

Dossier zur Petition Academia

Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich:
Bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen

PETITION AN DIE BUNDESVERSAMMLUNG

«Academic precarity [...] is one of the most serious problems facing the research enterprise.»

OECD report/THE article (2021)

Gut positioniert in die Zukunft – für die Erhaltung des Wissenschaftsstandorts Schweiz

[Wichtig sei, dass andere Standortfaktoren gestärkt werden]:
«Was auch eine [...] Möglichkeit wäre, ist, dass die öffentliche Hand Beiträge leisten könnte im Bereich Forschung und Entwicklung, um das Umfeld attraktiver zu gestalten für die Unternehmen.»

Gabriel Rumo, Direktor Swiss Holdings, zur Steuerreform der OECD gegenüber SRF, 11.07.2021

«[T]he “research precariat” [is] defined as postdoctoral researchers holding fixed-term positions without permanent or continuous employment prospects.»

«Reducing the Precariat of Academic Research Careers» OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113

«[D]as Hauptproblem beim akademischen Nachwuchs in der Schweiz [liegt] in der Dysfunktionalität der universitären Stellenstruktur. Sie macht eine akademische Laufbahn für den hiesigen Nachwuchs unattraktiv. Insbesondere junge Forschende mit Kindern können Beruf und Familie nur schwer vereinen; zudem wird auf eine für das Gesamtsystem nicht nachhaltige Zuwanderung von Nachwuchskräften aus dem Ausland gesetzt. [...] Wegen mangelnder Anschlussperspektiven nach dem Doktorat verlieren die Universitäten kluge Köpfe und mit ihnen das Wissen sowie dringend benötigte Forschungskapazitäten.»

Schweizerischer Wissenschaftsrat (2013), «Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft», Stellungnahme und Empfehlung des SWTR, SWTR Schrift 2/2013, S. 17.

EXECUTIVE SUMMARY

Für die Verbesserung der Forschungs-, Lehr-, und Arbeitsbedingungen an den Schweizer Hochschulen fordert die vorliegende Petition mehr Festanstellungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach Abschluss des Doktorats an Hochschulen angestellt werden und entsprechend in der Akademie verbleiben.¹ Diese strukturelle Anpassung ist aus drei Gründen notwendig:

1. Zum **Schutz der betroffenen Arbeitnehmenden**, für welche die prekären Arbeitsbedingungen (befristete Anstellungen über Jahre, Kettenverträge, unsichere Lebensplanung, ungewollte Teilzeitanstellungen, tiefes Einkommen, aufgeschobene Familiengründung) untragbar geworden sind.
2. Um der **Talentabwanderung** entgegenzuwirken und **hochqualifizierte Forschende sowohl gewinnen wie auch halten zu können** und damit die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Schweiz zu sichern. Die Besten lassen sich wegen der Planungsunsicherheit aufgrund der mangelnden Festanstellungen nach dem Doktorat häufig gar nicht mehr erst auf eine Karriere an den Hochschulen ein.
3. Um die **Produktivität der Schweizer Hochschulen zu erhalten** bei gesteigerter Arbeitslast aufgrund wachsender Studierendenzahlen und aufgrund der neuen Anforderungen im Bereich der Governance. Die strukturell bedingte konstante Fluktuation bei diesem hochqualifizierten wissenschaftlichen Personal führt zu einem Verlust an Know-How, das sich kein Unternehmen leisten könnte.

Die heute bestehenden prekären Strukturen auf der Stufe der Postdoktorierenden fördern nur vermeintlich Exzellenz und effiziente Mittelallokation. Tatsächlich mindern sie die Produktivität und führen zu Brain Drain – was sich der Wissenschaftsstandort Schweiz in Anbetracht der zur Verfügung stehenden Ressourcen bei gesteigerter Arbeitslast und der verschärften internationalen Konkurrenz schlicht nicht mehr leisten kann. Exzellente Forscherinnen und Forscher verlassen die Wissenschaft oder die Schweiz, weil es unseren Hochschulen im Moment nicht möglich ist, ihnen über eine Festanstellung eine Perspektive zu bieten. Die Möglichkeiten im Ausland oder in anderen Branchen sind attraktiver. Auch andere Industriesektoren arbeiten primär in Projekten, ohne jedoch auf befristete Verträge zurückzugreifen. Dazu kommt, dass die Arbeit des akademischen Personals Aufgaben in Lehre, Verwaltung und Administration beinhaltet – Daueraufgaben also, die keinen projektförmigen Charakter haben und wo der konstante Personalwechsel höchst nachteilig ist.

Die Notwendigkeit struktureller Reformen wurde 2013 vom Schweizerischen Wissenschaftsrat (damals Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat), 2014 vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2018 von der Schweizerischen Akademie für Geistes- und Sozialwissenschaften und 2021 von der OECD festgestellt – mit zunehmender Dringlichkeit. Die politischen Entwicklungen in jüngster Zeit haben diese Dringlichkeit für die Schweiz noch weiter verschärft.

¹ Die Stufe der Postdoktorierenden umfasst das wissenschaftliche Personal nach Abschluss des Doktorats und vor Antritt einer Professur. Der Doktoratsabschluss erfolgt (je nach Disziplin) im Schnitt im Alter von 32-37 Jahren, die Erstberufung auf eine Professur im besten Fall zwischen Anfang bis Mitte 40. Die betroffenen Arbeitnehmenden sind also hochqualifiziertes Personal mit jahrelanger Arbeitserfahrung.

8603 Personen

Mittelbauverbände

- ACCORDER (Association Commune du CORps Des collaborateur.ice.s de l'Enseignement et de la Recherche de l'Université de Genève)
- ACERSE (Association des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche en sciences de l'éducation – Université de Genève)
- ACERT (Association des Collaborateur·trice·s de l'Enseignement et la Recherche en Théologie de l'Université de Genève)
- ACIDUL (Association du corps intermédiaire et des doctorant.e.s de l'Université de Lausanne)
- ACIL (Association du Corps Intermédiaire des Lettres de l'Université de Genève)
- ACIL (Association du corps intermédiaire de la Faculté des Lettres de l'Unil)
- ACINE (Association du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel)
- Actionuni (Representing Scientific Staff in Switzerland)
- ADA (Association des assistantes et des assistants de la HEP Vaud)
- ADA (Assistants' Association at the IHEID Geneva)
- AGRASS (Association de l'Université de Genève pour la Relève Académique de la Faculté des Sciences de la Société)
- AVETH (Scientific Staff Association ETH Zurich)
- CCI-HETSL (Conference du Corps intermédiaire de la HETSL)
- CSWM (Corps des collaborateurs et collaboratrices scientifiques de l'Université de Fribourg)
- EPDA (EPFL Postdoc Association)
- MOL (Mittelbauorganisation der Universität Luzern)
- MVUB (Mittelbauvereinigung der Universität Bern)
- SYA (Swiss Young Academy)
- VAUZ (Vereinigung Akademischer Nachwuchs der Universität Zürich)
- VMPH (Vereinigung Mittelbau PHBern)

Akademische Institutionen

- Assemblée de l'Université de Genève
- Institut de démographie et socioéconomie (Université de Genève)
- Assemblée de l'Université de Neuchâtel

Studentenvereinigungen

- VSS|UNES|USU (Verband der Schweizer Studierendenschaft)
- CUAÉ (Conférence Universitaire des Associations d'EtudiantEs Université de Genève)

Gewerkschaften

- VPOD|SSP (Bildung, Erziehung, Wissenschaft | Formation, éducation et recherche)
- SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs)

Berufsverbände

- AVP (Association Vaudoise des Psychologues)

PETITIONSTEXT

PETITION AN DIE BUNDESVERSAMMLUNG

Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich:
Bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen

Wir fordern die Bundesversammlung auf, konkrete Massnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit und das Privatleben des wissenschaftlichen Personals zu schützen, seine Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Qualität der akademischen Lehre und Forschung zu garantieren. Dazu erscheint uns die folgende Massnahme unbedingt notwendig: **die vermehrte Schaffung von festen Stellen für Forschende und Lehrende nach dem Doktorat.**

Wissenschaftliche Stellen müssen so diversifiziert werden, dass zwischen befristeten Assistenzen und unbefristeten Professuren neu oder vermehrt feste Positionen geschaffen werden. Um diese Stellen langfristig zu sichern und zu finanzieren, braucht es eine «Umwandlung von bislang befristeten Stellenkategorien in unbefristete Stellen sowie (...) eine Reduktion der projektförmig vergebenen Forschungsmittel zugunsten einer höheren Grundfinanzierung der Hochschulen»¹, wie es die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) in ihrem Bericht *Next Generation* vorschlägt. Die Bundesversammlung muss den Hochschulen, ihren Gremien und Aufsichtsorganen, sowie dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF) ein klares Signal geben, die Stellenvergabe und Nachwuchsförderung zu reformieren. Ziel ist es, eine bedeutende Zahl fester Stellen zu schaffen, die für Forschende und Lehrende so bald wie möglich nach dem Doktorat zugänglich sind.

¹ Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (2018), [«Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung»](#), Swiss Academies Reports, 13 (1), S. 46.

AUSGANGSLAGE

In der Schweiz ist 80% des hochqualifizierten akademischen Personals mit prekären Verträgen beschäftigt. Für die Erhaltung des Wissenschaftsstandorts Schweiz müssen die Anstellungsstrukturen jetzt reformiert werden.

Der Mittelbau in der Schweiz umfasst Doktorierende, PostDocs, Dozierende und wissenschaftlich Mitarbeitende. Diese sehen sich mit zunehmend prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert, was Auswirkungen nicht nur auf die Gesundheit der Forschenden sondern auch auf die Qualität der Forschung hat. Im Schweizerischen Wissenschaftssystem sind Festanstellungen primär Inhaberrinnen und Inhabern von Lehrstühlen vorbehalten. Demgegenüber sind über 80% der an Hochschulen Forschenden und Lehrenden – d.h. über 40,000 Personen – in prekären Verhältnissen angestellt.¹ Ihre Arbeitsbedingungen sind geprägt durch aneinandergereihte befristete Verträge (bestenfalls wenige Jahre, manchmal jedoch nur einige Monate), Teilzeitanstellungen, niedriges Einkommen, geringe Autonomie, sowie eine extreme Abhängigkeit von Professorinnen oder Professoren. Dies bedeutet, dass statt wissenschaftlicher Exzellenz die Bereitschaft, prekär zu leben, ungewollt zu einem zentralen Selektionskriterium geworden ist.

