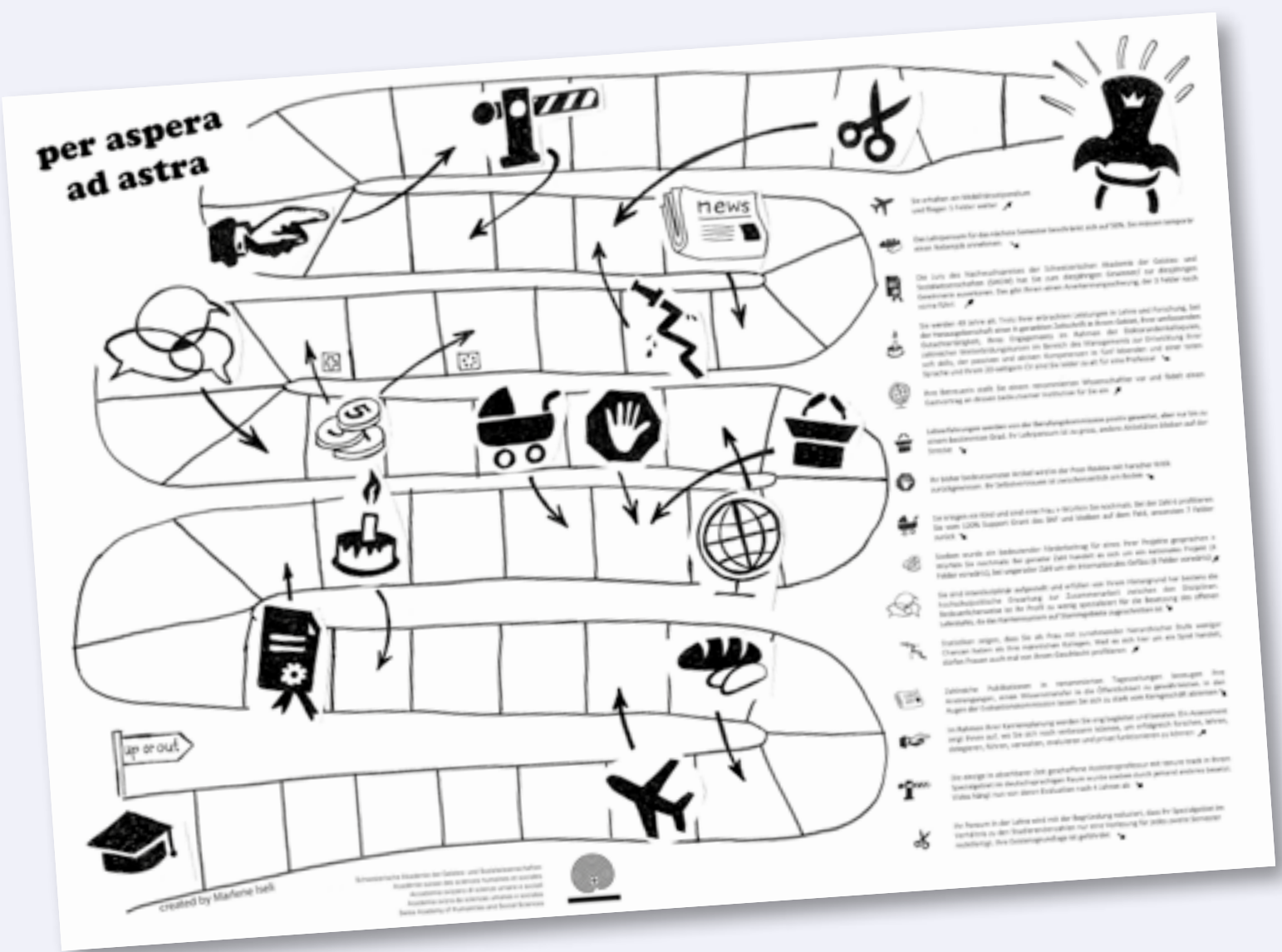


Dossier Akademische Karriereewege nach dem Doktorat



Dieses Leiterlispel liegt dem Bulletin bei.
 Nicht gefunden? Weitere Exemplare können beim Generalsekretariat bestellt werden: sagw@sagw.ch

Akademische Karrierewege nach dem Doktorat

(mi) Es braucht verlässlichere Karriereperspektiven für den oberen Mittelbau. Ideen dazu gibt es viele. Schwierig ist die Umsetzung. Die Schweiz befindet sich zwar in einer Umbruchsituation, die grosse Reform ist aber bisher ausgeblieben. In diesem Bulletin ziehen wir eine erste Bilanz.

Einige wenige Zahlen illustrieren deutlich die Baustellen der Nachwuchsförderung in der Schweiz: Gerade einmal 15% des akademischen Personals bekleiden die Funktion der ordentlichen Professur, während 85% des Lehrkörpers in befristeten Stellen als Assistentinnen, Postdocs oder Lehrbeauftragte einen grossen Teil der Lehre und Forschung bestreiten (NZZ, Der Salat mit dem Ordinariat, 5.4.2017). Gerade einmal 2% haben eine Assistenzprofessur inne, wobei in der wissenschaftspolitischen Diskussion Konsens herrscht, dass dieser Anteil erhöht werden muss. Uneinig ist man sich jedoch darüber, wie viele der Assistenzprofessuren mit Tenure Track (mit Option auf Festanstellung) geschaffen werden müssten, ohne für die darauffolgende Generation wiederum die Wege zu verbauen. Somit ist gerade auf der Ebene des oberen Mittelbaus die Diskussion lanciert, wie Karriereperspektiven für den akademischen Nachwuchs verlässlicher gemacht werden können und wo und inwiefern es sinnvoll ist, alternative Positionen zur Professur zu schaffen. Flachere Hierarchien, weg vom Grossordinariat, eine Verkleinerung der Postdoc-Blase, Gegenmassnahmen zur sogenannten «leaky pipeline» – die für die Abnahme des Frauenanteils mit zunehmender Hierarchiestufe steht –, all das klingt positiv an, brächte jedoch bei konsequenter Umsetzung Implikationen und Umstrukturierungen des gesamten Systems mit sich, die dann nicht mehr so konsensuell und zugegebenermassen auch relativ komplex sein können.

Dossier Akademische Karrierewege nach dem Doktorat

- 33** Akademische Karrierewege nach dem Doktorat
- 35** Ungleiche Laufbahnvoraussetzungen an Hochschulen. *Karl Weber*
- 37** Pour la diversité et le soutien de la relève académique – principales mesures recommandées par le CSSI. *Viviane Premand*
- 39** «Vision 2020» – Eine Bilanz nach fünf Jahren *Caspar Hirschi*
- 41** Von der «Lotterie» zur Selbstbestimmung
- 43** Les perspectives professionnelles des doctorants en Suisse. *Yves Flückiger et Michel Oris*
- 45** Universitäre «Karrierewege»: für eine Diversifizierung der Stellenstruktur. *Astrid Epiney*
- 47** Karrierewege an den Fachhochschulen *Crispino Bergamaschi*
- 49** Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile fördern. *Barbara Fäh*
- 51** Chancen für Postdocs? Chancen für die Wissenschaft! *Caspar Battegay*
- 53** Zur Situation der Postdoktorierenden an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich *Maximilian Benz*
- 55** Situation der Dozierenden an den Fachhochschulen *Norbert Hofmann und Denise Martin*
- 57** Reformdruck in den Geistes- und Sozialwissenschaften. *Matthias Hirt*
- 59** Les carrières scientifiques après l'obtention du doctorat dans les sciences naturelles *Philippe Moreillon*
- 61** Anstellungssituation des Hochschulpersonals *Elena Zafarana, Mehmet Aksözen*
- 64** Karrierewege im internationalen Vergleich
- 66** Postdocs in Norway. *Unni Langås*
- 68** Perspectives de carrière académique en Belgique *Annemie Schaus*
- 70** Unterwegs zum Tenure Track: Laufbahnstellen an Österreichs Universitäten. *Sibylle Baumbach*

«Zwischen 1990 und 2016 ist die Zahl der abgeschlossenen Doktorate von knapp 2200 auf rund 4000 angestiegen.»

(BFS)

34 Die grosse Reform ist ausgeblieben

Vor fünf Jahren haben sich junge Forschende mit ihrem Papier «Vision 2020 – ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen» im Parlament Gehör verschafft. Zwei Jahre später hat das SBFJ den Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» publiziert, wobei die Empfehlungen zuhanden der Hochschulen unter Respektierung ihrer Autonomie unverbindlich ausfielen. Die grosse Reform ist ausgeblieben. Die Schweiz befindet sich derzeit aber in einer Umbruchsituation zwischen zwei Stadien. Zum einen herrscht nach wie vor die Lehrstuhlorientierung vor, zum anderen sind Entwicklungen und Bestrebungen hin zu einer stärkeren Individualisierung notwendig und beobachtbar, was etwa durch die jüngsten Reformziele des SNF mit Blick auf die «Ownership» und die grössere Unabhängigkeit in der Projektförderung zum Ausdruck kommt.

Bilanz ziehen und weitermachen

Wir fragen in diesem Bulletin an verschiedener Stelle nach, wo die (einzelnen) Universitäten und Fachhochschulen in Sachen Nachwuchsförderung stehen, wobei der Fokus bewusst auf die Phase nach dem Doktorat gelegt wird. Die Doktoratsphase kommt längst nicht mehr allein der Reproduktion des wissenschaftlichen Nachwuchses nach, sondern gilt auch offiziell als dritter Zyklus des akademischen Systems gemäss der Bologna-Reform. Doktorierende finden sich gemäss aktuellen Statistiken nach Abschluss auch in ausserakademischen Gefilden des Arbeitsmarkts zurecht, was mit zunehmenden Postdoc-Jahren nicht mehr behauptet werden kann. Das damit verbundene Prekariat für die Individuen und der enorme Potenzialverschleiss für das System sind Antrieb und Anlass zugleich, auch nach fünf Jahren nicht nachzulassen, Bilanz zu ziehen, Ideen zu bündeln und gute Praktiken auch im Ausland zu identifizieren. Das hier vorliegende Dossier leistet einen Beitrag dazu.

Literatur

- Urs Hafner. Der Salat mit dem Ordinariat, NZZ vom 5.4.2017, <https://www.nzz.ch/schweiz/junge-forschende-schweiz-ordinariat-ld.155179>
- «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz». Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), 2014.
- «Vision 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen». Positionspapier junger Forschender, 2012. <https://www.alexandria.unisg.ch/215147/1/Positionspapier%20junger%20Forschender.pdf>

Ungleiche Laufbahn- voraussetzungen an Hochschulen



Karl Weber, em. Direktor des Zentrums
für universitäre Weiterbildung in Bern

Mit dem neuen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz soll der schweizerische Hochschulraum als Ganzes gestärkt werden. Bis heute sind jedoch die strukturellen und kulturellen Bedingungen für den akademischen Mittelbau an den drei Hochschultypen höchst unterschiedlich. Mobilität und wissenschaftlicher Austausch zwischen den Hochschultypen werden erschwert und die beruflichen Optionen der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind begrenzt.

In den letzten 20 Jahren wurden Universitäre Hochschulen (UH), Fachhochschulen (FH) und Pädagogische Hochschulen (PH) unter formalen Gesichtspunkten gleichgestellt: Ihr Grundauftrag ist identisch, sie vergeben dieselben Abschlüsse mit gleicher Positionierung im nationalen Qualifikationsrahmen und schliesslich handeln alle Hochschulen im neuen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz des Bundes (HFKG) auf Augenhöhe. Trotz dieser strukturellen Angleichung sind jedoch die Chancen und Bedingungen der Mittelbauangehörigen der drei Hochschultypen, sich weiterzuqualifizieren und in einem Forschungsfeld zu integrieren und zu positionieren, nicht nur wegen fehlender Titelrechte weiterhin ungleich.

Strukturelle Aspekte

Die UH haben den Charakter von «Instituts- bzw. Departmentsuniversitäten», d. h. die Disziplinen, Lehrstühle und Institute strukturieren in hohem Masse ihre Organisation. An den FH/PH dagegen bilden die Lehre und die Studiengänge das dominante Strukturprinzip der Organisation. Allerdings ist ihre Organisation in den letzten Jahren an einzelnen FH und PH teilweise universitätsähnlicher geworden. Gemessen am Einsatz der finanziellen Ressourcen sind zudem die UH klar forschungs- und die FH und PH lehrorientiert. An diesen Hochschulen hat zudem die Forschung eine «dienende Funktion» für die Lehre, an den UH stellt sie auch einen Wert an sich dar und profitiert von einer Sockelfinanzierung.

Das wissenschaftliche Personal der UH verfügt über die höheren Abschlüsse, bedeutend mehr Forschungserfahrungen und damit auch über mehr Reputation in den Wissenschaften als das Personal der FH und der PH. Der Anteil des nur teilzeitlich beschäftigten wissenschaftlichen Personals ist an den FH und den PH markant höher als an den UH. Diese rekrutieren ihr Personal schliesslich klar internationaler als die FH und PH.

Positionsgefüge und Rekrutierung des Mittelbaus

An den UH ist das Stellengefüge hierarchisch gegliedert, die Zugangsregeln zu den Positionen sind definiert und eine Laufbahn wird ermöglicht. Allerdings variieren die konkreten Laufbahnbedingungen nach Fachgruppen und UH. Allgemein ermöglichen die Stellen eine schrittweise Spezialisierung in der Forschung. An den FH und PH dominieren demgegenüber polyvalente Arbeitsrollen. Wissenschaftliche Qualifizierung ist hier teilweise möglich, wird aber nicht erwartet. Laufbahnstrukturen sind bisher nicht entstanden. Schliesslich rekrutieren FH und PH Mittelbauangehörige weiterhin in einem erheblichen Masse mit einem universitären Abschluss, besonders die PH, die Soziale Arbeit und die Gesundheit. An UH bildet ein Uniabschluss die Regelvoraussetzung.

Kulturelle Aspekte

An den FH und an den meisten PH verfügt die Professorenschaft wegen umfangreicher Lehrdeputate nur über geringe zeitliche Ressourcen für Forschung. Daher sind das Anregungspotenzial für die Forschenden und die Entwicklungsmöglichkeiten in einem Forschungsfeld notwendigerweise begrenzt. Die jeweiligen organisatorischen Einheiten sind zudem oft zu klein, um einen fruchtbaren, kontroversen und kompetitiven wissenschaftlichen Austausch und damit entsprechende wissenschaftliche Fortschritte vor Ort zu ermöglichen. Schliesslich behindert an FH und PH nicht nur die Knappheit der Ressourcen die Entwicklung der Forschung, sondern auch der Druck, diese über Drittmittel finanzieren zu müssen.



36

Dieser Finanzierungsmodus erschwert es den Forschenden, sich ein systematisch akkumuliertes Forschungswissen in einem bestimmten Feld anzueignen, dieses Wissen in der Community öffentlich zu kommunizieren und auf diese Weise Reputation zu erwerben.

Mehr Dynamik durch die Digitalisierung

Gegenwärtig beginnt die Digitalisierung die Wissenschaften und die Grenzen zwischen den Hochschultypen zu dynamisieren, wenn auch mit Unterschieden nach Fachgruppen. Sie fördert die Verlagerung der Wissensproduktion vom lokalen in den nationalen und internationalen Raum. Dank den neuen Technologien können die Mitglieder der Communitys leichter untereinander kommunizieren, sich vernetzen, neue Formen der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit entwickeln und dauerhafte Arbeitsbeziehungen entstehen lassen. Dass dabei die zunehmend transnational organisierten wissenschaftlichen Communitys immer wichtiger werden für den Austausch des Wissens, den Reputationserwerb und die Karriere, überrascht wenig.

Zum Autor

Karl Weber



Dr. Karl Weber, Prof. em. der Universität Bern, war Direktor des Zentrums für universitäre Weiterbildung. Gegenwärtig ist er freiberuflich tätig in Forschung, Beratung und Lehre. Er hat zu Fragen der Hochschulen, der Weiter- und Berufsbildung sowie der Entwicklung der Wissenschaften publiziert.

