungsinstitutionen > Tertiärstufe – Hochschulen (5.12.2023).

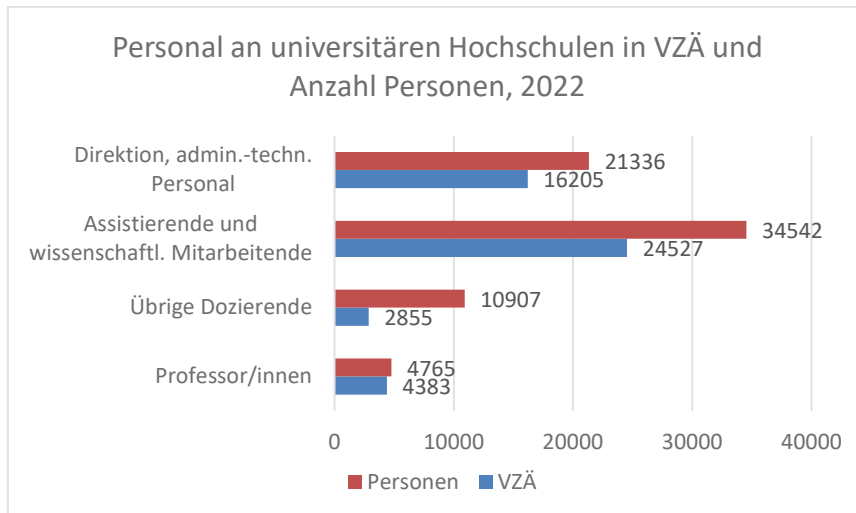


Abbildung: Personal an universitären Hochschulen in VZÄ und Anzahl Personen, 2022 – Eigene Darstellung⁷⁴

Die Grafik zeigt nicht überraschend, dass insbesondere bei der Kategorie der Professorinnen und Professoren die grösste Annäherung beider Kennzahlen beobachtet werden kann und somit vergleichsweise viele vollzeitangestellt sind. Offensichtlich wird auch, dass auffällig viele Personen, die in die Kategorie «übrige Dozierende» fallen, in (wohl kleineren) Teilzeitpensen angestellt sind. Der Reportingbericht 2022 von swissuniversities bietet weitere Einblicke, welche Funktionen konkret durchschnittlich mit kleinen Pensen ausgestattet sind⁷⁵.

Genderrelevante Hinweise in der Nachwuchsförderung

Das Phänomen der «Leaky Pipeline» bezeichnet den sinkenden Frauenanteil bei steigender akademischer Position trotz einer seit Jahrzehnten steigenden Anzahl von Frauen mit Hochschulabschluss und aller Gleichstellungsmassnahmen.

Bei der Zahl der Professuren konnten über die letzten zwei Dekaden Verbesserungen erzielt werden. Gemäss Gendermonitoring von swissuniversities⁷⁶ ist an universitären Hochschulen der Frauenanteil bei den Professuren von 12% im Jahr 2004 auf 28% per Ende 2022 gestiegen. Bei den zwischen 2020 und 2022 eingestellten Professorinnen und Professoren liegt der Anteil Frauen bei 45%. Der Anteil erreicht überdies 52 % bei den Assistenzprofessorinnen und -Professoren mit Tenure Track (hier für die Jahre 2019 bis 2021). Zwischen den verschiedenen Hochschulen und über die Disziplinen hinweg gibt es grosse Unterschiede. Auf EU-Ebene lag der Durchschnitt von Frauen an Hochschulen in Leitungsfunktionen 2019 bei 23,7 %. Die Schweiz lag mit 24,4 % darüber. Bezüglich dem Anteil Professorinnen lag der EU-Schnitt 2018 bei 26,22 %, in der Schweiz lag er 2019 bei 24,08 %⁷⁷. Das Bundesamt für Statistik zeigt das Bild für die UH, FH und PH in der Schweiz:

⁷⁴ Die Zahlen können abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Personal von Bildungsinstituten > Tertiärstufe – Hochschulen (5.12.2023).

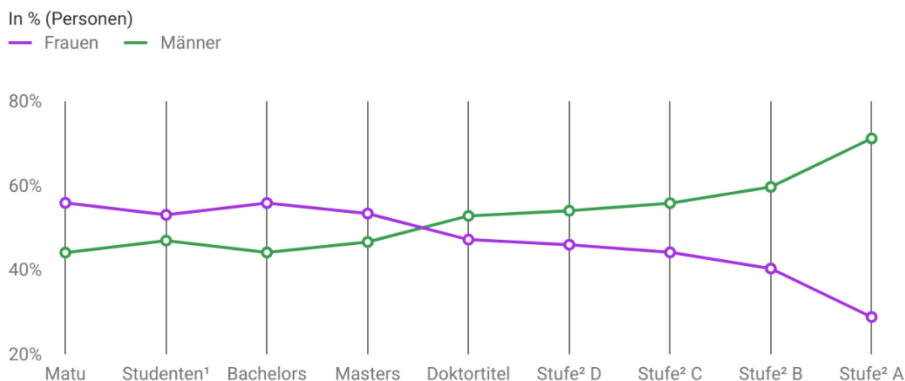
⁷⁵ swissuniversities (2022): Egalité des chances et promotion de la relève dans les hautes écoles. Rétrospective et perspectives, S.19. Bern.. Kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities.ch > Themen > Egalité des chances & diversité > Publications (Stand 20.12.2023)

⁷⁶ www.swissuniversities.ch > Themen > Chancengleichheit & Diversity > Gendermonitoring (Stand 30.1.2024)

⁷⁷ Vgl. European Commission (2021): She figures 2021 – Gender in research and innovation: statistics and indicators. Figure 6.3, p. 186, DOI [10.2777/06090](https://doi.org/10.2777/06090)

Frauen und Männer in der akademischen Laufbahn (UH, FH, PH), in der Schweiz nach Geschlecht,

Der Sektor Hochschulen wird nicht vollständig abgebildet: Die Forschungsanstalten im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (FA-ETH) werden in diesen Statistiken nicht berücksichtigt.



¹ Studierende (umfasst auch die Eintritt)

² Stufe: Forschende nach «Seniorität» oder Schritt in der Hierarchie in den Hochschulen.

Datenstand: 06.02.2024

Quelle: BFS – SIUS und Forschung und Entwicklung (F+E) in den Hochschulen (FE-Hochschulen), Juni 2022

gr-d-15.15-ind50602-

d5

© BFS 2024

Abbildung: Leaky Pipeline im Jahr 2022, Bundesamt für Statistik⁷⁸

Auf der Ebene des Doktorats ist der Anteil Frauen gemäss swissuniversities (Reporting 2022) von 43% im Jahr 2016 auf 45% im Jahr 2021 angestiegen. Ab der Postdoc-Stufe liegt der Anteil über sämtliche dieser Stufe zugehörigen Funktionen hinweg per Ende 2021 bei 38,46% Frauen. Gegenüber 2016 kann hier eine Zunahme von knapp einem Prozent beobachtet werden.

In der Analyse zu den Karriereverläufen der Postdocs durch das BFS (Kohorte von 2015) wird beobachtet: « Si les femmes sont minoritaires parmi les docteurs (43%), elles passent dans une proportion similaire que les hommes vers le post-doctorat (30% pour les hommes contre 32% pour les femmes). »⁷⁹ Beim Übergang wurden bei dieser Kohorte somit keine wesentlichen Unterschiede festgestellt. Auch bei der (vergleichsmässig kleinen) Zahl der Postdocs, die am Ende des Beobachtungsfenster eine Professur inne haben, liegt der Anteil der Männer und derjenige der Frauen bei ca. 2%. Ein grosser geschlechterspezifischer Unterschied der Situation sechs Jahre nach dem Einstieg in die Postdoc-Phase kann einzig bei der Kategorie derjenigen festgemacht werden, die sich nicht mehr in der Schweiz aufhalten und zugleich nicht über den SNF finanziert bleiben (49% der Männer gegenüber 39% der Frauen).

In der Studie der SAGW von 2020 «Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem» wird insbesondere mit Blick auf die Geistes- und Sozialwissenschaften festgehalten, dass der Frauenanteil im Third Space rund 70 Prozent beträgt. In den Schlussfolgerungen wird moniert, dass die Gefahr besteht, «dass er als Rückzugsgebiet für Frauen mit familiären Betreuungspflichten angesehen wird»⁸⁰.

⁷⁸ Die Grafik kann abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Wissenschaft und Technologie > Indikatorensystem Wissenschaft und Technologie > Zugang zu den Indikatoren W+T-Input > Frauen und Wissenschaft (Stand 4.3.2024)

⁷⁹ Bundesamt für Statistik (2023): Les parcours des post-doctorants. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Numéro OFS 2246-2300. Neuchâtel, S.2.

⁸⁰ Schmidlin, Sabina / Bühlmann Eva / Muharremi Fitore (2020): Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem. Studie im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (Swiss Academies Reports 15,3). Kann abgerufen werden unter: <https://zenodo.org/records/3923494>

Für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses bedeutsame Entwicklungen

Im Zusammenhang mit dem Postulat und dem damit verbundenen Diskurs zur Nachwuchsproblematik gibt es einige Kontextinformationen, die für die Diskussion relevant sind. Diese werden hier unter Einbezug von verfügbaren Kennzahlen kurz in Erinnerung gerufen.

a) Expansion im tertiären Bildungsbereich und Zunahme der verliehenen Dokortitel

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Total	2 176	2 601	2 822	3 100	3 593	3 853	4 424	4 528	4 611
% Frau	22.8	28.0	34.6	37.1	43.4	44.8	46.8	47.0	47.2
% Ausland	18.3	26.6	31.2	39.5	45.5	54.0	56.9	56.0	58.8

Abbildung: Doktorate an universitären Hochschulen in der Schweiz, Entwicklung 1990-2022⁸¹

Die Tabelle zeigt, dass die Doktoratsabschlüsse in den letzten zwei Dekaden von 2822 im Jahr 2000 auf 4611 im Jahr 2022 um 63,4 % zugenommen haben.

Auch international ist die Anzahl an Doktoraten stark gestiegen: «The recent growth in doctorate level attainment in the OECD is well above that of tertiary education attainment: between 2014 and 2019, doctoral education grew 25% (0.93–1.16%), while tertiary education grew 12.7% (33.65–37.90%)».⁸²

Pro memoria: In der oben zusammengefassten Längsschnittanalyse des BFS zu den Karriereverläufen von Postdoc-Studierenden wurde festgestellt, dass bei der beobachteten Kohorte von 2015 fast ein Drittel aller Doktorierenden ein Postdoktorat aufnimmt.

b) Internationale Konkurrenz, auch für die Postdoc-Phase

In der Publikation des SWR zu den Postdoktorierenden (2022) wird ersichtlich, dass mit Blick auf die im Bericht hochgerechneten Zahlen ein Grossteil der Postdoktorierenden eine ausländische Nationalität aufweist. Ein Viertel von ihnen war bereits vor Aufnahme des Postdoc-Studiums in der Schweiz wohnhaft und hat hier einen Hochschulabschluss erlangt:

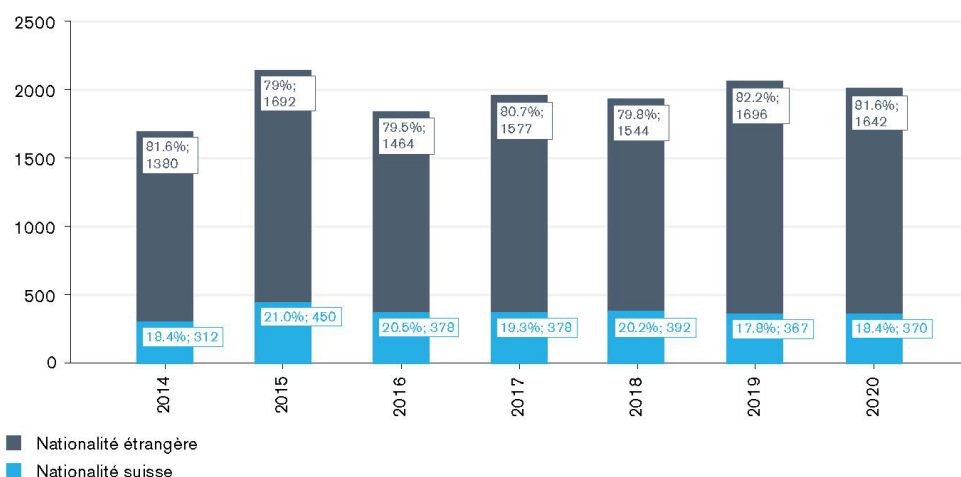


Abbildung: Neue Postdoktorierende pro Jahr und Nationalität (effektiv und in Prozentanteilen)⁸³

⁸¹ Die Zahlen können abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Bildungsabschlüsse > Tertiärstufe – Hochschulen > Universitäre Hochschulen > Abschlüsse an den universitären Hochschulen: Basistabellen (Stand 5.12.2023).

⁸² Sarrico, Claudia S. (2022): The expansion of doctoral education and the changing nature and purpose of the doctorate. In: High Educ 84, 1299-1315. Kann abgerufen werden unter <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00946-1>

⁸³ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern, S.25.

Auch die Zahlen des BFS für die Kohorte 2015 bestätigen, dass für diese Positionen eine internationale Kompetitivität vorherrscht (Exzellenzwettbewerb). Diese akzentuiert sich je nach Fachbereiche stärker oder weniger stark : «Tout comme au niveau du doctorat (OFS, 2022), l'internationalisation des parcours est bien présente au niveau du post-doctorat avec 55% des nouveaux post-doctorants qui ont obtenu leur doctorat à l'étranger. Cette part est la plus élevée dans le domaine des Sciences exactes et naturelles et des Sciences techniques (respectivement 65% pour les Sciences exactes et naturelles et 61% pour les Sciences techniques), mais se réduit à 41% dans les Sciences humaines et sociales.»⁸⁴

c) Die Bedeutung der zeitlich befristeten Finanzierung über Drittmittel

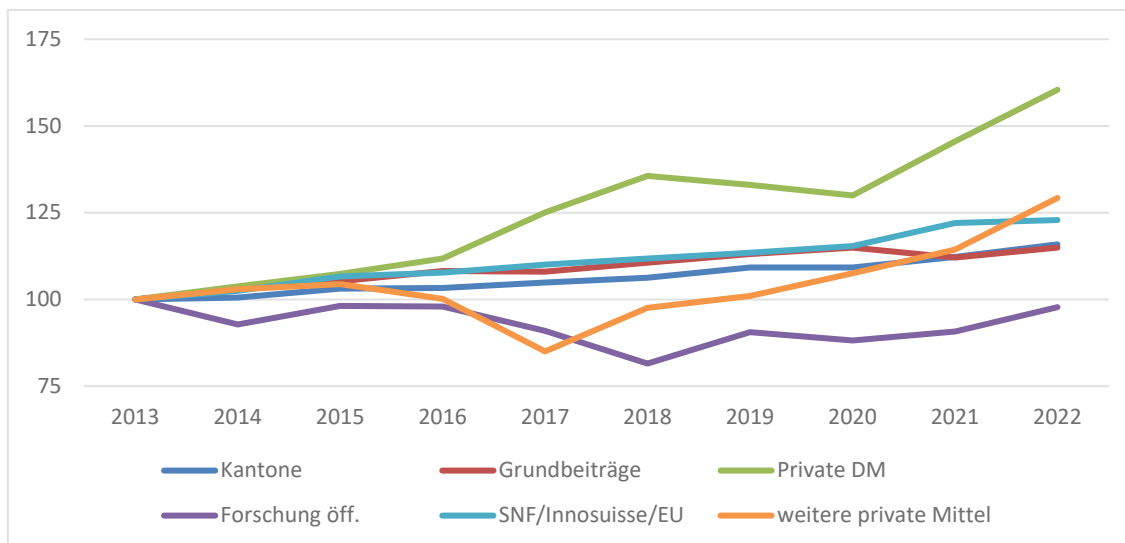


Abbildung: Entwicklung der Finanzierungsquellen der Universitäten in Prozent 2013-2022⁸⁵

Kommentar: Die kompetitiv vergebenen Mittel haben im Vergleich zu den Grundbeiträgen überproportional zugelegt. Die von SNF, Innosuisse und der EU vergebenen Mittel sind zu weiten Teilen der Projektförderung verschrieben. Sie sind zeitlich befristet. Die privaten Drittmittel gehen teilweise mit einer strategischen Ausrichtung einher und stehen den Hochschulen (hier den Universitäten) selten zur freien Verfügung. Im Vergleich zum Jahr 2013 leicht abgenommen haben Forschungsmandate der öffentlichen Hand.

