

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

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

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

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

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

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

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

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