

Grundsätze und Massnahmen für nachhaltig produktive und attraktive Hochschulen in der Schweiz

«Bildung, Forschung und Innovation gedeihen dort am besten, wo hochqualifizierte und intrinsisch motivierte Arbeitskräfte ein produktives Umfeld mit langfristigen Entwicklungsperspektiven vorfinden.»
[Schweizerischer Wissenschaftsrat, 2013]

Grundsatz (1): Mit dem Doktorat ist die Qualifikationsphase abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt rekrutieren die Hochschulen ihr hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal und bieten angemessene Festanstellungen mit attraktiven Stellenprofilen, wie in Wirtschaft und Verwaltung üblich.

Massnahme (1.1): Anstellungen von Personen mit einem Dokortitel oder einem äquivalenten Titel erfolgen grundsätzlich unbefristet.

Begründung: Da die Finanzierungen für Doktorierende befristet sind, folgt nach Abschluss grundsätzlich immer eine neue Anstellung innerhalb oder ausserhalb der Hochschulen. Entsprechend kann eine Anstellung an einer Hochschule nach dem Doktorat unbefristet oder mit Aussicht auf Entfristung erfolgen. Im jetzigen System ist das wissenschaftliche Personal zu 80% befristet angestellt und muss den Arbeitgeber nach wenigen Jahren nach einer Reihe von befristeten Anstellungen jeweils wieder verlassen. Dies ist nicht nur schlecht für die Lebensplanung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern führt auch zu einer Personalfuktuation an den Hochschulen, die für einen Arbeitgeber im Wissenssektor viel zu gross ist – solch ein konstanter Verlust von Know-How könnte sich kein Unternehmen leisten. Verlässlichkeit, Stabilität und Kenntnis des Arbeitsumfeldes sind indes essentiell für Innovation, für die Qualität von Lehre, der Betreuung der Studierenden und für die Forschung. Eine breitere und stabilere Personalbasis dient auch der Entschärfung der zunehmenden Belastung der Hochschulen durch die stark angestiegenen Studierendenzahlen und institutionellen Aufgaben: Aufgaben in Lehre, Administration und Forschung können durch eine flachere Verantwortungsstruktur besser verteilt werden. Mit Festanstellungen werden zudem Anreize für das wissenschaftliche Personal geschaffen, sich mit ihrem gesellschaftlichen und industriellen Umfeld auseinandersetzen und Netzwerke aufzubauen, womit die Zusammenarbeit und Synergien zwischen diesen Bereichen gestärkt wird. Dies ist gerade in der Schweiz mit ihrer regionalen und sprachlichen Diversität wichtig.

Massnahme (1.2): Schweizer Hochschulen erarbeiten attraktive Stellenprofile, um das hochqualifizierte wissenschaftliche Personal nach dem Doktorat zu rekrutieren und zu halten.

Begründung: Wichtig ist, dass attraktive Stellenprofile für diese Festanstellungen erarbeitet werden, unter anderem auch insbesondere ohne auf Kleinstpensen zurückzugreifen. Arbeitnehmende, die sich entwickeln können und Perspektiven haben, werden sich auch von einer Festanstellung auf eine andere mit mehr Verantwortung oder mit veränderten Schwerpunkten weiterbewerben. So kommt es an den Hochschulen, wie sonst auf dem Arbeitsmarkt, zu adäquaten und nachhaltigen Personalwechsel. Im Ausland bereits erfolgreich umgesetzte hochschulübergreifende Modelle («Lecturer» in Grossbritannien, «Assistant Professor tenure track» in den USA, «Dozentur» in Deutschland, «maître de conférences» in Frankreich) geben dabei Orientierung. Mit der Möglichkeit von Festanstellungen und einer entsprechenden Erweiterung der Stellenprofile werden alternative Karrierewege zur 'klassischen' Professur geschaffen. Gerade Frauen verlassen die Hochschulen überdurchschnittlich nach dem Doktorat – noch immer sind nur knapp ein Viertel aller Professuren von Frauen besetzt (BFS 2021).