Diese Ausgangslage führt in unseren Forschungseinrichtungen nicht nur zu Burnouts und psychischen Erkrankungen,

sondern auch zu einer Verschwendung von wissenschaftlichen Ressourcen: Forschungsprojekte dauern länger als nötig oder werden nach Jahren intensiver Arbeit abgebrochen, unsichere Anstellungen und überlange Arbeitstage belasten das Privat- und Familienleben. Steht eine Familiengründung an, verlassen gerade Forscherinnen die Akademie in grosser Zahl.

«[A]n den Schweizer Universitäten [gibt es] relativ wenig differenzierte, eigenständige Stellen, die es jungen Forschenden früh in ihrer Laufbahn ermöglichen, selbständig Forschung zu betreiben und ihre Karriere längerfristig zu planen.»

SBFI 2014, S. 7

Die strukturellen Probleme der Hochschulen wurden insbesondere durch die Veränderungen im Bildungswesen seit den 1990er Jahren noch einmal massiv verschärft. Die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) fasst die Problemlage wie folgt zusammen: «Die Stellenstruktur hat mit dem stark gestiegenen Leistungsumfang der Universitäten nicht Schritt gehalten. Der stark gewachsenen Anzahl an Studierenden, den vielfältigen Aufgaben in der Nachwuchsförderung und den neuen Anforderungen an Management und Rechenschaftsablage wurde bislang erst teilweise durch einen Ausbau von unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich Rechnung getragen. Hier besteht an den Universitäten klar Nachholbedarf.»² Der Schweizerische Wissenschaftsrat (SWR) hatte schon 2013

¹ Auf der Grundlage von: Bundesamt für Statistik (2019), [Personal der Hochschulen 2018](#) (Tabelle 5c). Diese Zahl umfasst Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende, übrige Dozierende sowie das mittlere Personal der Fachhochschulen und der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Wichtig: Dies ist eine konservative Schätzung. Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Professorinnen oder Professoren ist ebenfalls ohne Aussicht auf Festanstellung befristet beschäftigt. Die genauen Zahlen können nicht aus der Statistik eruiert werden. Dies verschärft das Problem der Prekarisierung von Forschungskarrieren noch weiter.

² Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (2018), [«Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung»](#), Swiss Academies Reports, 13 (1), S. 61. Der SWR wies weiter auf das «wachsenden Missverhältnis zwischen Professuren und Mittelbaustellen seit den 1980er Jahren: «Während die Anzahl Professorenstellen in diesem Zeitraum um 70 Prozent zugenommen hat, haben sich die befristeten Stellen auf Mittelbaustufe verdreifacht.» (2/2013, S. 17). Das OECD [Policy Paper Nr. 113](#) unterstreicht ebenfalls, dass die Veränderungen in der Forschung in den letzten Jahren eine Änderung der Anstellungsstrukturen nun dringlich macht.

eine Reform der universitären Stellenstrukturen gefordert, um die Innovationskraft der Schweiz zu erhalten: «Der Rat empfiehlt namentlich, in Ergänzung der bereits bestehenden Ansätze (Assistenzprofessuren mit Tenure Track, SNF-Förderprofessuren) nach dem Doktorat vermehrt längerfristig angelegte Stellen unterhalb der Professur einzurichten.»³ Das Problem der mangelnden Stellendiversifizierung an Hochschulen wird ein Jahr später vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) bestätigt⁴ und 2018 von der SAGW im bereits zitierten Bericht als dringlich benannt⁵. Die Probleme und die Lösungen sind also bekannt. Doch trotz des immer dringlicheren Handlungsbedarfs sind noch immer keine grundlegenden Reformen in Aussicht.⁶

Für die Verbesserung der Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen ist die vermehrte Schaffung von unbefristeten wissenschaftlichen Stellen an Hochschulen unabdingbar. Wie der SWR und die SAGW sehen wir das Doktorat als Qualifikationsschritt, aufgrund dessen die Eignung zur wissenschaftlichen Tätigkeit beurteilt und eine Selektion erfolgen kann. Der in diesem Frühjahr erschienene Bericht der OECD unterstreicht, dass das Problem jetzt angegangen werden muss, da die Qualität der Forschung auf dem Spiel steht: Die Besten lassen sich nicht mehr auf eine Karriere an den Hochschu-

len und in der Forschung ein – zu unattraktiv sind die Arbeitsbedingungen, weshalb sie in andere Sektoren oder Länder wechseln.⁷ Die Forderung ist nicht, dass jeder Postdoktorierende eine Professur erhält, sondern dass die Stellenstruktur so diversifiziert und die Arbeitsbedingungen so angepasst werden, dass eine Karriere an Schweizer Hochschulen für exzellente Forschende wieder attraktiv wird. Dazu gehören Festanstellungen und Vollzeitpensen für Vollzeitarbeit.

«Ein Land, dem es auf Dauer nicht gelingt, die Begabungsreserven des eigenen Nachwuchses auszuschöpfen, ist nicht zukunftsfähig. Damit der Schweizer Denk- und Werkplatz seine wissenschaftliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Innovationskraft sichern kann, sind die Selbstrekrutierungskräfte des hiesigen Bildungssystems auf allen Stufen zu stärken.»

SWR 2013, S. 5

Die Finanzierung der Hochschulen in der Schweiz ist aufgrund der föderalistischen Struktur äusserst komplex. Entsprechend muss dieses Problem von allen Akteuren (Bund, Kantone, Universitäten, Swissuniversities, SNF) gemeinsam angegangen werden. Um dies zu ermöglichen, ist es zwingend, dass die Bundesversammlung jetzt reagiert und die notwendigen bildungspolitischen Massnahmen anstösst.

³ SWR (2013), [«Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft»](#), Stellungnahme und Empfehlung des SWTR, SWTR Schrift 2/2013, S. 5.

⁴ SBFI (2014), [«Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz»](#), Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 7.

⁵ SAGW (2018), [«Next Generation»](#), 13 (1).

⁶ Vgl. auch SAGW (2017), [«Dossier: Akademische Karrierewege nach dem Doktorat»](#), SAGW Bulletin 3.

⁷ OECD (2021), [«Reducing the Precarity of Academic Research Careers»](#), OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113; David Matthews, [«Precarity means top students quitting academia, warns OECD expert»](#), Times Higher Education, 08.06.2021.

HINTERGRUND

Internationale Indikatoren

Die Weiterentwicklung der Karrieremodelle an Hochschulen wird seit längerem international diskutiert und hat sich in den letzten zwei Jahren aufgrund verschiedener Faktoren beschleunigt. Zur Verbesserung des unbefriedigenden Status Quo wurden in den Niederlanden und den Skandinavischen Ländern kürzlich Reformen angestossen: So sollen ab 2021 in den Niederlande noch einmal mehr Festanstellungen für das wissenschaftlichen Personal geschaffen werden.¹ Zudem wurde eine Untersuchung zu den 'strukturellen Überstunden' an den Hochschulen eingeleitet.² Im Sommer 2020 haben führende australische Universitäten zugegeben, dass sie durch Unterbezahlung ihres akademischen Personals Dutzende von Millionen eingespart haben und sich verpflichtet, die entsprechenden Beträge für zehn Jahre rückwirkend nachzuzahlen.³ Auch in Deutschland ist seit Juni unter dem Hashtag #IchBinHanna erneut eine intensive gesellschaftliche Diskussion zur Dringlichkeit von Reformen in Gang. Und nicht zuletzt veröffentlichte die OECD diesen Mai einen Bericht zur Prekarität von Forschungskarrieren und artikuliert deutlich, dass die Risiken dieser prekären Arbeitsstrukturen

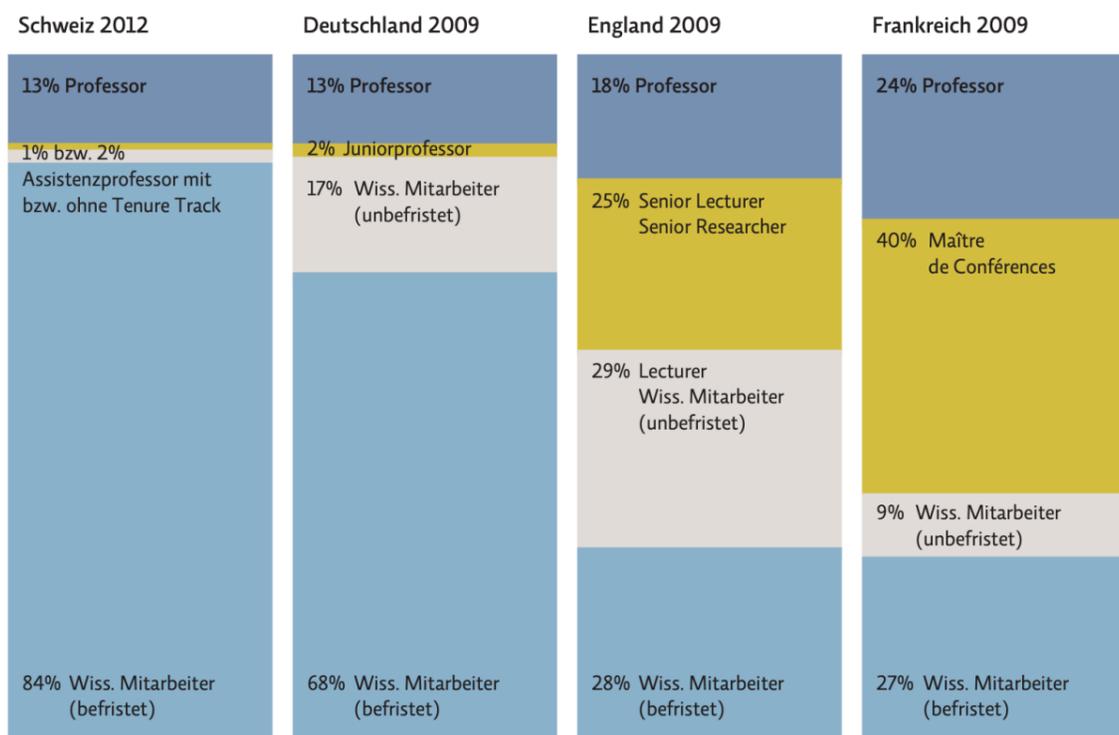
leitete.² Im Sommer 2020 haben führende australische Universitäten zugegeben, dass sie durch Unterbezahlung ihres akademischen Personals Dutzende von Millionen eingespart haben und sich verpflichtet, die entsprechenden Beträge für zehn Jahre rückwirkend nachzuzahlen.³ Auch in Deutschland ist seit Juni unter dem Hashtag #IchBinHanna erneut eine intensive gesellschaftliche Diskussion zur Dringlichkeit von Reformen in Gang. Und nicht zuletzt veröffentlichte die OECD diesen Mai einen Bericht zur Prekarität von Forschungskarrieren und artikuliert deutlich, dass die Risiken dieser prekären Arbeitsstrukturen

1 VSNU (2021), [More permanent contracts, higher minimum wage and remuneration for hybrid working in Collective Labour Agreement for Dutch Universities \(CAO NU\)](#), 29.06.2021.