Literatur

- Böckelmann, Chr./Erne, C./Kölliker, A./Zölch, M. (Hrsg.) (2013). Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz (2014). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern.
- Weber, K./Künzli, R. (2016). Die Hochschulen in der Welt des Wissens. In: Gonon, Ph./Hügli, A./Künzli, R./Maag Merki, K./Rosenmund, M./Weber, K. (2016): Governance im Spannungsfeld des schweizerischen Bildungsföderalismus. Sechs Fallstudien. Bern: h.e.p., S. 70–94.

Pour la diversité et le soutien de la relève académique – principales mesures recommandées par le CSSI

Viviane Premand, Conseil suisse de la science et de l'innovation

Une réforme de la structure des postes universitaires par la création de postes permanents autonomes, la poursuite de la promotion de l'accès à la carrière académique par le tenure track, ainsi que des conditions cadres favorables à l'activité scientifique: telles sont les principales recommandations du Conseil suisse de la science et de l'innovation pour l'encouragement des jeunes chercheurs.

La promotion de la relève est l'une des préoccupations du Conseil suisse de la science et de l'innovation (CSSI ou Conseil) depuis de nombreuses années (cf. bibliographie). Ce thème a été l'un des axes spécifiques de son programme de travail 2012-2015, sous le titre «Doctorat et habilitation: carrières professionnelles».

La thématique a été examinée sous différents angles: par le biais d'une analyse de l'encouragement des jeunes chercheurs, par deux études au sujet de la promotion doctorale et du *tenure track*, ainsi que par une enquête et une analyse statistique sur la question du chômage des porteurs de doctorat. Ces travaux du CSSI ont fait l'objet de trois publications (cf. bibliographie). L'un des principaux résultats est la proposition d'une diversification des postes académiques.

La diversification des postes académiques

Dans un contexte de prise de conscience, par les autorités politiques et par les jeunes chercheurs eux-mêmes, de l'importance d'un soutien accru à la relève académique, le CSSI a traité l'encouragement de la relève par une solution concrète: «En proposant une réforme de la structure des postes universitaires, il montre comment les universités suisses peuvent, avec l'aide de la Confédération, encourager plus durablement les jeunes appelés à constituer la capacité d'innovation de la science, de l'économie et de la société suisses» (Document CSST 2/2013, p. 5). En effet, le Conseil a recommandé la création d'un nombre accru de postes d'enseignement et de recherche, accessibles aux titulaires d'un doctorat, dédiés à une activité scientifique

autonome, placés hiérarchiquement «en dessous» du poste de professeur ordinaire, de longue durée et à plein temps. Ce type de postes, par exemple de senior scientists, de maîtres d'enseignement et de recherche, doit permettre de renforcer les possibilités de parcours académiques et de carrière. Ce point de vue du Conseil a été repris dans sa prise de position relative au Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pour les années 2017 à 2020.

Les postes en tenure track

Après avoir, en 2001 déjà (Document CSST 1/2001), soutenu la création de postes en *tenure track*, le Conseil a continué à promouvoir, notamment, le recours à cette forme d'accès à la carrière académique: «les postes en tenure track ne constituent que l'un des nombreux instruments d'encouragement de la relève. Il importe de différencier au maximum les profils des postes, principalement sur le critère de l'âge et des qualifications des candidats. Les postes en tenure track sont particulièrement adaptés à de jeunes chercheurs qui se situent tout juste dans la trentaine. Il ne faudrait pas courir le risque de prolonger encore la formation universitaire et de maintenir des postdoctorants vieillissants qui ont déjà terminé leur projet d'habilitation dans une situation d'incertitude dommageable» (Document CSSI 2/2015 p. 16). Le CSSI a ainsi rappelé la nécessaire diversité des mesures de promotion de la relève. Il s'est également prononcé en faveur d'autres moyens, plus indirects.

Des conditions cadres favorables aux (jeunes) scientifiques

Face à une «économisation» de la science, le CSSI a préconisé des mesures, comme le maintien et l'amélioration des conditions cadres nécessaires à la conduite de travaux originaux et à long terme, nécessitant un financement public de base suffisant. L'absence d'un surplus démesuré de travail pour les scientifiques lors de la soumission de rapports aux autorités de tutelle, ainsi qu'un partenariat

«Die Zahl der Dokorate von Bildungs-
ausländerInnen pro Jahr hat sich mehr
als verfünffacht.»

(BFS)

38

public-privé encadré par des directives explicites fondées sur des principes établis font également partie des recommandations du Conseil (Swiss Science and Technology Council [SSTC], «Economization» of Science, Recommendations and Proceedings of the Seminar Held in Bern by the SSTC on April 23, 2013, SSTC Report 4/2013).

Ces différentes considérations, dont l'importance de la diversité des mesures pour l'encouragement des jeunes talents ont été reprises dans le document «Exigences pour un système durable d'enseignement supérieur et de recherche», rendu public par le CSSI en 2016.

L'auteure

Viviane Premand



Viviane Premand, Dr iur., LL. M., est avocate et conseillère scientifique au secrétariat du CSSI. Le CSSI, créé en 1965, est une commission extra-parlementaire, composée de quinze membres, nommés par le Conseil fédéral pour une période de quatre ans. Son rôle est de conseiller le Conseil fédéral de sa propre initiative ou sur mandat sur

toutes les questions relevant de la politique de la formation, de la recherche et de l'innovation, dans une vision d'ensemble et une perspective à long terme.

Références

Principales publications du CSSI en lien avec la promotion de la relève:

- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses, Document CSST 1/2001.
- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), La promotion de la relève pour la société de la connaissance, Principes pour un agenda global, Document CSST 5/2011.
- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse, Principes pour une promotion globale de la relève dans l'intérêt de la science, de l'économie et de la société, Document CSST 2/2013.
- Conseil suisse de la science et l'innovation (CSSI), Cultures de promotion doctorale et modèles de tenure track dans les universités suisses, Document CSSI 2/2015.
- Conseil suisse de la science et l'innovation (CSSI), «Dr. Arbeitslos»? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse, Document CSSI 6/2015.

«Vision 2020» – Eine Bilanz nach fünf Jahren

Caspar Hirschi, Allgemeine Geschichte,
Universität St. Gallen



Anfang 2012 beauftragte die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats eine Gruppe junger Forscher, dem Bund Empfehlungen für eine Reform der universitären Karrierewege in der Schweiz zu machen. Mir wurde die Leitung der Gruppe übertragen, da ich öffentlich die mangelnde Attraktivität von Schweizer Universitäten für einheimische Forschende kritisiert hatte. Unser Positionspapier, «Vision 2020», erzeugte schweizweit Aufmerksamkeit und in Bern einige Betriebsamkeit, am Ende schaute aber nichts Zählbares heraus.

Will man fünf Jahre nach «Vision 2020» Bilanz ziehen, muss man von einer gescheiterten Initiative sprechen. Begonnen hat alles ganz viel versprechend. Die Kritik an den schlechter werdenden Karriereperspektiven für junge Forschende schaffte erstaunlich schnell den Sprung von den Zeitungsspalten auf das politische Parkett. Wichtig für den Anfangserfolg waren das diskrete, aber wirkungsvolle Engagement des damaligen Direktors des Schweizerischen Nationalfonds, Daniel Höchli, und die Unterstützung einflussreicher Bildungspolitiker aus dem Ständerat wie Felix Gutzwiller und Géraldine Savary, die das Thema auf die Agenda der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats (WBK-S) setzten.

Anreizprogramm statt Auflagen

Die Forderungen von «Vision 2020» waren denn auch so formuliert, dass sie für Bildungspolitiker in Bern unmittelbar nachvollziehbar sein würden. Wir verlangten die Einrichtung von 1000 zusätzlichen Assistenzprofessuren mit «Tenure Track» an Schweizer Universitäten über die folgenden sechs Jahre, die Anhebung der Doktorandensaläre und die Trennung von Begutachtung und Betreuung bei Promotionen sowie die finanzielle wie organisatorische Förderung von Frauen mit Familien auf befristeten Stellen. Um mit den vorgeschlagenen Massnahmen die universitäre Autonomie nicht zu verletzen,

konzipierten wir sie als Anreizprogramme, mit denen der Bund die Universitäten zu nichts verpflichten, sie im Fall einer konsequenten Umsetzung aber grosszügig unterstützen würde. Das Anreizprogramm wiederum begründeten wir mit dem Argument, dass die Hochschulen aufgrund ihrer oligarchischen Strukturen nicht in der Lage seien, aus eigener Kraft eine Karrierereform durchzuführen, die den professoralen «Oligarchen» einen spürbaren Machtverlust bescheren würde.

Angst vor Autonomieverlust

Da der Bund Hauptadressat unserer Forderungen war, beauftragte die WBK-S das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation mit einer Prüfung unserer Forderungen. Diese fand in ernsthafter Weise nie statt. Der Staatssekretär äusserte als überzeugter Föderalist und Liberalist von Anfang an prinzipielle Einwände gegen ein Anreizprogramm. In seiner ablehnenden Haltung fand er an der Spitze der Rektorenkonferenz bald Verbündete, die in einer Bundesinitiative zur Förderung junger Forschender einen gefährlichen Präzedenzfall sahen, der letztlich eben doch auf eine Einschränkung der universitären Autonomie hinauslaufen müsse.

Auf dieser grundsätzlichen Ebene war es für uns schwierig, überhaupt eine Diskussion über die Situation junger Forschender in Gang zu bringen. An eine Beratung über mögliche Lösungsansätze war gar nicht zu denken. Dass ein Problem bestand, wurde dabei von den Gegnern eines Anreizprogramms gar nicht in Abrede gestellt. Sie verstanden es aber, die möglichen Folgeprobleme einer staatlichen Massnahme als viel gravierender darzustellen. Gleichzeitig betonten einzelne Hochschulrektoren, sie hätten an ihren Institutionen bereits Abhilfe geschaffen, oder behaupteten (zum Erstaunen der Chemikerin und der Biologin in unserer Arbeitsgruppe), die von uns kritisierten Verhältnisse an Schweizer Universitäten beschränkten sich auf die Geisteswissenschaften.

«Der Schweizerische Nationalfonds ging im Jahre 2014 von bis zu 14 000 Post-docs aus.»

(BFS)

40

Priorität ja, Geld nein

Die Verhinderungstaktik von SBFI und CRUS fand einen konsequenten Abschluss in der Botschaft für die Bildungs- und Forschungsausgaben für die Jahre 2017 bis 2020. Zwar erklärte der Bundesrat die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses «mit anreizorientierten Massnahmen» zur Priorität, belies es aber bei der bescheidenen Absichtserklärung, 40 neue Assistenzprofessuren pro Jahr zu schaffen. Das waren 60 Professuren weniger, als in den zehn Jahren zuvor ohne Fördermassnahmen jährlich eingerichtet wurden. Die für die Massnahme vorgesehenen Mittel betragen null Franken.

Deutschland ist weiter

Dass es auch anders geht, erlebte ich zur gleichen Zeit in Deutschland als Mitglied einer Expertengruppe des Wissenschaftsrats. Nach monatelangen Beratungen machten wir der Bundesregierung weitreichende Empfehlungen zur Umstrukturierung der wissenschaftlichen Karrierewege. Im Herbst 2017 werden an deutschen Universitäten erstmals 1000 neue Tenure-Track-Assistenzprofessuren mit Bundesmitteln eingerichtet. Das ist für das deutsche Hochschulsystem zwar nur ein Tropfen auf den heissen Stein, aber es ist immerhin ein Anfang. Und wer weiss: Sollte es in Deutschland gelingen, durch weitere Massnahmen die verkrusteten Unihierarchien aufzubrechen, wird es vielleicht auch in der Schweiz einfacher, bei der Förderung junger Forschender mehr als nur Absichtserklärungen zu produzieren.

Zum Autor

Caspar Hirschi



Caspar Hirschi, geb. 1975 in Zürich, ist Professor für Allgemeine Geschichte an der Universität St. Gallen. Er war Student in Fribourg und Tübingen, Assistent in Fribourg, Research Fellow in Cambridge und SNF-Ambizione-Fellow an der ETH Zürich. Seit 2014 ist er Mitglied im Evaluationsausschuss des Deutschen Wissenschaftsrats. Zu seinen

jüngsten wissenschaftlichen Publikationen gehört der Aufsatz «Dreyfus, Zola und die Graphologen», der Ende 2016 in der «Historischen Zeitschrift» erschien.



Von der «Lotterie» zur Selbstbestimmung

(bk) Das tertiäre Bildungssystem hat zwei zentrale Aufgaben: die Ausbildung von hoch qualifizierten Fachkräften für Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Sicherung des Forschungsplatzes. In beiden Fällen zeigt sich, dass die Schweiz auf Hilfe aus dem Ausland angewiesen ist. Das erklärt sich nicht nur mit der Kleinräumigkeit und der Offenheit der Schweiz. Eine der Ursachen ist ein selbst gemachtes Strukturproblem.

«Es reicht!», fanden junge Forschende Anfang 2012. «Die akademische Karriere gleicht bei uns einer Lotterie!» Im Positionspapier «Vision 2020» kritisierten sie unter der Leitung von Caspar Hirschi die unhaltbare Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs. So führt der lange Selektionsprozess dazu, dass die Forschenden zu spät erkennen, dass sie mit ihrer akademischen Karriere nicht mehr weiterkommen. Wenden sie sich dann dem Arbeitsmarkt zu, ist der Einstieg trotz ausgezeichneter Bildung schwierig. Zu alt. Zu unerfahren. Im Positionspapier «Vision 2020» forderten die jungen Forschenden 1000 neue Assistenzprofessuren mit der Option auf eine unbefristete Anstellung (Tenure Track), die Neuorganisation des Doktoratsstudiums und flexible Förder- und Entlastungsinstrumente für forschende Mütter. Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats beauftragte daraufhin den Bundesrat, die bisherigen Fördermassnahmen zu beurteilen und weitergehende Vorschläge auszuarbeiten. 2014 verabschiedete der Bundesrat den gewünschten Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz». Gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI wurden der Bericht und die darin vorgeschlagenen Massnahmen und Empfehlungen in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulen, den Förderorganen des Bundes, anderen Bundesstellen sowie der Gruppe junger Forschender um Caspar Hirschi erarbeitet. «Die Interessen und Herausforderungen der verschiedenen

Hochschulen und Hochschultypen sind ganz unterschiedlich. Es ist unmöglich, ein Patentrezept zu erstellen», so das SBFI.

Universitäten

Die Schwierigkeiten für den Nachwuchs der Universitäten beginnen beim Doktorat: Die Arbeitsbelastung ist oft höher als der Anstellungsgrad, für die eigene Forschung bleibt kaum Zeit, und der Lohn ist tief. Wer nach dem Doktorat glaubt, er habe die Durststrecke nun überwunden, erkennt schnell, dass es nur eine Fata Morgana war. Es gibt vor allem befristete Stellen. Wie es weitergeht, bleibt lange ungewiss. In seinen Empfehlungen nimmt der Bundesrat die Idee der jungen Forschenden auf. Er empfiehlt unter anderem die Verbesserung der Anstellungsbedingungen, die Strukturierung der Postdoc-Phase und eine frühe Selektion. Einfluss nimmt der Bund hier vor allem über die projektgebundenen Beiträge (PGB). Diese werden inhaltlich von der Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen swissuniversities vorbereitet und von der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK, dem gemeinsamen hochschulpolitischen Organ von Bund und Kantonen, verabschiedet. Im P-1 «Doktoratsprogramme und zukunftsgerichtete Entwicklung des 3. Zyklus» stehen insgesamt 27 Millionen Franken zur Verfügung, das meiste Geld fliesst ins Teilprojekt 1 «Universitäre Hochschulen». Der Bund unterstützt den Umbau der akademischen Karrierestruktur ausserdem über diverse Instrumente des Schweizerischen Nationalfonds SNF. Unter anderem mit den Stipendien für Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT), den sogenannten APTT-Grants. Es sollen Karrierehindernisse beseitigt werden, die sich aus Eigenschaften des hiesigen Universitätssystems ergeben: Einmal eingerichtete Lehrstühle können kaum mehr verändert werden, der Lehrstuhlinhaber bleibt bis zur Emeritierung, und es gibt nur wenige, dafür finanziell gut gestellte Lehrstühle. Die Ausstattung der

«Von 1064 ProfessorInnen sind 86% und von 4245 Personen im Mittelbau mit Doktorat sind 26% unbefristet an universitären Hochschulen angestellt.»