Massnahme (1.3): Die erarbeiteten Policies in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Inklusivität werden zügig und effektiv auf allen Ebenen der Hochschulen umgesetzt.

Begründung: Erarbeitete Policies transformieren die Hochschulen nur, wenn sie auch tatsächlich auf allen Ebenen der Institution umgesetzt werden. Für eine effektive Umsetzung der erarbeiteten Policies im Bereich der Vereinbarung von Beruf und Privatleben sowie von Inklusivität müssen Hochschulen die notwendigen Ressourcen bereitstellen und einen Zeitplan für die Implementierung vorlegen.

Massnahme (1.4): Durch einen 'Roll-Over Fund' werden Anreize für die rasche Anpassung der Personalstruktur an den Schweizer Hochschulen geschaffen.

Begründung: Damit wir die promovierten Forschenden nicht an andere Wirtschaftssektoren im In- und Ausland verlieren, müssen die Hochschulen attraktiv für sein. Um die Arbeitsbedingung an Hochschulen möglichst zügig an die Realität des heutigen Arbeitsmarkts anzupassen, soll ein sogenannter 'Roll-Over Fund' bereitgestellt werden. Dieser aus Bundesmitteln gespeiste Fonds stellt den Hochschulen finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, um diese neue Stellenstruktur (adequate Festanstellungen mit attraktiven Profilen) einführen oder ausbauen zu können, während bestehende Stellen auslaufen. Damit werden für die Hochschulen Anreize geschaffen, sich rasch aus dem bestehenden System heraus zu modernisieren. Diese Incentivierung für eine zügige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmenden an Schweizer Hochschulen ist gerade im Hinblick auf den starken internationalen Wettbewerb ('war of talents') und die unklare Zukunft der Zusammenarbeit mit der EU essentiell. Nur mit der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen kann sich die Schweiz längerfristig als exzellenten Forschungsstandort positionieren.

<p>Grundsatz (2): Doktorierende sind die hochqualifizierten Fachkräfte von Morgen: weitere Harmonisierung und Professionalisierung der Arbeitsbedingungen aller Doktorierenden.</p>
--

Massnahme (2.1): Die Verträge aller Doktorierenden an Schweizer Universitäten werden weiter harmonisiert, das heisst, die Löhne, Anstellungsprozente sowie Aufgaben und Pflichten werden angepasst. Zudem wird allen Doktorierenden Beratungen und punktuelle Weiterbildungen ermöglicht. Im Grundsatz sollte gelten:

- der Hauptfokus ist immer die Promotionsforschung der Doktorierenden unabhängig von der Anstellungsform (d.h. min. 80% Promotionsforschung und max. 20% Lehre und Administration);
- die Anstellungsprozente entsprechen der tatsächlichen Arbeitszeitanforderungen;
- Dauer 4-5 Jahre +1 Jahr Übergangsphase für Publikation und Arbeitsmarktausrichtung.

Begründung: Ein Doktorat soll sowohl auf eine Karriere an Hochschulen wie auch ausserhalb vorbereiten, denn der Arbeitsmarkt braucht dieses hochqualifizierte Personal. Um der steigenden Arbeitslast aufgrund wachsender Studierendenzahlen und aufgrund der neuen Anforderungen im Bereich der Governance zu begegnen, wurden in den letzten drei Dekaden jedoch primär die befristeten Mittelbaustellen ausgebaut. Doktorierende dürfen nicht billige Arbeitskraft für Lehre und Administration an Hochschulen sein, ihr Hauptfokus sollte immer die eigene Promotionsforschung sein. Mit den oben genannten Massnahmen wird die Attraktivität der Hochschulen gefördert, breite Karriereoptionen erschlossen, die Chancengleichheit gewährleistet und somit ein guter Übergang nach dem Abschluss gesichert.

Massnahme (2.2): Anpassung von Art. 21 Abs. 3 des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG): Erhöhung der Dauer, die Ausländerinnen und Ausländer mit Schweizer Hochschulabschluss nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung zur Verfügung steht, um eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz zu finden, von sechs auf zwölf Monaten.