2 David Matthews, [«Dutch universities face inspections over structural overtime»](#), Times Higher Education, 28.01.2020.

3 Conor Duffy, [«University of Melbourne to repay millions to staff after decade-long underpayment practice»](#), ABC News, 05.08.2020; Jordan Baker, [«Sidney Uni reveals tens of millions in staff underpayments»](#), The Sydney Morning Herald, 13.10.2020; Conor Duffy, [«University underpayment so rampant tutors instructed to do a poor job to avoid unpaid hours, former staff say»](#), ABC News, 17.08.2020.

Abbildung 1



Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz – Stellungnahme und Empfehlung des SWTR
Erster Teil: Grundlagen → 8. Universitäre Stellenstrukturen im internationalen Vergleich

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

Quelle: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, S. 82. Eigene Ergänzung mit BfS-Daten zur Schweiz.

für das gesamte Wissenschaftssystem nicht mehr tragbar sind.⁴

Situation in der Schweiz

Der internationale Vergleich zeigt deutlich, wie extrem die Situation in der Schweiz ist: Während 80% des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Hochschulen in einem befristeten Anstellungsverhältnis steht, liegt diese Quote in England oder Frankreich jeweils ca. 30% (vgl. Abb. 1). Diese niedrige Quote gilt auch für die Niederlande, wobei da die Befristungen noch weiter gesenkt werden sollen. Zudem sind in der Schweizer Gesamtwirtschaft gerade einmal 7.8% aller Arbeitnehmenden befristet angestellt.⁵ Es sind aber diese prekär angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die es den Hochschulen erst ermöglichen, ihre politisch vorgegebenen Aufgaben in Lehre und Forschung zu erfüllen.

Das Durchschnittsalter für den Abschluss einer Promotion liegt bei 31-37 Jahren.⁶ Diejenigen, die anschliessend in der Wissenschaft verbleiben, sehen sich einer weiteren Dekade prekärer Beschäftigung gegenüber, da der Ruf auf eine Professur meist erst zwischen 40 und 50 erfolgt. Allerdings erhalten von einer jeweiligen Kohorte von Promovierten nur gerade

9 Prozent eine solche unbefristete Stelle in der Wissenschaft.⁷ Von Postdocs als Nachwuchsforschenden zu sprechen lässt ausser acht, dass es sich dabei um spezialisiert ausgebildete, hochqualifizierte Arbeitskräfte handelt, die zu diesem Zeitpunkt schon bis zu zehn Jahren oder länger in ihrem Job gearbeitet haben.

«Das Ende der Postdoc-Phase wird mit einem Ruf auf eine unbefristete Professur erreicht. Zu diesem Zeitpunkt sind die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchschnittlich deutlich älter als 40 Jahre. Bis dahin hangeln sich die meisten Postdocs von einer befristeten Finanzierung zur nächsten. Gleichzeitig leisten sie bereits vor ihrer Berufung hoch spezialisierte Arbeit, die sich teilweise kaum von der Arbeit von berufenen Professorinnen und Professoren unterscheidet.»

SAGW *Next Generation*, 2018, 13 (1), S. 40

Doktorierte sind attraktiv für den Stellenmarkt, die Arbeitslosenstatistik widerlegt anderslautende Vorurteile eindeutig.⁸ Entsprechend liegt es an den Hochschulen, ihre Stellen so zu gestalten, dass sie die besten Doktoratsabgänger auch halten können. Der SWR wählt deutliche Worte: «das Hauptproblem beim akademischen Nachwuchs in der Schweiz [liegt] in der Dysfunktionalität der universitären Stellenstruktur. Sie macht eine akademische Laufbahn für den hiesigen Nachwuchs unattraktiv. Insbesondere junge Forschende mit Kindern können Beruf und Familie nur schwer vereinen; zudem wird auf eine für das Gesamtsystem nicht nachhaltige

4 OECD (2021), [«Reducing the Precarity of Academic Research Careers»](#), OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113.

5 BFS (2021), [Arbeitsverträge](#): "2020 waren 7,8% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt [...]. Nahezu ein Viertel der Arbeitnehmenden zwischen 15 und 24 Jahren (23,8%) hatte einen solchen Arbeitsvertrag, ein Grossteil davon waren Praktikumsverträge (38,0%)."

6 Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (2018), [«Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung»](#), Swiss Academies Reports, 13 (1), S. 21.

7 SAGW (2018), [«Next Generation»](#), 13 (1), S. 40.

8 SWR: «[...] die Erwerbslosenquote von Doktorierten ein Jahr nach Erwerb des Dokortitels [ist] deutlich tiefer als mit einem UH-Mastertitel. Dieser Unterschied ist fünf Jahre nach dem Abschluss praktisch inexistent, aber in beiden Fällen ist die Erwerbslosenquote ziemlich tief (im Durchschnitt unter 2 Prozent der Absolventinnen und Absolventen).» [«Dr. Arbeitslos? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse»](#), CSSI 6/2015, S. 5)

Zuwanderung von Nachwuchskräften aus dem Ausland gesetzt. [...] Wegen mangelnder Anschlussperspektiven nach dem Doktorat verlieren die Universitäten kluge Köpfe und mit ihnen das Wissen sowie dringend benötigte Forschungskapazitäten.»⁹

Die hohe Fluktuation kommt die Universitäten teuer zu stehen

Mit Abschluss des Doktorats als Qualifikationsschritt kann problemlos eine Eignung zur wissenschaftlichen Tätigkeit beurteilt werden und eine Selektion erfolgen. Weil die Finanzierungen für Doktorierende befristet sind, erhalten alle Forschenden, die nach Abschluss eines Doktorats weiterhin an Hochschulen arbeiten, einen neuen Arbeitsvertrag. In diesem Rahmen werden sie auf ihre Eignung für eine akademische Karriere geprüft. Deshalb sollte – wie in Wirtschaft und Verwaltung üblich – eine solche Anstellung vermehrt mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag einhergehen. Auch ausserhalb der Hochschulen zeichnen sich grosse Wirtschaftssektoren durch projektformiges Arbeiten aus, ohne im gleichen Mass auf befristete Verträge zurückzugreifen. Zudem beinhaltet die Tätigkeit des wissenschaftlichen Personals zu einem grossen Teil Aufgaben in Lehre, Administration und Dienstleistungen. Hierbei handelt es sich um Daueraufgaben, für deren Erfüllung der konstante Perso-

nalwechsel besonders kontraproduktiv ist – das ständige Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden ist ineffizient und bindet Ressourcen. Der Know-How und Erfahrungsverlust aufgrund einer solch hohen Fluktuationsrate bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden betrifft alle Bereiche der Universität, von Laborprotokollen, Administrationsabläufen, funktionierenden Forschungsteams bis zur Lehre – «Turn-over-rates» sind aus guten Gründen zentrale Indikatoren für die Qualität von Teams und von Unternehmen. Dazu kommt, dass Postdoktorierende bei einem Wechsel in einen anderen Sektor die Investition in ihre Spezialisierung und ihre Arbeitserfahrung in der Wissenschaft häufig nur eingeschränkt transferieren können. Wenn Postdocs ihre spezifische Expertise nicht nutzen, ist das nicht nur ein Bruch in ihrer Arbeitsbiographie, sondern insbesondere ein Verlustgeschäft für Hochschulen und Gesellschaft.

Dazu kommt, dass ein nicht unbedeutender Anteil der Professorinnen und Professoren ebenfalls ohne Aussicht auf Festanstellung befristet beschäftigt ist. Die Prekarisierung setzt sich also fort. Es fragt sich, wie nachhaltig Investitionen in Principal Investigators sind, gerade auch durch den Schweizerischen Nationalfonds SNF, wenn die aufgebauten Forschungsgruppen jeweils nur für wenige Jahre

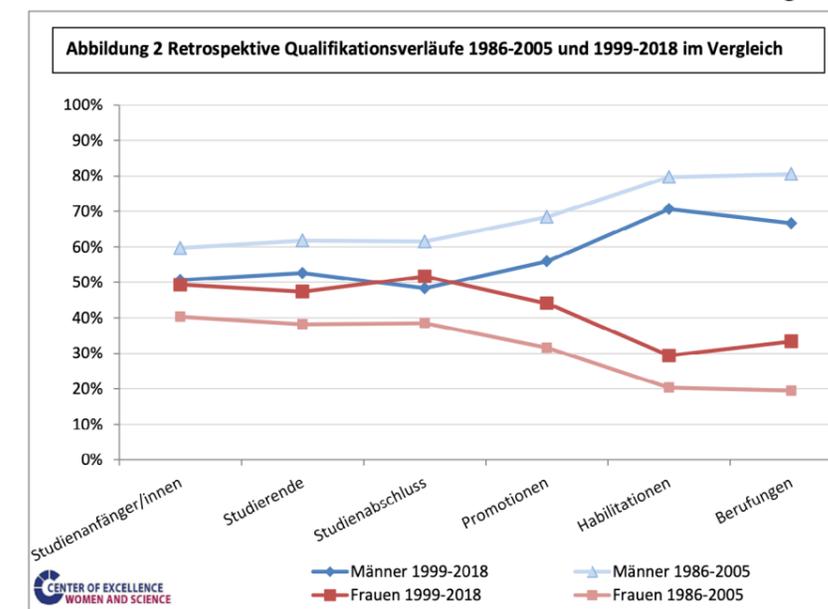
agieren und danach nicht weiter in der Schweiz oder in der Wissenschaft gehalten werden können.

Zu viele hochqualifizierte Frauen verlassen die Wissenschaft

Noch immer beträgt der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren in der Schweiz gerade einmal 20.3%.¹⁰ Eine Studie zur Universität Genf von 2016 zeigt, dass dies nicht daran liegt, dass Frauen weniger ehrgeizig seien und weniger in ihre Karriere investieren würden. Vielmehr sind Faktoren ausschlaggebend, die mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen: «Die Interviews deuten darauf hin, dass das Haupthindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die feindselige Mentalität innerhalb der Universität ist und nicht die Fähigkeit der jungen Mütter, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.»¹¹ Auch die Akademien der Wissenschaften Schweiz kommen in einer Studie zu Elternschaft und Hochschulkarriere (2016) zum Schluss: «Der heute wohl wichtigste und dauerhafteste Teil der Verankerung geschlechtsdiskriminierter Lebensverläufe ist institutionell bedingt und nicht durch individuelle Präferenzen.»¹² Ein Bericht aus Deutschland untermauert anhand einer quantitativen Untersuchung, dass insbesondere Frauen in der Postdoc-Phase in

grosser Zahl die Universitäten verlassen (vgl. Abb. 2).¹³ Wer einen höheren Anteil von Frauen bei Berufungen anstrebt, muss also zwingend bei der Postdoc-Stufe ansetzen.