Bedauerlicherweise gibt es kaum verlässliche Daten zu den Finanzierungsquellen der verschiedenen Gruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Diese exemplarischen Zahlen und in Erinnerung gerufenen Entwicklungstendenzen stecken den Kontext der nachfolgenden Bestandesaufnahme ab, die verschiedene Antwortelemente auf die im Postulat explizit aufgeführten Fragen präsentiert.

⁸⁴ Bundesamt für Statistik (2023): Les parcours des post-doctorants. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Numéro OFS 2246-2300. Neuchâtel, S.4.

⁸⁵ Diese Grafik basiert auf Zahlen des BFS und wurde für den vorliegenden Bericht erstellt. Abrufbar unter www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Bildungsfinanzen > Finanzen und Kosten der Hochschulen > Universitäre Hochschulen > Finanzen der universitären Hochschulen: Basistabellen (Stand 20.12.2023)

3 Erkenntnisse aus der Bestandesaufnahme «Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen» (Bericht Haering 2023)

Zusammengefasst enthält die «Bestandesaufnahme Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen»⁸⁶ (kurz: Bericht Haering 2023) folgende Elemente:

- Analyse Schweiz: Es wurden Erkenntnisse aus vorliegenden Berichten zur Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses analysiert und vertiefende Gespräche mit zentralen Akteuren geführt. Zudem wurden rechtliche Grundlagen und statistische Informationen aufgearbeitet.
- Vergleichsanalysen International: Recherchen und vertiefende Gespräche im In- und Ausland (Frankreich, Deutschland, United Kingdom) lieferten Erfahrungen zum Tenure Track-System und zu Schools⁸⁷ sowie zu weiteren Politiken zum wissenschaftlichen Nachwuchs.
- Grundsätze und Empfehlungen: Basierend auf den Erkenntnissen der Analysen wurden Grundsätze sowie Empfehlungen zur weiteren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erarbeitet.

3.1 Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz

In diesem Kapitel werden Informationen zu den folgenden Frageelementen des Postulats abgebildet:

- *Einflussfaktoren zur Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses Schweizer Hochschulen*
- *Gender-spezifische Ausprägungen der Karriereentwicklung an Schweizer Hochschulen*
- *Handlungsbedarfe und Massnahmen zur Linderung/ Behebung der Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen; Erfahrungen mit der Umsetzung von Massnahmen*

Zusammengefasst lässt sich als eine Erkenntnis der Bestandesaufnahme festhalten, dass unklare Definitionen und begrenzte statistische Grundlagen vorliegen:

- Mittelbau: Es besteht kein übergreifend einheitliches Verständnis dazu, welche Anstellungskategorien zum wissenschaftlichen Nachwuchs resp. zum Mittelbau zu zählen sind.
- Prekarität: Zentrales Element ist die relative Unsicherheit bzgl. einer künftigen Anstellung im Vergleich zu einem Normalarbeitsverhältnis. Die Unsicherheit kann sich in zeitlicher und/oder ökonomischer Hinsicht manifestieren und/oder in einer Schutz-Unsicherheit bestehen (Eco-plan).
- Statistische Grundlagen: Je nach impliziter Definition von Anstellungskategorien ergeben sich unterschiedliche statistische Angaben dazu. Das BFS hat kürzlich einen Bericht mit harmonisierten Informationen zum Postdoktorat publiziert, der im Bereich des Möglichen eine optimierte Datenlage präsentiert (siehe Kapitel 2.2 und Bericht Haering 2023, S.18-20)

⁸⁶ Haering, Barbara / Leimgruber, Vera / Lügstenmann, Marco (2023): Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen – Bestandesaufnahme. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation. Zürich.

⁸⁷ Unter einer School wird nachfolgend (und auf Basis des Berichts B. Haering) eine strukturelle Einheit einer Hochschule verstanden.

3.1.1 Definitionen und Konzepte

Wissenschaftlicher Nachwuchs

In den Diskussionen um den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen wird oft vom sogenannten «Mittelbau» an Hochschulen gesprochen. Dieser «Mittelbau» umfasst Positionen ab Doktoratsassistenzen sowie sämtliche Positionen, die nicht Teil der Professorenschaft sind. In den vergangenen Jahren haben insbesondere Stellung und Perspektiven der sogenannten «Post-Docs» zu Diskussionen Anlass gegeben. Der Mittelbau umfasst die folgenden Positionen:

- Doktorat: Doktoratsassisierende / weitere Doktorierende
- Postdoc: Doktoratsassisierende / Oberassisierende / Postdoktorierende
- Zwischen Postdoc und Professur : Maîtres d’enseignement et de recherche (MER) / senior researchers / Lehrbeauftragte / wissenschaftliche Mitarbeitende / Dozierende.

Eine einheitliche Definitionsgebung bei den Hochschulen und bei der Datenerhebung konnte sich nicht etablieren.

Der Begriff des wissenschaftlichen oder akademischen Nachwuchses, wie er auch prominent im Titel des zu behandelnden Postulats aufscheint, wird in Fachdiskussionen zunehmend kritisch hinterfragt: Der Begriff Nachwuchs impliziere einen Ausbildungscharakter, der mit zunehmender Qualifikationsstufe der akademischen Laufbahn jedoch abnehme und insbesondere bei den Postdoktorierenden deren Aufgaben und Leistungen für die Hochschulen zu wenig berücksichtige. Im vorliegenden Bericht wird der Begriff in seiner weiten alle Mittelbaupositionen umfassenden Bedeutung verwendet, da er nicht nur im Postulatstext, sondern auch in den im Bericht zitierten gesetzlichen und strategischen Grundlagen verwendet wird und sich im deutschen Sprachgebrauch bisher keine valable Alternative etabliert hat.

Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse

Der Bericht Haering 2023 (S.8) führt in seiner Definition von Prekarität, gestützt auf eine Studie von Ecoplan⁸⁸, folgende Überlegungen auf:

«Als atypisch-prekär werden Arbeitsformen bezeichnet, die sich aufgrund bestimmter Unsicherheiten negativ auf die in diesem Arbeitsverhältnis tätige Person auswirken. Aus gesellschaftspolitischer Sicht werden entsprechende atypisch-prekäre Arbeitsstellen insbesondere deshalb kritisch beurteilt, weil bei einer zunehmenden Verbreitung dieser Stellen und bei fehlenden Alternativen die Gefahr einer anhaltenden «Zweiklassengesellschaft» innerhalb der Arbeitnehmer besteht: Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen, die über vergleichsweise stabile Arbeitsbedingungen ohne Unsicherheiten verfügen und Arbeitnehmer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen, deren Arbeitsbedingungen von Unsicherheit geprägt sind. Der Begriff atypisch-prekär bezieht sich in dieser Arbeit somit nicht auf die Lebensumstände der betroffenen Person, sondern ausschliesslich auf deren Arbeitsverhältnis. Ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis ist demnach nicht gleichzusetzen mit einer prekären Lebenslage, daher sprechen wir hier [...] von atypisch-prekären und nicht von prekären Arbeitsverhältnissen.»

Zentrales Element zur Beschreibung der Prekarität ist dabei die Unsicherheit bzgl. einer künftigen Anstellung. Ecoplan verwendet dabei das Konzept der relativen Unsicherheit. Das bedeutet, dass unter einem unsicheren Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis verstanden wird, das im Vergleich zu einem Normalarbeitsverhältnis unsicherer ist. Die Unsicherheit kann sich zeitlich und/oder ökonomisch manifestieren und/oder in einer Schutz-Unsicherheit bestehen. Schliesslich definiert Ecoplan (2010) atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse wie folgt: «Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nicht erwünscht ist.»⁸⁹

⁸⁸ Ecoplan (2010): Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den «Prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz» vom September 2003 im Auftrag des Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.

⁸⁹ Ein Erwerbsverhältnis wird gemäss Brinkmann (2006) auch dann als prekär bezeichnet, wenn die Beschäftigung aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich

Die im Bericht Haering 2023 vorgeschlagene Definition für den Begriff der Prekarität ist deshalb relevant, weil dieser Begriff sowohl im Postulatstext der WBK-N, als auch in der Dokumentation der Petition Academia⁹⁰ verwendet wird, ohne unter Bezugnahme auf statistische Schätzungen jedoch explizit zu formulieren, wann und unter welchen Umständen schwierige Situationen mit prekären Anstellungsverhältnissen gleichgesetzt werden.

Schematischer Verlauf einer akademischen Karriere

Fragen der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, der Wertschätzung und Anerkennung sowie von Kompetenzzusprachen sind direkt gekoppelt an die Einordnung, ob es sich bei einer Qualifikationsstelle primär um eine Ausbildungsphase handelt oder ob die damit einhergehenden Funktionen stark einer Berufsausübung entsprechen. Diese Verortung ist zudem relevant, wenn Vergleiche zu anderen Berufs- und Einkommenssituationen mit vergleichbaren Anforderungen vorgenommen werden. Im Bericht Haering 2023 (S.9) wird festgehalten:

«Übergänge von der Ausbildungs- zur Berufsphase sind im akademischen Bereich fließend; nachstehende Grafik illustriert dies. Dabei ist zusätzlich darauf hinzuweisen, dass die Übergänge von qualifizierenden Arbeiten hin zur beruflichen Tätigkeit im arbeitsrechtlichen Sinne je nach Disziplin unterschiedlich zu diskutieren sind. So kann insbesondere in den MINT-Fächern ein Postdoktorat genutzt werden, um in einem neuen Forschungsumfeld eine neue Untersuchungsmethodik zu erlernen, was eine Zusatzqualifikation bedeutet. Postdoc-Anstellungen, die primär der Lehre dienen, erfüllen diesen Anspruch der Zusatzqualifikation selten.»

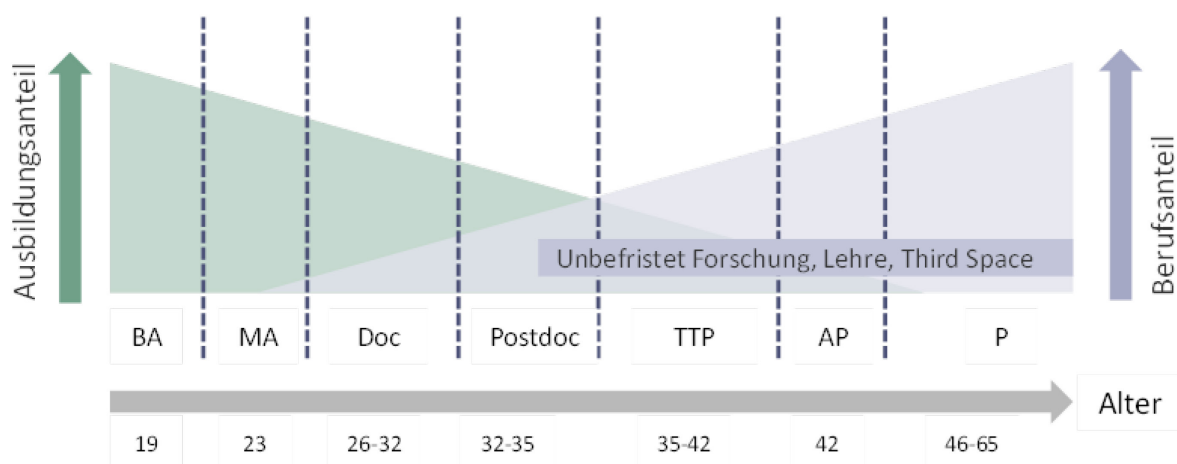


Abbildung: Schematische Veränderung von Ausbildungs- und Berufsanteil im Rahmen einer akademischen Karriere (Bericht Haering 2023, S.9)

3.1.2 Erkenntnisse der Dokumentenanalyse und der Interviews mit Expertinnen und Experten

Die in den analysierten Studien diskutierten Themen bleiben über die Jahre vergleichbar. Es geht grundsätzlich um die individuelle sowie um die systemische Choreografie des Übergangs der Ausbildung an einer Hochschule zu einer Berufstätigkeit in oder ausserhalb des akademischen Systems, verbunden mit vielfältigen Unsicherheiten und Überschneidungen. Unterschiedlich ist hingegen die Beschreibung

anerkannt wird. Siehe dazu Brinkmann, Ulrich et al. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmass, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung.

⁹⁰ Die Petition Academia steht kurz für die Petition an die Bundesversammlung mit dem Titel «Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich: Bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen» und stellt die Grundlage des vorliegenden Postulats dar. Der Petitionstext ist unter <https://campaign.petition-academia.ch> abrufbar (Stand 4.1 2024)

der Virulenz der Problemlage; diese nimmt in der Schweiz, wie auch in anderen Ländern, in den letzten Jahren zu.

Im Bericht Haering 2023 werden verschiedene Einflussfaktoren identifiziert, die zur Prekarität beitragen und auf die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirken. Dabei unterscheidet das Autorenteam zwischen Einflussfaktoren auf der **systemischen Ebene** (wie beispielsweise der politische Auftrag an die Hochschulen, ihre Drittmittelannahmen zu erhöhen), zwischen Einflussfaktoren und Erkenntnissen auf der **organisatorisch-strukturellen Ebene** (wie etwa eine fehlende Strukturierung der Postdoc-Phase oder eine Postdoktorierende ausschliessende Antragsberechtigung bei spezifischen Instrumenten der Forschungsförderung) und Erkenntnissen zur **individuellen Ebene** (so zum Beispiel im Umgang mit Mobilitätsanforderungen, der «peregrinatio academica», oder die Abhängigkeit der Situation entlang von Disziplinen). Schliesslich werden auch Erkenntnisse zu gender-spezifischen Aspekten skizziert, die sich in strukturelle, kulturelle und individuelle Faktoren aufteilen. Erfahrungen mit spezifischen Massnahmen auf diesen Ebenen werden aufgeführt und Empfehlungen aus den Experteninterviews offengelegt. An dieser Stelle wird auf die jeweiligen Unterkapitel im Bericht Haering 2023 verwiesen, die die vielfältigen Einflussfaktoren und mögliche Ansätze zu einer Verbesserung der Situation aufzeigen und ausführlicher diskutieren.