Begründung: Es ist von zentralem Interesse für die Schweiz, die an unseren Hochschulen mit öffentlichen Geldern ausgebildeten Spezialistinnen und Spezialisten ohne Schweizer Staatsangehörigkeit in unserem Arbeitsmarkt halten zu können. Für die stark ausgebauten befristeten Mittelbaustellen wurden die letzten drei Dekaden insbesondere ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger rekrutiert, ohne dass sie nach der Promotion Aussicht auf einen Aufenthaltsstatus oder auf Erwerbstätigkeit in der Schweiz haben. Dies verschärft nicht nur die Ineffizienz der Personalfluktuations, sondern wirkt sich auch negativ auf die Sozialisierungs- und Integrationsdynamiken, wie auch auf die Bereitschaft zum Spracherwerb der Doktorierenden aus. Die Dauer von sechs Monaten nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung für ausländische Staatsbürgerinnen und -bürger, um eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz zu finden, ist zu knapp bemessen. Die Schweiz ist hier im Vergleich zu Deutschland, den Niederlanden oder den USA mit 1-3 Jahren ganz klar im Hintertreffen. Investitionen in die akademischen Karrieren ausländischer Staatsbürgerinnen und -bürger, ohne dass sie in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert werden können, sind ein marktwirtschaftlicher Verlust. Die bestehenden Strukturen dienen zwar scheinbar der Internationalisierung der Hochschulen, tun dies aber auf einer fragilen Basis.

Massnahme (2.3): Angleichung der Bundes-Exzellenz-Stipendien an die Rahmenbedingungen des SNF betreffend Beitragshöhe, Beitragsdauer, sowie Pflichtenheft.

Begründung: Die Bundes-Exzellenz-Stipendien sind besonders prekär. Die Empfängerinnen und Empfänger dieser Stipendien gelten als Doktorierende der Hochschulen – sie müssen die exakt gleiche Arbeitsleistung erbringen wie zum Beispiel SNF-Doktorierende. Der Stipendienbetrag sowie die Beitragsdauer fallen massiv geringer aus. Um dieser Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, ist eine Angleichung der Stipendien durch die ESKAS an die Rahmenbedingungen des SNF notwendig.

Grundsatz (3): Der SNF investiert nachhaltig in Forschende und ihre Ideen.

Massnahme (3.1): Der SNF vereinbart die Personen- und Projektförderung mit Festanstellungen an Hochschulen und kommuniziert aktiv an die Hochschulen, wie sie dies umsetzen können.

Begründung: Der SNF ist nicht nur ein zentrales Organ in der Forschungsförderung der Schweiz, die Hochschulen berufen sich häufig auch auf den SNF bei der Ausgestaltung der eigenen Forschungsbedingungen. Entsprechend ist es wichtig, dass der SNF Strukturen stärkt, die eine nachhaltige Personalpolitik der Hochschulen unterstützt.

Massnahme (3.2): Die Projektförderung wird grundsätzlich für alle promovierten Forschenden geöffnet.

Begründung: Durch eine Ausweitung der Projektförderung auf alle promovierten Forschenden wird diesen zügiger eine unabhängige Forschungsposition ermöglicht. Die Forschenden wiederum würden dadurch für die Hochschulen attraktiver, weil sie nach der Promotion Projektmittel selbstständig einwerben und mitbringen können. Artikel 4 Absatz 2 des SNF Reglements über die Projektförderung muss entsprechend angepasst werden.

Massnahme (3.3): Die Overhead-Kosten an Hochschulen, welche durch die Personen- und Projektförderung des SNF entstehen, werden umfänglicher durch den SNF gedeckt.

Begründung: Für eine solide Hochschullandschaft in der Schweiz ist es mittel- und langfristig essentiell, dass die Drittmittelfinanzierung nicht weiter von der Grundfinanzierung der Hochschulen abschöpft, was insbesondere zu Lasten der Hochschullehre geht.

Grundsatz (4): Die Hochschulpolitik ist breit abgestützt, transparent und verbindlich.