Abbildung 2



Die Angst vor einem Innovationsabfall und das Argument des «verstopften Systems»

Niemandem kann daran gelegen sein, dass weniger Doktorierende ausgebildet werden, da diese sehr wohl in der Wirtschaft gefragt sind. Das Ziel dieser Petition ist auch nicht, dass jeder Postdoktorierende eine Professur erhält. Vielmehr geht es darum, dass die Stellenstruktur so diversifiziert und die Arbeitsbedingungen so angepasst werden, dass eine Karriere an Schweizer Hochschulen für den exzellenten Nachwuchs wieder attraktiv wird.

Mehr Stabilität ist nicht nur für Lehre, Administration und Selbstverwaltung wichtig, sondern ganz zentral auch für Innovation

⁹ SWR (2013), «Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft», Stellungnahme und Empfehlung des SWTR, SWTR Schrift 2/2013, S. 17.

— SNF Postdoctoral Visiting Scholar — *

Das derzeitige System versucht zu normalisieren, dass es innerhalb von 4-6 Jahren nach der Promotion nicht möglich ist, eine feste Stelle in der Wissenschaft zu bekommen. Ich bin jetzt bei PhD+4 und das Beste, was ich bekommen könnte, wäre eine Tenure-Track-Stelle – weitere 5 Jahre mit prekären Arbeitsbedingungen, aber zumindest mit der Chance auf eine Festanstellung. Viel wahrscheinlicher ist jedoch ein weiterer Vertrag für ein oder zwei Jahre.

* (unsere Übersetzung); alle Personen der folgenden Testimonials sind uns bekannt, weitere Testimonials finden sich hier: <https://campaign.petition-academia.ch/testimonials/>

¹⁰ Bundesamt für Statistik (2021): *Personal der universitären Hochschulen 2020* (Tabelle 5b). Für alle Professuren beträgt der Frauenanteil 25.2%.

¹¹ Clea Faniko, «Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain / Etude psycho-sociale menée par Klea Faniko», Service Egalité de l'Université de Genève, 2016, S. 36. Unsere Übersetzung.

¹² Akademien der Wissenschaften Schweiz (2016), «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale», René Levy, Swiss Academies Communications, Vol. 11 No. 3, S. 21.

¹³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2019), «Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und ausserhochschulischen Forschungseinrichtungen», Heft 65, 2019. Die Grafik ist von S. 9 entnommen.

und Produktivität in der Forschung, wie dies auch der SWR konstatiert: «Bildung, Forschung und Innovation gedeihen dort am besten, wo hochqualifizierte und intrinsisch motivierte Arbeitskräfte ein produktives Umfeld mit langfristigen Entwicklungsperspektiven vorfinden.»¹⁴

Für einen attraktiven Wissenschaftsstandort Schweiz reicht es entsprechend nicht aus, wenn man junge, exzellente Forscherinnen und Forscher rekrutiert, man muss sie auch mittelfristig halten. So heben die Hochschulen in einer Befragung des SWR zum Nutzen der Tenure-Track-Stellen hervor, «dass mit [...] jungen Forschern, die (zumeist) langfristig an die Hochschule gebunden werden, ein neuer Teamgeist aufgebaut werden kann» und sie besser an die «Kultur einer Hochschule herangeführt werden» können.¹⁵ Mit interdisziplinärem und vernetztem Forschen werden Hochschulkultur, Standortwissen und lokale Netzwerke zunehmend wichtiger. Die Zusammenarbeit mit Industrie, Kultur und Gesellschaft wird durch zu hohe Personalfuktuation und zu grosse Fragmentierung der Forschung durch kurzgetaktete Drittmittelprojekte erschwert. Dies

betrifft insbesondere die immer wichtiger werdende Öffentlichkeitskommunikation, Wissenstransfer oder Citizen Science Projekte, welche nur erfolgreich sein können, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihrem lokalen Umfeld vertraut sind und Netzwerke langfristig aufbauen können.¹⁶

Eine in diesem Herbst publizierte Sonderauswertung der DZHW-Wissenschaftsbefragung in Deutschland (mit Daten von 2019/20) zeigt, dass die Leistungsbereitschaft der unbefristet angestellten Postdocs sich nicht von derjenigen der befristet beschäftigten unterscheidet.¹⁷ Erstere sind aber mit ihrer beruflichen Situation wesentlich zufriedener. Auch bei den Publikationen fallen sie nicht hinter ihre befristet angestellten Kolleginnen und Kollegen zurück: Zwar sind es bei den unbefristet beschäftigten Postdocs 15%, die in den letzten 5 Jahren keine Artikel publizierten, bei den befristeten nur 8%. Demgegenüber stehen aber ganze 28% der unbefristeten Postdocs, die im gleichen Zeitraum mehr als 10 Originalpublikationen in Zeitschriften veröffentlichten – bei den befristeten sind es lediglich deren 18%.

¹⁴ SWR (2013), «[Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz](#)», Stellungnahme und Empfehlung des SWTR, SWTR Schrift 2/2013, S. 11.

¹⁵ SWR (2015), «[Promotionskulturen und Tenure-Track-Modelle an Schweizer Universitäten](#)», SWIR Schrift 2 / 2015, S. 45.

¹⁶ «Innovation entsteht insbesondere durch die Zusammenarbeit von Talenten mit unterschiedlichen Kompetenzen. [...] Zusätzlich zu den verschiedenen fachlichen Kompetenzen sind Kommunikations- und Kooperationskompetenzen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit notwendig. Funktionsfähige Schnittstellen sind daher entscheidend für einen erfolgreichen «Wissenstransfer», der am besten in Netzwerken des Lernens und Austauschs funktioniert.» SWR (2015), «[Innovation und staatliche Innovationsförderung](#)», Bericht und Empfehlungen des SWIR, SWIR Schrift 8/2015, S. 16. Vgl. auch SAGW (2018), «[Zur Diskussion: Qualität vor Quantität](#)», Vol. 13, No. 5.

¹⁷ Hanna Kauhaus, André Stiegler, Gregor Fabian (2021), «[Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich](#)». Forschung & Lehre 9|21.

— Postdoc, HES-SO —

Zusätzlich zu meinem dreijährigen Postdoc-Vertrag fühle ich mich gezwungen, alle mir angebotenen akademischen Stellen anzunehmen – mit niedrigen Prozentsätzen und stets befristet – in der Hoffnung, dass eine dieser Möglichkeiten zu einer festen Stelle führt. [...] Ausserdem ist die Forschung in den meisten Fällen nicht in den Vertragszeiten enthalten: Ich nehme mir Zeit in meinem Urlaub und an den Wochenenden, um Vorträge auf Konferenzen zu halten und Artikel zu schreiben. Als alleinerziehende Mutter weiss ich, warum Frauen in der Wissenschaft weniger vertreten sind als Männer... Ich bin frustriert, erschöpft und besorgt.

Dazu kommt, dass attraktive Stellenprofile den Arbeitnehmenden ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und weiterzuqualifizieren. Dadurch entstehen Anreize, sich von einer Festanstellung auf eine andere mit mehr Verantwortung oder mit veränderten Schwerpunkten weiterzubewerben. Wenn dies gegeben ist, dann ist die Sorge unbegründet, dass Festanstellungen zu Trägheit und Innovationsverlust führen könnten. Es wird, wie auch sonst auf dem Arbeitsmarkt, zu adäquaten und nachhaltigen Personalwechseln kommen.

Attraktive Stellenprofile und gezieltere Rekrutierung

Festanstellungen unterhalb der Professur sind kosteneffizient, weil sie ohne die Ausstattung eines Lehrstuhls auskommen und weil aufgrund des tieferen Einstellungsalters die für das akademische Personal typische Altersvorsorgeproblematik entschärft wird. So könnten zum Beispiel die

heute an Schweizer Universitäten üblichen Einkäufe in die Pensionskassen entfallen.

Durch eine Diversifizierung der Anstellungen kann auch das akademische Personal gezielter gemäss Bedarf und Eignung eingesetzt werden in einer Kombination von Aufgaben in der Lehre, in der Forschung, in der Selbstverwaltung und in der Schnittstellenarbeit zur Öffentlichkeit und Politik. Professuren hingegen könnten gezielt an Personen mit Führungsstärken und Interesse an einer Leitungsposition vergeben werden und würden durch die breitere Personalbasis zugunsten dieser Kernaufgaben entlastet. Nicht zuletzt verspricht sich der SWR von der «Einrichtung längerfristig angelegter Stellen unterhalb der Professur eine Signalwirkung, welche die universitäre Laufbahn in den Augen des akademischen Nachwuchses der Schweiz insgesamt attraktiver macht.»¹⁸

Vorschlag des SWR (2/2013, S. 21): Solche [langfristig angelegten] Stellen (z.B. Senior Scientist und MER-Stellen) sollen dem schweizerischen Nachwuchs den Einstieg in eine akademische Laufbahn erleichtern und folgenden Anforderungen genügen:

- Die Stellen für Lehre und Forschung erlauben eine eigenständige wissenschaftliche Betätigung. StelleninhaberInnen verfügen über eine eigene akademische Freiheit und sind unter Beizug der ProfessorInnen mit dem Promotionsrecht ausgestattet.
- Sie sind in dem Sinne «unterhalb» der ordentlichen Professur angesiedelt, dass nur ProfessorInnen die Vertretung eines gesamten Lehr- und Forschungsgebietes zukommt.
- Es handelt sich grundsätzlich um langfristig angelegte Stellen *sui generis*, von denen aus aber eine spätere Bewerbung auf eine ordentliche Professur nicht ausgeschlossen ist.
- Die Stellen sind in der Regel Vollzeitstellen, die auf einem Vier-Jahres-Vertrag basieren und nach einer Evaluation entfristet werden. Es wird erwartet, dass sich die StelleninhaberInnen langfristig in Lehre und Forschung engagieren.
- Der Zugang erfolgt über eine offene und transparente Auswahlprozedur, die sich an den Berufungsverfahren für Professuren orientiert.
- Das Anforderungsprofil ist ein qualifiziertes Doktorat mit einem überdurchschnittlichen Leistungsausweis in Forschung und Lehre.
- Das Stellenprofil spricht einen ganz bestimmten Typus der intrinsisch motivierten HochschullehrerIn und -forscherIn an, die/der bereit ist, innovativ zu forschen und zu lehren.