Einflussfaktoren auf systemischer Ebene:

Im Bericht Haering 2023 werden zwei Faktoren auf systemischer Ebene aufgeführt, die auch im Kompetenzbereich des Bundes liegen:

- Die Einführung der Nationalen Forschungsprogramme (NFS) im Jahre 2014 führte in der Schweiz zu einem deutlichen Anstieg an (befristeten) Postdoc-Stellen. Dieser Anstieg fiel in der Schweiz aber etwa gleich stark aus wie der Anstieg bei der Professorenschaft und bei den Assistierenden.
- Der politische Auftrag an die Hochschulen, ihren Anteil an Drittmittelfinanzierung zu erhöhen, führte zur vermehrten Förderung von befristeten Projekten und damit wiederum zur Schaffung von befristeten Stellen⁹¹. Der SWR stellt aber gleichzeitig fest, dass verlässliche statistische Aussagen zu Postdocs schwierig zu beschaffen sind.

Handlungsbedarfe und Empfehlungen aus der Recherchearbeit und Expertengesprächen:

- Wachstum der Grundfinanzierung prüfen (proportional zum Anstieg für die kompetitive Forschungs- und Innovationsförderung)
- Klare Statistik, indem eine Kategorie für Postdocs geschaffen wird.

Mit der im Juni 2023 publizierten Studie⁹² zu Postdoktorierenden und zu ihren Karriereverläufen leistete das BFS nun einen wichtigen Beitrag, um die zweite Empfehlung zu adressieren, die vom Schweizerischen Wissenschaftsrat auf der Grundlage des Berichts «Postdoktorierende an Schweizer Hochschulen»⁹³ (2022) formuliert wurde (siehe dazu Kapitel 2.2).

Einflussfaktoren auf organisatorisch-struktureller Ebene

Die Einflussfaktoren auf organisatorisch-struktureller Ebene liegen im Kompetenzbereich der Hochschulen selbst und begrenzt auch bei den Förderinstitutionen. Der Bericht Haering 2023 identifiziert vielfältige Einflussfaktoren und führt folgende – hier gekürzt integriert – auf:

- Befristung der Anstellungsdauer: Beispielsweise verfügt die EPFL über eine Regel, wonach lediglich eine einzige Postdoc-Anstellung möglich ist.

⁹¹ Zum systemischen Anreiz betreffend Anstellungen von Postdoktorierenden vgl. Bericht des SWR (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern, S.8.

⁹² Bundesamt für Statistik (2023): Les parcours des post-doctorants. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Numéro OFS 2246-2300. Neuchâtel.

⁹³ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern.

- Anstellungsbedingungen: Lohnhöhe und Anstellungsgrad sind hier elementar. Kritisiert werden sowohl die Diskrepanz zwischen Leistung und Lohn als auch offenbar partiell fehlende Einzahlungen in das Sozialversicherungssystem.
- Arbeitsbedingungen: Faktoren zu einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis sind die individuelle Betreuungssituation, eine unbefriedigende Arbeitskultur, zu wenig Selbstverantwortung, geringe gezielte Förderung, späte Berufung etc.
- Instrumente der Forschungsförderung: Das Eccellenza-Reglement grenzt bspw. bestimmte Positionen in der Antragsberechtigung aus, Postdocs können keine SNF-Projekte selber einwerben.
- Perspektiven nach der Postdoc-Phase: Mangelnde Perspektiven und Karrieremöglichkeiten führen zu Frustration, Unzufriedenheit und belastenden Unsicherheiten.

Handlungsbedarfe und Empfehlungen aus den Berichten und Expertengesprächen⁹⁴:

- Verbesserte Betreuung anstreben, etwa durch die Strukturierung der Postdoc-Phase
- Verbesserte Karriereplanung ermöglichen, indem etwa frühzeitig das wissenschaftliche Potenzial der Bewerbenden explizit eingeschätzt wird
- Erhöhte Autonomie gewähren, durch Tenure Track-Professuren oder durch die Einführung von flacheren Hierarchien (Umbau Lehrstühle zu Schools)
- Beschränkung des Zugangs zur Doktoratsphase und Postdoc-Phase in Betracht ziehen im Sinne einer Qualitätsmassnahme (weniger Personen, bessere Rahmenbedingungen)
- Zeitliche Befristung der Postdoc-Phase, die auch eine mehrfache Aneinanderreihung an Postdoc-Phasen an verschiedenen Hochschulen in der Schweiz verunmöglicht
- Vermehrt unbefristete Stellen schaffen, allerdings immer unter Berücksichtigung der Gesamtstrategie und der kommenden Generationen
- Vielfältigere Karrieremodelle einführen, die mit einer Aufwertung der Third-Space Positionen (an der Nahtstelle zwischen akademischen und administrativen Aufgaben) einhergehen.
- Vorbereitung auf Berufsoptionen ausserhalb der Hochschulen gewährleisten durch die Stärkung von transversalen Kompetenzen, entrepreneurship und Unterstützung bei der Gründung von Start-ups.

Einflussfaktoren und Erkenntnisse zur individuellen Ebene

Der Bericht Haering 2023 weist darauf hin, dass die Ausprägung der persönlichen Resilienz individuell unterschiedlich ist, ebenso wie die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die zuständigen Professuren. Diese qualitativen Faktoren überlagern sich mit objektivierbaren Themenstellungen auf der individuellen Ebene. Wichtige individuelle Einflussfaktoren gemäss den analysierten Dokumenten sind die gewählte Studiendisziplin sowie der Umgang mit Mobilität.

- Fachdisziplin: Entscheidend sind gewisse Voraussetzungen in den Disziplinen, wie etwa eine Anhäufung von tiefen Pensen, überdurchschnittlich viele Teilzeitanstellungen und einem zu geringen Wettbewerb aufgrund zu vieler Postdoc-Stellen. Die Postdoc-Phase ist je nach Fachbereich mehr oder weniger nachteilhaft für eine spätere Tätigkeit ausserhalb der Wissenschaft.
- Umgang mit Mobilität: Ein internationales akademisches Profil ist in vielen Bereichen nach wie vor elementar für eine wissenschaftliche Karriere. Dieser implizite Zwang zur Mobilität wird unterschiedlich stark als Treiber der Prekarität betrachtet (Unsicherheiten zur Rückkehr, fehlende Anschlussmöglichkeiten, Vereinbarkeitsthematik etc.). Der Mehrwert dieser Mobilität für eine nicht-akademische Laufbahn ist nicht eindeutig.

⁹⁴ Für eine nuancierte Wiedergabe der Empfehlungen wird an dieser Stelle auf den Bericht Haering 2023 (S. 11ff) verwiesen

Handlungsbedarfe und Empfehlungen aus den Berichten und Expertengesprächen

- Postdoc-Möglichkeiten in der Industrie prüfen und Kooperationen suchen (in spezifischen Fachbereichen)
- Mobilität bereits während der Doktoratsphase vorsehen und ermutigen

Erkenntnisse zu gender-spezifischen Aspekten

Einflussfaktoren bzgl. gender-spezifischer Aspekte gehen über die Phase der Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses hinaus und adressieren die Situation von Frauen im Wissenschaftssystem insgesamt. Sie umfassen gemäss Bericht Haering 2023 insbesondere folgende Elemente.

- Strukturelle Faktoren: swissuniversities weist darauf hin, dass an Hochschulen nach wie vor deutliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen, insbesondere beim Anteil der Frauen in Führungspositionen und Professuren. Der Stand der Umsetzung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren der universitären Hochschulen sei zwar fortgeschritten und alle Institutionen hätten Zielvorgaben für die Berufung von Professorinnen festgelegt oder planen, solche festzulegen. Der SWR zitiert aber auch Stimmen, wonach Geschlechterfragen in Berufungskommissionen noch zu wenig Beachtung geschenkt würden.
- Kulturelle Faktoren: Neben den strukturellen Faktoren beeinflussen auch kulturelle Faktoren die Karriereentwicklungen von Frauen. Die nach wie vor eher männlich geprägte Forschungskultur könne akademische Karrieren für Frauen unattraktiv machen. Zudem wird Mutterschaft teils immer noch als Behinderung oder Erschwernis für die akademische Karriere wahrgenommen.
- Individuelle Faktoren: Tatsächlich stagnieren akademische Karrieren talentierter Forscherinnen gemäss swissuniversities oder sie werden gar vorzeitig beendet – und dies oftmals im Zusammenhang mit Mutterschaft. Für die Fortsetzung der Karriere wären in dieser Phase verlässliche Perspektiven besonders wichtig. Dies vor allem im Falle von Doppelkarrieren, die insbesondere für Frauen eine Belastung darstellten. Die andere Seite der Medaille ist, dass sowohl Männer wie auch Frauen zugunsten ihrer wissenschaftlichen Karriere auf Kinder verzichteten.

Der Bericht Hearing 2023 führt eine Auswahl von ergriffenen Massnahmen auf, um die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb zu erhöhen und Frauenkarrieren spezifisch zu fördern. Darunter aufgeführt sind das Gendermonitoring von swissuniversities, die Empfehlungen für die Berufung von Professuren von swissuniversities, die Aktionspläne zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit der Hochschulen, die im Rahmen der projektgebundenen Beiträge der SHK entwickelt wurden, sowie die vielfältigen Instrumente des SNF. Insbesondere Tenure Track-Positionen würden gerade in der Frauenförderung ein probates Instrument darstellen.

Für eine umfassendere Übersicht zu verschiedenen Massnahmen und Initiativen, die die vertikale Segregation zwischen den Geschlechtern und das Phänomen der Leaky Pipeline (der absinkende Frauenanteil mit zunehmender Karrierestufe) adressieren, wird an dieser Stelle auf die Antworten⁹⁵ des SBFI vom 16. Juni 2023 auf den Fragekatalog der WBK-N verwiesen.

⁹⁵ Das Dokument kann abgerufen werden unter: www.parlament.ch > Organe > Kommissionen > Sachbereichskommissionen > WBK > Berichte und Vernehmlassungen > Weitere Berichte > Notiz zuhanden der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats, 16. Juni 2023. (Stand 5.12.2023)

3.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs in verschiedenen Modellen

In diesem Kapitel werden Informationen zu den folgenden Frageelementen des Postulats abgebildet:

- *Wissenschaftlicher Nachwuchs im angelsächsischen Modell: Vor-/Nachteile, Einflussfaktoren*
- *Wissenschaftlicher Nachwuchs in weiteren europäischen Modellen: Vor-/Nachteile, Einflussfaktoren?*
- *Erfahrungen von Schweizer Hochschulen mit dem angelsächsischen Modell? Systemvergleich?*

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden im Rahmen des Berichts Haering 2023 vertiefende Gespräche mit Expertinnen und Experten mittels strukturierter Interviews geführt, welche durch ein gezieltes Nachfragen bei Führungspersonen im In- und Ausland teilweise weiter vertieft wurden. Von einer umfassenden weiteren Dokumentenanalyse wurde abgesehen.

3.2.1 Modellvergleiche in der Übersicht

Während sich das Modell der Tenure Track-Professuren (TTP) in der Schweiz allmählich durchsetzt, bauen universitäre Hochschulen in der Schweiz noch weitgehend auf dem traditionellen Lehrstuhl- und Fakultätssystem auf. Prägende Elemente von Schools, wie Doktoratsprogramme oder die Koordination von Lehrleistungen finden aber auch hier statt. Die Strukturen von FH und PH sind eher mit Schools/Departementen vergleichbar.

Tenure Track-Professuren	Schools
<ul style="list-style-type: none">• Tieferes Durchschnittsalter: Das Durchschnittsalter der Berufungen auf TTP ist einige Jahre tiefer als beim traditionellen Karrierepfad.• Mehr Frauen: Das tiefere Durchschnittsalter erhöht den Anteil weiblicher Berufungen.• Internationalität: TTP muss Hand in Hand gehen mit dem Wechsel der Arbeitssprache auf Englisch.• Aufbrechen traditioneller Lehrstuhlstrukturen: TTP haben das Potenzial, traditionelle Lehrstuhlstrukturen und damit die akademische Hierarchie aufzubrechen.• Selektionsdruck: TTP sind zu einem frühen Zeitpunkt der internationalen Konkurrenz und dem Erfolgsdruck mit Blick auf die eigene Forschungsleistung ausgesetzt.	<ul style="list-style-type: none">• Vielfalt: Eine School zeichnet sich durch vielfältigere Professuren aus als ein Institut und besteht aus etablierten sowie jüngeren Wissenschaftler/innen• Zusammenarbeit: Kern ist eine kooperative Zusammenarbeit; der haushaltfinanzierte wissenschaftliche Nachwuchs ist zudem nicht mehr den einzelnen Professor/innen direkt unterstellt.• Ziel ist es, Forscher/innen früh Autonomie bzgl. Forschung und Forschungsressourcen zu geben.• Schweiz: Universitäre HS in der Schweiz bauen im Wesentlichen noch auf dem traditionellen Lehrstuhl- und Fakultätssystem auf. Elemente des neuen Ansatzes werden aber auch in traditionellen Strukturen genutzt.

Abbildung: Hinweise zu TTP und Schools (Bericht Haering 2023, S. 31)

Tenure Tracks: Ein tiefes Durchschnittsalter bei Berufungen, eine erhöhte Quote weiblicher Berufungen, eine verstärkte Internationalität und das Aufbrechen traditioneller Lehrstuhlstrukturen sind erwünschte Entwicklungen und positive Effekte eines vermehrten Einsatzes dieses Instruments.

Dieses kann aber nur massvoll eingesetzt werden, insbesondere weil die Karrierewege der nächstfolgenden Generation nicht verbaut werden dürfen und weil sich auch hier die Anzahl der Professoren-schaft allgemein an der Gesamtstrategie der einzelnen Hochschulen ausrichten muss. Dies bedeutet, dass nur ein kontinuierlicher und über mehrere Jahre erfolgreicher Anstieg an TT-Positionen möglich ist.

Der Selektionsdruck und eine oftmals einseitige Valorisierung der Forschungsleistungen bei Berufungen sind hingegen auch problematische Aspekte, auf die im Bericht Haering hingewiesen wird.

Schools: Universitäre Hochschulen in der Schweiz bauen im Wesentlichen noch auf dem traditionellen Lehrstuhl- und Fakultätssystem auf. Ausnahmen dazu sind beispielsweise an der Universität Zürich mit dem Departement of Economics sowie den breit strukturierten Departementen der EPFL zu erkennen. Ebenso entsprechen die Strukturen der FH den Ansätzen von Schools.

Elemente des School-Ansatzes werden aber auch in traditionelle Systeme integriert – so insbesondere die gemeinsame Betreuung von Doktorierenden durch mehrere Professorinnen und Professoren, um damit die Abhängigkeit von einer Professur zu reduzieren, sowie das Poolen von Lehrverpflichtungen hinsichtlich einer ausgeglichenen Belastung von Doktorierenden und Postdocs.

3.2.2 Ländervergleich in der Übersicht

Im Bericht Haering 2023 wird die Situation in der Schweiz mit den Angaben aus Deutschland, Frankreich und Grossbritannien verglichen. Dabei wird festgehalten, dass die Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz das Ausmass der Probleme in Deutschland noch nicht erreicht hat. Gleichzeitig hat die Schweiz nicht die zentralistischen Haltungen und Ansätze Frankreichs und auch die Strategie Grossbritanniens, die Selektion immer weiter vorzuverlagern, ist in der Schweiz nicht verankert. Die nachstehende Tabelle fasst die Hinweise aus Deutschland, Frankreich und Grossbritannien zusammen.