(swissuniversities zitiert von BFS)

42

Lehrstühle wird oft als ein Grund für die Situation des Nachwuchses genannt. Gemäss SBFI ist die Einrichtung einer grösseren Anzahl von Lehrstühlen mit geringerer Ausstattung ein denkbarer Weg. Jedoch liege diese Entscheidung in der Autonomie der Universitäten. Diese Berufung auf die universitäre Autonomie ärgert Caspar Hirschi. So sei es schwierig, Lösungsansätze zu diskutieren (siehe Seite 39).

Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen

Vor anderen Herausforderungen stehen die Fachhochschulen (FH) und die Pädagogischen Hochschulen (PH). Im Gegensatz zu den Universitäten haben sie kein Promotionsrecht. Ihr Nachwuchs muss das Doktorat an einer Universität absolvieren. Die Dozierenden der Fachhochschulen müssen sowohl wissenschaftlich fundiertes Fachwissen wie auch Praxiserfahrung haben. Geeignete Kandidaten haben daher oft gute und besser bezahlte Perspektiven in der Wirtschaft. Das Ziel der Fachhochschulen ist die Stärkung von Karrierewegen, welche die spezifischen Strukturen für den FH-Nachwuchs berücksichtigen und es erlauben, die Praxis und eine wissenschaftliche Ausbildung zu kombinieren. Der Bundesrat empfiehlt in seinem Bericht weiter, die Durchlässigkeit zum dritten Zyklus zu verbessern. Teilprojekt 2 des oben genannten P-1 sieht Beiträge für die Zusammenarbeit der Universitäten mit den PH/FH bei Doktoratsprogrammen vor. 7 Millionen Franken der projektgebundenen Beiträge fliessen zudem in die Stärkung des doppelten Kompetenzprofils (P-11).

Chancengleichheit

Kinderbetreuungsangebote und Laufbahnberatung sind die beiden konkreten Empfehlungen des Bundesrates zur Verbesserung der Chancengleichheit. Die restlichen Massnahmen beziehen sich auf die Erhebung und Analyse der gegenwärtigen Situation. Für die Realisierung stehen mit dem P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» projektgebundene Beiträge von insgesamt 12 Millionen Franken zur Verfügung. Neu ist, dass das P-7 nun stärker an den Hochschulen verankert werden soll.

Datenlage

Der vierte Teil der Empfehlungen bezieht sich auf die Erhebung von Daten zur Struktur des akademischen Personals. Das SBFI sieht eine periodische Analyse der Situation des Nachwuchses vor. Hier sei die Umsetzung noch nicht so weit fortgeschritten wie gewünscht, bestätigt das SBFI. Die Anpassung der Personalerhebung an den Hochschulen oder zusätzliche Erhebungen und Auswertungen wurden geprüft.

Eine erste Bilanz

Das SBFI betont, dass es für ein Fazit noch zu früh ist. Am Ende der Förderperiode 2017–2020 wird analysiert, wie viele Assistenzprofessuren geschaffen wurden. Der Ball liegt nun bei den Hochschulen und den Förderorganisationen. Inwiefern sich eingeschliffene Strukturen überwinden lassen, wird sich zeigen.

Les perspectives professionnelles des doctorants en Suisse

Yves Flückiger et Michel Oris, Université de Genève



A l'université de Genève, entre 2006 et 2016 le nombre de doctorant-e-s a progressé de 30%, passant de 1663 à 2218 personnes. C'est l'écho local d'une tendance mondiale; les études doctorales croissent partout. Si cette envolée reflète une montée à la fois des opportunités et de l'intérêt des étudiants pour la recherche, elle appelle également une réflexion plus profonde des universités sur, d'une part, la qualité de la formation doctorale, et, d'autre part, le devenir des diplômés. Or, comme la plupart des universités en Suisse, nous ne disposons d'aucune donnée sur la «post-doc bubble».

Il est évident que toute politique en faveur de la relève académique devrait pouvoir s'appuyer sur des données statistiques qui font cruellement défaut. Elles sont indispensables non seulement pour connaître les éventuelles difficultés que les titulaires d'un doctorat rencontrent en fonction de leur choix de carrière, académique ou non. Elles le sont aussi pour évaluer, le cas échéant, l'efficacité de mesures qui pourraient être prises pour tenter de pallier aux obstacles identifiés. A ce besoin d'information, doit s'ajouter une politique institutionnelle qui, tout en tenant compte des différences propres aux disciplines et de la nécessaire autonomie inhérente au métier de chercheur, permette d'encadrer les jeunes dès le début de leur doctorat. C'est dans ce cadre que de nombreuses universités mettent de plus en plus l'accent sur l'importance des compétences transférables. En Suisse, un réseau réunissant plusieurs universités a initié une réflexion sur cette question.

Bonne idée qui reste à concrétiser

De telles analyses sont aujourd'hui d'autant plus nécessaires que le phénomène de goulot d'étranglement observé entre le nombre de post-docs enregistrés dans les universités suisses et le nombre de postes professoraux devient de plus en plus étroit. Cette évolution est la conséquence d'un effet de ciseaux entre la création d'un nombre croissant de postes tremplins vers la carrière académique,

que ce soit au niveau du FNS (professeurs boursiers sans pré-titularisation conditionnelle, programme PRIMA, etc.) ou des universités suisses (programme tremplin, boursiers d'excellence), et le nombre de postes professoraux pérennes dont la progression a été nettement plus lente. Si l'on peut saluer l'intérêt de ces programmes en faveur de la relève académique, il faut se préoccuper aujourd'hui, encore plus qu'hier, du devenir de celles et ceux qui en bénéficient. C'est la raison pour laquelle l'Université de Genève avait salué avec grand intérêt le programme de soutien à la création de postes professoraux en faveur des hautes écoles universitaires qui se seraient engagées à créer des postes de professeurs assistants tels que cela avait été prévu initialement pour le programme fédéral 2017-2020, une volonté qui a malheureusement été mise à l'épreuve de la réduction des subventions fédérales de base en faveur des HEU. Cela a contraint les recteurs et présidents des universités suisses à privilégier la voie des subventions inconditionnelles à celle des subsides ciblés.

Open science – un véritable défi

Le soutien à la relève académique est d'autant plus nécessaire qu'une autre évolution, tout aussi indispensable à l'avenir des universités et autres hautes écoles, est aujourd'hui à l'agenda des discussions de swissuniversities. L'objectif affiché des bailleurs de fonds des universités, en Suisse et dans le reste de l'Europe, est de mettre en œuvre les trois «o»: *open innovation*, *open science*, *open to the world*. Tout en offrant une réelle opportunité aux universités et aux chercheurs, l'open science représente un véritable défi à bien des égards. Pour les institutions, elle ne se réduit pas aux négociations de contrats avec les éditeurs; elle implique une réflexion sur la formation des doctorants, sur les politiques en matière de recrutement et plus généralement sur les critères d'évaluation de la recherche scientifique. Pour les chercheurs, il s'agit d'une nouvelle manière de produire la connaissance, de l'évaluer, de la financer et de la diffuser.

«Bei den Assistierenden und Doktorierenden der UH sind über 95% befristet angestellt.»

(BFS)

44

Mettre l'accent sur la qualité

Si elle n'est pas correctement gérée, cette évolution, sans doute indispensable, pourrait déstabiliser une relève académique qui ne saurait plus très bien comment les dossiers de candidature seront dorénavant évalués. Néanmoins, sans entrer dans le détail des méthodes qui seront mises en œuvre, dans un monde de l'open access, pour évaluer les CV de la relève, nous pouvons envisager différentes pistes, sachant qu'aucune d'entre elles ne sera réellement efficace si elle est mise en œuvre à l'échelle d'une seule université. Il s'agit en particulier, suivant la déclaration de San Francisco (DORA), de mettre l'accent sur la qualité plutôt que sur la quantité, en demandant par exemple à chaque candidat-e à un poste de soumettre 3 publications qu'il ou elle considère comme sa contribution majeure. De même, le nombre de téléchargements de papiers en open access pourrait constituer un autre indicateur. Surtout, il faudra mettre en place un système d'évaluation peer-review des articles, le cas échéant en privilégiant les textes publiés dans des revues open access, et/ou en attribuant un certain poids dans l'évaluation des candidats à celles et ceux qui ont fait ce choix. Il s'agit également de donner aux chercheurs les outils nécessaires pour appréhender cette nouvelle donne. Ces dernières couvrent un large spectre de compétences allant des connaissances techniques à la maîtrise des exigences légales en matière d'open science.

Dans le même temps, il convient aussi de se préoccuper de la majorité des doctorants et des docteurs qui quittent la carrière académique. Si le but central de la formation doctorale est de mener une recherche scientifique originale, il n'en reste pas moins indispensable de les préparer à tous les emplois où ils trouveront à valoriser leurs talents et leurs compétences.

Les auteurs

Michel Oris



Michel Oris a obtenu un doctorat en Histoire en 1991 à l'Université de Liège, et a occupé différents postes de chercheur au sein du Fonds National belge de la Recherche Scientifique. Il est professeur ordinaire à l'Université de Genève depuis mars 2000, à la Faculté des Sciences de la Société. Il enseigne la démographie, l'histoire économique et sociale et la socioéconomie.

Yves Flückiger



Né le 2 novembre 1955, Yves Flückiger est titulaire d'une licence en économie et en sociologie ainsi que d'un doctorat en économie politique de l'Université de Genève. A l'Université de Genève, il a enseigné l'économie du travail, l'organisation industrielle et les finances publiques. Depuis le 15 juillet 2015, il est le nouveau recteur de l'Université

de Genève. Il est l'auteur de très nombreux livres et de plus de 120 articles publiés dans des revues internationales à comité de lecture.

Universitäre «Karriere- wege»: für eine Diversifizie- rung der Stellenstruktur

Astrid Epiney, Rektorin der Universität Freiburg



Die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses stehen immer wieder zur Diskussion. Das Problem ist auch systembedingt. Im oberen Mittelbau braucht es mehr unbefristete Stellen, allerdings fehlen den Universitäten die Ressourcen. Eine Reallokation der bestehenden finanziellen Mittel ist schwierig.

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist eines der wiederkehrenden Themata in der universitätspolitischen Diskussion in der Schweiz. Diese «Langlebigkeit» der Thematik dürfte auch damit zusammenhängen, dass zumindest gewisse (wichtige) Fragen immer noch keiner befriedigenden Antwort zugeführt werden konnten. Gleichzeitig dürften gewisse Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses auch systemimmanent sein.

Unterschiedliche Situation in den verschiedenen Disziplinen

Dabei darf die Bezugnahme auf «den» wissenschaftlichen Nachwuchs nicht die Sicht darauf verstellen, dass die Situation in den verschiedenen Disziplinen sehr unterschiedlich ist. Dies betrifft verschiedene Aspekte, so etwa die Wege und die Dauer der (weiteren) Qualifizierung oder die beruflichen Möglichkeiten ausserhalb der Universität. Diesen Unterschieden – zu denen noch die ebenfalls variierenden strategischen Akzente in den Universitäten hinzukommen – muss in der einen oder anderen Form Rechnung getragen werden können.

Unattraktive Karriere für Postdocs

Dies ändert jedoch nichts daran, dass eine zentrale Problematik m. E. nach wie vor zu wenig adressiert ist: Die derzeitige Stellenstruktur an den schweizerischen Universitäten kombiniert mit dem immer noch aus verschiedenen Gründen nicht sehr häufigen Rückgriff auf das Instrument des Tenure Track führt dazu, dass die universitäre Karriere für Postdocs (zunächst) häufig wenig attraktiv ist. Denn die Möglichkeiten ihrer universitären

Anstellung sind in aller Regel befristet und projektbezogen; unbefristete Stellen des oberen «Mittelbaus» (im Sinne von *Maître d'enseignement et de recherche* oder *Senior scientist/lecturer*) haben insgesamt Seltenheitswert; hinzu kommt nach wie vor die Universitäten prägende «Lehrstuhlkultur», welche der Entwicklung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit der Postdocs nicht zwingend förderlich ist. Die Gesamtheit dieser Umstände birgt die grosse Gefahr, dass besonders qualifizierte Nachwuchskräfte dazu neigen, von einer wissenschaftlichen Karriere in der Schweiz abzusehen.

Mehr unbefristete Stellen für den Mittelbau

Vor diesem Hintergrund müsste m. E. – wie auch in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats hervorgehoben wird – die universitäre Stellenstruktur hin zu einer grösseren Diversität entwickelt werden, dies insbesondere über die substanzielle Erhöhung qualifizierter und grundsätzlich unbefristeter Stellen des oberen «Mittelbaus», wobei derartige Stellen kompetitiv zu vergeben wären und eine substanzielle wissenschaftliche Unabhängigkeit zu gewährleisten wäre. Auf diese Weise könnten nicht nur die Perspektiven nach dem Doktorat substanziell verbessert werden (bestünde doch vermehrt die Chance, als Postdoc schneller eine unbefristete Stelle anzutreten, auf der eine wissenschaftliche Weiterentwicklung möglich wäre), sondern solche Stellen eröffnen auch attraktive Entwicklungsmöglichkeit an der Universität für Postdocs, die für Forschung und Lehre eine besondere Begabung haben, jedoch aus unterschiedlichen Gründen keine Professur anstreben.

Schwierigkeiten bei der Umsetzung

Gewisse Universitäten – so auch die Universität Freiburg – versuchen, Schritte in diese Richtung zu unternehmen, sehen sich jedoch mit diversen Schwierigkeiten konfrontiert. Am meisten ins Gewicht fallen hier die fehlenden finanziellen Ressourcen, ist doch gerade bei weniger finanzstarken Universitäten das Potenzial für

46

interne Reallokationen per se eher gering und häufig bereits weitgehend ausgeschöpft. Daher wäre es sehr zu begrüßen, wenn der Bund gezielt (zusätzliche) finanzielle Mittel zur Verfügung stellt und so Anreize schafft, damit die Universitäten in diese Richtung gehende Massnahmen treffen, wobei in Bezug auf die genaue Ausgestaltung der Massnahmen ein gewisser Gestaltungsspielraum bestehen sollte. Vorstellen könnte man sich eine gewisse Verschiebung projektbezogener Beiträge zu den Grundbeiträgen sowie eine Erhöhung Letzterer, dies verbunden mit der Auflage, eine entsprechende Strategie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erarbeiten und umzusetzen.

Ein Risiko bleibt immer

Nicht zu verkennen ist gleichzeitig, dass auch in diese Richtung gehende Massnahmen nichts daran ändern, dass (auch) der universitären Laufbahn gewisse Risiken inhärent sind und immer sein werden. Daher impliziert das Sich-Einlassen auf einen solchen Weg eine entsprechende Risikobereitschaft, wobei sich diese angesichts der – so scheint mir – ausgesprochen hohen Attraktivität von Lehre und Forschung in einem Umfeld, in dem die akademische Freiheit umfassend gewährleistet ist, auch lohnt.