¹⁸ SWR (2013), «[Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz](#)», SWTR Schrift 2/2013, S. 19. «[D]as Schweizer Wissenschaftssystem [gewinnt] dadurch eine Möglichkeit, auch NachwuchswissenschaftlerInnen, die für Lehre und Forschung eine besondere Begabung haben, aber aus verschiedenen Gründen kein Ordinariat anstreben, im System zu halten. Die Einführung solcher Stellenprofile erlaubt in einzelnen Fachbereichen zudem, die Betreuung von Studierenden und Doktorierenden zu optimieren, indem die Hierarchien in den Hochschulen differenzierter ausgestaltet werden.» SWR (2013), «[Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz](#)», SWTR Schrift 2/2013, S. 19.

Die Strategiepläne des SBFI

Die Rahmenbedingungen für die Hochschulen haben sich in den letzten 20 Jahren grundlegend verändert – jedoch hat die Anpassung der Strukturen damit nicht Schritt gehalten. Besonders gross ist der Reformstau bei Stellenplänen und Karrieremodellen.

Besonders grosse Hoffnung hatte man in der Vergangenheit in die Schaffung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT) gesetzt. Der Strategieplan des SBFI für 2017-2020 sah vor, im genannten Zeitraum 160 solcher Stellen zu schaffen.¹⁹ Doch selbst dieses Ziel scheint nicht erreicht worden zu sein.²⁰ In der neuen BFI Botschaft von 2021-2024 heisst es lediglich, dass Assistenzprofessuren geschaffen wurden – konkrete Zahlen werden nicht mehr genannt. Zudem bleibt der grössere Anteil bei den Assistenzprofessuren befristet und ohne Tenure Track. Überdies besteht die Tendenz, diese Nachwuchsstellen an Forschende zu vergeben, die bereits für eine unbefristete Professur qualifiziert wären, wie der SWR schon 2015 befürchtete: «Wichtig ist eine möglichst breite Ausdifferenzierung der Stellenprofile, die sich vornehmlich am Alter und der Qualifikation der Kandidierenden

orientiert. Tenure Track-Stellen sind in diesem Sinne vor allem für Jungforscher und -forscherinnen im Alter von knapp über dreissig Jahren geeignet. Andernfalls läuft man Gefahr, dass die akademischen Ausbildungswege weiter verlängert werden [...]»²¹ Zudem sähen viele Hochschulen die Möglichkeit zur Schaffung von APTT allmählich ausgeschöpft. Diese Stellenkategorie genügt entsprechend nicht, um die Strukturen angemessen zu reformieren. Das vom SNF lancierte Instrument PRIMA für die Förderung von Forscherinnen ist äusserst wichtig, doch läuft man Gefahr, die Prekarisierung und die Unsicherheit zu verlängern, wenn anschliessend keine Festanstellungen angeboten werden können.

Es ist erfreulich, dass in dieser BFI-Periode (2021-2024) die Nachwuchsförderung sowie die Chancengleichheit erneut prioritäre Schwerpunkte bilden. Insbesondere zu begrüssen ist, dass im ETH-Bereich ein klarer Fokus auf die leitenden wissenschaftlichen Positionen (Senior Scientists oder Maîtres d'enseignement et de recherche, MER) gelegt wird, um deren Profil zu schärfen und das Stellenangebot auszubauen.²² Auch die Universität Bern hat neu die Stellenkategorie der Assistenzdozentur

¹⁹ SBFI 2016, [Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2017–2020](#), S. 3170.

²⁰ Die Daten des Bundesamts für Statistik spezifizieren die Professuren nicht nach Art der Anstellung, aber es scheinen nur insgesamt 120 Professuren an den Schweizer Universitäten zwischen 2017 und 2019 dazugekommen zu sein (vgl. [Tabellen 5c der einzelnen Jahre des BFS](#)).

²¹ SWR (2015), [«Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten»](#), SWIR Schrift 2 / 2015, S. 10.

²² Interpellation 20.3121: [«Schwierige Lage des Mittelbaus an den Hochschulen»](#), eingereicht 12.03.2020

— Postdoc, Universität Zürich —

Obwohl mich meine akademischen Mentorinnen und Mentoren dazu ermuntert haben, mich auf eine Förderprofessur zu bewerben, habe ich mich dagegen entschieden: Zu unsicher war mir die Perspektive, zu zahlreich diejenigen, welche danach trotz exzellentem Leistungsausweis keine Festanstellung erreichen. Mit meinem fachlichen Hintergrund war es für mich einfach, nahtlos eine Stelle an einer Mittelschule zu finden, und ich freue mich auf diese neue Aufgabe. Die Forschung werde ich allerdings vermissen – und auch die universitäre Lehre, für die ich von den Studierenden immer ausgezeichnet evaluiert wurde.

mit Tenure Track eingeführt.²³ Dies sollte von den anderen Hochschulen und von den Kantonen auch aufgegriffen werden. Wie der SWR betont: «Für eine nachhaltige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Reform der Lehrstuhl- und Institutsstrukturen erforderlich, die talentierten Postdoktoranden eine Vielzahl von attraktiven Stellenprofilen und damit auch andere Karriereziele als nur Professuren anbietet.»²⁴ Da ein wichtiger Teil der Gelder an den Universitäten jeweils über längere Zeit gebunden sind, ist es notwendig, diese Reformen jetzt anzustossen, so dass über die nächsten Dekaden tatsächlich Veränderungen stattfinden können.

Der Verlust an exzellenten Arbeitskräften und das damit verbundene Risiko für den Wissenschaftsstandort Schweiz ist heute schon zu gross. Auch Professorinnen und Professoren haben sich in einer Stellungnahme öffentlich für die Petition ausgesprochen,²⁵ weil fehlenden Festanstellungen unterhalb der Professur alle betrifft, nicht nur den Mittelbau. Und die Schlussfolgerung des SWR ist deutlich: «Ausbildung und Förderung eines hochqualifizierten Nachwuchses für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft sind für das Schweizer Innovationssystem von entscheidender Bedeutung. Der SWR ist der Auffassung, dass die Schweiz ihre Fähigkeit zur kontinuierlichen Erneuerung

einbüßen wird, wenn die dringend benötigten Nachwuchskräfte nicht nachhaltiger im hiesigen System ausgebildet und die besten Leute an die Spitze geführt werden.»²⁶ Für eine Reform der Strukturen hin zu mehr Festanstellungen für wissenschaftliche Mitarbeitende müssen Karrieremodelle entwickelt, Stellenpläne überarbeitet und angepasst, sowie ein Teil der projektbasiert vergebenen Finanzierung umgewidmet werden. Auch die politische Arena beginnt, das Ausmass des Problems zu erkennen und sich ihrer Verantwortung bewusst zu werden: «Betrachtet man die

«Ich persönlich [bin] dezidiert der Ansicht, dass wir einen Ausbau der unbefristeten Stellen brauchen.»

Astrid Epiney, Rektorin Universität Fribourg, Vorstandsmitglied von swissuniversities, SRF, 06.08.2021

vom Bund aufgewendeten Mittel für Forschung und Wissenschaft – etwa via SNF –, so

kommt man zum Schluss, dass der Bund sehr wohl über genügend Spielraum verfügt, um eine ambitionierte Politik stabiler Anstellungen an die Hand zu nehmen.»²⁷ Als wichtigstes Beratungsorgan des Bundesrats sind die Analysen des SWR zwingend ernst zu nehmen und eine Umsetzung seiner Vorschläge muss nun effektiv angegangen werden.

²³ Die Reformen der Universität werden [hier](#) beschrieben (konsultiert 10.09.2021)

²⁴ SWR (2015), [«Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten»](#), SWIR Schrift 2 / 2015, S. 10.

²⁵ Le Temps, [«Il faut en finir avec la précarité de la relève scientifique dans les hautes écoles»](#), 27.09.2021

²⁶ SWR (2013), [«Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz»](#), SWTR Schrift 2/2013, S. 9.

²⁷ Interpellation 20.4622: [«Wenn der Hunger vor der Tür steht, hauen die Forscherinnen und Forscher durch das Fenster ab»](#), eingereicht am 17.12.2020 von Christian Dandrès.

STELLUNGNAHME VON PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

LE TEMPS, 27.09.2021: Il faut en finir avec la précarité de la relève scientifique dans les hautes écoles

OPINION. Le système académique suisse se caractérise de longue date par l'extraordinaire précarité de 80% de son personnel scientifique, soit environ 40 000 personnes qui composent le «corps intermédiaire», dénoncent des professeur·e·s qui soutiennent une pétition des associations du corps intermédiaire.

Fondé sur des chaires professorales, le système académique suisse se caractérise de longue date par l'extraordinaire précarité de 80% de son personnel scientifique, soit environ 40 000 personnes qui composent le «corps intermédiaire», engagées sur des contrats de durée déterminée, le plus souvent sans possibilité d'envisager une carrière universitaire sur le long terme. Cette politique du personnel compromet gravement la qualité de la recherche menée dans les hautes écoles, comme l'a souligné récemment l'OCDE dans un rapport dénonçant l'accroissement d'un véritable «précarariat de la recherche». Nous, professeur·e·s, subissons aussi les effets délétères de cette situation.

En finir avec une vision à court terme

Au niveau de la production et de la transmission des savoirs, la principale conséquence de la précarité du corps intermédiaire réside dans l'instabilité chronique de nos équipes de recherche, inévitable-

ment soumises à un turn-over très élevé. Alors que nous devrions être en mesure d'inscrire nos activités scientifiques dans la durée, nous sommes confrontés à une situation conduisant la majeure partie des doctorant·e·s que nous formons à renoncer à une carrière académique, faute de perspectives, hormis celle de «survivre» durant de nombreuses années dans ce système, d'un contrat à l'autre, sans réelle possibilité de se projeter dans l'avenir. Les pertes sont nombreuses, en premier lieu pour ces jeunes universitaires, sommés en quelque sorte de se reconvertir tôt ou tard sans toujours pouvoir valoriser leur expérience professionnelle.

«Nous n'avons d'autre possibilité que de recruter des personnes vouées aux incertitudes de cette précarité institutionnalisée»

Cette situation affecte également le corps professoral. L'encadrement d'une thèse de doctorat implique un investissement considérable, aussi bien pour les professeur·e·s que pour l'institution qui en assure le financement. Or, la précarité des statuts académiques du corps intermédiaire fait obstacle à la pérennité des structures de recherche que nous devons fréquemment renouveler, sans savoir si les personnes seront en mesure d'exercer durablement le métier d'enseignant-chercheur. La compétition entretenue par le Fonds national (FNS) dans la mise au concours des pro-

jets de recherche accroît ce gâchis, au détriment de la continuité nécessaire à l'enseignement et à la recherche.

