

Executive Summary (Deutsch)

Die Situation des akademischen Nachwuchses speziell in den Geisteswissenschaften, aber auch generell, und besonders des Nachwuchses mit Doktorat ist seit längerer Zeit unbefriedigend. Auch wenn 2014 der Bundesrat einen grundlegenden Bericht mit Empfehlungen veröffentlicht hat, muss heute festgestellt werden, dass sich relativ wenig verändert hat.

Viele Personen verbleiben zu lange in befristeten und – mit Blick auf ihre akademische Zukunft – unklaren Anstellungsverhältnissen. Umgekehrt müssen zahlreiche sehr gut qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Hochschulen verlassen, da ihnen keine langfristige berufliche Perspektive angeboten werden kann. Dies ist auch aus institutioneller Sicht ein unerwünschter Verlust an wissenschaftlichem Potenzial.

Die **Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften SAGW** hat 2017 die Thematik an einem Workshop mit internationalen Expertinnen und Experten diskutiert. Daraus ergab sich die Erkenntnis, dass die Situation der Postdocs nur mit deutlichen Veränderungen am bestehenden System verbessert werden kann. Der vorliegende Bericht beschreibt die heutige Situation, analysiert die Herausforderungen, skizziert eine Vision mit Leitprinzipien, macht Vorschläge für konkrete Massnahmen und formuliert Empfehlungen vor allem an die Universitäten, deren Koordinationsorgan swissuniversities und deren Trägerschaften sowie an Bund und Nationalfonds. Im Zentrum der Empfehlungen steht die **Etablierung von mehreren Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs**.

Im Schweizer Wissenschaftssystem arbeiten viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in befristeten Anstellungsverhältnissen. **Für die meisten der 5000–8000 sogenannten Postdocs ist dies eine prekäre Lebensphase**, in der einiges gelingen und vieles schiefgehen kann. Über viele Jahre wissen bestens qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker im Alter von 35–45 Jahren nicht, ob sie eine gesicherte Existenz an einer Hochschule oder im Wissenschaftssystem im Allgemeinen erreichen werden. Dies betrifft die Postdocs der Geistes- und Sozialwissenschaften, trifft aber auch auf die Situation der Postdocs der meisten anderen wissenschaftlichen Disziplinen zu.

Die **Situation der Postdocs** – jener Personen also, die nach der Promotion im Wissenschaftssystem weiterarbeiten und eine Berufung auf eine Professur anstreben – lässt sich generalisierend folgendermassen charakterisieren: befristete Anstellung mit eher kurzer Laufzeit, Selektion zu einem biografisch späten Zeitpunkt, mehrfache Ab-

hängigkeiten, wenig Raum für selbstverantwortete Forschung, späte Berufung, vielfach unklare Beurteilungskriterien und unklare Förderkonzepte sowie schwierige Vereinbarkeit von Karriere und Familienpflichten.

Auf **institutioneller** Seite ist die Schweizer Hochschullandschaft durch ein Lehrstuhlssystem geprägt, bei dem letztlich erst die Professuren mit einer unbefristeten Anstellung verbunden sind. Diese Positionen haben gesamtschweizerisch einen Anteil von rund 10% am gesamten wissenschaftlichen Personal der Universitäten. Voraussetzung für die Berufung ist eine Habilitation oder eine äquivalente Forschungsleistung, und vielerorts gilt ein Hausberufungsverbot.

Die **Probleme der Postdocs sind bekannt** und werden seit Jahren diskutiert, auch in Gremien, die Veränderungen durchsetzen könnten. Geändert hat sich für die Postdocs leider noch zu wenig. Und darunter leidet auch die künftige Innovationskraft des schweizerischen Wissenschafts- und Hochschulsystems. Die verschiedenen Akteure im Hochschulsystem sind je in ihrem Zuständigkeitsbereich gefordert, die entsprechenden Veränderungen in den kommenden Jahren engagiert anzugehen. Die gegenwärtig vom Schweizerischen Nationalfonds vorgenommenen Massnahmen zur Verbesserung der Nachwuchssituation sind vorwiegend auf das bestehende System ausgerichtet. Der Bericht erweitert den Blick auf die Perspektive nach der Postdoc-Phase und zielt auf grundlegende Veränderungen auch im institutionellen Gefüge. Am wichtigsten sind **koordinierte Massnahmen der universitären Hochschulen und ihrer Träger**. Dabei geben auch Erfahrungen aus dem Ausland Hinweise bezüglich der generellen Richtung.

Wer etwas verändern will, skizziert das angestrebte Ziel. Der Bericht formuliert **Leitsätze**, die eine künftige Postdoc-Position im Sinne dieser Zielsetzung umschreiben. Eine grössere Eigenständigkeit, klare Anforderungen, gute Planbarkeit der Karriereschritte, transparente Beurteilung, längerfristig gesicherte Finanzierung, angemessene Rahmenbedingungen für Personen mit Familienpflichten und gezielte Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts im Wissenschaftssystem sind die wesentlichen Elemente einer künftigen Postdoc-Position. Von grosser Bedeutung sind aber auch klare und attraktive Alternativen zu dem einen Karriereweg, der zur Professur führt.