Zur Autorin

Astrid Epiney



Prof. Dr. Astrid Epiney, LL.M., ist nach Studien der Rechtswissenschaft in Mainz, Lausanne und Florenz seit 1994 Professorin für Europarecht, Völkerrecht und öffentliches Recht an der Universität Freiburg/CH. Sie war u. a. Vizepräsidentin der Abt. IV des SNF und Präsidentin des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrats. Seit 2015 ist

sie Rektorin der Universität Freiburg/CH.



Karrierewege an den Fachhochschulen

Crispino Bergamaschi, Direktor der Fachhochschule Nordwestschweiz

Fachhochschulen sind praxisorientierte und wissenschaftsbasierte Hochschulen. Ihre Professorinnen und Professoren müssen deshalb neben dem wissenschaftlichen Leistungsausweis auch eine mehrjährige Praxiserfahrung ausserhalb des Hochschulsystems ausweisen. Dieses doppelte Kompetenzprofil ist eines der wesentlichen Merkmale von Fachhochschulen im Gegensatz zu universitären Hochschulen. Es soll in diesem Artikel näher beleuchtet werden.

Es war der bildungspolitische Wille, im tertiären Bildungsbereich zwei unterschiedlich profilierte, komplementäre Hochschultypen zu etablieren: einen primär akademisch ausgerichteten, theoretischen Typus, welcher auf einer starken (Grundlagen-)Forschung fusst, und einen vorwiegend praxisorientierten, wissenschaftsbasierten Typus, der auf konkrete Berufsfelder fokussiert ist und anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung betreibt.

Die beiden Typen neigen zur Konvergenz. Die Hochschulen und insbesondere ihre Träger müssen dieser Konvergenz mit zielgerichteten Massnahmen entgegenwirken und andererseits dafür sorgen, dass die Fachhochschulen praxisorientiert und die Universitäten grundlagenorientiert bleiben. Dazu müssen die Anreizsysteme in der Forschung profilschärfend und kooperationsfördernd gestaltet sein, die Studiengangportfolios profilklärend bereinigt werden und die Berufswege für Professorinnen und Professoren profilbildend ausgeprägt sein.

Doppeltes Anforderungsprofil von Dozierenden

Das Anforderungsprofil von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen ist ein doppeltes Kompetenzprofil. Es besteht aus einer qualifizierten, mehrjährigen Praxiserfahrung und aus einer fachbereichsspezifischen wissenschaftlichen Fundierung. Damit die Fachhochschulen ihrem Auftrag gerecht werden können, benötigen

sie akademischen Nachwuchs mit diesem Profil. Die Nachwuchsproblematik ist in den Fachbereichen unterschiedlich ausgeprägt. Während in den Ingenieurbereichen auf hervorragend ausgebildete und in der Praxis erfolgreiche Absolvierende der ETH-Bereiche zurückgegriffen werden kann, gibt es beispielsweise im Kunstbereich, in der Sozialen Arbeit und in der Gesundheit keine oder nicht genügend schweizerische Expertinnen und Experten mit der geforderten wissenschaftlichen Fundierung im anwendungsorientierten Profil. Diese Nachwuchsproblematik muss durch einen fachbereichsspezifischen dritten Zyklus im Fachhochschulprofil gelöst werden.

Das universitäre Doktorat ist keine Lösung

Es braucht ein Mass an Offenheit und Empathie, diese zentrale Problematik der Fachhochschulen nicht als Prestigethema abzutun, sondern in ihrer Differenziertheit und Komplexität zu erfassen und anzuerkennen. Es reicht nicht aus, FH-Master-Absolventinnen und -Absolventen eine Promotion an einer Universität zu ermöglichen. Diese Idee ist gut gemeint, stärkt aber weder das Profil der Fachhochschulen, noch löst er die vorgängig beschriebene Nachwuchsproblematik. Ebenso wenig unterstützt er zudem den gesetzlich vorgegebenen, vierfachen Leistungsauftrag der Fachhochschulen.

1. Einige Fachbereiche der Fachhochschulen haben keine Entsprechung an schweizerischen Universitäten (u. a. Kunst, Soziale Arbeit und Gesundheit).
2. Ein Doktorat von FH-Absolvierenden an Universitäten entspricht einem akademisch-theoretischen Profil, nicht dem erforderlichen anwendungsorientierten Profil.
3. Doktoranden und Doktorandinnen in einem solchen Modell leisten zwar einen Beitrag in der Schwerpunktbildung der entsprechenden universitären Forschung, nicht jedoch in den anwendungsorientierten Forschungsschwerpunkten der Fachhochschulen.

«Im Jahr 2015 hatten rund 3430 Personen mit einem Dokortitel ein Beschäftigungsverhältnis mit einer FH oder PH.»

(BFS)

48

4. Profilierte Professorinnen und Professoren der Fachhochschulen haben nicht die Möglichkeit, Doktorarbeiten zu betreuen, und können einen wichtigen Teil ihrer Expertise nicht weitergeben.

Kooperationsmodelle fördern

Es ist in der heutigen Situation nicht zielführend, das Promotionsrecht für Fachhochschulen einzufordern. Um die Nachwuchsproblematik an Fachhochschulen aber lösen zu können, sind Kooperationsmodelle zwischen Fachhochschulen und Universitäten unabdingbar. Sie sollen nicht primär von universitärer Seite diktiert werden, sondern müssen sich stark am Profil und am Nachwuchsbedarf der Fachhochschulen orientieren. Es muss in den Kooperationen sichergestellt werden, dass weder hegemoniale noch prestigegetriebene Ansprüche im Vordergrund stehen und eine Win-win-Situation für die beteiligten Partnerhochschulen entsteht.

Im Rahmen der projektgebundenen Beiträge der Botschaft für Forschung und Innovation 2017–2020 ist es swissuniversities gelungen, erste Schritte zur Lösung der Nachwuchsproblematik an Fachhochschulen in die Wege zu leiten, indem Kooperationslösungen im dritten Zyklus zwischen Fachhochschulen und Universitäten unterstützt werden. Die ersten Kooperationsprojekte wurden 2017 gestartet und stimmen zuversichtlich im Hinblick auf eine Lösung.

Um zudem qualifizierte Expertinnen und Experten aus der Praxis für eine Hochschulkarriere gewinnen zu können und ihnen eine erfolgreiche Wiedereingliederung in der Scientific Community zu ermöglichen, brauchen die Fachhochschulen ein entsprechendes Nachwuchsförderprogramm.

Zum Autor

Crispino Bergamaschi



Prof. Dr. sc. techn. ETH, dipl. El. Ing. ETH
Crispino Bergamaschi engagierte sich nach einer Lehre als Elektromechaniker und Studien an der HTL Brugg-Windisch und der ETH Zürich in verschiedenen nationalen und internationalen Forschungsprogrammen im Bereich der Halbleitertechnologie. 1999 wurde er zum Direktor Forschung und Entwicklung der Fachhochschule Aargau gewählt. Von 2001 bis 2010 war er Rektor der Hochschule für Technik und Architektur Luzern und zudem verantwortlich für die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Wissens- und Technologietransfer der Fachhochschule Zentralschweiz. Seit dem 1. Januar 2011 ist Crispino Bergamaschi Direktionspräsident der Fachhochschule Nordwestschweiz. Zudem ist er seit 1. Januar 2015 Präsident der Kammer Fachhochschulen von swissuniversities sowie Vizepräsident swissuniversities. Crispino Bergamaschi ist verheiratet und Vater zweier Töchter.

Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile fördern

Barbara Fäh, Rektorin der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik

Die wissenschaftlichen Karrieren an Pädagogischen Hochschulen (PH) und Fachhochschulen (FH) verlaufen anders als jene an den Universitäten. Nebst der wissenschaftlichen Qualifikation braucht es auch einen Abschluss im entsprechenden Beruf sowie qualifizierte Berufserfahrung.

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) ist eine spezialisierte Pädagogische Hochschule, welche die Bachelor-Studiengänge Logopädie, Psychomotoriktherapie und Gebärdensprachdolmetschen anbietet. Weiter werden Lehrpersonen im Master in Sonderpädagogik mit den beiden Vertiefungsrichtungen Schulische Heilpädagogik und Heilpädagogische Früherziehung ausgebildet. Sie erbringt ebenfalls Forschung und Entwicklung, bietet Weiterbildungen und massgeschneiderte Dienstleistungen an.

Bis anhin ist die HfH nach ihren Leistungsaufträgen Ausbildung, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung, Dienstleistungen organisiert. Die Mehrheit der wissenschaftlichen Assistierenden und Mitarbeitenden arbeitet im Bereich Forschung und Entwicklung. Sie kommen hauptsächlich von der Universität und streben eine wissenschaftliche Qualifikation an. Wenn sie zusätzliche Aufgaben in einem der anderen Leistungsbereiche übernehmen möchten, was eigentlich wünschenswert wäre, entstehen Schwierigkeiten, weil die berufsfeldbezogene Erfahrung und Expertise fehlt. Weitere wissenschaftliche Mitarbeitende bringen berufliche Erfahrung mit, dafür fehlt ihnen die forschungsbezogene. Sie sind in der Lehre tätig und erfüllen z. T. analoge Aufgaben, wie die Dozierenden, haben aber nicht denselben Status.



Dr. Barbara Fäh ist Rektorin an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik.

Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile

Für die Aufgabenerfüllung der Hochschule müssen die unterschiedlichen Anforderungen von Lehre und Forschung aufeinander bezogen werden. Die Herausforderungen in der Praxis werden immer komplexer. Sie verlangen nach Lösungswegen, die situativ und kontextuell auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse zu gestalten sind. Die HfH strebt deshalb an, die verschiedenen Profile der Mitarbeitenden so in Verbindung zu bringen, dass diese miteinander Forschungsfragen bearbeiten oder gemeinsam Lehre übernehmen können. Die HfH macht sich zurzeit Gedanken zu Personalkatego-

50

rien, die in ihrer Gesamtheit einerseits das doppelte Kompetenzprofil – berufsfeldspezifische und forschungsbezogene Expertise – umfassen und andererseits eine Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Profilen erlauben.

Unterschiedliche Karrierewege

Wer den Master in Sonderpädagogik macht – sei es Schulische Heilpädagogik (SHP) oder Heilpädagogische Früherziehung (HFE) –, hat bereits ein Lehrdiplom und qualifizierte Berufserfahrung an einer Schule. Um dann für eine Tätigkeit an der HfH als Dozentin oder Dozent qualifiziert zu sein, braucht es zusätzlich einen universitären Master. Dies sind lange, aber notwendige Ausbildungswege. Auch sind wissenschaftliche Mitarbeitende, die sich parallel zu ihrer Tätigkeit an der Hochschule weiterqualifizieren, weniger gut bezahlt als schulische Heilpädagoginnen im Feld. Die HfH ist daran, hier Grundlagen zu erarbeiten, um die Rückkehr an die Hochschule attraktiv zu gestalten.

Die Doktoratsstufe

Um in ein Doktoratsprogramm aufgenommen werden zu können, muss i. d. R. ein universitärer Abschluss oder eine Passerelle absolviert werden. Da die PHs kein Promotionsrecht besitzen, werden die Promovierenden von Professorinnen und Professoren einer Universität betreut. Oft promovieren sie aber in einem Projekt, welches an einer PH verantwortet wird, und sind dort eingebunden. Im Rahmen des Hochschulförderungs- und koordinations-

gesetzes (HFKG) laufen zurzeit Projekte, mit denen die Möglichkeit geschaffen werden soll, dass Professoren und Professorinnen einer Universität wie auch einer PH die Doktorandinnen und Doktoranden gleichwertig betreuen. Dies ist der Schritt in die richtige Richtung. Gemeinsam müssen die Hochschultypen ihre unterschiedlichen Profile einbringen zugunsten von Ausbildung, Forschung und Praxis.

Nachwuchs fördern

Die Pädagogischen Hochschulen müssen sich überlegen, was gute Nachwuchsmodelle sind, wie sie den Nachwuchs entwickeln wollen. Die Herausforderungen im Berufsfeld sind so gross, dass Lösungswege durch gute Forschungsprojekte erarbeitet werden müssen. Sie können nicht allein von der Hochschule angegangen werden, sondern müssen die Praxis als gleichwertige Partnerin kooperativ miteinbeziehen. Dazu brauchen wir Personen an der Hochschule, die sich in beiden Feldern auskennen. Die Kammer PH hat jetzt ein solches Projekt gestartet.



Chancen für Postdocs? Chancen für die Wissenschaft!

Caspar Battegay

Der akademische Arbeitsmarkt ist stark von einer Dualisierung zwischen wenigen Insidern und vielen Outsidern geprägt. Eine Verlagerung hin zu einer Departement-Struktur könnte gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften für Postdocs bessere Perspektiven bieten und die Attraktivität des Forschungsplatzes Schweiz erhöhen.

Der Schweizer Soziologe Alexandre Afonso, Assistant Professor für Public Policy an der Universität Leiden, vergleicht den akademischen Arbeitsmarkt mit den Strukturen der Drogenmafia. Obwohl das Risiko sehr hoch und die Bezahlung lächerlich ist, hat diese kaum Rekrutierungsprobleme. Denn jeder Nachwuchsgangster hofft darauf, selbst einmal zum Mafiaboss zu werden. Die Universität unterscheidet sich vom organisierten Verbrechen darin, dass Scheitern nicht bedeutet, erschossen zu werden. Doch wie Afonso ausführt, ähneln die Dynamiken des akademischen Arbeitsmarktes jenen einer Mafiagang auf frappante Weise: Wenige mächtige Insider mit einer sicheren Position und viel Geld stehen einem Heer von Outsidern ohne Macht und ohne Geld gegenüber. Diese Outsider nehmen die prekären Bedingungen auf sich, weil sie wider alle Empirie an die persönliche Erfolgchance glauben.

Im deutschsprachigen Raum – speziell in der Schweiz – ist die duale Situation des akademischen Arbeitsmarktes besonders ausgeprägt. 2012 waren nur rund 13% des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Universitäten ordentliche Professorinnen und Professoren. Forschung, akademische Verwaltung und vor allem auch die universitäre Lehre hängen stark von befristet Angestellten ohne Perspektiven ab.

Die «Nachwuchs»-Falle

Für Doktorandinnen und Doktoranden ist eine unsichere Position bis zu einem gewissen Grad natürlich. Biografisch befindet man sich meistens in einer Orientierungs-

phase, macht Erfahrungen an verschiedenen Orten und das soziale Umfeld hat ebenfalls wenig Geld zur Verfügung. Auch ist ein Wechsel in die Wirtschaft oder (etwa für GeisteswissenschaftlerInnen) an ein Gymnasium als LehrerIn ein oft unproblematischer Weg. Die sogenannten Postdocs dagegen befinden sich vielfach in der Phase der Familiengründung. Beruflich sind junge WissenschaftlerInnen einige Jahre nach der Promotion stark spezialisiert, können oftmals hochwertige Publikationen vorweisen und haben internationale Erfahrungen in verschiedenen akademischen Kontexten gesammelt. Doch Stellen mit einer Perspektive – so wie sie etwa das britische System mit den Lecturer-Stellen zu bieten hat – fehlen, was persönlich ebenso niederschmetternd wie volkswirtschaftlich problematisch ist. Um die frühe Unabhängigkeit junger WissenschaftlerInnen von Lehrstuhlinhabern zu erhöhen, hat der SNF die Förderinstrumente der Förderungsprofessur (seit 2000) und des «Ambizione»-Beitrags (seit 2008) installiert, das Letztere zunächst vor allem, um Schweizer Postdocs aus dem Ausland wieder in die inländische Forschungslandschaft einzubinden. Auch Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen konnten von diesen Fördermitteln profitieren und oftmals mit Erfolg ihre Karriere Richtung Verstetigung fortsetzen. Allerdings fällt auf, dass im Vergleich mit der postdoktoralen Förderung in Deutschland oder Grossbritannien diese Instrumente trotz den vergleichsweise hohen Salären nur wenig Reichweite haben. Zudem bleibt das Grundproblem aus Sicht der Forschenden bestehen: Auch mit einer Förderprofessur oder einem «Ambizione»-Beitrag bleibt man ein Outsider des von Lehrstühlen beherrschten akademischen Systems. Während es aus angelsächsischer Perspektive unverständlich ist, dass diese vom System geförderten Forscherinnen und Forscher (die ja oftmals die talentierteste sind) von den Universitäten nicht übernommen werden, wird man auch als FörderprofessorIn in der Schweiz noch mit 40 als «Nachwuchs» bezeichnet.