Devant solliciter régulièrement des financements «externes», nous n'avons d'autre possibilité que de recruter des personnes vouées aux incertitudes de cette précarité institutionnalisée par la limitation dans le temps de chaque projet. Et cette logique s'exprime jusque dans les postes dits de «relève», également précaires, sur lesquels ces mêmes personnes peuvent se porter candidates en soumettant leurs propres projets de recherche, souvent élaborés sur leur temps personnel et non rémunéré.

En finir avec un système injuste

Nous sommes convaincus que les conditions actuelles ne sont soutenables ni pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s ni pour les hautes écoles dans leur ensemble. Pourtant, elles sont défendues pour des raisons peu convaincantes par les autorités universitaires (Swissuniversities et le FNS), qui ne cessent de répéter que la flexibilité et la compétition favorisent l'innovation et donc l'excellence de la recherche scientifique. En réalité, c'est de la précarité qu'il est question ici, qui impose aux membres du corps intermédiaire la succession aléatoire de contrats, souvent de courte durée, sur des projets de recherche distincts les uns des autres. Il faut donc beaucoup d'imagination pour y voir des bénéfices, alors que cette politique gaspille les ressources, épuise les individus et décourage les vocations. Les effets de ce système injuste affectent tout particulièrement les carrières féminines dans toutes les disciplines, les femmes occupant un poste de rang professoral ou

stable y étant notoirement sous-représentées.

D'une manière générale, en exerçant une pression constante, cette instabilité de l'emploi affaiblit la qualité de la recherche, de l'enseignement et des publications scientifiques. Ces problèmes sont pourtant connus depuis longtemps. En 2013, par exemple, le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST) relevait l'impérieuse nécessité de promouvoir la relève scientifique et recommandait aux universités de créer un nombre accru de postes académiques à durée indéterminée (MER, senior scientist). Plus récemment, dans une importante étude parfaitement documentée (Next Generation, 2018), l'Académie des sciences humaines et sociales (ASSH) déplorait également la précarité de scientifiques hautement qualifiés, âgés de 35 à 45 ans, et préconisait une diversification des carrières académiques par un élargissement et une clarification des parcours conduisant à des emplois stables.

Lancement d'une pétition

Si les instruments d'encouragement de la relève proposés par le FNS demeurent insuffisants, se pose surtout la question du financement de base et du développement structurel des hautes écoles. Il est temps d'ouvrir le débat pour éviter le risque de voir chuter la qualité de nos hautes écoles. Les associations du corps intermédiaire ont lancé une pétition nationale qui sera déposée le 8 octobre prochain à la Chancellerie fédérale. Cette pétition demande la création d'un nombre conséquent de postes stables pour le corps intermédiaire en Suisse. Elle a récolté plus de

8000 signatures, dont de très nombreux membres du corps professoral. Nous, professeur-e-s signataires de cette tribune, soutenons pleinement cette démarche et en appelons à ce qu'elle soit entendue par les principales instances politiques et scientifiques de ce pays. L'engagement de scientifiques de haut niveau sur des postes à durée indéterminée renforcerait la dimension collective inhérente à la recherche et favoriserait l'intégration du corps intermédiaire dans les hautes écoles en l'impliquant durablement dans les activités d'enseignement et de recherche. Il est grand temps de trouver des solutions constructives pour arrêter le gaspillage des ressources les plus précieuses de nos institutions. Les propositions que les associations du corps intermédiaire formulent aujourd'hui vont clairement dans cette direction.

Bernard Voutat (Université de Lausanne)

et les signataires qui suivent, professeur-e-s des hautes écoles:

**Sébastien Chauvin (Unil) · Eléonore Lépinard (Unil) · Claire Brisset (Unige)
Michelle Cottier (Unige) · Nicolas Zufferey (Unige) · Korine Amacher (Unige)
Julie Billaud (IHEID) · Nathalie Vuillemin (Unine) · Marc-Antoine Kaeser (Unine)
François Gauthier (Unifr) · Indira Ghose (Unifr) · Matthieu Leimgruber (UZH)
Sebastian Scholz (UZH) · Katharina Maag Merki (UZH) · Philipp Schweighauser
(Unibas) · Franziska Gyax (Unibas) · Alan Robinson (UNISG)
J. Jesse Ramirez (UNISG) · Sonja Hildebrand (Usi) · Christian Gerlach (Unibe)
Anne Lavanchy (HESGE) · Laurence Bachmann (HESG) · Alida Gulfi (HESFR)
Maël Dif-Pradalier (HESFR) · Séverine Rey (HESAV) · Philippe Longchamp (HES-
AV) · Isabelle Probst (HESAV) · Nadia Lamamra (IFFP)**

Les Opinions publiées par Le Temps sont issues de personnalités qui s'expriment en leur nom propre. Elles ne représentent nullement la position du Temps.

Auszüge von der Pressekonferenz, 08.10.2021

**Julie Billaud, Professeure Associée en Anthropologie et Sociologie,
Graduate Institute of International and Development Studies, Genf**

Was bedeutet das für Forschungsinstitute, wie das, für welches ich derzeit arbeite? Das bedeutet eine ständige Fluktuation der Forscherinnen und Forscher. Das bedeutet, dass wir kein kollektives Projekt aufbauen können, dass die Leute, mit denen wir forschen, sich während der Laufzeit des Projekts einen anderen Job suchen müssen. Es ist nicht wirklich möglich, gemeinsame Forschungsprojekte aufzubauen und es ist nicht wirklich möglich, Abteilungen mit Forschungsschwerpunkten zu formieren, über die wir kollegial entscheiden, denn die Bildung von Teams hängt von den Gewinnerinnen und Gewinnern der SNF-Lotterie ab.

Der zweite Punkt, den ich hervorheben möchte, ist, dass dadurch ein zutiefst hierarchisches System entsteht, ein System mit allmächtigen Professorinnen und Professoren, ein System, das [...] alle Arten von Missbrauch begünstigt: Mobbing, Plagiate, Belästigung. Es handelt sich um Praktiken, die das Ergebnis dieses Systems sind, die nicht notwendigerweise mit einzelnen Personen mit bestimmten Charaktereigenschaften verbunden sind, sondern mit einem System, das diese Art von Verhalten ermöglicht. *(unsere Übersetzung)*

**Gaële Goastellec, MER (Maîtresse d'enseignement et de recherche),
Universität Lausanne**

Die andere Dimension, die bisher vielleicht noch nicht angesprochen wurde, ist die Erwartung zur geografischen Mobilität [...] eine Art von Rundlauf, welcher den Leuten auferlegt wird, bevor man sich auf eine feste Stelle bewerben kann. Wenn wir diese Dimension anschauen, stellen wir fest, dass es sich bei dieser Mobilität eher um eine Ausbildungsmobilität als um eine Beschäftigungsmobilität handelt, dass die meisten Forschenden/Lehrenden eine Stelle in ihrem Herkunftsland anstreben, in dem Land, in dem sie studiert haben, und nicht eine Stelle im Ausland. Es gibt also eine zusätzliche Spannung in dieser akademischen Struktur.

[...] diese Organisation der Karrieren und der akademischen Welt ist absolut nachteilig für Frauen, die heute zwar ein Viertel der Professorinnen und Professoren ausmachen. Dabei sehen wir auch, dass männliche Promovierte doppelt so häufig Eltern sind wie weibliche Promovierte, wenn wir uns die Karrieren des Mittelbaus ansehen. Auch hier gibt es also diese geschlechtsspezifischen Merkmale. Für Männer ist es einfacher und akzeptierter, ins Ausland zu gehen. [...] Zudem sieht man auch, dass unter denjenigen, die diese Mobilitätserfahrung gesammelt haben, einige später sehr schwierige persönliche und berufliche Situationen erleben, da die Rückkehr nicht wirklich durchdacht ist und die Aufrechterhaltung lokaler Netzwerke tatsächlich ebenso wichtig ist wie die Mobilität, um später angestellt zu werden. *(unsere Übersetzung)*

18 GRÜNDE FÜR EINE REFORM DER KARRIERESTRUKTUREN

FÜR DIE HOCHSCHULEN

- 1 -

Weniger Talentabwanderung. Viele verlassen die Schweizer Hochschulen, weil sie keine Chance auf eine zukünftige Beschäftigung sehen und nicht in prekären Verhältnissen auf einer befristeten Stelle und mit einem geringen Gehalt leben können (zum Beispiel, weil sie eine Familie ernähren müssen). Mit einer Reform der Karriere-Strukturen würden die Schweizer Hochschulen wieder attraktiver und könnten mit anderen Branchen und dem Ausland um doktorierte Forschende konkurrieren und diese auch halten.

- 2 -

Weniger Personalfluktuation führt zu weniger institutionellem Wissensverlust. Hochschulsysteme sind sehr individuell und extrem vielfältig. Es dauert bis zu zwei Jahre, bis jemand ausreichend mit der Funktionsweise und den Curricula seiner oder ihrer Hochschule vertraut ist. Mitarbeitende in diesem Ausmass nach weiteren zwei bis vier Jahren wieder zu verlieren, ist höchst ineffizient.

- 3 -

Ausgezeichnete Forschende sind nicht zwingend gute Dozierende oder für Leitungsaufgaben geeignet. Professuren umfassen aber zwingend alle drei Aufgabengebiete. Wenn die Stellenprofile vielfältiger sind, können Menschen entsprechend ihrer Fähigkeiten differenziert für diejenigen Aufgaben eingestellt werden, in denen sie ihre beste Leistung erbringen (in der Forschung, in der Lehre oder in einer Leitungsfunktion).

— Sébastien Chauvin, Associate Professor, Universität Lausanne —

Der hohe Anteil an prekären Arbeitsverträgen für den akademischen Mittelbau in der Schweiz lässt sich nicht mit der Befristung von Forschungs- und Lehraufträgen rechtfertigen. Da dieser Mittelbau von den akademischen Institutionen kollektiv und strukturell genutzt wird, bedeutet das Beibehalten von wiederholten befristeten Verträgen eine bewusste Entscheidung für Prekarität und Abhängigkeit. [...] Viele Forscherinnen [sehen sich] mit der unmöglichen Wahl konfrontiert, entweder keine Karriere zu machen oder keine Kinder zu bekommen. Dieses Dilemma wird noch dadurch verschärft, dass die Forderung nach internationaler Mobilität sowohl für die Rekrutierung als auch für die Projektfinanzierung von zentraler Bedeutung ist – eine Forderung, die gleichzeitig unsensibel gegenüber geschlechtsspezifischen Ungleichheiten ist und zunehmend im Widerspruch zum neuen Klimanotstand steht. Sowohl unser Verständnis von Exzellenz als auch die Organisation von Arbeit und Karrieren müssen neu überdacht werden.