Auf dem Weg zum Ziel ist eine Karte, ein Modell hilfreich. Es erlaubt, zielführende Massnahmen zu definieren und anzugehen. Die **strukturelle Vision** postuliert, dass im Wissenschaftssystem mehrere wissenschaftliche

Karrierewege definiert und mit ihren Stufen, Qualifikationsanforderungen und Aufstiegsriterien beschrieben werden (vgl. Grafik, S. 7). Zusätzlich zum bestehenden Karriereweg zur Professur werden zwei Karrierewege vorgeschlagen: ein Karriereweg mit Ziel einer unbefristeten Anstellung im Bereich von Forschung und Lehre (Oberer Mittelbau) und ein Weg mit Ziel einer verantwortungsvollen Position mit wissenschaftlichem Hintergrund im Bereich von Management und Support. Für den zweiten Bereich wird in der Literatur zunehmend der vor zehn Jahren durch die Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung in die Diskussion eingebrachte Begriff «Third Space» verwendet.

Beide «neuen» Wege sind in den Universitäten fach- und disziplinspezifisch zu konkretisieren und in ihrer Begrifflichkeit zu überprüfen. Die Verwendung derselben Begriffe an allen Schweizer Universitäten wäre wünschenswert, hochschulübergreifende Koordination ist erforderlich. Dabei ist auch dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter Rechnung zu tragen und eine diskriminierungsfreie Nachwuchsförderung anzustreben.

Die **Massnahmen** und die damit verbundenen **Empfehlungen** orientieren sich an dieser Vision. Die Etablierung eines differenzierten Karrieresystems für wissenschaftlich qualifizierte Personen bedingt die folgenden Massnahmen:

- Definition neuer Karrierewege im Wissenschaftssystem
- Frühe Selektion und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Definition von Nachwuchsprofessuren mit Tenure Track
- Mehr Positionen mit Tenure-Track-Option
- Mehr unbefristete Stellen
- Angepasste Förderinstrumente
- Fokussierte nationale Forschungsförderung
- Nationale Anreize zur Umsetzung einer nachhaltigen Nachwuchsförderung an den universitären Hochschulen
- Ermöglichung von Tenure-Track-Berufungen ohne Habilitation
- Veränderung der Finanzierungsverhältnisse in Richtung mehr Grundfinanzierung

Eine wirksame Verbesserung der Position der Postdocs erfordert einen grundlegenden Kulturwandel. **Drei Massnahmen haben oberste Priorität:**

Karrierewege

Für sehr gut qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker werden zusätzlich zum Karriereziel Professur weitere attraktive Karrierewege definiert, die zu einer unbefristeten Anstellung im Wissenschaftssystem führen.

Selektion

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für eine Karriere im Wissenschaftssystem geeignet erscheinen, werden frühzeitig erkannt, durch ein mehrköpfiges Gremium selektiert und gezielt gefördert. Nach 2–3 Jahren erfolgt eine zweite Evaluation.

Nachwuchsprofessuren

Für sehr gut qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker werden Nachwuchsprofessuren mit Tenure Track bereitgestellt, die weitgehende wissenschaftliche Selbständigkeit mit grosser Verantwortung umfassen.

Die meisten der vorgeschlagenen Massnahmen und Empfehlungen **richten sich an die universitären Hochschulen, an deren Koordinationsorgan swissuniversities und an die politischen Träger der Hochschulen.** Einige Massnahmen können innerhalb des bestehenden Systems umgesetzt werden, andere erfordern weitergehende Anpassungen. Machbar erscheinen aus heutiger Sicht alle; sollten die grundlegenden davon innert der nächsten vier bis acht Jahre realisiert werden, könnten die Postdocs ab ca. den Jahren 2022–2026 profitieren und die ersten von ihnen etwa ab 2028 eine unbefristete Anstellung im Wissenschaftssystem erlangen. Eine zeitliche Perspektive, welche die **Dringlichkeit** baldiger konzertierter und engagierter Schritte verdeutlicht.

Die Empfehlungen können auch **finanzielle Auswirkungen** haben. Der empfohlene Kulturwandel kann zu weiten Teilen durch eine Verlagerung des Mitteleinsatzes von befristeten zu unbefristeten Anstellungsverhältnissen erreicht werden, zumal heute nur ein geringer Anteil der universitären Kernaufgaben von Akademikerinnen und Akademikern in Festanstellung erbracht wird. Der Anteil von unbefristeten Anstellungen mit verbesserten Karriereperspektiven für die Postdocs ist zu erhöhen.