Deutschland – vor grossen Problemen	Grossbritannien – Schritt für Schritt	Frankreich – mit zentralistischer Hand
<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionen zur Prekarität sind virulent (#ichbinhannah). Der quantitative Anstieg ist v.a. auf den Forschungsfokus der Exzellenzinitiative sowie auf die Förderung durch Graduiertenkollege zurückzuführen. • Nach vielen Massnahmen besteht die Einschätzung, «das Schrauben an verschiedenen Ecken» werde nicht mehr ausreichen. • Gesucht wird ein Befreiungsschlag, wobei unklar bleibt, worin dieser bestehen könnte. Im Juni lancierte das BMBW dazu eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Postdoc-Anstellungen sind teilweise auf wenige Monaten befristet. • Es werden keine grundlegenden Optionen gesehen, um der Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses grundlegend zu begegnen. • Einige HS haben neu strukturierte Pre-Tenure Tracks eingeführt. • Lecturer sind unbefristet und durch Hochschulen finanziert. • Beförderungskriterien sind in der Regel sehr forschungsfokussiert. • Die Verbesserung der Wissenschaftskultur stellt aktuell einen besonderen Förderfokus dar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debatten zur Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden Mitte der 2000er-Jahre virulent. • Seit 2009 gilt der contrat doctoral für alle Doktorand:innen. 2020 wurden die Löhne um 30% und die Anzahl contrats um 20% erhöht. • Parallel dazu wurden écoles doctorales eingeführt. • Seit 2020 regelt der contrat post-doctoral die befristeten Anstellungen auf Forschungsprojekten. • Ebenfalls 2020 wurde die neue Position der Chaire professeur junior geschaffen (3-6 Jahre).

Abbildung: Hinweise aus anderen Ländern in der Übersicht (Bericht Haering 2023, S.31)

Bei Vergleichen mit Modellen aus dem Ausland ist immer der jeweilige Kontext mit Blick auf Zuständigkeiten, Kompetenzbereichen und politischen Steuerungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Im Bericht Haering 2023 werden Beispiele für die Umwandlung von traditionellen Lehrstühlen in Schools aufgeführt. Es wird deutlich, dass eine solche Umwandlung über mehrere Jahre erfolgen muss. Mit Blick auf vermehrte themenorientierte Fragestellungen und Forschungsaktivitäten, die eine inter- und transdis-

zipliniäre Zusammenarbeit erfordern, bieten Schools eine Möglichkeit, die disziplinenorientierten Strukturen aufzuweichen und zudem mit flacheren Hierarchien auch Ziele der Nachwuchsförderung anzupfeilen.

Die Möglichkeiten und Grenzen der Übernahme von Elementen der ausländischen Praxis widerspiegeln sich in den Empfehlungen des Autorenteam, die im Kapitel 4.3 aufgeführt sind.

4 Handlungsoptionen Bund und Kantone – Prüfung von Möglichkeiten und Empfehlungen

Bestandteil des Postulats sind konkrete Handlungsmöglichkeiten für den Bund, die zu einer Stellenstabilisierung im Wissenschaftsbetrieb führen könnten. Direkt angesprochen sind die Grundbeiträge des Bundes. Im folgenden Kapitel wird zunächst unter Berücksichtigung der juristischen Grundlagen der Handlungsspielraum eingeschätzt. Anschliessend werden Grundsätze für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abgebildet, die aus den Analysearbeiten des Grundlagenberichts vom Autorenteam abgeleitet werden. Im letzten Abschnitt werden die konkreten Handlungsoptionen von Bund und Kantonen abgebildet und schliesslich Empfehlungen ausgesprochen.

Ausgangspunkt für die Empfehlungen bieten die folgenden Fragestellungen des Postulats, und insbesondere auch die Erkenntnisse der Bestandesaufnahme.

- *Welche Massnahmen könnten gegen die Prekarität im Mittelbau der Hochschulen wirken?*
- *Welche Massnahmen können gleichzeitig die Gleichstellung in der akademischen Nachwuchspolitik fördern?*
- *Welche Massnahmen könnte der Bund ergreifen, um Kantone dazu zu bewegen, sich den Bemühungen anzuschliessen und eine andere Verteilung zwischen stabilen und prekären Stellen vorzusehen?*
- *Welche Hindernisse stehen solchen Massnahmen entgegen?*
- *Welche (positiven, negativen) Nebenwirkungen können entsprechende Massnahmen zeigen*

4.1 Hinweise zu juristischen Analysen

Die juristische Analyse lotet sowohl die Möglichkeiten des Bundesgesetzes über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im Hochschulbereich vom 30. September 2011 (HFKG, SR 414.20) wie auch des Bundesgesetzes über die Förderung der Forschung und der Innovation vom 14. Dezember 2012 (FIG, SR 420.1) aus. Beiden gemein ist, dass die Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau explizit adressiert wird. Die Nachwuchsförderung wird im FIG den Forschungsorganen als Förderaufgabe übertragen (Art. 6 Abs. 2 FIG). Im HFKG wird der Themenbereich im Rahmen der institutionellen Akkreditierung diskutiert (Art. 30 Abs. 1 Bst. a Ziff. 5 HFKG). Deshalb wird die institutionelle Akkreditierung in der Hochschullandschaft Schweiz im folgenden Kapitel ebenfalls als Ansatzmöglichkeit diskutiert. Diese vorwiegend deskriptive Analyse wird im Kapitel mit vom Autorenteam des Berichts Haering 2023 vorgeschlagenen Massnahmen durch eine Einschätzung und Würdigung des Bundesrats ergänzt (siehe Kapitel 4.3).

Für dieses Unterkapitel werden insbesondere die folgenden Fragen des Postulats adressiert:

- *Welche Gesetzesänderungen und anderen Massnahmen sollten auf Bundes- und Kantons-ebene ins Auge gefasst werden, um die Anzahl der Stellen für akademisches Personal neu zu strukturieren sowie verschiedene Arten von stabilen Stellen zu schaffen und diese dauerhaft zu sichern?*

- *Wie könnten diese Stellenstabilisierungen am besten finanziert werden? Ist eine Finanzierung über die Grundfinanzierung der Hochschulen am sinnvollsten oder gäbe es andere Möglichkeiten?*

Kurzanalyse HFKG

Das HFKG sieht drei Beitragsarten vor, es sind dies die Grundbeiträge (Art. 49 ff. HFKG), die Bauinvestitions- und Baunutzungsbeiträge (Art. 54 ff. HFKG) und die projektgebundenen Beiträge (Art. 59 ff. HFKG). Für die Grundbeiträge an die einzelnen Hochschulen ist zu unterstreichen, dass diese mittels objektivierbarer Kennzahlen ermittelt werden⁹⁶. Die Grundbeiträge werden an die Betriebsaufwendungen der Hochschulen gewährt. Diese sind nicht an bestimmte Aufgaben oder Verwendungen gebunden. Mit projektgebundenen Beiträgen unterstützen der Bund und die Kantone Zusammenarbeitsprojekte der Hochschulen von gesamtschweizerischer Bedeutung. Die projektgebundenen Beiträge bieten sich für die Absicht, unbefristete Stellen an den Hochschulen zu schaffen, insofern nicht an, als dass diese ausschliesslich für befristete Projekte gesprochen werden können und die Schaffung von unbefristeten Stellen in hohem Masse von den einzelnen Hochschulstrategien aber auch den angebotenen Fachbereichen in Lehre und Forschung abhängt.

Gemäss der Analyse im Bericht Haering kann lediglich ins Feld geführt werden, dass bei einer Erhöhung der Beiträge für die Forschungs- und Innovationsförderung auch die Mittel der Grundfinanzierung steigen müssten, da über die Forschungsförderung nicht die gesamten Kosten gedeckt würden (Bericht Haering 2023 S. 21). Das Verteilungsmodell zur Berechnung der Grundbeiträge für die einzelnen Hochschulen berücksichtigt insbesondere bei den universitären Hochschulen die Forschungsleistung und die Drittmittelakquise. Die Beitragshöhe hängt auch von der Anzahl an drittmittelfinanzierten Projekten und Projektmonaten ab.

Die Festlegung von Finanzierungsschwerpunkten im BFI-Bereich ist stets eine Abwägung von verschiedenen Zieldimensionen, die über die kompetitive Forschung und durch Grundbeiträge verfolgt werden. Dabei gilt es, die unterschiedlichen aktuellen Herausforderungen der Forschungsaktivitäten im Blick zu behalten (kostenintensive Infrastrukturen, Transformation hin zu Open Science, politischer Kontext Horizon Europe etc.)

Der Bericht Haering 2023 definiert basierend auf der Dokumentenanalyse und den vertiefenden Gesprächen und unter Berücksichtigung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten verschiedene Grundsätze, die eine Grundlage für zusätzliche Massnahmen sein können (siehe folgendes Kapitel 4.2). In Ableitung des Grundsatzes, wonach die Anstellungspolitik einer Hochschule eine Folge ihrer Strategie sein soll, nimmt das Autorenteam Abstand von der Option, die Bemessungsgrundsätze für die Grundbeiträge mit der Anzahl unbefristeter Stellen zu verknüpfen, weil dies einen falschen Anreiz setzen würde.

Kurzanalyse FIFG

Das FIFG hält fest, dass die Forschungsorgane den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau fördern.

In der Forschungs- und Innovationsförderungsverordnung vom 29. November 2013 (V-FIFG, SR 420.11) wird die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Ziel der nationalen Forschungsschwerpunkte genannt (Art. 10 Abs. 4 Bst. c V-FIFG).

Wie bei den projektgebundenen Beiträgen gemäss HFKG handelt sich auch hier um befristete Subventionsmöglichkeiten, die für die Stabilisierung von Stellen nicht geeignet ist. Aufgrund des direkten Einflusses auf die Personen in befristeten Qualifikationsstellen ist elementar, dass der SNF seine Karriereförderinstrumente wie auch relevante Anpassungen in seiner Portfoliostrategie immer in einem frühzeitigen Austausch mit den Hochschulen auf unerwünschte Problemlagen prüft. Im Evaluationsbericht des SWR wird dies mit den folgenden Empfehlungen unterlegt:

⁹⁶ Zu den Grundbeiträgen nach HFKG siehe www.sbfi.admin.ch > Hochschulen > Finanzierung kantonale Hochschulen > Grundbeiträge

- «Anpassungen an den Fördervoraussetzungen bzw. Teilnahmebedingungen und dem konkreten Fördermechanismus sollten erst nach gründlicher Überlegung und in Absprache mit Forschenden und Hochschulen vorgenommen werden».⁹⁷
- «Der SNF sollte die Forschenden in der Schweiz und die relevanten BFI-Akteure bereits früh einbeziehen, wenn sich Neuerungen abzeichnen (z. B. Einführung neuer Instrumente), um den wechselseitigen Austausch zwischen dem SNF und den akademischen Partnern zu verbessern.»⁹⁸

Kurzanalyse institutionelle Akkreditierung

Im Bericht Haering 2023 wird der Blick auf die Akkreditierungsverordnung HFKG⁹⁹ gelegt, wobei folgende Passagen aus dem Anhang für die Nachwuchsförderung relevant sind:

- 2.5 Zur Erfüllung ihrer Aufgaben fördert die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs für das Personal und die Studierenden die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Das Qualitätssicherungssystem erlaubt sicherzustellen, dass sich die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs in diesem Bereich Ziele setzt und diese auch umsetzt.
- 4.3 Das Qualitätssicherungssystem erlaubt sicherzustellen, dass die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs die Laufbahnentwicklung des gesamten Personals und insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt.

Im Rahmen der Akkreditierungsverfahren kann somit ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte der Laufbahnentwicklung und der Chancengleichheit gelegt werden.

Ergänzend zu diesen Analyseelementen des Berichts Haering 2023 gilt es in diesem Zusammenhang zu betonen, dass die institutionelle Akkreditierung nicht konkrete Inhalte überprüft, sondern ob eine Hochschule über ein wirkungsvolles Qualitätssicherungssystem verfügt. Ein Potenzial für ein Einwirken über den Akkreditierungsprozess ist lediglich bei der Festlegung von konkreteren Qualitätsstandards möglich. Der Schweizerische Akkreditierungsrat (SAR) prüft derzeit Möglichkeiten und Grundvoraussetzungen einer generellen Überarbeitung der Formulierung des Standards zur Gleichstellung und Chancengleichheit, um in einer Konkretisierung handfestere Instrumente, Ziele, Prüfmassnahmen und Indikatoren herauszuarbeiten. Analog zu diesem Kriterium könnte auch die Aufgabe der Laufbahnentwicklung in den Blick genommen werden. Die Einführung neuer und erweiternder Standards wäre hingegen nicht im ursprünglichen Sinne der Akkreditierung – die möglichst schlank und gleichzeitig auf alle Hochschultypen anwendbar sein soll – und wäre in diesem Fall auch juristisch problematisch, da die Personalpolitik in die Autonomie der Hochschulen und ihren Trägerschaften, d.h. vornehmlich der Kantone, fällt.

4.2 Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus den Dokumentenanalysen und den vertiefenden Gesprächen im In- und Ausland empfiehlt das Autorenteam im Bericht Haering 2023, zusätzliche Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf nachstehende Grundsätze auszurichten (hier in der Kurzversion, weitere Ausführungen sind dem Bericht S. 32-36 zu entnehmen).

- **Dringlichkeit des Handelns:** Wir (das Autorenteam) erkennen eine Dringlichkeit, die Prekarität im wissenschaftlichen Nachwuchs rechtzeitig zu adressieren.
- **Konsistentes Instrumentarium:** Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses samt Reduktion der Prekarität bedingen einen «whole of support-approach».

⁹⁷ Schweizerischer Wissenschaftsrat (2022): Evaluation des Schweizerischen Nationalfonds. Bern, S.21.

⁹⁸ Schweizerischer Wissenschaftsrat (2022): Evaluation des Schweizerischen Nationalfonds. Bern, S.35.

⁹⁹ Vgl. Verordnung des Hochschulrates über die Akkreditierung im Hochschulbereich vom 28. Mai 2015

- **Strategiebezogene Anstellungen:** Es ist der Bedarf der akademischen Institution gemäss ihrer Strategie, der die Anstellungs- und Personalpolitik bestimmen soll.
- **Qualität vor Quantität:** Anstellungs- und Arbeitsbedingungen eines Doktorats sind wichtiger als die Anzahl der Doktoratsstellen.
- **Rahmenbedingungen für Postdocs:** Eine Befristung der Postdoc-Phase verbunden mit einer verstärkten Begleitung der Postdocs reduziert die Prekarität auf dieser Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn.
- **Zusammenarbeit und Personalführung:** Es muss ein bewusster Akzent auf die Kultur einer vertrauensvollen Zusammenarbeit an Hochschulen gelegt werden. Dazu gehört eine professionelle Personalführung.
- **Übergang bewusst gestalten** – und dies mit Blick auf die geforderte Klarheit zu Berufswegen und Karriereoptionen sowie entsprechende Erwartungshaltungen.
- **Ausseruniversitäre Berufskarrieren:** Zusätzliche Massnahmen zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen die Berufsbefähigung auch ausserhalb des akademischen Systems stärken.
- **Fachkräftemangel:** Der Erfolg der Hochschulen ist auch anhand ihres Beitrags zur Reduktion des Fachkräftemangels in der Schweiz zu messen.