«Im Jahre 2015 waren an den Schweizer Hochschulen total über 87 500 Personen tätig, davon über 24 500 als administratives und technisches Personal.»

(BFS)

52

Department-Struktur als Chance

Um die Dualisierung der akademischen Stellensituation aufzubrechen, führen immer mehr Schweizer Universitäten langfristig auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften Assistenzprofessuren und Tenure-Track-Modelle nach angelsächsischem Vorbild ein. Damit folgen sie Erkenntnissen, die in Deutschland etwa die Junge Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie 2013 in einer Studie beschrieben hat: Eine Transformation der universitären Personalstruktur vom Lehrstuhlssystem zu einer Departement-Struktur würde das Wissenschaftssystem insgesamt attraktiver, innovativer und leistungsfähiger machen. Die momentan für wenige Lehrstühle mit feudaler Ausstattung und abhängigen Assistenzen verwendeten Finanzen sollten für eine Etablierung von mehr unabhängigen Professuren auf unterschiedlichen Levels mit gemeinsamer Ausstattung eingesetzt werden. Dies erscheint in den Geistes- und Sozialwissenschaften besonders sinnvoll, wo es keine grossen Teams gibt und keine aufwändigen Geräte betreut werden müssen.

Zwar ist zu befürchten, dass durch einen Wechsel zum Tenure-Track-System eine verlorene Generation entsteht, die nach der Habilitation für die frei werdenden Assistenzprofessuren zu alt ist, doch gibt es zum Abbau von Lehrstühlen keine Alternative. Damit einher geht nicht etwa eine Verringerung von institutionellen Hierarchien – Karriere- und Lohnstufen sind mit den Abstufungen von Assistant, Associate und Full Professor gegeben –, doch die akademische Dualisierung von Insidern und Outsidern wird stark verringert. Daraus ergeben sich nicht nur bessere Perspektiven für Postdocs, noch viel wichtiger ist eine massiv gesteigerte Attraktivität des gesamten Wissenschaftsstandorts Schweiz.

Zum Autor

Caspar Battegay



PD Dr. Caspar Battegay studierte Germanistik, Philosophie und Jüdische Studien in Basel und promovierte an der Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg. Von 2014 bis 2017 war er SNF-«Ambizione»-Beiträger an der Section d'allemand der Universität Lausanne. Im Frühling 2017 habilitierte er sich in Neuerer Deutscher Literatur und Allgemeiner und vergleichender Literaturwissenschaft an der Universität Basel.

Seit 2015 ist er Mitglied der Jungen Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

Literatur

- Alexandre Afonso. How Academia Resembles a Drug Gang, <https://alexandreafonso.me/2013/11/21/how-academia-resembles-a-drug-gang/> (Juni 2017)
- Cornelis Menke et al. Nach der Exzellenzinitiative. Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigen Universitäten. Junge Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 2013, https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf

Zur Situation der Postdoktorierenden an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich

Maximilian Benz, Universität Zürich

Obwohl die prekäre Situation der Postdocs bekannt ist, hat sich bisher nur wenig geändert. Es zeigen sich einige strukturelle Probleme. Die Selektion erfolgt zu spät. Zudem fehlen Leitkonzepte und konkrete Zielvorstellungen.

Angesichts der kontinuierlich ausgebauten und sich weiter entwickelnden Doktoratsausbildung und im Rahmen von Ordinarienuniversitäten nehmen Postdoktorierende (ähnlich wie Privatdozierende) eine strukturell prekäre «Zwischenposition» ein. Die Probleme der dysfunktionalen universitären Stellenstruktur sind längst benannt worden, etwa vom Schweizer Wissenschafts- und Technologierat oder im Bundesbericht zum Wissenschaftlichen Nachwuchs. Geändert hat sich indes wenig.

Unterschiede im Arbeitsalltag

Dieses deutlich negative Bild ist allerdings nicht repräsentativ, da die strukturellen Defizite keineswegs den Arbeitsalltag der Postdoktorierenden prägen. Pauschale Aussagen über deren Situation sind insofern kaum möglich, als der jeweilige Zustand stark von den Ordinarien abhängig ist, die die Postdoktorierenden beschäftigen. Hinzu kommen Unterschiede auch zwischen den einzelnen Seminaren: Während an einigen Instituten flache Hierarchien herrschen, schlägt sich in anderen Häusern eine unverhohlene Dominanz der Ordinarien auch im Umgang mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern nieder.

Keine Leitkonzepte und unklare Zielvorstellungen

Grundsätzlich schwierig ist, dass es für die Postdoc-Phase keine Leitkonzepte und Zielvorstellungen gibt. Punktuell profitieren Postdoktorierende vom Forschungsmanagement einzelner Institute, und hilfreich sind die Angebote des «Graduate Campus», der überfachliche Kompetenzen vermittelt und auch Beratung anbietet. Zumeist aber liegen über allgemeine Vorgaben zum Verhältnis von Forschung, Lehre und Administration (mind. 40%, max. 40%, max. 20%) sowie zur konkreten Lehrverpflichtung lediglich Aufgabenkataloge für überwiegend administrative Tätigkeiten vor, die den Qualifikationsprozess kaum betreffen. Verschärft wird das Prekäre des undefinierten Zustands durch die Einführung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track, ohne dass klare Vorgaben zum Anforderungsprofil, zu den Auswahlkriterien oder zu den Bedingungen der Entfristung formuliert wurden. Es ist insgesamt undeutlich, welchen Stellenwert die Habilitation hat. Berufsperspektiven ausserhalb der Wissenschaften werden nur selten thematisiert (etwa in Angeboten zu Entrepreneurship und Start-ups), obwohl doch die Mehrzahl der Postdoktorierenden die Universität verlassen muss.

Späte Selektion

Insgesamt fällt die Entscheidung über berufliche Perspektiven in der Wissenschaft zu spät. Der SNF hat durchaus konsequent die Karriereförderung zeitlich beschränkt,

«An den universitären Hochschulen sind 12% Professoren, 5% übrige Dozierende, 26% wissenschaftliche Mitarbeiter und 57% Assistierende und Doktorierende angestellt.»

(BFS)

54

doch wird diese recht rigide «Altersguillotine» den je individuellen Herausforderungen der Postdoc-Phase nicht gerecht; die sehr begrüßenswerte Möglichkeit, sich für die SNF-Projektförderung zu bewerben, ist mit den vielfältigen Aufgaben kaum vereinbar und bei fehlender Habilitation wenig sinnvoll. Der «Forschungskredit» der UZH bietet Freiräume für eine rasche Qualifikation.

Stellenprofile und Qualifikationsziele konkretisieren

Es wäre sinnvoll, stärker zwischen administrativ involviertem, entfristetem Personal sowie profilierten Postdoc-Qualifikationsstellen zu unterscheiden – nur wenige Seminare an der Philosophischen Fakultät haben dies vorsichtig getan. Die Neudefinition der Stände an der UZH, die zwischen «wissenschaftlichem Nachwuchs» und «wissenschaftlichen Mitarbeitenden» unterscheidet, trüge dem Rechnung, würde nicht letztgenannter Stand durch die Privatdozierenden dominiert. Geschäftsführerpositionen, Stellen im Bereich von Bibliotheken und Mediatheken werden zwar an einigen Häusern mit Postdocs besetzt; eine solche Tätigkeit sollte allerdings gezielt vorbereitet werden. Auch hier zeigt sich, dass die Qualifikationsziele und -wege für Postdoktorierende konkretisiert und diversifiziert werden müssen.

Gute Arbeitsbedingungen, nicht immer angemessene Entlohnung

Im Bereich der Lehre bietet die UZH nicht nur gemeinsam mit der ETH Zürich ein umfassendes hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm an, sondern hat mit dem «Lehrkredit» auch ein sehr attraktives Instrument geschaffen, um innovative Lehrformate zu fördern. Die Lehrbelastung ist gerade auch im internationalen Vergleich komfortabel. Diese guten Bedingungen gelten

allerdings nicht für die Entlohnung. Die meisten Postdoktorierenden der Philosophischen Fakultät sind teilzeitbeschäftigt, was in keiner Weise der Arbeitsbelastung entspricht. Die Teilzeitbeschäftigung und der aus ihr resultierende niedrige Lohn sorgen flächendeckend für Unzufriedenheit, zumal die konkrete Arbeitsbelastung von Lehrstuhl zu Lehrstuhl stark differiert. Ebenfalls sehr unterschiedlich sind die Vertragslaufzeiten; Anstellungsverfügungen werden mitunter nur jährlich verlängert – ein im Grunde unhaltbarer Zustand, der von wenig Wertschätzung zeugt und auch kaum Möglichkeiten der Besitzstandswahrung bietet.

Das Gesamtbild bleibt somit uneinheitlich – die lehrstuhlabhängig mitunter grosse persönliche Zufriedenheit der Postdoktorierenden auf der einen Seite darf nicht vergessen lassen, dass einige strukturell wichtige Fragen gerade in Hinsicht auf die Karrierewege geklärt werden sollten.

Zum Autor

Maximilian Benz



Dr. Maximilian Benz, Jg. 1983, studierte Deutsche und Klassische Philologie sowie Erziehungswissenschaften an der LMU München und der HU Berlin. Er wurde im Fach «Ältere deutsche Literatur» promoviert und arbeitet seit 2012 am Deutschen Seminar der Universität Zürich, seit 2016 als Seminar-Oberassistent.



Situation der Dozierenden an den Fachhochschulen

Norbert Hofmann, FHNW, und
Denise Martin, swissfaculty

An den Fachhochschulen arbeiten zwar viele Postdocs, von einem akademischen Karriereweg kann man jedoch nicht sprechen. Dies hauptsächlich aus zwei Gründen: Einerseits ist die Voraussetzung zur Wählbarkeit als Dozierender an einer Fachhochschule in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung ausserhalb einer Fachhochschule. Andererseits bringen Postdocs nicht die Erfahrung eines Fachhochschulabgängers mit.

Wissenschaftlicher Mittelbau an Fachhochschulen

An den Fachhochschulen werden immer mehr Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen. Der relative Anteil der Personalkategorie Dozierende bezüglich aller Personalkategorien (Dozierende, Mittelbau, technisch-administratives Personal) nimmt stetig ab. Nun stellt sich die Frage: Wie kann die Fachhochschule Ausbildung und Forschung auf hohem Niveau sicherstellen, wenn sie immer weniger Dozierende beruft und eine wachsende Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeitenden weiterhin nur befristet anstellt? Wenn immer weniger Dozierende immer mehr wissenschaftliche Mitarbeitende betreuen, werden sie von Ausbildnern zu Coaches, von Forschern zu Forschungsmanagern. Mit jedem wissenschaftlichen Mitarbeitenden, welcher die Fachhochschule verlässt, geht Know-how verloren. Wie macht die Fachhochschule dies wett?¹

Für die Fachhochschulen ist es charakteristisch, dass sie wenig Nachwuchs für sich selbst ausbilden. Der Mittelbau an diesen Hochschulen setzt sich heterogen zusammen aus Personen mit FH-Abschluss, universitärem Abschluss oder einer anderen Tertiärausbildung. Diese in der Regel jungen Leute arbeiten und forschen praxisnah, können sich aber nicht direkt an den Fachhochschulen weiter qualifizieren als bis zum Master.² Für ältere wissenschaftliche Mitarbeitende mit viel Berufserfahrung

ist – insbesondere in der Phase der Familiengründung – das Anstellungsverhältnis zu unverbindlich, da es an Perspektiven fehlt.

Dozierende an Fachhochschulen

Eigener Nachwuchs muss gefördert werden. Ein FH-Abgänger, der nach einer Berufslehre einen Bachelor und nachher einen Master in seinem Fach gemacht hat, sollte sich nach einigen Jahren in der Berufspraxis – sei es als Leiter Entwicklung in einer technischen Firma, als Beauftragter für Integration oder als Verantwortlicher für Human Resources – an einer Fachhochschule um eine Dozierendenstelle bewerben können. In der Praxis ist aber das Doktorat oft erwünscht oder sogar Voraussetzung für die Stelle.

Kooperation mit universitären Hochschulen oder ein FH-spezifischer dritter Zyklus

Im Rahmen der projektgebundenen Beiträge 2017–2020 des Bundes werden Kooperationen zwischen Schweizer Fachhochschulen/Pädagogischen Hochschulen (FH/PH) und universitären Hochschulen (UH) im Bereich des Doktorats finanziert. Ziel ist es, Kooperationen umzusetzen, die die Betreuung der an FH/PH tätigen Doktorierenden unterstützen, wobei die Verantwortlichen der verschiedenen Hochschultypen gemeinsam an dieser Betreuung beteiligt sind und der Dokortitel durch die UH verliehen wird. Dies ist ein begrüssenswerter Ansatz³, der für die Zukunft zeigen müsste, dass mehr als 1% der Fachhochschulabgänger diesen Weg beschreiten und sich als Nachwuchs für die Fachhochschulen entwickeln können.

Es wäre aber auch denkbar, dass die Fachhochschulen einen eigenen dritten Zyklus entwickeln: kein Doktorat, sondern z. B. einen Nachweis, der mehrjährige anwendungsorientierte Forschung und mehrjährige Berufs-

¹ fh-ch Bulletin, Februar 2017, www.fh-ch.ch

² Info swissfaculty, September 2015, www.swissfaculty.ch

³ www.swissuniversities.ch

praxis bestätigt und als Wahlvoraussetzung anerkannt wird. Durch die «Stärkung der Differenzierung der Profile» würde das Fachhochschul-Profil gestärkt, wie auch der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR fordert⁴!

Durchlässigkeit

An den Fachhochschulen braucht es Dozierende unterschiedlicher Herkunft, Postdocs mit Praxiserfahrung und FH-Abgängerinnen und -Abgänger mit Forschungs- und Praxiserfahrung. Die beiden Karrierewege sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden, dies trägt nicht zu einer qualitativ hochstehenden Ausbildung bei. Die Durchlässigkeit muss – wie auch der SWIR⁵ dies fordert – gewahrt bleiben bzw. gefördert werden. Es sollte möglich sein, dass ein FH-Bachelor ein Doktorat macht und sich nach etlichen Praxisjahren an einer Fachhochschule um eine Dozierendenstelle bewirbt.

Flache Hierarchien

Fachhochschulen zeichnen sich immer noch, trotz Zunahme des Mittelbaus zulasten der Dozierenden, durch flache Hierarchien aus. Dies fordert die Gruppe junger Forschender in ihrem Positionspapier⁶ in Bezug auf die Universitäten. Der Trend an den Fachhochschulen geht aber in Richtung mehr Hierarchien, der «geführten Hochschulen». Die Situation der Dozierenden hat sich in den letzten fünf Jahren verschlechtert, was sich u. a. daran zeigt, dass Mitsprache zunehmend auf dem Papier anstatt im Fachhochschulalltag stattfindet. Die im HFKG Art. 5 vom Bund «gewährleistete Autonomie» beschränkt sich nicht auf die Führung der Hochschule, sondern bezieht sich auf alle Mitarbeitenden.

⁴ SWIR Schrift 2/2014, www.swir.ch

⁵ Ebd.

⁶ Vision 2020, <https://www.parlament.ch/centers/documents/de/positionspapier-vision-2020-d.pdf>

Zu den Autoren

Norbert Hofmann



Norbert Hofmann, Prof. Dr., ist seit 2006 Dozent an der Hochschule für Technik FHNW, zurzeit stellvertretender Institutsleiter am Institut Thermo- und Fluid-Engineering. Vor seiner Tätigkeit in Lehre und Forschung an der FHNW war er wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter bei ABB Forschung Schweiz. 2016 verbrachte er ein Sabbatical an der

Brown University, USA.