Massnahme (4.1): Die gesamtschweizerischen Dachverbände der Studierenden und des Personals der Hochschulen werden in die Arbeitsgruppe mitaufgenommen, die mit der Ausarbeitung des Entwurfs der BFI Botschaft beauftragt ist. Für die Vernehmlassung wird zudem die Adressatenliste um die Hochschulverbände ergänzt.

Begründung: Die BFI Botschaft ist ein entscheidendes Koordinations- und Planungsinstrument für die Hochschullandschaft Schweiz. Um langfristig die Qualität der Lern- und Arbeitsbedingungen an Schweizer Hochschulen zu sichern und zu verbessern, ist es wichtig, dass die Dachverbände der Studierenden und des Personals der Hochschulen an der Ausarbeitung der Inhalte der BFI Botschaft beteiligt werden. So würde sichergestellt, dass die Massnahmen und Zielsetzung eng mit den Arbeits-, Lern- und Lehrrealität abgestimmt sind und dass zeitnah auf Probleme, Bedürfnisse oder Missstände reagiert werden kann. Diese Beteiligung stärkt entsprechend die Kohärenz, fördert Synergien und stellt sicher, dass das Lehr- und Forschungspersonal wie auch die Studierenden sich aktiv in die Gestaltung der Hochschullandschaft einbringen können, was gerade mit Blick auf die gesellschaftlichen Herausforderungen zentral sein wird. Durch den aktiven Austausch und Einbezug können Massnahmen und Zielsetzungen der BFI Botschaft im Interesse aller Betroffenen besser abgestimmt werden.

Massnahme (4.2): Um die BFI Botschaft zu stärken, wird in der jeweils Folgenden der Abschnitt über die letzte Periode erweitert. Darin wird transparent offengelegt, welche Ziele und Massnahmen die Hochschulen umgesetzt haben, und Abweichungen werden ausführlich begründet. Die Umsetzung der BFI Botschaft wird systematisch durch eine Audit-Stelle überprüft.

Begründung: In der BFI Botschaft wird jeweils für eine Vierjahresperiode die finanzielle Verteilung von Bundesgeldern festgelegt, die strategische Ausrichtung der Hochschulen erarbeitet, Handlungsfelder abgesteckt und Ziele definiert. Doch ist die tatsächliche Umsetzung nicht immer gegeben und die Verbindlichkeit dieser Vorgaben unklar. Für eine Stärkung der BFI Botschaft sowie für eine bessere Transparenz im Einsatz der Bundesgelder sollen die Hochschulen jeweils detailliert darlegen, wie die vorgegebenen Massnahmen umgesetzt wurden und welche Ziele erreicht bzw. nicht erreicht wurden.

Massnahme (4.3): Die Datenerhebung des Bundesamt für Statistik (BFS) wird im Hinblick auf den Mittelbau der Schweizer Hochschulen verbessert.

Dazu wird die Datengrundlage in folgenden Kategorien verbessert:

- bessere Differenzierung in der Kategorie "Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende" in drei Kategorien für den befristet angestellten Mittelbau (Doktorierende, Postdocs/Oberassistenten, befristete wissenschaftliche Mitarbeitende)
- bessere Granularität in der Kategorie Teilzeitanstellung (in 5% Schritten)

Zusätzlich werden folgende Kategorien neu erfasst:

- Diversitätskriterien (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Migrationsstatus, sexuelle Orientierung, ethnische und religiöse Zugehörigkeit sowie kulturelle Selbstzuordnung)
- Doktoratsdauer nach Hochschulen und Disziplinen
- Abbruch- und Abschlussquoten nach Hochschulen und Disziplinen

Begründung: Bislang sind die gesamtschweizerisch erfassten Daten zum Mittelbau nicht präzise genug. Eine Erweiterung der Datenlage liefert die notwendige Basis für eine systematische Begleitung der Hochschulentwicklung und der Umsetzung von Policies zu Inklusivität und Gleichstellung. Beispielsweise durch die genauere Differenzierung in der Mittelbaukategorie (Doktorierende, Postdocs, wissenschaftliche Mitarbeitende) wird eine bessere Granularität gewährleistet, was wiederum einen differenzierteren Einblick in gängige Einstellungsmodalitäten (Teilzeitanstellung) verschafft.