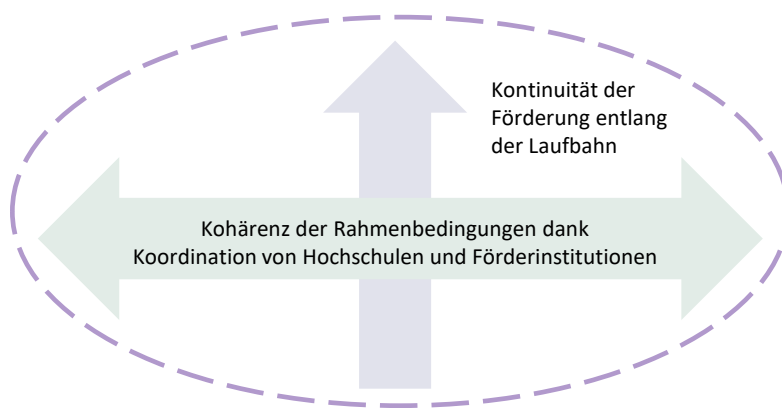


Abbildung: Kohärenz und Kontinuität der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Bericht Haering 2023, S. 33)

Der Schweizerische Hochschulrat hat am 23. November 2023 Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses¹⁰⁰ verabschiedet (siehe Kapitel 5 zu den Massnahmen und Anhang). Dabei stützt er sich bei der Ausformulierung auf diese im Bericht Haering 2023 identifizierten Prinzipien Grundsätze.

4.3 Massnahmen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Bericht Haering 2023 schliesst mit einer ausführlichen Auflistung verschiedener Ansatzpunkte und möglicher Massnahmen im Sinne eines «whole of support approach». Dabei werden auch die jeweiligen Adressatengruppen ausgewiesen. Im Folgenden werden die vorgeschlagenen Massnahmen des Berichts abgebildet und aus Sicht des Bundesrats kommentiert. Der Massnahmenkatalog stellt eine Grundlage für einen geplanten Austausch im Rahmen der SHK dar, der eine Prüfung verschiedener Möglichkeiten unter Anwesenheit und Einbezug wichtiger BFI-Akteure ermöglichen und die Massnahmen an die verschiedenen Zuständigkeitskreise diffundieren soll (siehe Kapitel 6).

¹⁰⁰ Die Grundsätze sind abrufbar unter www.shk.ch > Dokumentation > Empfehlungen > «Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen» (Stand 8.1.2024)

Massnahmen auf systemischer Ebene

Ziele		Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
1	Klarheit zu Definitionen und Systemgrenzen	<p>Angesichts der Gemengelage vielfältiger Wirkungszusammenhänge zu Aspekten der Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses erachten wir es für wichtig, Klarheit zu schaffen zu folgenden Begrifflichkeiten und Systemgrenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftlichen Nachwuchs resp. Mittelbau: Wir empfehlen folgende Definition: «Der «Mittelbau» umfasst Positionen ab Doktoratsassistent/innen sowie sämtliche Positionen, die nicht Teil der Professorenschaft sind. Tenure Track-Professor/innen sowie Assistenzprofessor/innen sind zwar Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses aber nicht Teil des Mittelbaus.» • Prekarität: Wir empfehlen, die Definition von Ecoplan zu verwenden: «Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nicht erwünscht ist.» • Ausbildungs- resp. Berufsphase: Wir empfehlen, die Phase der Dissertation als letzte akademische Ausbildungsphase zu bezeichnen und die Phase des «Postdocs» als Berufsphase zu definieren, auch wenn dabei ggf. eine (weiter qualifizierende) Habilitation geschrieben wird oder eine neue wissenschaftliche Methodik erlernt wird. • Tenure Track: Wir empfehlen folgende Definition: <i>Eine Assistenzprofessur mit Tenure Track «bezeichnet die Möglichkeit, nach einer mehrjährigen Bewährungszeit eine unbefristete Professur zu erhalten»¹⁰¹</i> 	swissuniversities, BFS
<p>Würdigung des Bundesrats: In seinen «Grundsätzen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen» (siehe Kapitel 5) äussert sich der Hochschulrat der SHK zum Konzept der Prekarität und konzipiert die Doktoratsstufe primär als Ausbildungsstufe, die Postdoc-Stufe hingegen vorwiegend als Berufsphase. Möglichkeiten und Grenzen einer gemeinsamen Verständigung weiterer Definitionen werden anlässlich eines zu organisierenden Austausches im Rahmen der SHK ausgelotet (siehe Kapitel 6). Auch das geplante PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses bietet einen Spielraum für diese Massnahme (siehe Kapitel 5).</p>			
2	Harmonisierung Daten Grundlagen	<p>Basierend auf kohärenten Begrifflichkeiten und Systemgrenzen können die statistischen Grundlagen ebenfalls harmonisiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistik: Das Bundesamt für Statistik (BFS) ist daran, Kohärenz in das Datengerüst zum wissenschaftlichen Nachwuchs zu bringen. Ein entsprechender Bericht wurde Ende Juni 2023 publiziert. 	BFS
<p>Würdigung des Bundesrats: Das Bundesamt für Statistik hat gemeinsam mit dem SWR und SNF wichtige Arbeiten für die Kategorie der Postdocs geleistet (der referenzierte Bericht wird im Kapitel 2.2 präsentiert). Auch die Professorenschaft wird differenziert nach etablierten Bezeichnungen erhoben. Letztlich definieren aber die Hochschulen die Begrifflichkeiten und Funktionsbezeichnungen ihres Personals. Der Optimierungsprozess hinsichtlich einer harmonisierten und differenzierteren Datenbasis wurde eingeleitet und wird weiterverfolgt.</p>			
3	Rechtliche Verankerung einer Befristung von Postdoc-	<p>Die Bemessungsgrundsätze der Grundbeiträge an Hochschulen gemäss HFKG (Art. 51 Abs. 3 Bst. a HFKG) wären ggf. der Ort, an dem Bedingungen zur Ausgestaltung der Postdoc-Phase rechtlich verankert werden könnten.</p>	Bund Kantone Hochschulen

¹⁰¹ Schweizerischer Nationalfonds SNF (2017). Mehr Mittel für Assistenzprofessuren. Kann abgerufen werden unter: <https://www.snf.ch/de/r4lpZ0qQhWJh8bnm/news/news-170928-mehr-mittel-fuer-assistenzprofessuren> (Stand 6.12.2023).

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
<p>Phase und Postdoc-Anstellungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Befristung als Voraussetzung: Wir empfehlen, die Befristung der Postdoc-Anstellungen sowie der Postdoc-Phase als Voraussetzung zur Zusprache von Grundbeiträgen zu prüfen. <p><i>Die Befristung der Postdoc-Anstellungen und der Postdoc-Phase an sich wird unter den organisatorisch-strukturellen Massnahmen nochmals aufgenommen.</i></p>	
<p>Würdigung des Bundesrats: Eine rechtliche Verankerung einer Befristung der Postdoc-Phase an einzelnen Hochschulen ist insofern nicht wirksam, als dass damit ein Wechsel von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule und damit eine Verlängerung der Postdoc-Phase nicht ausgeschlossen werden kann. Der SNF hat seine Förderinstrumente begrenzt, auch an den Hochschulen ist eine zeitliche Befristung der Postdoc-Phase bereits Standard. Eine Befristung der Dauer der Postdoc-Phase lässt sich nicht in einen quantifizierbaren Bemessungsgrundsatz für die Grundbeiträge übersetzen, es wäre gewissermassen eine <i>conditione sine qua non</i> bei der institutionellen Akkreditierung. Aufgrund der nur beschränkten Einwirkungsmöglichkeit auf das Problem bei der Mobilität zwischen den Hochschulen wird dieser Ansatz auf rechtlicher Ebene nicht weiterverfolgt. Hingegen soll im Rahmen einer Überprüfung der Qualitätsstandards bei der Akkreditierung zur Laufbahnförderung (Kapitel 4.1) geprüft werden, ob die damit verbundene Intention in sinnvoller Weise berücksichtigt werden kann. Bei der Erarbeitung der Aktionspläne und der good practices im Rahmen des geplanten PgB-Projekts zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden dahingehende Reflexionen aufgenommen werden (siehe Kapitel 5).</p>		
<p>4 Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Chancengleichheit und tatsächlicher Gleichheit von Mann und Frau</p>	<p>Die Rechtsbestimmungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Chancengleichheit und zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann bleiben in FIG und V-FIG vage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkretisierung FIG / V-FIG: Die Möglichkeit einer Konkretisierung der Anforderungen im FIG und in der V-FIG zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Chancengleichheit und zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sollte geprüft werden. Dies zur Konkretisierung der Beitragsberechtigung. • Konkretisierung kantonaler Gesetze: Auch in kantonalen Gesetzen zu Universitäten und Fachhochschulen können Anforderungen FIG zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Chancengleichheit und zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann mit Blick auf allfällige Konkretisierungen überprüft werden. 	<p>Bund Kantone</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Die Forschungsorgane legen in ihren Mehrjahresplanungen jeweils dar, welche Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung oder hinsichtlich einer Optimierung der Rahmenbedingungen für Early Career Researchers eingeleitet werden. Eine Koppelung von definierten Standards für die Nachwuchsförderung oder im Sinne der Chancengleichheit bei der Vergabe von Fördermitteln von Seiten der Förderorgane ist insofern nicht möglich, als dass die Fördergelder der Projekt- wie auch der Karriereförderung den qualifizierten Personen, und nicht den Institutionen gewährt werden. Die Subventionsempfänger- und Empfängerinnen finden sich wiederum in einem Arbeitsverhältnis der jeweiligen Hochschule oder Forschungseinrichtung, entsprechend bietet sich hier kein Hebel über das FIG oder über die V-FIG an. Somit erachtet der Bundesrat die bestehenden Regelungen in den beiden juristischen Grundlagen als ausreichend. Anlässlich des geplanten Austausches im Rahmen der SHK soll diskutiert werden (siehe Kapitel 6), inwiefern eine Konkretisierung kantonaler Governanceinstrumente (Leistungsvereinbarungen, Indikatoren) eine zielführende Praxis befördern könnten.</p>		

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
<p>5 Kommunikation zu Definitionen</p>	<p>Es wird darum gehen, die bereinigten Definitionen innerhalb der Hochschullandschaft und zuhanden der Politik zu kommunizieren. Es bieten sich dazu folgende Instrumente an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postulatsbericht: Berichterstattung des Bundesrats zu Postulat 22.3390 • BFI-Botschaft 2025-28 mit Vernehmlassungsverfahren • Kampagne: Gemeinsame Kampagne von Bund und swissuniversities 	<p>swissuniversities Hochschulen</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Im Postulatsbericht werden Vorschläge zur Prekarität und zum wissenschaftlichen Nachwuchs in seiner Unterscheidung zum akademischen Mittelbau und in der Differenzierung der verschiedenen akademischen Stufen gegeben, die auch bei der Redaktion der Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der SHK berücksichtigt wurden (siehe Kapitel 5). Der vorgesehene SHK-Austausch bietet eine weitere Möglichkeit zur Diskussion, welche Definitionen sinnvollerweise zu bereinigen und zu adressieren sind (siehe Kapitel 6). Wo angezeigt kann schliesslich im Rahmen des PgB-Projekts zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses mittels good practices eine Festlegung und Kommunikation von konsensuellen Konzepten, Definitionen und damit verbundenen Positionierungen erfolgen (siehe Kapitel 5).</p>		
<p>6 Klarheit schaffen zu Positionsbezügen</p>	<p>Die Anliegen des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Minderung ihrer prekären Situationen müssen im politischen Diskurs ernst genommen werden. Der internationale Vergleich macht deutlich, dass die Schweiz gut daran tut, diese Themen heute anzugehen, um nicht in den kommenden Jahren in noch schwierigere Situationen zu geraten. Gleichzeitig müssen die Bedeutung wissenschaftlich ausgebildeter junger Menschen für die Innovationskraft der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft und zur Reduktion des Fachkräftemangels in der Schweiz sowie die Tatsache der grundsätzlich beschränkten Möglichkeiten beruflicher Karrieren im akademischen System proaktiv kommuniziert werden. Ebenso muss deutlich gemacht werden, dass zusätzliche Fördermassnahmen des Bundes zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses primär einer breiten Kompetenzorientierung hinsichtlich von Berufswegen ausserhalb des akademischen Systems dienen sollen. Es bieten sich dazu folgende Instrumente an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postulatsbericht: Berichterstattung des Bundesrats zu Postulat 22.3390 • BFI-Botschaft 2025-28 mit Vernehmlassungsverfahren • Kampagne: Gemeinsame Kampagne von Bund und swissuniversities 	<p>Bundesrat swissuniversities Kantone Hochschulen Wirtschaftsverbände</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Die SHK hat mit der Verabschiedung der «Grundsätze für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses» bereits einen Positionsbezug auf politischer Ebene vorgenommen (siehe Kapitel 5). Im Rahmen des geplanten PgB-Projekts zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen auf einer konkreteren Ebene relevante good practices ausformuliert werden, die ebenfalls als Positionsbezüge eingeordnet werden können (siehe Kapitel 5).</p>		

Tabelle: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf systemischer Ebene (Bericht Haering 2023, ergänzt durch eine Würdigung des Bundesrats)

Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf der organisatorisch-strukturellen Ebene

Ziele		Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
7	Kultur des Arbeitsumfelds an Hochschulen	<p>Die Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses wird nicht nur durch rechtliche und finanzielle Anstellungsbedingungen geprägt, sondern ebenso durch die Kultur im Arbeitsumfeld an Hochschulen. Der zunehmende Wettbewerb im globalen Wissenschaftssystem setzt auf individuelle Exzellenz und Visibilität. Dies schadet oft einer Arbeitskultur, die auf gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Streben nach Erkenntnis baut. Die kommende BFI-Botschaft wird den Wettbewerb im Hochschulsystem bewusst weiter stärken, indem die Bundesbeiträge für SNF und Innosuisse überdurchschnittlich wachsen sollen. Hand in Hand dazu sollte deshalb auch eine solidarische Arbeitskultur gezielt angegangen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturentwicklung: Hochschulen können intern gezielte Kampagnen und Entwicklungsprozesse hinsichtlich einer unterstützenden Arbeitskultur lancieren¹⁰². Dazu ist in der Regel externe Unterstützung notwendig. 	Bund Kantone Hochschulen
<p>Würdigung des Bundesrats: Im Rahmen des laufenden und nächsten PgB-Projekts im Themenfeld Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit¹⁰³ wie auch im PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden die damit verbundenen Zieldimensionen adressiert (siehe Kapitel 5).</p>			
8	Selektion und Betreuung der Doktorand/innen	<p>Die Qualität der Betreuung von Doktorand/innen soll Priorität erhalten gegenüber der Quantität der Doktorate. Die Ausbildungsphase an einer Hochschule umfasst die BA-, MA- und die Doktoratsstufe (vorgeschlagene Definition). Insbesondere für MINT-Fächer finden sich auch auf Stufe Postdoc qualifizierende Elemente.</p> <p>Dennoch ist in Zukunft bereits auf Stufe des Doktorats eine gezielte Selektion vorzunehmen. Zum Doktorat sollen leistungsstarke MA-Absolvent/innen aufgenommen werden, von denen davon ausgegangen werden kann, dass sie später eine wissenschafts- und forschungsbasierte Berufskarriere angehen werden – sei dies innerhalb oder ausserhalb der Hochschulen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching: Es ist Aufgabe der Hochschulen und insbesondere der Fakultäten, darauf zu achten, dass Professor/innen nicht zu viele Doktorand/innen annehmen und dass sie die Betreuung ihrer Doktorand/innen im Sinne einer professionellen Personalführung ernst nehmen. Dazu braucht es fakultäts- und hochschulweite Diskussionen. • Doctoral Schools: Doktorate sollen grundsätzlich im Rahmen von Doktoratsprogrammen durchgeführt werden. Damit wird die Abhängigkeit von einem oder einer Professor/in reduziert und gleichzeitig der Rahmen geschaffen für transversale Angebote sowie für Begleitung und Laufbahnberatung. 	Hochschulträger Fakultäten Professuren
<p>Würdigung des Bundesrats: Das geplante PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann sowohl über die Erarbeitung von good Practices als auch über die Aktionspläne der einzelnen UH einen relevanten Beitrag zu dieser Empfehlung leisten (Kapitel 5). Die aufgeführten Aspekte sind zudem Gegenstand des geplanten Austausches im Rahmen der SHK mit den verschiedenen Akteuren (siehe Kapitel 5).</p>			

¹⁰² Zu dieser Passage des Berichts Haering kann angemerkt werden, dass bei Sensibilisierungsmassnahmen für einen Mehrwert eines wertschätzenden und unterstützenden Arbeitsklimas in einem kompetitiven Umfeld auch strukturelle Bedingungen berücksichtigt werden müssen (Wettbewerb und Knappheit um Sichtbarkeit und von Stellen allgemein im Wissenschaftssystem).