Denise Martin



Denise Martin, lic. phil., Gymnasiallehrerin für Englisch und Deutsch, ist Generalsekretärin des Verbandes der Fachhochschuldozierenden Schweiz fh-ch, Redaktorin des Gymnasium Helveticum, der Zeitschrift des Vereins der Schweizerischen Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer VSG, und seit 2012 Geschäftsführerin von swissfaculty, der Konferenz Hochschuldozierende Schweiz.

Reformdruck in den Geistes- und Sozialwissenschaften

Matthias Hirt, Universität Bern



Die Förderbedingungen werden stärker auf Exzellenz, frühe Selektion und Autonomie ausgerichtet. Dies wirkt sich in den Geistes- und Sozialwissenschaften (GSW) in besonderer Masse auf die unterschiedlichen Geschwindigkeiten akademischer Karrieren aus. Die Fakultäten stellt dies vor zusätzliche Herausforderungen und erhöht den Reformdruck.

Die Massnahmen und Empfehlungen, mit denen sich der Bundesrat im Mai 2014 an die Hochschulen und Förderinstitutionen wandte, gründeten auf einer umfassenden Analyse des Reformbedarfs akademischer Karrierebedingungen. Die SAGW bietet ihrerseits eine Plattform für eine Diskussion, deren Beiträge in dieselbe Richtung weisen: Um eine Laufbahn an Schweizer Universitäten attraktiver und fairer zu gestalten, müssen ausgezeichnete Leistungen mit einer höheren Erwartbarkeit an eine dauerhafte Stelle verbunden sein. Gute Betreuung und Coaching, frühe Autonomie, geschützte Forschungszeit, lauten dabei die Zutaten. Strukturell forderte der Bundesrat eine frühzeitige Selektion in der Postdoc-Phase und eine Abkehr vom lehrstuhlzentrierten Karrieremodell.

SNF macht vorwärts

Der SNF setzt in seinem Bereich der kompetitiv vergebenen Forschungsmittel die Massnahmen, die im Bundesratsbericht aufgeführt wurden, forsch um. So verkürzt er schrittweise die Fenster der Antragsberechtigung bei der Karriereförderung und die Dauer, die eine Person auf einer Postdoc-Stelle in einem Projekt verbringen kann. Der SNF verfolgt das Ziel, dass die von ihm geförderten jungen Forschenden rasch maximale Profilierungschancen haben, dazu gehört mit Doc.CH auch ein spezifisches Gefäss für Doktorierende der GSW. Das entspricht seiner Vision des idealen akademischen Karrierepfads. Wer von einer Förderung des SNF profitiert, kann auf eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zählen.

swissuniversities delegiert

Demgegenüber überliess swissuniversities, der Dachverband der schweizerischen Hochschulen, die Initiative für die im Bundesratsbericht in seinem Bereich aufgeführten Massnahmen bis anhin mehrheitlich den einzelnen Universitäten. Er verzichtete insbesondere im Bereich nach dem Doktorat hin zu einer permanenten Stelle auf ein koordiniertes Vorgehen und vertagte (auch aus finanziellen Gründen) wichtige Fragen wie die zukünftige Mobilität von Doktorierenden, die nicht vom SNF gefördert werden.

Herausforderung für die Geistes- und Sozialwissenschaften

Den GSW entsprechen nicht alle Reformen des SNF im gleichen Mass. So hat der SNF bis anhin bei seinen Förderkriterien die nötige Vorlaufzeit von geisteswissenschaftlichen Projekten, die von den jungen Forschenden häufig selber erarbeitet werden, zu wenig beachtet. Auch die Vernachlässigung der Lehre als wichtiger Teil der Profilbildung und die Fokussierung auf eine messbare Exzellenz (z. B. mit starker Gewichtung der Publikationen) kommt ihnen bei der Beurteilung des akademischen Fortschritts nicht immer entgegen. Und starre Institutsstrukturen, ohne dass es unabhängige Stellen auf der fortgeschrittenen Postdoktoratsstufe gibt, verunmöglichen Anträge im eigenen Namen, wie sie der SNF neu im Förderangebot hat, oder Projekte, die mit Mitteln des (sehr kompetitiven) ERC finanziert werden.

Alte Denkmuster und enger Handlungsspielraum

Obwohl die Diskussion in den GSW für die nötigen Anpassungen der Förderbedingungen auf verschiedenen Ebenen geführt wird, werden gute Vorschläge oft in den Niederungen der vielen stark parzellierten Institute abgeblockt, wo zum Teil alte Denkmuster der akademischen Bewährung fortbestehen und mangelnder Erfolg

«Professoren an UH sind zu fast gleichen Teilen für Forschung und Lehre tätig, wohingegen Dozierende mit Führungsverantwortung an den FH nur ein Viertel ihrer Arbeitszeit für Forschung aufwenden.»

(BFS)

58

bei Drittmitteln den finanziellen Handlungsspielraum eingrenzt. Dies wird zu einer weiteren Ausdifferenzierung zweier unterschiedlicher Karrierewege führen: Personen, die vom SNF gefördert werden, erlangen früher in der Forschung, dem Kernbereich des Portfolios, die nötige Substanz für eine Berufung. Mitarbeitende im Institut, die stärker mit Lehr- und Verwaltungsaufgaben befasst sind, geraten dadurch ins Hintertreffen. Ihre Möglichkeit, auf eine Karriereförderung des SNF umzusteigen, verengt sich zudem im Postdoktorat rasch.

Innovative Modelle erweitern

Um diese Defizite wettzumachen, sollten sich die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten besinnen und bestehende innovative Modelle in ihrer Wirkung erweitern: Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen unterstützen die Vernetzung und verbessern die Betreuung, welche zudem von der Begutachtung gelöst wird. Postdoktorierende werden bereits in einem frühen Stadium gezielt beraten, damit ein Entscheid über eine akademische Karriere getroffen wird. Kompetitive Instrumente schliessen Förderlücken für die Vorbereitung oder den Abschluss einer herausragenden wissenschaftlichen Leistung (Doktorate, Drittmittel-Projekte auf Postdoc-Stufe). Differen-

zierte Stellenmodelle mit unterschiedlichen (nicht ausschliesslichen) Schwerpunkten in Forschung und Lehre verteilen die Arbeit in der Fakultät auf mehrere Schultern. Dies gilt beispielsweise für Dozenturen, die transparent besetzt werden und über die nötige Autonomie verfügen. Sie können auch mit einer vorgelagerten Phase der Bewährung und Spezialisierung verbunden sein. Assistenzprofessuren mit Tenure Track, ein wichtiges Element der hochschulpolitischen Reformen, erfüllen demgegenüber den Anspruch einer Systemveränderung nicht, solange sie nur als vorgezogene Berufung einer vakanten Professur verstanden werden (und in Kombination mit der monografischen Habilitation, die in den GSW immer noch Standard ist, besteht sogar das Risiko einer zusätzlichen Qualifikationsstufe). Fachlich und organisatorisch sind somit bestehende Strukturen und tradierte Muster der Gouvernanz zu hinterfragen. Dies geht nicht, ohne dass dabei die Rolle der Professur miteinbezogen wird.

Zum Autor

Matthias Hirt



Matthias Hirt ist promovierter Historiker. Er ist im Vizerektorat Forschung der Universität Bern für die Koordination der Nachwuchsförderung verantwortlich. Dazu gehören die Beratung von jungen Forschenden, die Betreuung universitärer Fördergefässe und die Leitung fakultätsübergreifender Projekte.



Les carrières scientifiques après l'obtention du doctorat dans les sciences naturelles

Philippe Moreillon, Université de Lausanne

Les trois missions des hautes écoles universitaires (HEU) sont d'assurer la relève de la société civile, la quête de connaissance et leur propre relève. Les doctorant-e-s sont des personnes-clés de la quête de connaissance. La thèse est l'opportunité unique de (re-)mettre en question les acquis et l'inconnu. Elle est un privilège pour les doctorant-e-s et un bénéfice pour la société. Mais elle a aussi des coûts.

Pour les doctorant-e-s, ces coûts relèvent beaucoup de l'incertitude. Incertitude des résultats et remise en question perpétuelle, bien sûr. Mais cette incertitude-là est compensée par l'apprentissage de gestion de projets, de l'échec et des ressources humaines, qui sont des valeurs inestimables pour leur future carrière.

Incertain de l'avenir professionnel, aussi. Si elle est légitime, cette incertitude est édulcorée par plusieurs enquêtes qui montrent que, entre un et cinq ans après la thèse, le chômage des docteur-e-s diplômé-e-s est bien inférieur à celui de la population active^{1,2}. Et incertitude quant aux opportunités professionnelles, qui ne sont souvent pas celles auxquelles les doctorant-e-s s'attendaient. Moins de 10% embrasseront une carrière académique. La plupart des diplômé-e-s en sciences naturelles feront carrière dans l'industrie et l'entrepreneuriat².

L'avenir professionnel

La société, l'industrie et l'entrepreneuriat ont besoin de scientifiques ayant un sens aigu de l'analyse et de la recherche. Les enquêtes indiquent que plus que 80% des docteur-e-s diplômé-e-s ont un emploi en lien avec leurs compétences^{1,2}. Ceci sans compter les qualités managé-

riales acquises en cours de thèse, qui se traduiront par l'accession à des postes à responsabilité². Paradoxalement, cette population exprime son incertitude concernant l'avenir professionnel. C'est légitime. La thèse est une entreprise scientifique, et l'incertitude et la remise en question sont aussi le propre de l'entrepreneuriat. Nos doctorant-e-s sont des entrepreneur-e-s, à nous de les soutenir.

Les besoins minimaux de soutien aux doctorant-e-s

Certains décrivent la thèse sous prétexte de chômage. Les chiffres montrent que c'est faux. Les besoins minimaux de soutien aux doctorant-e-s se déclinent en quatre volets:

1. Professionnalisation: titulaires d'un titre de Master, les doctorant-e-s doivent bénéficier de conditions salariales et contractuelles de professionnel-le-s. La situation s'est améliorée cette dernière décennie grâce aux efforts des HEU et du FNS. On ne devrait plus tolérer d'exceptions.
2. Intégration: les scientifiques tendent à bouder les mondes de l'économie et de la production. C'est pourtant le monde réel. Nous devons favoriser des réunions entre les doctorant-e-s et les leaders politiques, économiques et industriels. C'est une autre manière d'entretenir le sens critique.
3. Accompagnement: la thèse est une forme de compagnonnage. Les HEU doivent accompagner les doctorant-e-s à un niveau institutionnel, par des mesures transversales à tous les domaines. Là aussi des progrès ont été réalisés, tel que le portail Relève académique³.

¹ <https://www.unine.ch/files/live/sites/releve/files/shared/documents/formationsituationOFS.pdf>

² <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>

³ http://www.releve-academique.ch/releve/ressources_telechargement-guides



60

4. Evaluation: en sciences naturelles, le facteur d'impact des publications est une mesure étalon de l'évaluation. Toutefois, cet étalon est une déviation de son utilisation d'origine, qui était de permettre aux bibliothèques d'assurer l'acquisition des revues les plus lues pour leurs lecteurs.

Quantité n'est pas synonyme de qualité ou d'originalité, comme l'ont récemment souligné la déclaration de DORA⁴ et le symposium de la SCNAT «We Scientists Shape Science»⁵. L'évaluation de la science doit être revue.

L'égalité entre femmes et hommes

Si l'égalité des chances est un droit absolu, l'égalité des faits est différente. Dans les HEU suisses l'égalité entre femmes et hommes est respectée jusqu'au niveau Master, à l'exception des domaines techniques. Le pipeline percé se fait sentir dès le doctorat (voir réf. 3) où les femmes, en Suisse, représentent environ 42% contre 48% dans la Communauté européenne. Ensuite les courbes s'écartent dans l'académie comme dans le privé.

Les nombreuses recherches et les mesures proposées dépassent les quelques lignes de ce texte. Mais l'évolution culturelle est indispensable. Par exemple, on veut tenir compte de l'âge académique lors des nominations, mais encore faut-il le faire. Les personnes ayant un trou dans leur CV, pour quelle raison que ce soit, risquent d'être mal évaluées. Les femmes sont plus concernées que les hommes pour la raison naturelle de la maternité. A une époque où l'espérance de vie frise les 90 ans, que représentent quelques années de délai dans une carrière? Nous devons absolument revoir ces valeurs et les appliquer.

On pourrait demander aux HEU d'assurer la diversité des genres par le biais de quotas, à l'instar des Conseils d'administration en Norvège et bientôt en France. Toutefois, cette idée n'est pas encore en odeur de sainteté dans l'académie. Les femmes n'ont donc toujours pas les mêmes chances que les hommes. Les choses changent, mais lentement.

L'auteur

Philippe Moreillon



Docteur en Médecine de l'Université de Lausanne (UNI), PhD en microbiologie de l'Université de Rockefeller (New York) et ancien vice-recteur de l'UNIL, P. Moreillon est actuellement vice-président de la SCNAT et président de la Commission de la relève. Ses intérêts scientifiques englobent l'écologie et la pathogénèse des bactéries à Gram positifs ainsi que

les nouvelles stratégies thérapeutiques par les bactériophages. Il est particulièrement intéressé à favoriser l'interdisciplinarité et le dialogue entre sciences quantitatives et sciences humaines.

⁴ <http://www.snf.ch/fr/pointrecherche/newsroom/Pages/news-140709-fns-signe-declaration-dora.aspx>

⁵ <https://sciencesnaturelles.ch/wescientists>

Anstellungssituation des Hochschulpersonals

Elena Zafarana, Mehmet Aksözen,
Bundesamt für Statistik

Für wissenschaftliche Mitarbeitende bleibt der universitäre Karriereweg attraktiv, obwohl eine vergleichbare Tätigkeit an einer Fachhochschule häufiger mit der Sicherheit einer Festanstellung einhergeht.

Nachfolgend werden (in Anlehnung an den online verfügbaren Artikel) einige statistische Informationen aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem (SHIS) des BFS präsentiert; dabei wird die Anstellungssituation des Personals nach Hochschultyp beleuchtet.

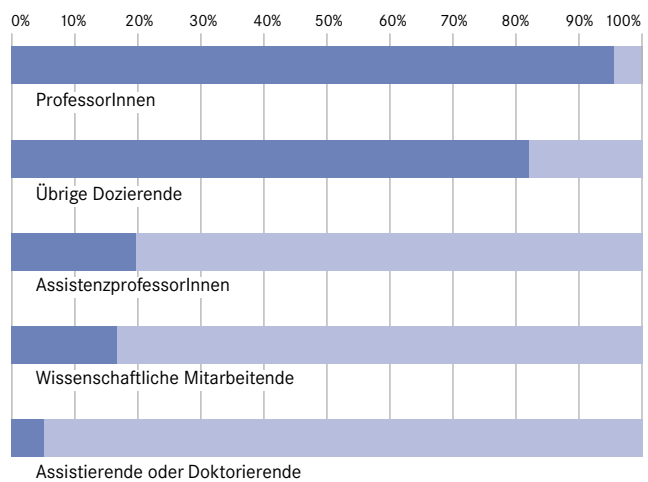
Für andere, detailliertere Informationen zu einzelnen Hochschulen sei auf die Publikationen «Personal von Bildungsinstitutionen»¹ und «Personelle und finanzielle Ressourcen im Hochschulbereich»² verwiesen.