FÜR DIE HOCHSCHULEN

- 4 -

Die Professuren sind überlastet, da die institutionellen Aufgaben sowie die Studierendenzahlen in den letzten zwei Jahrzehnten zugenommen haben, ohne dass unterstützende Massnahmen damit Schritt gehalten haben. Mehr Festanstellungen auf mittlerer Ebene würden es ermöglichen, die Verantwortung und Arbeitslast angemessener zu verteilen.

- 5 -

Entschärfung von Abhängigkeiten. Festangestellte Forschende zwischen Promotion und Professur würden helfen, die für das Lehrstuhlsystem charakteristische steile akademische Pyramide abzuflachen. Sie könnten die Abhängigkeit von Vorgesetzten deutlich abmildern und Machtmissbrauch vorbeugen.

- 6 -

Eine produktivere Arbeitskultur. Ausreichend vielfältige Karrieremöglichkeiten und Stellenprofile würden den schädlichen Wettbewerb zwischen den Forschenden reduzieren und damit ein kollaborativeres Arbeitsumfeld schaffen, das für gute Forschung immer wichtiger wird und die Attraktivität der Wissenschaft als Arbeitsumfeld erhöht. Viele exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verlassen die akademische Welt aufgrund der Arbeitskultur, in der sie ihr Potential nicht entfalten können.

— Ehemaliger Doktorand, ETHZ Basel —

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Festanstellungen können kompetent zu Methoden und grösseren Trends in der Wissenschaft beraten, wofür Professorinnen oder Professoren häufig keine Zeit haben. Dadurch könnten Studierende und Doktorierende in ihrer Arbeit viel schneller vorankommen und früher Ergebnisse vorlegen. Dies wiederum würde wohl tausende von Franken an Forschungsgeldern sparen. An meinem früheren Departement existieren auf hunderte Beschäftigte 2-3 festangestellte, promovierte Wissenschaftler. Die Arbeit in einer Forschungsgruppe ist sowohl technisch als auch von der Problemstellung hochspezialisiert, soll heissen es ist auch für Leute mit gutem, einschlägigem Abschluss nicht offensichtlich, was wie am besten getan werden sollte. Gruppengrössen liegen regelmässig über 15 Doktorierenden, die alle direkt vom/von der ProfessorIn betreut werden, der/die jedoch ebenfalls hochschulpolitische, repräsentative und administrative Aufgaben zu erledigen hat. Da alle vier bis fünf Jahre mit den Doktorierenden auch Kompetenzen die Gruppe verlassen und DoktorandInnen für ihre Promotion ihre Forschung massgeblich selbst zu betreiben haben, gibt es niemanden, der bei Fragen zu Methodik und konkreter Forschungsrichtung kompetent, erfahren und verfügbar wäre. Auch PostDocs sind auf Autorenschaften in kurzer Zeit angewiesen und stehen dadurch oft als Mentorin oder Mentor auch nicht zur Verfügung. De facto bezahlt so der Steuerzahler pro DoktorandIn 1,5 bis 2 Jahre Irrfahrt, die sich in Promotionszeiten von im Schnitt über 5 Jahren niederschlägt. Der SNF veranschlagt 4 Jahre Maximum.

- 7 -

Verbesserung der Qualität der Ausbildung von Studierenden. Ein besseres Arbeitsumfeld für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedeutet ein besseres Lernumfeld für Studierende, weil die Dozierenden weniger erschöpft sind und die Kapazität für eine angemessene Betreuung haben. Festanstellungen geben dem akademischen Personal einen Anreiz, in ihre pädagogischen Fähigkeiten zu investieren. So wäre das Unterrichten nicht mehr eine Nebenaufgabe, sondern würde aufgewertet und professionalisiert.

- 8 -

Verringerung der Gesundheits- und Sozialkosten. Der Tribut, den das derzeitige Universitätssystem der psychischer Gesundheit seiner Angestellten abfordert, kommt die Allgemeinheit teuer zu stehen. Die Wahrscheinlichkeit, an Depressionen und Angstzuständen zu erkranken ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs bis zu sechsmal höher als für die allgemeine Bevölkerung.¹ Bei steigenden Gesundheitskosten stehen öffentliche Einrichtungen wie Hochschulen in der Verantwortung, auch die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen.

- 9 -

Stärkung von relevanter Forschung. Die Forschungsförderung ist in der Schweiz immer noch auf kurzen Zyklen von individueller Förderung und Karriereaufstieg ausgerichtet. Eine langfristige Finanzierung des Personals würde nachhaltigere, kollaborativere und interdisziplinärere Projektformate ermöglichen, was vor allem Grundlagenforschung und Innovation zugute kommt.

— Maître d'enseignement et de recherche (MER), Universität Genf —

Im Gegensatz zu den meisten habe ich – nach 20 Jahren der Unsicherheit – einen langfristigen Vertrag als Dozentin und Forscherin und profitiere von guten Arbeitsbedingungen. Aus dieser Position beobachte ich Folgendes: Die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen sind ständig vom Burn-out bedroht, vor allem junge Frauen in prekären Post-Doc-Situationen, aber auch meine älteren Kolleginnen und Kollegen, die lächerlich niedrige Teilzeitstellen (20%, 30%) akzeptieren müssen, um etwas Sicherheit zu haben. In der Zwischenzeit wirbt die Universität zwar damit, in die «nächste Generation» zu investieren, führt aber systematisch Haushaltskürzungen auf deren Kosten durch und senkt die Anstellungsprozente von Kolleginnen und Kollegen mit niedrigem Einkommen und prekären Arbeitsverhältnissen weiter. [...]

¹ Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T. & Vanderford, N. L. (2018). [Evidence for a mental health crisis in graduate education](#). Nat. Biotechnol. 36, 282–284.

- 10 -

Verhinderung von Brain Drain. Wenn Forschende im eigenen Land keine gesicherte Anstellung finden, wandern sie ins Ausland ab.

- 11 -

Stärkung des Wissenschaftsstandorts Schweiz. Die Abhängigkeit der Schweiz von einem konstanten Import von Spitzenkräften aus dem Ausland ist ein strategisches Risiko, insbesondere wenn sie nur für kurze Zeit gehalten werden können. Klare, verlässliche und langfristige Perspektiven erhöhen die Identifikation der Forschenden mit dem Wissenschaftsstandort und stellen das notwendige Kontext- und Hintergrundwissen für ihre Arbeit in der Schweiz sicher. Davon profitiert die technologie- und forschungsaffine Wirtschaft.

- 12 -

Stärkung der Wissenschaftskommunikation. Festanstellungen würden es den promovierten Forschenden ermöglichen, sich aktiver an der Zivilgesellschaft zu beteiligen und Netzwerke zu pflegen. Dies ermöglicht einen breiteren Austausch mit der Öffentlichkeit, wodurch die Hochschulen ihren Beitrag zu einer lebendigen Gemeinschaft und einer demokratischen Gesellschaft leisten könnten.

— PostDoc, Universität Zürich —

Eine Festanstellung nach dem Doktorat erlaubt gerechte Familienplanung, ist psychisch gesünder als der Dauerstress bei Kurzanstellungen und macht unabhängiger von Drittmittelanträgen. Diese nehmen nicht nur viel Zeit in Anspruch, sondern selbst im Falle einer Bewilligung werden die Forscherinnen und Forscher oft nicht genug lange finanziert, um das Forschungsprojekt abzuschliessen. Somit muss man eigentlich immer schon den nächsten Projektantrag schreiben, anstatt diese Energie der Forschung widmen zu können. Und nicht zuletzt würden Festanstellungen auch Freiraum bieten für innovative Forschungsprojekte ausserhalb der Königreiche der Professorinnen und Professoren.

- 13 -

Eine angemessenere Lebensplanung. Die andauernde prekäre Beschäftigung und die extrem kurzfristigen Planungshorizonte hat für Forscherinnen und Forscher im Alter von zwischen 30 und 40 Jahren gravierende Auswirkungen auf ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und ihr Familienleben (Aufschieben der Elternschaft, Trennung, Depressionen etc.).

- 14 -

Verbesserung der psychischen Gesundheit. Langjährige permanente Unsicherheit betreffend der Anstellung ist ein zentraler Faktor für die Entstehung oder Verschlimmerung psychischer Erkrankungen. Die Möglichkeit einer stabilen Beschäftigung nach dem Doktorat würde die notwendige Phase der beruflichen Orientierung nach Abschluss der wissenschaftlichen Ausbildung auf eine vertretbare Dauer begrenzen.

- 15 -

Mehr Engagement und Verbundenheit. Stabilität ist eine Voraussetzung, um sich voll und ganz für seine Arbeit zu engagieren. Bei längerem Zeithorizont lohnt es sich für Forschende, Netzwerke zur Industrie und Öffentlichkeit aufzubauen, sich beispielsweise an der Wissenschaftskommunikation zu beteiligen.

— Assistenzprofessur, Universität Genf (ehemals) —

10 Jahre lang habe ich die Hölle durchlitten, weil meine Situation bei der UniGE so prekär war. Die Liste meiner Verträge ist 1,5 Seiten lang (ein Vertrag = eine Zeile). Ich erlebte ein Burnout, verursacht durch den Zeitdruck, meine Promotion abzuschliessen (der Vertrag lief aus und konnte nicht verlängert werden). In den drei Jahren, in denen ich mich von diesem Burnout erholte, hatte ich Verträge für 2, 6 und 12 Monate (mit Anstellungen von 40%, 60% und zum Schluss 75%). Nachdem der 75%-12-Monats-Vertrag auslief, war ich erst ein Jahr arbeitslos, dann teilarbeitslos mit einem 20%-Vertrag für 6 Monate. Jetzt bin ich fest angestellt (CDI) auf einer Assistenzprofessur ... in Frankreich. [...]

- 16 -

Nicht jeder möchte eine Professur. Viele wären zufrieden, wenn sie in der Wissenschaft auf einer Lehr- und Forschungsstelle bleiben könnten. Sie suchen die mit einer Professur verbundene Verantwortung und Arbeitsbelastung nicht und nehmen sie nur deswegen in Kauf, weil es kein alternatives Karrieremodell für Forschende gibt.

- 17 -

Fokussierte Forschung. Derzeit verwenden Postdoktorierende einen zu grossen Anteil ihrer Arbeitszeit darauf, sich auf die nächste befristete Stelle zu bewerben oder Überbrückungsfinanzierungen einzuwerben. Diese Zeit geht für die eigentliche Forschung verloren.

- 18 -

Breitere Qualifikation. Langjährige Perspektiven machen Investitionen in die eigene Weiterbildung oder eine Spezialisierung in Lehre oder Hochschulverwaltung attraktiver. Dies macht die Hochschulen effizienter und professioneller, was allen Stakeholdern zugute kommt.