¹⁰³ www.swissuniversities.ch > Themen > Chancengleichheit & Diversity > P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021-2024) (Stand 27.2.2024)

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
<p>9 Selektion, Befristung und Betreuung von Postdocs</p>	<p>Im Unterschied zur Doktoratsphase, die zunehmend strukturiert geführt wird, ist die Postdoc-Phase aktuell noch unstrukturiert. Dies verschärft die Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses. Eine Klärung der Rahmenbedingungen der Postdoc-Phase wäre deshalb wichtig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobilität: Ein Postdoc soll nicht an der gleichen Hochschule stattfinden wie das Doktorat. Dies verstärkt den Qualifikationsaspekt eines Postdocs. • Befristungen: Sowohl die Dauer einer Postdoc-Anstellung als auch der späteste mögliche Zeitpunkt einer Postdoc-Anstellung nach Abschluss des Doktorats sollen limitiert werden (z.B. drei Jahre maximale Anstellungsdauer; spätester Anstellungsbeginn drei Jahre nach Abschluss des Doktorats). • Strukturierung: Auch die Postdoc-Phase soll mit Postdoc-Programmen resp. Postdoc-Schools strukturiert werden. In diesem Rahmen können die Postdocs auch Angebote zu transversalen Kompetenzen in Anspruch nehmen sowie Erfahrungen in der beruflichen Praxis ausserhalb der Hochschulen sammeln. Die ETHZ verfügt bereits über ein Postdoctoral Fellowship Programme. 	<p>Kantone Hochschulen</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Das geplante PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2025-2028) setzt insbesondere bei der Strukturierung der Postdoc-Phase an (siehe Kapitel 5). Die Verständigung zu einer Befristung und zur Mobilität soll im Rahmen des geplanten SHK-Austauschs angesprochen werden (siehe Kapitel 6). Auf Ebene der einzelnen Hochschulen ist eine zeitliche Befristung von Postdoc-Stellen bereits Standard.</p>		
<p>10 Tenure Track-System</p>	<p>Mit Blick auf die Nachwuchsförderung und ebenso zur verstärkten Förderung von Frauenkarrieren an Hochschulen ist die Einführung des Systems von Tenure Track-Professuren zu privilegieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption und Überzeugung: Es ist Aufgabe der Hochschulen, jene Fakultäten, die noch nicht zum System von Tenure Track-Professuren gewechselt haben, von den Vorteilen des Systems zu überzeugen. • Prozess: Dies kann in schrittweisen Prozessen hochschulintern umgesetzt werden. • Berufungskriterien: Auch für die Berufung als TTP sind nicht nur Kriterien der Forschungsexzellenz zu prüfen, sondern ebenso Aspekte des Leaderships und des zwischenmenschlichen Umgangs – und dies sowohl im Hinblick auf die Stärkung der Kultur der Zusammenarbeit an Hochschulen als auch hinsichtlich späterer Beförderungen zu Assistenten- und Vollprofessor/innen. 	<p>Hochschulen Rektorate Fakultäten</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Diese Massnahme liegt in der Kompetenz der einzelnen Hochschulen. Das geplante PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2025-2028) kann good practices zu den Berufungskriterien in den Blick nehmen (siehe Kapitel 5). Mögliche Schritte und Prioritäten, die hochschul- und akteursübergreifend sind, können im Rahmen des geplanten SHK-Austauschs angesprochen werden (siehe Kapitel 6). Gemäss dem Reportingbericht von swissuniversities 2022 und den Grundsätzen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der SHK peilen die Hochschulen weiterhin den gesetzten Zielwert von rund 10 Prozent Tenure Track-Positionen in der gesamten Professorenschaft an (Kapitel 5). swissuniversities hat sich zu den Vorzügen von Tenure Track-Positionen in mehreren Dokumenten bekannt.</p>		

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
<p>11 Schools</p>	<p>Der Umbau des Lehrstuhlensystems zu grösseren Schools mit flacheren Hierarchien ermöglicht vielfältigere Karrierewege sowie «schlankere» und damit mehr Professuren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption: Es ist Aufgabe der Hochschulen, zu identifizieren, in welchen Fakultäten der Umbau zu Schools sinnvoll wäre. • Prozess: Dies kann in schrittweisen Prozessen hochschulintern umgesetzt werden. • Elemente nutzen: Auch ohne grundlegenden Umbau der Hochschulstruktur können zentrale Elemente von Schools, wie das Führen von Doktoratsschulen oder das Poolen von Lehrverpflichtungen, in traditionellen Fakultätsstrukturen genutzt werden. 	<p>Hochschulen Rektorate</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Diese Massnahme liegt in der Kompetenz der Träger und ihrer einzelnen Hochschulen, sie wird der SHK und swissuniversities zur Kenntnis gebracht. Mit Blick auf vermehrte themenorientierte Fragestellungen und Forschungsaktivitäten, die eine inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit erfordern, können Schools eine interessante Organisationsstruktur darstellen.</p>		
<p>12 Vermehrte Lehraufträge für Praxis-Expert/innen</p>	<p>Der Ausstieg aus dem akademischen System erscheint als definitiver Schritt ohne Rückkehrmöglichkeit. Doch könnten Hochschulen bei Lehre, Forschung und Technologietransfer von Praxiskompetenzen profitieren. Gleichzeitig könnten Perspektiven zur Zusammenarbeit mit Hochschulen den Ausstieg aus dem akademischen System erleichtern, da er als weniger definitiv betrachtet werden müsste, sondern Möglichkeiten einer künftigen Zusammenarbeit eröffnen würde. Auch die Hochschulen selbst können davon profitieren, da sie z.B. für anwendungsorientierte Forschungsprojekte Zugang zu einem Netzwerk an Expert/innen erhalten, die praxisorientiert und theoriegeleitet arbeiten. Es bieten sich folgende Instrumente an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praxisexpert/innen: Vermehrter Einbezug von Praxisexpert/innen in Lehrveranstaltungen / als Lehrbeauftragte auf Masterstufe (Titularprofessuren) / für Weiterbildungsangebote / für anwendungsorientierte Forschung. 	<p>Hochschulen Forschungsanstalten</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Diese Massnahme liegt in der Kompetenz der einzelnen Hochschulen. Die Ausrichtung des PGB-Projekts und die Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses des Hochschulrats bestärken aber diese damit einhergehende Praxisorientierung und die Kompetenzerweiterung (siehe Kapitel 5). Mit Blick auf vermehrte themenorientierte Fragestellungen und Forschungsaktivitäten, die eine inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit erfordern, erachtet der Bundesrat eine grössere Durchlässigkeit und Wege auch zurück an die universitären Hochschulen als interessant, sofern dies dem im HFKG gespiegelten politischen Willen der Profilbildung der Hochschultypen entspricht.</p>		
<p>13 Institutionelle Akkreditierung</p>	<p>Gemäss den Qualitätsstandards für die institutionelle Akkreditierung ist es Aufgabe eines Qualitätssicherungssystem einer Hochschule sicherzustellen, dass die Laufbahnentwicklung des gesamten Personals und insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützt wird. Im Rahmen der Akkreditierungsverfahren kann somit ein besonderes Merkmal auf diese Aspekte gelegt werden. Es bieten sich dazu folgende Instrumente an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstbeurteilungsberichte der Hochschulen sollen einen spezifischen Fokus auf die Betreuung der Laufbahnentwicklung und auf Gleichstellung legen. • Externe Expert/innen sollen darauf vorbereitet werden, diesem Themenfeld besonderes Gewicht in den Diskussionen zu legen. 	<p>Hochschulen Expert/innen der Akkreditierungsagenturen Akkreditierungsrat</p>

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
	<ul style="list-style-type: none"> • Akkreditierungsrat: Im Rahmen der institutionellen Akkreditierung kann der Akkreditierungsrat Auflagen oder Empfehlungen aussprechen. Er braucht dazu die entsprechenden Grundlagen aus dem Selbstbeurteilungsbericht sowie aus dem Bericht der externen Expert/innen. 	

Würdigung des Bundesrats: Der Schweizerische Akkreditierungsrat (SAR) prüft derzeit Möglichkeiten und Grundvoraussetzungen einer generellen Überarbeitung der Formulierung des Standards zur Gleichstellung und Chancengleichheit, um in einer Konkretisierung handfestere Instrumente, Ziele, Prüfmassnahmen und Indikatoren herauszuarbeiten. Analog zu diesem Kriterium könnte auch die Aufgabe der Laufbahnentwicklung in den Blick genommen werden. Gemäss der AAQ kann der Standard vorwiegend in seiner Anwendung verbessert werden, wobei die kürzlich publizierten Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der SHK in Zukunft berücksichtigt werden (siehe Kapitel 5). Mit den im geplanten PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelten Aktionsplänen (siehe Kapitel 5) besteht zukünftig eine Möglichkeit, diese in die Qualitätssicherung zu integrieren und damit auch zum Gegenstand der institutionellen Akkreditierung zu machen.

Tabelle: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf organisatorisch-struktureller Ebene (Bericht Haering 2023, ergänzt durch eine Würdigung des Bundesrats)

Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Ebene von Ausbildung und Beratung

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
14 Verbreiterung der Kompetenzprofile des wissenschaftlichen Nachwuchses	<p>Mit Blick auf den Ausstieg des wissenschaftlichen Nachwuchses aus dem akademischen System und dem erfolgreichen Einstieg in die Wirtschaft oder öffentliche Verwaltung geht es darum, den Studierenden und Doktorierenden zusätzlich zum disziplinären Wissen und zu wissenschaftlichem Methodenwissen auch Soft Skills sowie Kompetenzen bzgl. Management und unternehmerischem Denken und Handeln zu vermitteln. Ebenso geht es darum, diesen jungen Menschen Einblicke in vielfältige Berufswelten zu ermöglichen. Es bieten sich dazu folgende Instrumente an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildungsangebote für Studierende zu Management und Soft Skills sowie unternehmerischem Denken und Handeln für Studierende, verbunden mit ECTS-Punkten. • Bildungsangebote für Doktorand/innen: Zwingende Integration von Bildungsangeboten zu Management und Soft Skills sowie unternehmerischem Denken und Handeln in die Doktoratsausbildung (Doctoral Schools). • Bildungsangebote für Postdocs: Zwingende Integration von Bildungsangeboten zu Management und Soft Skills sowie unternehmerischem Denken und Handeln in Verträge der Postdoc-Phase (z.B. via Graduate Campus). 	Bund Kantone Hochschulen

Würdigung des Bundesrats: Die Strukturierung der Postdoc-Phase und eine damit verbundene Erweiterung von Kompetenzen ist Bestandteil des geplanten PgB Projekts zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses (siehe Kapitel 5). Die SHK bezeichnet die damit verbundenen Massnahmen in ihren Grundsätzen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses explizit als Aufgabe der Hochschulen (siehe ebenfalls Kapitel 5).

Ziele	Begründung und Umschreibung möglicher Massnahmen	Lead
<p>15 Mobilität breiter denken</p>	<p>Mobilität ist im Rahmen von Studium, Doktorat und Post-Doc-Phase auch auf Erfahrungen ausserhalb akademischer Systeme auszuweiten. Zudem sollen Möglichkeiten für Mobilitätsprojekte auch bereits während der Phase der Dissertation gefördert werden. Es bieten sich dazu folgende Instrumente an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partnerschaften von Hochschulen mit Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen sollen institutionell etabliert werden. Hochschulen können sich dabei auch als Bestandteil eines regionalen Ökosystems betrachten und potenzielle Arbeitgeber aktiv über die spezifischen Kompetenzen ihres wissenschaftlichen Nachwuchses informieren. • Beratungs- und Vermittlungsstellen an Hochschulen hinsichtlich Mobilitäts- und Praktikumsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch im Rahmen etablierter Partnerschaften mit Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. • Finanzen: Personenbezogene finanzielle Unterstützung für Mobilitätsprojekte können über Stiftungen gefördert werden. 	<p>Bund Kantone Hochschulen</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Das geplante PgB-Projekt zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt diese Empfehlung direkt für die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen auf, schafft aber insbesondere auch über die zu erarbeitenden Aktionspläne für die Nachwuchsförderung an einzelnen universitären Hochschulen Spielraum für deren Umsetzung. Die Massnahme ist zudem Gegenstand des geplanten SHK-Austauschs mit den verschiedenen Akteuren (siehe Kapitel 6). Die (förderpolitische) Valorisierung einer breiter gefassten Mobilität bei der Evaluation von Personen (im Kontext der Vergabe von Fördergeldern oder bei Bewerbungssituationen) verspricht überdies, solche Mobilitätsformen, die über die geografische internationale Mobilität hinausgehen, zusätzlich zu bestärken. In diesem Sinne begrüsst der Bundesrat die Flexibilisierung des SNF bei den Anforderungen zu einer breiter gedachten Mobilität.</p>		
<p>16 Individuelle Beratung, Mentoring</p>	<p>Die Resilienz gegenüber einer unsicheren Berufs- und Lebensphase ist individuell verschieden. Das Thema bedarf deshalb auch einer individuellen Ansprache.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Train the trainers: Professor/innen sollen im Rahmen ihrer Fakultät für das Thema der Prekarität und der Resilienz des wissenschaftlichen Nachwuchses sensibilisiert werden. Damit können auch disziplinspezifische Aspekte thematisiert werden. • Beratungsangebote: Das Beratungsangebot an Hochschulen soll durchgängig von der Studierendenberatung bis hin zur Karriereberatung für den wissenschaftlichen Nachwuchs konzipiert werden. • Mentoring TTP: Ebenso soll auf Stufe der TTP ein Mentoring eingeführt werden – und dies auch hinsichtlich der richtigen Prioritätensetzungen in dieser wichtigen Karrierephase sowie mit Blick auf die gute Betreuung der Doktorand/innen und Postdocs. 	<p>Hochschulen</p>
<p>Würdigung des Bundesrats: Verschiedene Angebote bestehen bereits bei den Hochschulen und können ausgebaut werden. Die SHK äussert sich dazu auch in den Grundsätzen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (siehe Kapitel 5). Auch im Rahmen des geplanten PgB-Projekts zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden diese Ansätze adressiert (Kapitel 5).</p>		

Tabelle: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf den Ebenen von Ausbildung und Beratung (Bericht Haering 2023, ergänzt durch eine Würdigung des Bundesrats)

5 Eingeleitete Massnahmen

Unter Berücksichtigung des Massnahmenkatalogs (siehe Kapitel 4.3) haben insbesondere der Bund und die Kantone im Rahmen der Schweizerischen Hochschulkonferenz bereits folgende Massnahmen eingeleitet:

Projektgebundene Beiträge für die Periode 2025-2028 spezifisch für die Nachwuchsförderung

Der Hochschulrat der SHK hat an seiner Sitzung vom 23. Februar 2023 die Förderung der Nachwuchsförderung und die Linderung des Fachkräftemangels als prioritären Schwerpunkt für die Förderperiode 2025-2028 festgelegt. Zur Unterstützung dieses gesamtschweizerischen prioritären Schwerpunkts und in Berücksichtigung des vorliegenden Postulats hat er an seiner Sitzung vom 23. November 2023 swissuniversities beauftragt, für die Förderperiode 2025-2028 ein koordiniertes Projekt auszuarbeiten, das sich der Verbesserung des wissenschaftlichen Nachwuchses verschreibt. Ausgewählte Massnahmen sollen mit projektgebundenen Beiträgen von voraussichtlich maximal 20 Millionen Franken unterstützt werden¹⁰⁴. Die im Bericht Haering und im Bericht des SWR¹⁰⁵ über Postdoktorierende an Schweizer Hochschulen aufgeführten Empfehlungen sind als Anhaltspunkte bei der Ausarbeitung des Projektantrags und mit Blick auf die Auswahl und Ausrichtung möglicher Teilprojekte einzubeziehen. Im dafür festgelegten Mandat werden die Zielsetzungen folgendermassen umschrieben:

Mittels geeigneter Instrumente sollen Massnahmen erprobt und umgesetzt werden, die u.a.