Positive Effekte eines Doktorats

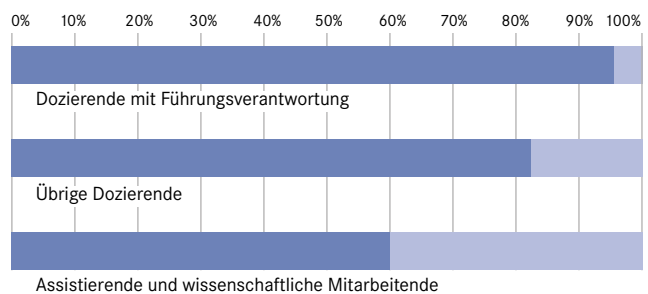
Ein Vergleich der Personalkategorien der universitären Hochschulen (UH) und der Fachhochschulen (FH) zeigt bei ProfessorInnen (UH) bzw. bei Dozierenden mit Führungsverantwortung (FH) und bei den übrigen Dozierenden ähnliche Anteile an Festanstellungen. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den FH steht ein viel grösserer Feststellungsanteil mit 60% gegenüber weniger als 20% an den UH, was auch der Situation der AssistenzprofessorInnen entspricht (Grafik 1 und 2).

Grafik 1: Anstellungsstatus des akademischen Personals an den UH

61



Grafik 2: Anstellungsstatus für Doktorierte an den FH und PH



¹ Personal von Bildungsinstitutionen, Ausgabe 2016, Bundesamt für Statistik.

² Personelle und finanzielle Ressourcen im Hochschulbereich, 2017, Bundesamt für Statistik.

■ Festanstellung
■ Befristete Anstellung



62

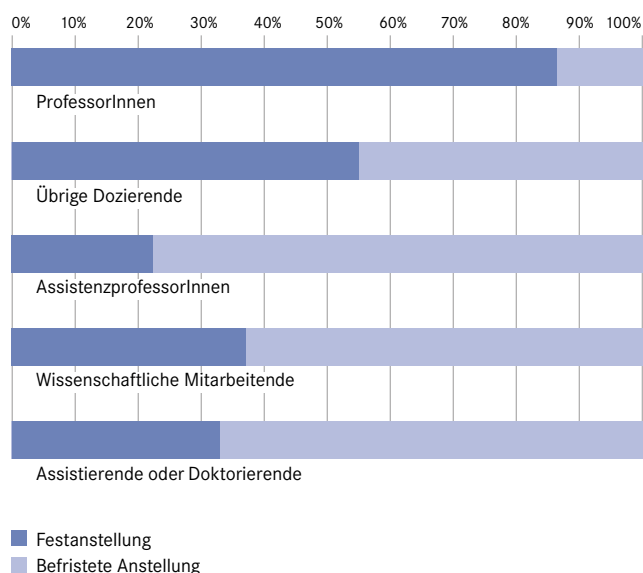
An den FH kann der Einfluss der Dokorate auf die Festanstellungen beobachtet werden. Bei den übrigen Dozierenden mit Doktorat haben ein Drittel mehr Festanstellungen als Mitarbeitende ohne Doktorat in dieser Personalkategorie; bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden erhöht das Doktorat den Anteil der Festanstellungen auf das Dreifache.

Fachbereichsabhängige Anstellungsbedingungen

Die Fachbereiche Geistes-, Sozial-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften unterscheiden sich zum Teil sehr stark voneinander. Bei den Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften sowohl an den UH als auch an den FH bleibt die Verteilung sehr nahe an den Festanstellungen aller Fachbereiche. Während an den UH der Feststellungsanteil in den Wirtschaftswissenschaften für die Personalkategorien ProfessorInnen bzw. Dozierende mit Führungsverantwortung und übrige Dozierende tiefer als der Durchschnitt über alle Fachbereiche ist, ist er an den FH leicht höher. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Feststellungsanteil in den Wirtschaftswissenschaften überdurchschnittlich hoch, an den UH mehr als doppelt so hoch (Grafik 1 und 3), an den FH etwas mehr als 10% höher.

Diese Besonderheit der Wirtschaftswissenschaften hängt vermutlich mit den guten beruflichen Optionen für Wirtschaftswissenschaftler in der Privatwirtschaft zusammen. Der grosse Unterschied zwischen UH und FH kann sich dadurch erklären lassen, dass ProfessorInnen und übrige Dozierende an den UH stärker für ausseruni-

Grafik 3: Anstellungsstatus in den Wirtschaftswissenschaften an den UH



versitäre Tätigkeiten angefragt werden, wodurch sie gleichzeitig ihre praktische Fachkompetenz aufrechterhalten. Der höhere Feststellungsanteil bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Hochschulen um Personen konkurrieren, die gute Berufsaussichten in der Privatwirtschaft haben.

Grosser Einfluss der Forschungsausrichtung einer Hochschule

Dies zeigt, dass die UH und FH aufgrund ihrer unterschiedlichen Forschungsausrichtungen auch voneinander abweichende Herangehensweisen bei der Rekrutierung ihres Personals verfolgen, insbesondere bei privatwirtschaftlich besonders gefragten Fachrichtungen, wie hier den Wirtschaftswissenschaften. FHs bieten mit einem höheren Feststellungsanteil in allen Personalkategorien höhere Sicherheit. Die UH bieten zwar auch für die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden mehr Feststellungen, aber die Anteile bleiben bei allen Personalkategorien unter denen der FH.

Anhand dieser Besonderheit der Wirtschaftswissenschaften ist folgende Verallgemeinerung denkbar: Um Forschung an einer UH betreiben zu können, verzichtet der akademische Nachwuchs auf gewisse Sicherheiten, welche die Privatwirtschaft und die FH bieten. Für den nächsten Karriereschritt – eine Assistenzprofessur – nimmt er sogar eine Verlängerung der Unsicherheiten, wie sie für wissenschaftliche Mitarbeitende bestehen, in Kauf.

Zu den Autoren

Mehmet Aksözen



schulfinanzen verantwortlich.

Dr. Mehmet Aksözen hat am Karlsruher Institut für Technologie, an der Kungliga Tekniska Högskolan in Stockholm und an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften studiert. Als Wirtschaftsingenieur war er an der ETH Zürich und an der Universität Basel in Forschung und Lehre tätig. Seit März 2017 ist er am Bundesamt für Statistik für Hoch-

Elena Zafarana



Elena Zafarana hat Wirtschaftswissenschaften und Sozialstatistik an den Universitäten Mailand und Southampton studiert. Sie hat zunächst in der Versicherungswirtschaft, dann in der Schweiz. Bundesverwaltung (BFS Projekt PISA, BAKOM) gearbeitet und ist seit Februar 2015 beim Bundesamt für Statistik für die Statistik des Hochschulpersonals zuständig.

Weitere Informationen

Einen ausführlichen Bericht zur Anstellungssituation des Hochschulpersonals finden Sie auf unserer Website: www.sagw.ch/bulletin

Fakten des BFS zum Hochschulpersonal finden Sie in Form von Zitaten im ganzen Dossier.

Karrierewege im internationalen Vergleich

64

(mi) In der informierten Diskussion rund um eine zukunfts-fähige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lassen sich drei wesentliche und mehrheitlich konsensuelle Handlungslinien bezeichnen: Frühere Selektion – frühere Unabhängigkeit – langfristige Perspektiven für den oberen Mittelbau. Selbstverständlich lassen sich auch für diese Zieldimensionen gegenläufige Erwartungsdispositive und nicht kompatible systemimmanente Ansprüche identifizieren.

Reinhard Kreckel hat unlängst für Deutschland die wesentlichen Eckpfeiler des akademischen Systems bezeichnet, die Reformen auch hierzulande erschweren:

«Die starke Beharrungstendenz der universitären Karrierestruktur in Deutschland wird auf ein den deutschen Universitäten eigentümliches implizites «System von aufeinander bezogenen Denk- und Zugzwängen» zurückgeführt. Dessen vier Eckpfeiler sind die Habilitation, das Hausberufungsverbot, das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip sowie das Konstrukt der Qualifikationsstelle.» (Kreckel, 2016: S. 24 ff.)

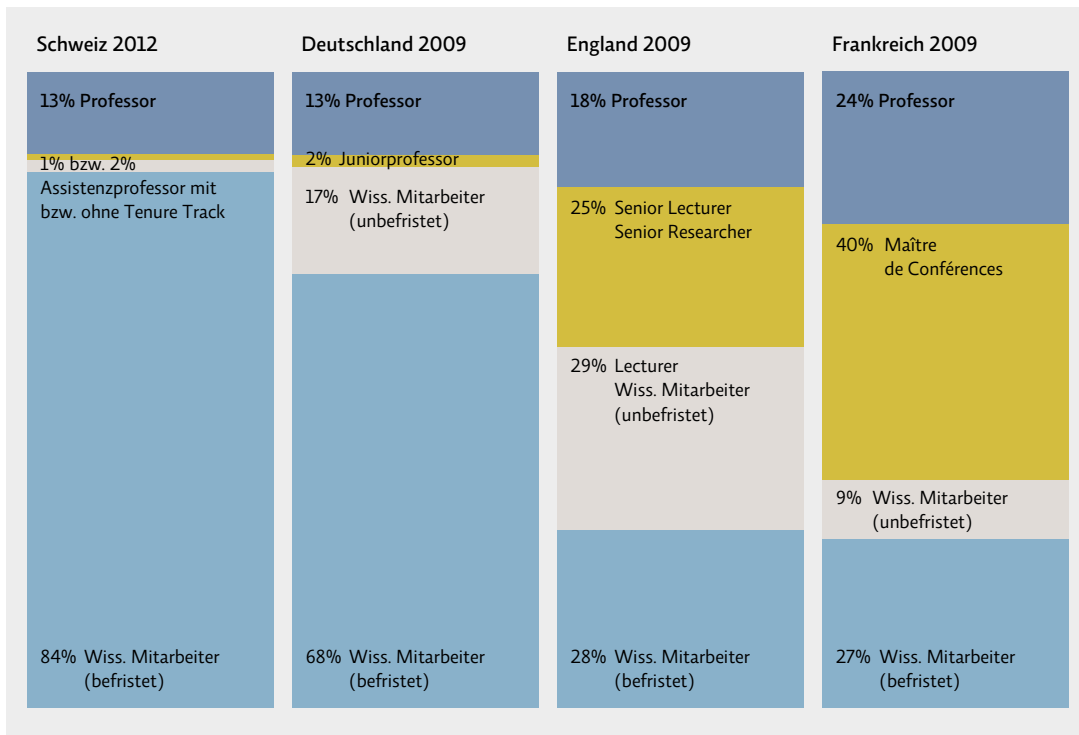
Diese Eckpfeiler legitimieren sich auf der Grundlage eines äusserst kompetitiv und hierarchisch ausgestalteten Systems, das unter dem Gesichtspunkt von möglichen Laufbahnen letztlich nur dem Prinzip des «up or out» verpflichtet ist: Flexibilität und Dynamik werden stets mit der Notwendigkeit von (befristeten!) Qualifikationsstellen gleichgesetzt. Die Habilitation wird in vielen Bereichen nach wie vor als vorausgesetzter, jedoch nicht hinreichender Qualitätsausweis eingefordert und verlängert die Qualifikationsphase. Eine strenge Auslegung des Hausberufungsverbots sichert Mobilität und damit personelle Erneuerungen und verunmöglicht zwar Vetterwirtschaft, aber auch die Einführung einer «Karriereleiter mit Sprossen» (Kreckel, 2016: S. 24). Schliesslich legitimiert das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip eine personell bedeutsame Ausstattung des Ordinariats, welches ein gesamtes Fachgebiet vertritt.

Karrierewege in Amerika

Diesen Eckpfeilern und weiteren Eigenheiten des jeweiligen Hochschulsystems muss Rechnung getragen werden, wenn eine Implementierung von neuen Karrierewegen ansteht. So sind es in der Schweiz in der Regel etwa die abgebenden Stufen, die bei den Übergängen die Qualitätssicherungen und Evaluationen vornehmen. Dennoch lohnt sich ein Blick über die Grenze, um internationale Entwicklungen und erprobte Praktiken in die Überlegungen miteinzubeziehen. Für die frühe Selektion ist etwa die Tatsache spannend, dass im US-System die Doktorierenden bereits nach dem Bachelorstudium, gewissermassen als Doktoratskandidatinnen und -kandidaten, ins Doktorat einsteigen, um schliesslich nach drei Jahren evaluiert zu werden und im negativen Fall den akademischen Karriereweg mit einem Masterdiplom zu verlassen. Das US-System hat sich ausserdem lange als vorbildlich gezeigt in der konsequent meritokratischen Strukturierung der Karrieren durch *tenured positions*. Wir konstatieren hier, dass diese Praxis jedoch in jüngster Zeit durch hochschulpolitische Entwicklungen vermehrt gebremst wurde und seit einiger Zeit zunehmend durch die Vergabe von *teaching assistants* abgelöst wird. Auch die Ausrichtung des US-Systems auf die Departemente und nicht wie bei uns auf Lehrstühle wird in der Diskussion um mögliche substanzielle Reformen in der Nachwuchsförderung oft hervorgehoben.

Karrierewege in Europa

Im Rahmen des Workshops «An International Comparison of Career Funding Schemes and Career Structures. Which are suitable for the Humanities and Social Sciences?» vom 12. Mai 2017 wurden Expertinnen und Experten aus fünf Ländern gebeten, ihr System mit Blick auf Karrierestrukturen und Förderinstrumente zu präsentieren. In Österreich wurde der Realität der Massenuniversität insofern Rechnung getragen, als dass für die Gruppe des oberen Mittelbaus mit Habilitation, die einen Grossteil der Lehre leistet, dauerhafte Stellen geschaffen wurden. Für Norwegen und das französischsprachige Belgien sind andere Herausforderungen wie beispielsweise die Förderung des weiblichen Nachwuchses zentral. Auch wenn in Programmtexten stets von Best Practices die Rede ist, so kann auch aus gescheiterten Massnahmen gelernt werden. So hat etwa die im Grundsatz viel versprechende Lehrprofessur in Deutschland nicht intendierte Effekte gezeigt (Stichwort «Lehrsklave»). Erste positive Evaluationen der bereits 2002 eingeführten Juniorprofessur zeigen auf, dass sich dieser Karriereweg mit einer anschliessenden Beförderung zur Professur in 72% aller Fälle äusserst erfolgreich gestaltet. Im Vergleich zum traditionellen



Wissenschaftliches Personal und universitäre Stellenstruktur in der Schweiz, Deutschland, England und Frankreich.

Weg über die Habilitation (10,8 Jahre) ist das Zeitfenster zwischen dem Abschluss des Doktorats und dem Antritt einer unbefristeten Professur bei der Juniorprofessur (6,6 Jahre) deutlich kürzer. Positiv ist auch die Frauenquote (40%) bei der Juniorprofessur im Vergleich zu den anderen Karrierewegen. Mit dem Tenure-Track-Programm des Bundes werden ab diesem Sommer 1000 zusätzliche TT-Professuren eingerichtet, um die Karrierewege in der akademischen Welt planbarer und transparenter zu gestalten. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Massnahme auf bestehende Gefässe und Strukturen auswirken vermag. Schon jetzt ist klar, dass die Zahl der geschaffenen Professuren aus finanziellen Gründen massiv reduziert werden musste, weshalb sich zeigen wird, ob das Programm eine bedeutsame Wirksamkeit auf das System auszuüben vermag.

Entwicklungsperspektiven sichern

Die mit den anwesenden Expertinnen und Experten anlässlich des besagten Workshops geführte Diskussion war ergiebig, sie wird voraussichtlich bis Ende Jahr dokumentiert werden. Bei der Ausarbeitung von Empfehlungen und Anregungen wird sicherlich betont, dass bei der Einrichtung von neuen Positionen Entwicklungsperspektiven gesichert werden müssen und dass Mobilität innerhalb der Karrierestrukturen nicht ausschliesslich in eine Rich-

tung gehen soll. Neue und alternative Positionen müssen vertikal und horizontal flexibel ausgestaltet werden, fehlende Beförderungsmöglichkeiten (wie etwa in der Situation der Maîtres d'enseignement et de recherche, MER) und mangelndes Mitspracherecht (Lehrbeauftragte) im Institut oder in der Fakultät sind zu vermeiden. Es gilt nicht weniger, als der Herausforderung zu begegnen, eine ausgewogene Balance zwischen Dynamik/Flexibilität und Kontinuität und zwischen Wettbewerb und Kooperation zu finden.