— Senior Researcher, Fachhochschule —

Ich liebe meine Arbeit in der Forschung aufrichtig, würde aber diesen Karriereweg niemandem empfehlen. In den letzten 9 Jahren hatte ich 8 befristete Verträge in 4 Einrichtungen. In dieser Zeit erlebte ich eine stete Verringerung der Arbeitsprozentage, eine übermässige Arbeitsbelastung, die als normal akzeptiert wird, und ein Gehalt, bei dem ich manchmal bereue, dass ich promoviert habe. Die Auswirkungen sind sicherlich persönlicher Art (schlechte Lebensqualität, ein Gefühl eingeschränkter Kompetenz und ein geringes Selbstwertgefühl), aber auch beruflich und wissenschaftlich. Die Unmöglichkeit, langfristig zu planen, schränkt Partnerschaften mit wissenschaftlichen Instituten und anderen Akteuren ein [...]. Die Zeit, die Arbeit und die Energie, die die verschiedenen Mitglieder eines Teams in die Entwicklung einer effizienten Zusammenarbeit investieren, geht stets wieder verloren. [...]

MEDIENBERICHTE (AUSWAHL)

36. Le Temps: [Relève scientifique: en finir avec la précarité](#) (Ola Söderström, 18.10.2021)
35. Heidi.News: [Le monde académique réclame plus de postes permanents](#) (Adriana Stimoli, 08.10.2021)
34. RTS: [Une pétition pour améliorer le travail du corps intermédiaire dans les universités](#) (Camille Degott, 08.10.2021)
33. NZZ: [Befristete Jobs, nur Teilzeitanstellungen – jetzt wenden sich verzweifelte Wissenschaftler ans Parlament](#) (Oliver Camenzind, 08.10.2021)
32. RTS Forum: [Les universitaires dénoncent leur précarité à Berne](#) (5.10.2021)
31. Le Temps: [La relève scientifique victime de la précarité](#) (Bernard Voutat, 27.09.2021)
30. Journal «Services Publics»: [A l'université, 80% de précaires](#) (Interview, 27.09.2021)
29. NZZ am Sonntag: [Aufstand der Unterbezahlten an der Uni Zürich](#) (René Donzé, 28.08.2021)
28. SRF Rendez-vous: [Petition der Uni-Assistenten. Mittleres Uni-Lehrpersonal fühlt sich ausgenutzt und abgewertet](#) (Klaus Bonanomi, 06.08.2021)
27. Bajour: [#IchbinHannaCH – Basler Forscher*innen am Anschlag](#) (Daniel Faulhaber, 14.07.2021)
26. NZZ am Sonntag: [Mehr Chancen, mehr Assistenzprofessuren: Die alten Leiden der jungen Forscher](#) (Caspar Hirschi, 10.07.2021)
25. Le Courrier: [Inquiétudes au sein des hautes écoles suisses](#) (Emmanuel Deonna, 07.07.2021)
24. Heidi.News: [Quand le piège du harcèlement se referme sur les doctorants](#) (Sophie Gaitzsch, 29.06.2021)
23. SRF 2: [Unter dem Hashtag #IchbinHanna machen Akademikerinnen und Akademiker auf prekäre Arbeitsverhältnisse aufmerksam](#) (Simon Leuthold, SRF 2 Kultur Kompakt, 24.06.2021)
22. Le Temps: [Les jeunes chercheurs gagnés par la précarité](#) (Fabian Goubet, 28.05.2021)
21. Republik: [Eidgenössische Toxische Hochschule](#) (Elia Blülle, 15.04.2021)
20. NZZ: [Eine Ausschreibung der Universität Bern verstösst gegen Arbeitsrecht](#) (Natalie Wenger, 04.02.2021)
19. Der Bund: [Stelleninserat der Uni Bern verstösst gegen kantonales Recht](#) (Fabian Christl, 04.02.2021)
18. SAGW/ASSH: [Prekär? Debatte zur Situation des akademischen Mittelbaus nimmt Schwung auf / Précaire? Le débat sur la situation du corps intermédiaire académique s'intensifie](#) (Heinz Nauer, 27.07.2021)
17. Le Nouvelliste: [Universités: les futurs professeurs ne veulent plus des années de galère](#) (Sevan Pearson, 23.12.2020)
16. ARCINFO: [Universités: les futurs professeurs ne veulent plus des années de galère](#) (Sevan Pearson, 23.12.2020)
15. Le Courrier: [Chercheurs fragilisés](#) (Sevan Pearson, 23.12.2020)
14. Das Lamm: [Schweizer Hochschulen: Geht Weltklasse nur auf Kosten der Forschenden?](#) (David Sieber, 22.12.2020)
13. La Liberté: [La précarité des chercheurs dénoncée](#) (Sevan Pearson, 22.12.2020)
12. NZZaS: [Vergessene Helden: Corona gefährdet die Karriere von Nachwuchsforschern](#) (Matthias Meili, 28.11.2020)
11. SSP: [Après la fermeture des Hautes écoles](#) (09.11.2020)
10. Solidarités: [Il n'est plus possible de travailler sans porter atteinte à sa santé](#) (29.10.2020)
09. MPS: [Una petizione per porre fine alla precarietà nel settore accademico svizzero e negli istituti di ricerca](#) (Segretariato MPS, 10.10.2020)
08. Le Journal de l'UNIGE: [Une pétition demande plus de postes stables à l'Université](#) (Alexandra Charvet, 29.10.2020)
07. Tribune de Genève: [Pétition pour enrayer la précarité des chercheurs](#) (Théo Allegrazza, 21.10.2020, interview with Valeria Wagner, UNIGE)
04. Heidi.News: [Précarité dans la recherche: les jeunes scientifiques crient leur ras-le-bol](#) (Sophie Gaitzsch, 14.10.2020)
05. RTS: [Les chercheurs et chercheuses suisses confrontés à la précarité au sein du monde académique](#) (M. Lombard / J. Guillaume / M. Oberson / T. Moisson, 13.10.2020)
04. Solidarités: [Les milieux de la recherche souffrent](#) (09.10.2020)
03. Le Cercle la brèche: [Lancement de la pétition pour mettre fin à la précarité dans les hautes écoles suisses et les instituts de recherche](#) (07.10.2020)
02. Le Temps: [Les scientifiques précaires sortent du confinement plus fragilisés que jamais](#) (Fabien Goubet, 04.06.2020)
01. NZZ am Sonntag: [Forschende der Universität Zürich fühlen sich ausgebeutet](#) (René Donzé, 15.02.2020)

QUELLEN UND RELEVANTE STUDIEN

- Actionuni. [«Position paper for the valorisation of Swiss non-professorial academic staff»](#). Februar 2017.
- Akademien der Wissenschaften Schweiz. [«Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale»](#), René Levy, Swiss Academies Communications, Vol. 11 No. 3, 2016.
- Balsiger P, Bodet M-A, Brugidou M, et al. [«Why a special issue on 'precarity'?»](#) Bulletin of Sociological Methodology/ Bulletin de Méthodologie Sociologique, 147-148(1-2), 2020, pp. 8-12.
- Bundesamt für Statistik. [«Förderliche und hemmende Faktoren für eine akademische Laufbahn der Doktorierten des Jahres 2012»](#), Laurent Inversin und Alain Weiss, Bildung und Wissenschaft 15, 2018.
- Else, Holly. [«Academics 'face higher mental health risk' than other professions»](#). Times Higher Education (THE), August 22, 2017.
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T. & Vanderford, N. L. [«Evidence for a mental health crisis in graduate education»](#). Nature Biotechnology, 36, 2018, pp. 282–284.
- Faniko, Clea. [«Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain / Etude psycho-sociale menée par Klea Faniko»](#). Service Egalité de l'Université de Genève, 2016.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK. [«Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials \(2017/2018\) zu Frauen in Hochschulen und ausserhochschulischen Forschungseinrichtungen»](#), Heft 65, 2019.
- Imhasly, Patrick. [«Wie die ETH und die Universitäten Talente verschwenden»](#). NZZ am Sonntag, 02. Dezember 2017.
- Interpellation (Bundesversammlung) 20.3121: [«Schwierige Lage des Mittelbaus»](#), eingereicht am 12.03.2020 von Fabien Fivaz.
- Interpellation (Bundesversammlung) 20.4622: [«Wenn der Hunger vor der Tür steht, hauen die Forscherinnen und Forscher durch das Fenster ab»](#), eingereicht am 17.12.2020 von Christian Dandrès.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. & Gisle, L. [«Work organization and mental health problems in PhD students»](#). Research Policy 46, 2017, pp. 868–879.
- Kauhaus, Hanna, André Stiegler, Gregor Fabian (2021), [«Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich»](#). Forschung & Lehre 9|21.
- Meister, Franziska. [«Ein Königreich für einen Lehrstuhl»](#). WOZ, 25/2019.
- Nature Editors. [«Postdocs in crisis: science cannot risk losing the next generation»](#). Nature 585, 2020, pp. 160–160.
- OECD. [«Reducing the Precarity of Academic Research Careers»](#), OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113.
- Positionspapier junger Forschender. [VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen](#). Hearing WBK--S, 2. April 2012.
- O'Neill, Gareth and Mathias Schroyen. [«Early-career researchers and mental health»](#). Eurodoc, 2018.
- SBFI. [«Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz»](#), Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), 2014.
- SBFI. [Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven](#). Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation, 2014.
- Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. [«Dossier: Akademische Karrierewege nach dem Doktorat»](#), SAGW Bulletin 3, 2017.
- Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. [«Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung»](#), Thomas Hildbrand, Swiss Academies Reports, 13 (1), 2018.
- Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. [«Finanzierung von Forschung und Innovation durch den Bund ab 2008»](#), Sabina Schmidlin, Swiss Academies Reports, 13 (3), 2018.
- Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. [«Zur Diskussion: Qualität vor Quantität»](#), Marlene Iseli und Markus Zürcher, Swiss Academies Reports, 13 (5), 2018.
- Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften. [«Next Generation und Third Space: Neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem»](#), Sabina Schmidlin, Eva Bühlmann, Fitore Muharremi, Swiss Academies Report, 15 (3), 2020.
- Schweizerischer Wissenschaftsrat. [«Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz»](#), SWTR Schrift 2/2013.
- Schweizerischer Wissenschaftsrat. [«Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten»](#), SWIR Schrift 2/2015.
- Schweizerischer Wissenschaftsrat. [«Dr. Arbeitslos? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse»](#), CSSI 6/2015.
- Schweizerischer Wissenschaftsrat. [«Innovation und staatliche Innovationsförderung»](#), Bericht und Empfehlungen des SWIR, SWIR Schrift 8/2015.
- Woolston, Chris. [«A better future for graduate-student mental health»](#). Nature, August, 2019.