- atypisch-prekäre Anstellungsbedingungen (Lohn, Anstellungsgrad, fehlende Karriereperspektiven) verhindern oder reduzieren
- Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern (Betreuungsverhältnisse, Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung, professionelle Personalführung)
- Übergänge in der akademischen und ausserakademischen Karriere gestalten (z.B. Strukturierung der Postdoc-Phase, Förderung entrepreneurship),
- wesentliche Schritte hin zu einem konsistenten Instrumentarium im Sinne eines «whole of support-approach» einleiten.

Der Fokus des Projekts wird auf die universitären Hochschulen und die Postdoc-Phase gelegt, dies insbesondere deshalb, weil sich die verschiedenen in der Bestandesaufnahme gezeigten Problemlagen insbesondere in dieser Phase der Karriere akzentuieren. Zudem wurden in den letzten Förderperioden vermehrt PgB-Projekte zur Verbesserung des 3. Zyklus und dem damit verbundenen Doktorat lanciert. Im Kern des Projekts stehen die Erarbeitung, Weiterentwicklung und Umsetzung von Aktionsplänen zur Nachwuchsförderung der universitären Hochschulen, die die grosse Mehrheit an Postdoktorierenden als Personalangehörige verzeichnen. Dieser Ansatz steht im Zentrum, um den Zuständigkeiten und der unterschiedlichen Ausgangslage und Bedürfnisse der einzelnen Hochschulen gerecht zu werden und eine strukturelle Verankerung in den jeweiligen Strategien der einzelnen Hochschulen zu befördern. Die SHK verweist dabei auch auf die Erfahrungen in der Erarbeitung der Aktionspläne im Bereich der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit an Hochschulen und schlägt dieses strukturbildende Instrument als elementarer Pfeiler des PgB-Projekts vor. Ergänzend zu den Aktionsplänen und Kollaborationsprojekten lädt die SHK swissuniversities zu einer Erarbeitung von relevanten Good Practices für die Nachwuchsförderung ein, dies spezifisch in relevanten Bereichen, in denen Minimalstandards, Leitprinzipien oder auch innovative Massnahmen im Sinne von Good Practices auf gesamtschweizerischer Ebene als zielführend erachtet werden. Hier wird ebenfalls der Bericht Haering und die damit verbundenen Empfehlungen referenziert.

Für die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen besteht die Zielsetzung primär in der weiteren Stärkung der Kooperationen mit universitären Hochschulen im 3. Zyklus und Weiterentwicklung der Ansätze rund um das doppelte Kompetenzprofil FH/PH. Ein zweites Teilprojekt soll daher der Weiterführung der bereits eingeleiteten Bestrebungen auf der Stufe des Doktorats dienen.

¹⁰⁴ Für alle vorgesehenen PgB-Projekte gilt: Vorbehältlich der Beschlüsse der SHK zu den erarbeiteten Projektanträgen und der Finanzbeschlüsse der eidgenössischen Räte

¹⁰⁵ Conseil suisse de la science CSS (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Document CSS 2/2022. Bern.

Projektgebundene Beiträge für die Periode 2025-2028 spezifisch für die Förderung der Gleichstellung, der Diversität und Inklusion

Mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung und für eine zeitgemässe Politik für die Zieldimensionen Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion hat die SHK eine weitere Förderperiode für 2025-2028 in Aussicht gestellt.

Die Chancengleichheit gehört zu den drei priorisierten strategischen Schwerpunkten, die der Hochschulrat für die Periode 2025–2028 zusätzlich mittels projektgebundener Beiträge an spezifische Programme gezielt angehen will. Die dafür voraussichtlich eingesetzten Mittel sind im Vergleich zur laufenden Periode bedeutend höher angelegt (für das hier relevante PgB-Projekt 2021–2024 CHF 5 Millionen Franken, 2025–2028 voraussichtlich maximal 20 Millionen Franken).

Im besagten Teilmandat der SHK vom 25. November 2021 an swissuniversities, mit dem die SHK die grundlegenden Ziele und Fokussierungen der PgB-Projekte festgelegt hat, wird die Stärkung der Chancengleichheit auf allen Ebenen adressiert, mit besonderem Fokus auf Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren/Dozierenden, den Führungspositionen und Entscheidungsgremien der Hochschulen (vertikale Segregation). Auch zur Minderung der horizontalen Segregation sollen innovative und wirksame Massnahmen vorbereitet werden, um den Anteil Frauen unter Studierenden in Fachbereichen mit einer starken Untervertretung (und gegenteilig auch der Anteil Männer in frauendominierten Fächern) bis Ende 2028 deutlich zu erhöhen. Zudem sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung an den Institutionen in der Ausbildung und Karriere zu verhindern und die Diversität zu fördern, namentlich bei atypischen Werdegängen.

Der Titel des Projekts lautet: «Chancengerechtigkeit: Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen». Die definitive Genehmigung durch die SHK wird voraussichtlich 2024 erfolgen. Hinsichtlich der Nachwuchsförderung nimmt dieses PgB-Projekt u.a. auch gezielt die Beförderung eines positiven und wertschätzenden Arbeitsklimas in den Blick.

Grundsätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Hochschulrat stellte in seiner Sitzung vom 23. November 2023 zum einen fest, dass die Hochschulen in der vergangenen und laufenden BFI-Periode viel zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit geleistet haben, dass zum anderen jedoch weitere Anstrengungen notwendig sind, um die akademischen und ausserakademischen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses, ganz besonders auch der Frauen, weiter zu verbessern. Als Antwort auf die nach wie vor bestehenden Herausforderungen und in Anerkennung einer anzustrebenden Vermeidung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen im Kontext akademischer Arbeitsverhältnisse hat er Grundsätze verabschiedet, die bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen zu berücksichtigen sind. Die Grundsätze stützen sich auf diejenigen des Berichts Haering 2023 (S. 33-37, siehe auch Kapitel 3.2 des vorliegenden Berichts) und definieren Leitprinzipien, die es auch bei der Ausarbeitung eines Aktionsplans für die Nachwuchsförderung (PgB-Projekt 2025-2028) zu berücksichtigen gilt.

Die Grundsätze sind auf der Website der SHK abrufbar¹⁰⁶ und im Anhang dieses Berichts ersichtlich. Sie unterstreichen u.a. die Verantwortung der Hochschulen für eine zeitgemässe Personal- und Anstellungspolitik und eine positive Arbeitskultur und für die Unterstützung bei einer frühzeitigen Karriereplanung ihrer Nachwuchsforschenden und anerkennen die Notwendigkeit, die Postdoc-Phase zu strukturieren, diversifizierte akademische Laufbahnen zu ermöglichen, oder etwa Doktorierende und Postdoktorierende auf dem Weg zu einer Verankerung in der akademischen oder ausserakademischen Arbeitswelt zu begleiten. Auch wird u.a. festgehalten, dass die Mehrheit der Studierenden, Doktorierenden und Postdoktorierenden einer universitären Hochschule ihr Wissen und ihre Kompetenzen ausserhalb der Hochschulen an verschiedenen Stellen in der Gesellschaft und Wirtschaft konstruktiv und ausbildungsadäquat einbringen und damit einen wichtigen Beitrag als Fachkräfte leisten. Nur eine Minderheit wird

¹⁰⁶ www.shk.ch > Dokumentation > Empfehlungen > «Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen» (Stand 8.1.2024)

an der Hochschule verbleiben oder an eine andere Hochschule wechseln und dort eine wissenschaftliche Karriere einschlagen. Die hohe Ausbildungsniveaüadäquanz der Hochschulabsolventinnen und - Absolventen (beim Doktorat bei 90%)¹⁰⁷ weist darauf hin, dass es einen hohen Bedarf an akademischen Fachkräften gibt und entsprechend auch ausserakademische Karriereoptionen bestehen. Es gilt, individuelle Bedürfnisse und systemische Bedarfe abzugleichen und einen konstruktiven und gewinnbringenden Umgang mit Wissen, Kompetenzen und Expertise zu finden.

Ausblick: Geplante Massnahmen von swissuniversities, des SNF, Innosuisse und des ETH-Rats im Bereich Nachwuchsförderung

swissuniversities, basierend auf der strategischen Planung 2025-2028

Wie in der strategischen Planung 2025-2028¹⁰⁸ von swissuniversities dargelegt, setzen die Schweizer Hochschulen ihre Bemühungen zur Förderung von Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen fort, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs günstig sind. Sie entwickeln ihre Karrieremodelle weiter, indem sie die Übergänge zwischen der akademischen, öffentlichen und privaten Welt erleichtern, die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Hochschultypen erhöhen und die Profile des «third space»¹⁰⁹ als neue Berufsmöglichkeiten positionieren. Sie unterstützen junge Forscherinnen und Forscher bei diesen Übergängen und bei der Planung ihrer Karriere, indem sie insbesondere frühzeitige Überlegungen zu potenziellen Wegen fördern und die Transparenz über die bestehenden Möglichkeiten erhöhen.

Die Hochschulen engagieren sich für die Entwicklung des dritten Zyklus durch die Etablierung von Strategien, die transparente Zulassungskriterien, günstige Bedingungen für Doktorierende und die Qualität der Betreuung gewährleisten. Die Hochschulen haben diesbezüglich gute Praktiken (vgl. Position von swissuniversities zum Doktorat¹¹⁰) definiert und setzen diese gemeinsamen Prinzipien um. Sie investieren in die Erhöhung der Autonomie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Anfang ihrer Karriere, um eine frühere Selektion zu ermöglichen und ihnen den Weg zu Festanstellungen zu ebnen und so die übermässige Anhäufung von befristeten Postdoc-Stellen zu begrenzen. Sie setzen ihre Bemühungen zur Schaffung von Tenure Track-Stellen für Assistenzprofessorinnen und - Professoren fort.

Im Einklang mit Bewegungen wie CoARA überdenken die Hochschulen weiterhin die Art und Weise, wie Karrieren bewertet werden, um diversifiziertere Laufbahnen zu ermöglichen und verschiedene atypische Karriereprofile zu integrieren. Die Bemühungen, die thematische und personelle Vielfalt systemisch in der Hochschulorganisation und in den Lehr- und Forschungsaktivitäten zu verankern, werden fortgesetzt. Die Hochschulen führen Kampagnen gegen Belästigung und Diskriminierung durch und schaffen die dafür notwendigen Grundlagen und Strukturen. Sie gewährleisten eine Kultur der Inklusion, stärken die Vielfalt in ihren Reihen und fördern nicht-lineare Karrieren. Sie führen Forschungsarbeiten durch, um die Hindernisse für die Gleichstellung zu analysieren, und tauschen Erfahrungen aus, indem sie über bewährte Verfahren (good practices) berichten und Leitlinien zur Gewährleistung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion aufstellen.

¹⁰⁷ Spezifische Zahlen für die verschiedenen Fachbereiche etc. können auf der Website des Bundesamts für Statistik abgerufen werden unter: www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > Bildung und Wissenschaft > Eintritt in den Arbeitsmarkt > Tertiärstufe - Hochschulen > Ausbildungsniveaüadäquanz (Stand 6.12.2023)

¹⁰⁸ swissuniversities (2022): Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025-2028. Strategische Planung. Kann abgerufen werden unter: www.swissuniversities > Themen > Hochschulpolitik > Strategie und Planung (Stand 5.12.2023).

¹⁰⁹ Der Third Space bezieht sich auf wissenschaftlich qualifiziertes Personal, das entlang eines Rollen-Kontinuum zwischen Wissenschaft und Verwaltung Aufgaben und Tätigkeiten wahrnimmt, die forschungs- oder lehrnah sind und zugleich administrative oder manageriale Aspekte beinhalten.

¹¹⁰ www.swissuniversities.ch > Themen > Nachwuchsförderung > Doktorat > Stellungnahmen > Position von swissuniversities zum Doktorat, 22. April 2021 (Stand 6.12.2023)

Schweizerischer Nationalfonds, basierend auf SNF-Mehrjahresprogramm 2025-2028

Die Förderung von Nachwuchsforschenden bleibt für den SNF 2025-2028 eine hohe Priorität. Der SNF wird junge Forschende weiterhin direkt in den Karriereinstrumenten, und indirekt als Mitarbeitende in Projekten und Programmen unterstützen. Damit fördert er wissenschaftlichen Nachwuchs für alle Bereiche der Gesellschaft. Um das Portfolio zu fokussieren, will der SNF sich auf die direkte Karriereförderung ab Stufe Postdoktorat konzentrieren. Für Doktoranden und Doktorandinnen, die in Projekten mitarbeiten, will er mit hoher Priorität die Saläre erhöhen.

Auf Stufe Ambizione und/oder SNF Professorial Fellowships will der SNF Forschungskompetenzen für die digitale Transformation stärken und das Förderangebot für Talente aus dem Ausland erweitern, um die Attraktivität der Schweiz für vielversprechende junge Forschende zu bewahren. Zudem will der SNF sein Portfolio weiterentwickeln, um geeignete Karriereförderungsinstrumente für Expertinnen und Experten mit Praxiserfahrung anzubieten.

Der SNF wird seine Strategie für die Nachwuchsförderung in der Periode 2025-2028 im Austausch mit seinen Stakeholdern weiterentwickeln. In jedem Fall wird er sich stärker für optimale Arbeitsbedingungen von Nachwuchsforschenden einsetzen, egal ob sie in Karriereinstrumenten oder anderen Instrumenten gefördert werden. Zu diesem Zweck beabsichtigt er, die Zusammenarbeit und den Dialog mit den Hochschulen weiter zu intensivieren.

Die Massnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit wird der SNF 2025-2028 fortsetzen: er gewährleistet in den Milizgremien die Gleichstellung von Mann und Frau, überwacht die Chancengleichheit in den Förderinstrumenten, unterstützt gezielt Frauen, erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und passt Förderkriterien an nichtlineare Karrieren an.

Innosuisse

Innosuisse als Schweizerische Agentur für Innovationsförderung zeigt dem Nachwuchs an Hochschulen das Unternehmertum als alternative Karrieremöglichkeit auf, indem sie schweizweit ein konzeptionell zusammenhängendes Angebot an verschiedenen Sensibilisierungs- und Trainingsprogrammen (sog. Start-up Training Programme) finanziert. Die Kurse werden von ausgewiesenen Anbietern bestehend aus Konsortien von Hochschulen sowie privaten Organisationen durchgeführt. 2021 konnten fast 5500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzeichnet werden, darunter 46% Frauen. Die Start-up Training Programme unterstützen Studierende u.a. bei ihrer Geschäftsidee, der Geschäftsgründung sowie der Wachstumsstrategie. Ein spezielles Augenmerk liegt dabei auf der Förderung von Frauen als Innovations-schaffende. Spezifische Angebote für das weibliche Zielpublikum werden lanciert und eine paritätische Beteiligung von Frauen an den Trainings angestrebt.