Literatur

- Reinhard Kreckel (2016). «Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich». Beiträge zur Hochschulforschung 1-2/2016, S.12-40. <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Kreckel.pdf> (13.6.2017).
- «Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz», Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR) 2/2013. http://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/web_nachwuchsforderung_dt.pdf

Postdocs in Norway

Unni Langås, University of Agder



66

There are two academic career pathways in Norway and there is no chair system. About five years after starting a postdoc, nearly a fourth of the candidates achieve a permanent position. It is more likely that they stay at the home institution, if they receive basic funding.

The Norwegian university and higher education system has two academic career pathways which are, by intention, equal in status and salary. Traditionally, they belong to different institutions, namely on the one hand the classic universities, and on the other hand the university colleges which offer programs for applied sciences.

The university pathway starts with a position as associate professor followed by professor, whereby the university college pathway starts with positions as lecturer or assistant professor, followed by associate professor and professor. The former pathway requires research competence of international standard (PhD and second book), while the latter requires research and practical competence as well as development work within the professional field.

No chair system

There is no chair system in Norway. Candidates holding a PhD can apply for a permanent position as associate professor at the universities, and the second pathway makes it possible to achieve a permanent position even without a PhD. A recent trend is that also the universities, and especially the merged institutions (university and university colleges), now advertise vacant positions on assistant professor level. The career system should,

accordingly, be flexible and organized in a way that facilitates promotion.

Situation for postdocs

What characterizes the situation for postdocs in Norway? I will present the main results from a 2015 study made by NIFU (Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education).¹ Hebe Gunnes and Pål Børing selected the cohorts from 2001, 2005 and 2009 and asked what their further career looked like, and especially how many of them later became established in permanent positions at universities, university colleges, or university hospitals. The number of postdocs has increased considerably in the period, from about 500 in 2001 to more than 1400 in 2009. Most of them work within mathematics, natural sciences, and medicine.

About 45% of the total number of postdocs are women in all three cohorts, but there are variations between the disciplines. The number of postdocs with a foreign PhD is increasing, from 25% in 2001 to 40% in 2009. About 50% have a PhD from another institution than from the one where they work as postdocs.

Five years after

5-6 years after starting their postdoc, nearly a fourth of the candidates had achieved a permanent position. 15% of them worked temporary as researchers, and 6% were still postdocs. Almost 40% had left the universities. After 8 years 32% had a permanent academic position (14% professors), while 10% were researchers on a temporary basis. The percentage that had left the universities was the same.

¹ Hebe Gunnes and Pål Børing: «Veien fra postdoktor til akademien» Arbeidsnotat 2015:15, NIFU. <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2357313/NIFUarbeidsnotat2015-15-rev.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

«Ein Doktorat macht bei den Dozierenden mit Führungsverantwortung an den FH und PH keinen wesentlichen Unterschied aus, sie sind zu über 95% fest angestellt.»

(BFS)

Varieties between disciplines are significant. In the humanities and social sciences, 48% had achieved a permanent position after 5-6 years, while the number for medicine was 20%, for mathematics and natural sciences 16%, and technology 13%. Gunnes and Børing explain this difference by pointing at the variation of vacancies and the different career pathways.

There are minor differences between the genders when it comes to career development among postdocs. The same percentage of women as of men had achieved permanent positions after 5-6 years. A few more men had become professors, and a few more men had left the university.

A postdoc with a foreign PhD is more likely to leave the Norwegian university system, either for a career abroad or for a job outside of the academia, than a candidate with a Norwegian PhD.

Funding makes the difference

The type of funding makes a difference. A postdoc with a basic funding from his or her institution is more likely to stay at the home institution and achieve a permanent position than a postdoc with funding from other sources. One reason is probably that research institutions can use their basic funding strategically. «Other sources» means temporary funding from e. g. the EU, the Norwegian Research Council, or the Norwegian Cancer Society.

The postdocs from 2001 and 2005 had a better career development than the ones from 2009, who to a much larger degree than the former have left the sector. An important reason for this, according to Gunnes and Børing, is the substantial increase in postdoc positions and the more moderate increase in permanent positions.

About the author

Unni Langås



Unni Langås. Professor of Scandinavian literature at the University of Agder, Kristiansand, Norway. Main research areas are 19th, 20th, 21st century literature, gender studies, trauma studies. Head of the interdisciplinary research group Trauma Fictions in Contemporary Culture.

Perspectives de carrière académique en Belgique

Annemie Schaus, professeure ordinaire à la Faculté de droit de l'Université libre de Bruxelles



68

Après le doctorat, quelles sont les perspectives de carrière académique en Belgique? La pratique du recrutement des universités belges de ces dernières années montre que le doctorat ne suffit plus à ouvrir la porte du monde académique. Pour retenir un candidat, les commissions scientifiques qui évaluent les candidatures à un poste académique exigent presque automatiquement qu'il ait effectué un post-doctorat, le plus souvent à l'étranger.

Muni de ce post-doctorat, la voie la plus classique pour les prétendants à un poste académique consiste à postuler une chaire académique. Chaque année, les facultés recrutent des enseignants-chercheurs dans des matières définies dans la vacance de poste, à temps plein ou à temps partiel. Selon les universités, le recrutement est centralisé et effectué par l'équipe rectorale ou est décentralisé et réalisé par chaque faculté avec un contrôle du rectorat sur la qualité des candidatures retenues.

La commission d'évaluation scientifique

Pour chaque chaire, les dossiers des candidats sont évalués par une commission d'évaluation scientifique. Si un poste ne fait pas l'objet d'au moins 5 candidatures de qualité suffisante, la vacance est ré-ouverte, avec éventuelle redéfinition du profil et publicité différente. La Commission évalue les dossiers recherche, enseignement, et de développement international, ainsi que le projet d'insertion institutionnelle et la qualité globale du dossier du candidat. La Commission facultaire procède à l'audition des candidats dont l'excellence du dossier a été rete-

nue. Ceux-ci présentent également une leçon publique à laquelle des étudiants potentiellement concernés sont invités à assister. La Commission présente un rapport de ses travaux, comprenant un classement argumenté des candidats. Après approbation du rapport par la faculté concernée, le candidat retenu est proposé à la nomination au Conseil académique de l'université qui procède à la nomination.

Les chaires non profilées

Une voie plus limitée et en vigueur à l'Université libre de Bruxelles uniquement, consiste à postuler à une chaire non profilée. L'université ouvre chaque année 2 postes non profilés. Ce type de chaire vise le recrutement d'excellents chercheurs-enseignants quel que soit leur domaine de recherche. Après évaluation des candidatures par une commission scientifique de la faculté dont relève la discipline des candidats, ceux-ci sont évalués par une commission universitaire de classement composée de 8 membres du corps académique de l'ULB et de 4 membres extérieurs à l'université. Elle sélectionne les meilleurs candidats qui sont ensuite auditionnés par l'équipe rectorale. Celle-ci sélectionne les 2 meilleures candidatures et propose leur nomination au Conseil académique.

Niveau de recrutement selon l'ancienneté de thèse

Le niveau de recrutement dans le corps académique dépend de l'ancienneté dans la thèse: professeur-assistant jusqu'à thèse +8, chargé de cours à partir de thèse +8. Ensuite, les membres du corps académique peuvent sol-

liciter une promotion au rang de professeur à partir de thèse +12 et de professeur ordinaire à thèse +15. La promotion est un concours sur la qualité du dossier tant en enseignement qu'en recherche et en service à la collectivité.

La situation des femmes

La mesure «cascade» en vigueur à l'ULB, inédite à ce jour en Belgique, vise à lutter contre le phénomène dit du «tuyau percé», soit l'érosion des équilibres entre les femmes et les hommes au fil de l'avancement dans la carrière académique, répandu en Europe, en Belgique et également à l'ULB. Afin de lutter contre ce phénomène, le Recteur veille à ce que la répartition femmes/hommes au sein des promu-e-s soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de la carrière. Cette mesure s'applique aux promotions aux titres de professeur et de professeur ordinaire. Ainsi si, dans l'ensemble de l'Université, à l'échelon «n-1» (par exemple, chargé-e de cours), les femmes représentent 33% des effectifs, il devra y avoir au minimum 33% de femmes parmi les personnes promues au niveau «n» (par exemple, professeur-e). La mesure «cascade» présente l'intérêt de lutter contre l'érosion de l'équilibre des genres aux plus hauts échelons de la carrière professorale et d'encourager, dès le début de la carrière, le développement des dossiers des femmes aussi bien que ceux des hommes¹.

Parmi les membres du corps académique, on compte aussi les chercheurs qualifiés nommés par le Fond national de la recherche scientifique.

L'auteure

Annemie Schaus



Annemie Schaus est professeure ordinaire à la Faculté de droit de l'université libre de Bruxelles. Elle a été doyenne de la faculté et vice-rectrice à la politique académique de l'ULB.

¹ <https://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre-cascade.html>

Unterwegs zum Tenure Track: Laufbahnstellen an Österreichs Universitäten

Sibylle Baumbach, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

70

Laufbahnstellen mit einer «Tenure-Track»-Vereinbarung bieten neue Perspektiven für «early-career researchers» in Österreich. Problematisch bleibt jedoch die unterschiedliche Ausgestaltung dieser Stellen an den einzelnen Universitäten.

Die Postdoc-Phase ist ebenso entscheidend wie prekär: Es werden nicht nur hohe Forschungsleistungen – oft gemessen an einem hohen «Output» in Form von Publikationen und Vorträgen – und erste Erfahrungen in der Drittmittelakquise verlangt, sondern auch eigenständige Lehrere Erfahrungen, der Auf- und Ausbau eines (inter-)nationalen Netzwerks, Engagement in bestehenden Forschungsverbänden sowie die Erfüllung administrativer Aufgaben. Diese Anforderungen sind oft verbunden mit zeitlich befristeten Verträgen, die sich in der Regel nicht mit einem langjährigen Forschungsprojekt vereinbaren lassen.

Mit Laufbahnstellen in die Professur starten

Auf diese Herausforderungen hat das österreichische Universitätssystem im Zuge des Kollektivvertrags 2009 mit der Etablierung sogenannter Laufbahnstellen reagiert, die seit der Novelle des Universitätsgesetzes 2015 als Tenure-Track-Stellen umgesetzt werden können. Laufbahnstellen sind gezielt auf die Qualifikation für eine Professur ausgerichtet und sehen die Möglichkeit einer Entfristung vor. Hierin unterscheiden sie sich von bereits vorhandenen Stellenmodellen auf der Postdoc-Ebene, wie etwa den *Senior Lecturers*, deren englische Bezeichnung insofern irreführend ist, als es sich um Hochdeputatsstellen (16 SWS) handelt, die kaum Zeit für eigene Forschung

lassen, oder den «klassischen» Postdoc-Stellen, die mit einem Lehrdeputat von 4 SWS einen Fokus auf Forschung legen, aber auf 4 bis 6 Jahre befristet sind. Die Laufbahnstelle ist an eine «Qualifizierungsvereinbarung» (QV) geknüpft, die innerhalb der ersten beiden Jahre nach Stellenantritt abgeschlossen werden kann und StelleninhaberInnen in den Status der «AssistenzprofessorInnen» erhebt. Die QV umfasst individuell abgestimmte Ziele im Bereich von Forschung, Lehre, Administrationsaufgaben sowie der Drittmittelakquise, die innerhalb von 4 Jahren zu erreichen sind. Jährlich finden zwischen StelleninhaberIn und einem eigens für die Laufbahnstellen eingesetzten Beirat sowie der Institutsleitung Statusgespräche statt, um die Umsetzung dieser Ziele bestmöglich zu unterstützen. Mit der Erfüllung der QV erfolgt die Beförderung zur/zum «Assoziierten ProfessorIn». Seit der Universitätsgesetzesnovelle 2015 (§99.4) sind diese den UniversitätsprofessorInnen in Rechten und Pflichten gleichgestellt – unter der Voraussetzung, dass «ein hinreichendes, internationalen kompetitiven Standards entsprechende Qualifizierungsverfahren stattgefunden hat»¹. Allerdings ist die Aufnahme in die «Professorenkurie» weder mit mehr Gehalt noch mit besserer Ausstattung verbunden.

Unterschiedliche Ausgestaltung an den Universitäten

Die Anzahl der auf Laufbahnstellen angestellten AssistenzprofessorInnen an österreichischen Universitäten hat sich von 2010 (284 Stellen) bis 2013 (581 Stellen) verdoppelt.² So attraktiv dieses Stellenformat auch ist, so

¹ UG Novelle 2015, §99.4. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Begut/BEGUT_COO_2026_100_2_1113317/BEGUT_COO_2026_100_2_1113317.html

² BMWFW, Universitätsbericht 2014, S. 102, Abb. 4.1.4-5. https://www.bmwfw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Universitätsbericht_2014.pdf

problematisch bleibt die unterschiedliche Ausgestaltung an den Universitäten: Die Länge der bei Stellenantritt erforderlichen Postdoc-Phase etwa, ohnehin ein kaum definierter Zeitraum, ist nicht spezifiziert. Für eine Stelle mit Tenure-Track-Option wäre jedoch eine Rekrutierung in der frühen Postdoc-Phase (bis zu 2 Jahre nach Abschluss der Promotion) wünschenswert. Obschon ein Beirat eingesetzt wird, der die Erreichung der einzelnen Qualifizierungsziele überprüft, trifft das Rektorat die endgültige Entscheidung über eine Entfristung. Ein Komitee aus universitätsexternen, internationalen GutachterInnen ist nicht vorgesehen, wäre aber hinsichtlich der Beförderung zur/zum Assoziierten ProfessorIn angemessen.

Stellenmodelle nicht gegeneinander ausspielen

Weiterhin sind negative End-Evaluationen aufgrund der Nichterfüllung der QV äusserst selten: Sofern dies nicht der Tatsache geschuldet ist, dass externe Begutachtungen ausbleiben, ist dieses Ergebnis positiv zu werten und lässt sich auf die regelmässigen Statusgespräche zurückführen, die kontinuierliches Feedback ermöglichen, eine administrative Übersteuerung des Qualifikationsprozesses dabei jedoch vermeiden.

Das österreichische Tenure-Track-Modell in Form der Laufbahnstellen bietet *early-career researchers* zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Karriere langfristige Perspektiven, transparente Qualifikationsvereinbarungen und ein hohes Mass an Autonomie für die eigenständige Forschung und Lehre. Die Zunahme an Laufbahnstellen wirft jedoch die Frage auf, inwieweit diese Stellen, die in Assoziierte

Professuren münden, künftig die Ausschreibung unbestimmter Professuren (§98) ersetzen. Um weiterhin international wettbewerbsfähig zu bleiben und auch externe hochkarätige WissenschaftlerInnen rekrutieren zu können, dürfen beide Stellenmodelle nicht gegeneinander ausgespielt werden. Zudem sollten zwei Klassen von Professorenstellen vermieden werden: Eine Tenure-Track-Professur müsste (im Falle einer positiven Evaluation durch ein internationales Gutachtergremium) ebenso in eine volle Professur münden können wie eine externe Bewerbung um eine vakante Universitätsprofessur. Dies wird eine Herausforderung sein, der sich die Universitäten im Zuge eines Ausbaus von Tenure-Track-Programmen nicht zuletzt im internationalen Vergleich stellen müssen.

Zur Autorin

Sibylle Baumbach



© Stefan F. Sämmer

Sibylle Baumbach ist Professorin für Englische Literaturwissenschaft an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Zuvor hat sie an den Universitäten Warwick, Giessen, Cornell, Stanford und Mainz gelehrt und geforscht. Von 2011 und 2016 war sie Mitglied der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina.