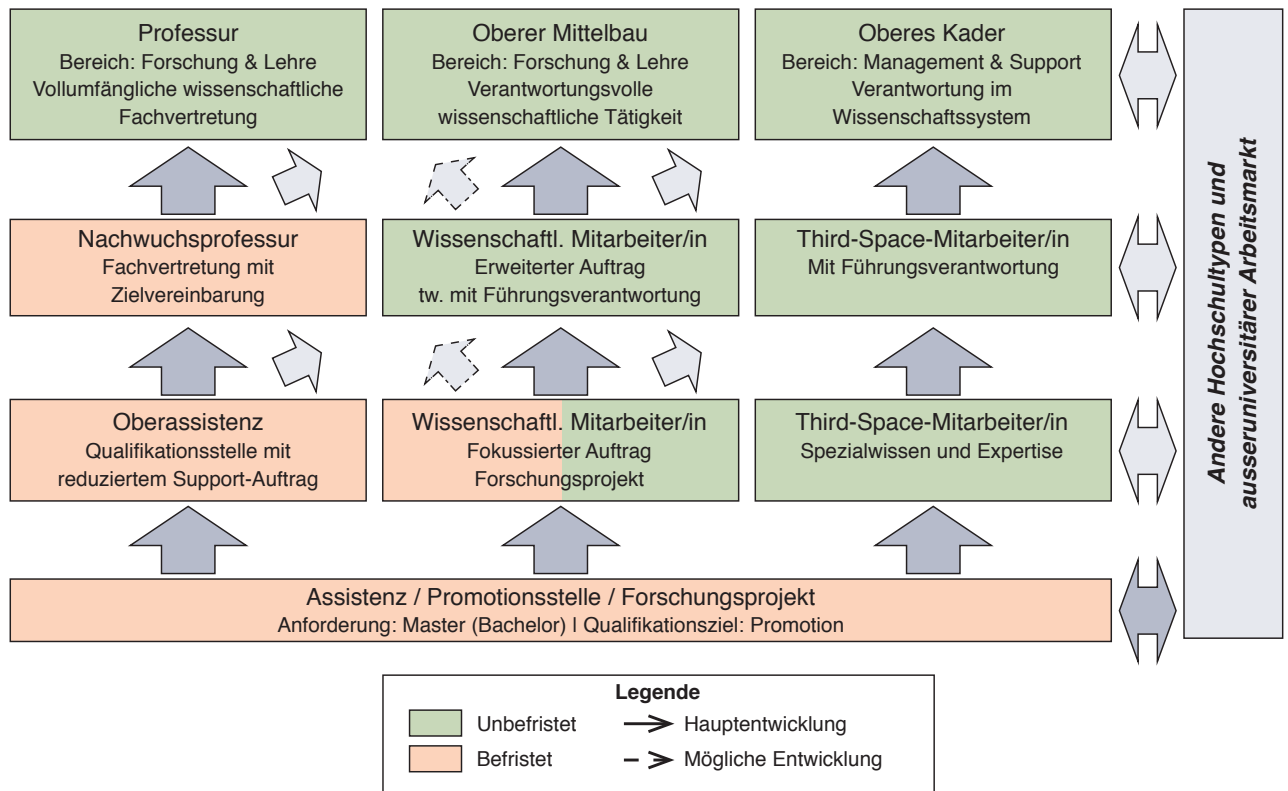
Dabei ist bei der Einführung sämtlicher Massnahmen zu prüfen, ob diese diskriminationsfrei sind und im Sinne der **Gleichstellung** für beide Geschlechter greifen. Die Erfahrung zeigt, dass das in der Frauenförderung oftmals geforderte bessere Mentoring und Coaching wenig bringt und die Fokussierung der Massnahmen auf die Familienarbeit zu kurz greift. Ungleichheiten in der Nachwuchs-

förderung zeigen sich teilweise auch in der Beurteilung und Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen. Es gilt, Massnahmen zu identifizieren und einzuführen, die dieser sich komplex gestaltenden Herausforderung gerecht werden können.

Der Erfolg des angestrebten Wandels hängt davon ab, dass ein **neues Gleichgewicht** gefunden und etabliert wird zwischen langfristig gesicherter Finanzierung der Wissenschaft und ihrer Entwicklung an den Hochschulen einerseits und zeitlich befristeter Projektfinanzierung von in kompetitiven Verfahren geförderter Innovation andererseits. Der Schweizerische Nationalfonds und die Hochschulen müssen hierfür ihre bisherigen Aktivitäten überprüfen und aufeinander abstimmen. Diese Abstimmung orientiert sich daran, dass die universitären Wissenschaftsstrukturen inklusive Nachwuchsförderung langfristig finanziell gesichert sind und der Nationalfonds eine projektfinanzierte kompetitive Innovationsförderung betreibt.

Im Sinn einer rasch beginnenden Umsetzung und als **Anreiz für die Initiierung des Prozesses** sollte der Bund in der kommenden Förderperiode ausreichend Mittel für die Förderung des Wandels zugunsten verbesserter und langfristiger Karriereperspektiven der Postdocs vorsehen. Das erlaubt den Hochschulen, in den kommenden Jahren die nötigen strukturellen Entwicklungen an die Hand und die erforderlichen Anpassungen bis zu den Jahren 2022/2024 vorzunehmen. Der Bund seinerseits würde damit die in seinem Bericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs aus dem Jahr 2014 in Aussicht gestellten anreizorientierten Sondermassnahmen umsetzen.

Karrierewege im Wissenschaftssystem



Grafik: Ein Modell für künftige Karrierewege im Wissenschaftssystem