Innosuisse plant zudem in der Beitragsperiode 2025-2028, eine Förderung von hochqualifizierten Personen einzuführen, welche unter anderem ein Austauschprogramm von Personen aus der Wissenschaft in die praktische Umsetzung in einem Unternehmen umfassen sollte.

ETH-Rat¹¹¹

Der ETH-Rat hat in seinem strategischen Plan 2025-2028 unter dem Titel «Attraktive Karrieren und positive Arbeitskultur» eine Reihe von Massnahmen formuliert. Dazu gehören unter anderem die Entwicklung neuer Arbeitsformen, die Erarbeitung einer Diversitätsstrategie für den ETH-Bereich, die Evaluation der institutionellen Arbeitskultur im Rahmen der Prävention psychosozialer Risiken, der Ausbau der Weiterbildung und die Gewährleistung angemessener Lernformate oder Lernmöglichkeiten mit Blick auf den technologischen Fortschritt und die Digitalisierung oder eine fortlaufende Aktualisierung der

¹¹¹ Da der Bund als Eigner der beiden ETHs und der vier Forschungsanstalten des ETH-Bereichs erweiterte Kompetenzen in für dieses Postulat relevanten Handlungsfeldern wahrnehmen kann, werden hier kurz die wichtigsten strategischen Ziele des ETH-Rats für die kommende Förderperiode abgebildet. Der ETH-Rat amtiert als Führungs- und Aufsichtsorgan des ETH-Bereichs.

Aktionspläne in puncto Chancengleichheit/Gleichstellung der Institutionen. Ein für die Nachwuchsförderung wichtiges Element ist zudem das Vorhaben, dass Institutionen des ETH-Bereichs die Situation und die beruflichen Perspektiven ihrer wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf der mittleren Stufe bewerten. Die Institutionen erarbeiten Massnahmen, um diese (insbesondere Doktorierende und Postdoktorierende) dabei zu unterstützen, attraktive Führungspositionen im akademischen Bereich, aber auch in der Industrie, in der öffentlichen Verwaltung und in Nichtregierungsorganisationen zu übernehmen. Auch intensivieren die Institutionen des ETH-Bereichs ihre Bestrebungen, den Frauenanteil bei ihren Angehörigen, insbesondere auf Ebene Professur und bei Führungspositionen, weiter zu steigern.¹¹²

6 Schlussfolgerungen des Bundesrats

Der Bundesrat hat den Grundlagenbericht (Bericht Haering 2023) zum Postulat und die darin festgehaltenen Empfehlungen und die dabei geltenden Zuständigkeiten der Kantone, der Hochschulen und weitere relevanter Akteure zur Kenntnis genommen. Er nimmt die seit 2014 von den relevanten Akteuren, namentlich den Hochschulen, swissuniversities und dem SNF, ergriffenen und umgesetzten Massnahmen anerkennend zur Kenntnis und stellt fest, dass weitere Anstrengungen notwendig sind, um die akademischen und ausserakademischen Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses, ganz besonders auch der Frauen, weiter zu verbessern.

Er nimmt die mit Blick auf die BFI-Periode 2025-2028 eingeleiteten Massnahmen des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz und von swissuniversities zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit zustimmend zur Kenntnis. Das Engagement der SHK, nicht zuletzt auf der Grundlage des vorliegenden Postulats ein PgB-Projekt im Umfang von maximal 20 Millionen Franken zu lancieren (siehe Kapitel 5), erachtet der Bundesrat als direkte Antwort auf anerkannte Herausforderungen in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Er begrüsst die gewählten Schwerpunktsetzungen des PgB-Projekts, insbesondere mittels Aktionsplänen und Good Practices die skizzierten Herausforderungen zu adressieren, nicht zuletzt auch deshalb, weil diese Ansätze den systemisch und juristisch vorgegebenen Zuständigkeiten und Kompetenzen gerecht werden. Die von der SHK verabschiedeten Grundsätze zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung erachtet er als hilfreiches Referenzdokument für weitere Arbeiten im Rahmen des geplanten PgB-Projekts (siehe Kapitel 5). Der Vorsteher des WBF präsidiert die SHK und ist somit an deren Beschlüssen zu den entsprechenden Massnahmen beteiligt.

Verschiedene der im Bericht Haering 2023 vorgeschlagenen Massnahmen entziehen sich dem Wirkungsbereich des Bundes, sollten aber von den dafür zuständigen Stellen näher geprüft werden. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes (whole of support approach), bei dem sämtliche Akteure im Dialog klären, welche Beiträge sie zu den verschiedenen möglichen Ansatzpunkten zur Vermeidung atypisch-prekärer Anstellungsverhältnissen leisten können, verweist der Bundesrat auf die SHK als Plattform für einen gemeinsamen Austausch zwischen den Kantonen und allen relevanten Akteuren. Das WBF wird deshalb das Sekretariat der SHK bzw. das SBFJ beauftragen, im Laufe des Jahres 2024 einen solchen Austausch zu organisieren. Damit soll erreicht werden, dass die verschiedenen Organe der Forschungsförderung, die Hochschulen und weitere Akteure des BFI-Raums gemeinsam reflektieren, wo ein gemeinsames Abstimmen von Massnahmen notwendig ist, welche Aktionslinien über Kooperationsprojekte angegangen werden können und welcher Spielraum für eine gemeinsame Verständigung über Eckwerte besteht. Er begrüsst ausdrücklich die von swissuniversities, vom Schweizerischen Nationalfonds und von Innosuisse initiierten Massnahmen für die nächste BFI-Periode. Diese sollen beim geplanten Austausch angemessen berücksichtigt werden. Im Wissen, dass es keine «one fits all-Lösung» für die diversen Rahmenbedingungen und Problemlagen gibt, lädt er sämtliche Akteure ein, konstruktiv an den zu bewältigenden Herausforderungen im Umgang mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mitzuwirken.

¹¹² Siehe dazu <https://ethrat.ch> > Strategische Fokusbereiche und Schwerpunkte > Strategischer Plan 2025-2028 (15.1.2024).

Anhang

SHK | CSHE | CSSU | CSSA

Schweizerische Hochschulkonferenz
Conférence suisse des hautes écoles
Conferenza svizzera delle scuole universitarie
Conferenza svizra da las scolas autas

195/23

Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen (23.11.2023)

Die wissenschaftsbasierte Ausbildung und Weiterqualifizierung junger Menschen gehört zu den Kernaufgaben der universitären Hochschulen: Diese erbringen mit der Ausbildung von Fachkräften einen fundamentalen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft und tragen zur Stärkung der Innovationskraft in der Schweiz bei. Der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung kommt demnach in den Strategien der universitären Hochschulen eine hohe Priorität zu.

Die Mehrheit der Studierenden, Doktorierenden und Postdoktorierenden einer universitären Hochschule wird ihr Wissen und ihre Kompetenzen ausserhalb der Hochschule an verschiedenen Stellen in der Gesellschaft und Wirtschaft konstruktiv und ausbildungsadäquat einbringen. Nur eine Minderheit wird an der Hochschule verbleiben oder an eine andere Hochschule wechseln und dort eine wissenschaftliche Karriere einschlagen. Deshalb legen die universitären Hochschulen ihren Fokus nicht nur auf die stetige Verbesserung der Arbeits- und Forschungsbedingungen sowie die Konzeption und optimale Ausgestaltung akademischer Karrierewege, sondern auch auf den Übergang in den ausseruniversitären Arbeitsmarkt. Ein besonderes Augenmerk gilt auch der Förderung von Frauen.

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wird bisweilen als «prekär» bezeichnet und wird gegenwärtig auch in der Politik und in einer breiteren Öffentlichkeit diskutiert. Die universitären Hochschulen ergreifen Massnahmen zur Vermeidung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen, deren Arbeitsbedingungen von Unsicherheit geprägt sind. Dabei bestehen auf Stufe Doktorat und Postdoc und in verschiedenen Fachbereichen unterschiedliche Herausforderungen, sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht. Qualifikationsstellen auf den Stufen Doktorat und Postdoc sind als Nachwuchsstellen naturgemäss befristet, und eine befristete Anstellung an sich führt nicht zwingend zu Prekarität. Allerdings kann sich eine solche aus dem Zusammenspiel verschiedener weiterer Faktoren ergeben, beispielsweise im Falle einer und insbesondere mehrerer befristeter Anstellungen von kurzer Dauer und der damit verbundenen Unsicherheit bezüglich einer künftigen Anstellung. Prekarität muss ebenso unter qualitativen Aspekten betrachtet werden; relevant sind dabei unter anderem Lohnfragen inklusive der Regelung von Überstunden und Ferien, geschützte Zeit für die eigene Forschung sowie Ausmass und Qualität der Betreuung in fachlicher Hinsicht, inklusive Standortbestimmungen und Mitarbeitendengespräche, wie auch individuelle Karriereoptionen innerhalb und ausserhalb der Hochschule.

Die Träger der universitären Hochschulen bekennen sich zu folgenden gemeinsamen Grundsätzen der Nachwuchsförderung:

1. Universitäre Hochschulen zeichnen für eine zeitgemässe **Personal- und Anstellungspolitik** verantwortlich und fördern ein positives Arbeitsklima. Dazu gehören neben angemessener Entlohnung und Kompensation von Überzeit unter anderem auch die Erteilung von klaren Aufgaben, eine faire Leistungsbeurteilung und der Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung. Sie setzen sich für optimale Arbeits- und Forschungsbedingungen ein, wobei sie die unterschiedlichen Herausforderungen in den verschiedenen Disziplinen berücksichtigen und frühe eigenständige Forschungserfahrungen ermöglichen. Sie stärken gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördern die Karrieren von Frauen durch Massnahmen zur Laufbahnplanung und zur Gewährung der Chancengleichheit bei der Besetzung von Stellen, insbesondere bei der Berufung von Professuren, und tragen in ihrer Personalpolitik den Diversitätsaspekten Rechnung.
2. Universitäre Hochschulen richten ihre Personal- und Anstellungspolitik auf ihre jeweilige Strategie aus. Dies betrifft sowohl die Anzahl der Anstellungen wie auch die Ausgestaltung der Funktionen. Eine Ausweitung der Anzahl unbefristeter Stellen ohne spezifischen Bedarfsnachweis ist weder sinnvoll noch nachhaltig. Universitäre Hochschulen setzen sich aber im Rahmen des Möglichen

für eine **frühzeitige Karriereplanung** ihrer Nachwuchsforschenden ein. Insbesondere auch zur Förderung von Frauenkarrieren verwenden sie gezielt, aber immer auch mit Blick auf die nächste Generation, das probate Instrument der Tenure Track-Professuren und peilen weiterhin den gesetzten Zielwert von rund 10 Prozent Tenure Track-Positionen in der gesamten Professorenschaft an. Gleichzeitig anerkennen und valorisieren sie ausserakademische Karrierewege als gleichwertig zu einer akademischen Laufbahn. Eine Fortsetzung des wissenschaftlichen Berufswegs ausserhalb der Hochschule wird als Erfolg bewertet.

3. Eine **Diversifizierung der Laufbahnen** innerhalb der universitären Hochschulen kann sinnvoll sein. Eine mögliche Massnahme ist die Schaffung zusätzlicher unbefristeter Stellen für den Mittelbau (namentlich auch im sogenannten «Third-Space»), sofern dies mit der Strategie der jeweiligen Institution vereinbar ist. Langfristige Funktionen sind in der Regel unbefristet zu besetzen, dagegen ist der Grundsatz zu beachten, dass Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zwingend zeitlich begrenzt sein müssen.
4. Universitäre Hochschulen behalten bei der **Schaffung und Vergabe von Doktoratsstellen** sowohl den kurz- und langfristigen Bedarf an Forschungs- und Lehrpersonal in den jeweiligen Wissenschaftsbereichen und den Bedarf an Fachkräften in den jeweiligen Arbeitsmärkten (z.B. MINT) im Blick, wie auch die längerfristigen Karriereziele und individuellen Bedürfnisse der einzelnen Bewerbenden. Mit diesen sprechen sie mögliche Spannungsfelder und realistische Perspektiven im Gespräch explizit an.
5. Universitäre Hochschulen fördern die Weiterentwicklung einer **Kultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit**. Dazu gehören eine professionelle Personalführung auf allen Stufen wie auch die Wertschätzung von Erfahrungen aus der Praxis bei der Anerkennung und Einbindung von praxisorientierten und transdisziplinären Kenntnissen. Eine offene Feedbackkultur ermöglicht es Nachwuchsforschenden, frühzeitig und wiederkehrend ihr wissenschaftliches Potenzial und die Chancen für eine akademische Karriere (insbesondere Professur) einzuschätzen und entsprechende Entscheide hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven zu treffen.
6. Universitäre Hochschulen stärken die **Strukturierung der Postdoc-Phase**. Die Befristung der Postdoc-Phase, verbunden mit einer transparenten Kommunikation, klar definierten Zielen und einer verstärkten Begleitung der Postdocs, hat das Potenzial, Unsicherheiten auf dieser Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn zu reduzieren. Bereits der Übergang vom Doktorat zur Postdoc-Phase wird als Selektionsschritt ausgestaltet und bei der Zuweisung von Aufgaben wird dem Charakter als befristete Entwicklungsphase Rechnung getragen.
7. Universitäre Hochschulen konzipieren die Doktoratsstufe primär als **Ausbildungsphase**, die Postdoc-Stufe hingegen vorwiegend als **Berufsphase**, obwohl grundsätzlich beide Phasen in befristeten Qualifikationsstellen durchlaufen werden und sowohl ausbildende beziehungsweise qualifizierende Elemente als auch Beiträge zur Erfüllung des Kernauftrags der Hochschulen aufweisen. Daraus ergeben sich Rechte und Pflichten, die geklärt und offengelegt werden müssen. Dank ihres Engagements in Forschung und Lehre bilden Doktorierende und Postdoktorierende elementare Pfeiler des universitären Betriebs und des schweizerischen Hochschulraums, wofür sie eine entsprechende Anerkennung und Wertschätzung verdienen.
8. Universitäre Hochschulen unterstützen Doktorierende und Postdoktorierende auf dem **Weg zu einer Verankerung in der akademischen oder ausserakademischen Arbeitswelt**. Sie sensibilisieren Nachwuchskräfte für verschiedene Karrierewege, wobei sie Karriereoptionen inner- und ausserhalb der Hochschule adressieren, und setzen sich in angemessener Art und Weise für eine Durchlässigkeit zwischen Hochschule und ausseruniversitärem Arbeitsmarkt ein. Neben dem eigenen Nachwuchsbedarf schenken sie der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Absolventinnen und Absolventen in der ganzen Gesellschaft ebenfalls grosse Aufmerksamkeit. Dazu legen sie neben den fachlichen und methodischen Kompetenzen auch einen Fokus auf die transversalen Kompetenzen wie Unternehmertum, Projekt-, Kommunikations- und Managementfähigkeiten und schaffen die dafür notwendigen Strukturen (z.B. professionelle Karriereberatung, Graduate Campus, relevante Third-Mission-Aktivitäten, Monitoring zum Mobility Flow etc.).