



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 023-2022
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion:
Geschäftsnummer: 2022.RRGR.36

Eingereicht am: 07.03.2022

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Binggeli (Biel/Bienne, SP) (Sprecher/in)
Berger-Sturm (Grosshöchstetten, SP)
Dunning (Biel/Bienne, SP)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Ja
Dringlichkeit gewährt: Nein 10.03.2022

RRB-Nr.: 889/2022 vom 31. August 2022
Direktion: Bildungs- und Kulturdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Der akademische Mittelbau – Schluss mit dem Prekariat in den Wissenschaften!

Der Forschungsplatz Schweiz und die Universität Bern im Speziellen verlieren laufend hochqualifizierte Forschende. Die mediale Aufmerksamkeit, die sich des akademischen Prekariats widmet, hat erste Früchte getragen. Die Unterzeichnung einer nationalen Petition zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus sowie Vorstössen in weiteren Kantonen unterstreichen die Dringlichkeit der vorliegenden Interpellation.

Am 8. Oktober 2021 wurde eine nationale Petition zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Schweizer Forschenden der Bundesversammlung überreicht. Dies hat die Öffentlichkeit auf die Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus (Doktorierende, Post-Docs, Assistierende usw.) aufmerksam gemacht und eine schweizweite Diskussion lanciert. Die Petition wurde von über 8000 Personen, akademischen Institutionen und Organisationen unterschrieben, darunter auch von der Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB) und der Vereinigung des Mittelbaus der PHBern (VMPH), und fordert eine Veränderung der Arbeitsbedingungen an den Schweizerischen Universitäten und Hochschulen. Die MVUB vertritt die Interessen der derzeit mehr als 3000 Mittelbauangehörigen an der Universität Bern, die VMPH vertritt für diese Interpellation die Interessen von über 100 Mittelbaumitarbeitenden in einem befristeten Verhältnis an der PHBern. Beide Vereinigungen setzten sich kontinuierlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Mittelbaus und für eine damit einhergehende qualitativ erstklassige Lehre und Forschung ein. Die Arbeitsverhältnisse der Mittelbauangehörigen sind nicht nur aufgrund materieller Bedingungen prekär, sondern insbesondere auch aufgrund der hohen Abhängigkeit von Professorinnen und Professoren. Die Planungsunsicherheit in Sachen Familie und Karriere kann die psychische Gesundheit der Forschenden belasten. Die Problematik rund um die Beschäftigungsverhältnisse der Angehörigen des Mittelbaus wurden in den letzten Monaten in zahlreichen Medienbeiträgen thematisiert.

Um die Situation des Mittelbaus an der Universität Bern und der Mittelbaumitarbeitenden an der PHBern mit befristeten Arbeitsverträgen einordnen zu können, wird der Regierungsrat gebeten, die folgenden Fragen zu beantworten.

Die Arbeitsbedingungen betreffende Fragen:

1. Wie hoch sind die durchschnittlichen, bezahlten Anstellungsgrade des Mittelbaus? Und wie hoch sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (aufgeteilt nach Doktorierenden, Assistierenden, Postdocs und Dozierenden)?
2. Was sind Mittelwert und Median der Vertragslängen aller befristeten Anstellungsverhältnisse des Mittelbaus, nach Fakultäten und nach Finanzierungsquelle (Grundmittel, SNF, andere Drittmittel) aufgefächert?
3. Wie hoch sind die tatsächlichen Durchschnittslöhne des Mittelbaus nach Stellenkategorie?
4. Wie hoch ist der Anteil der Wochenarbeitsstunden, die der Mittelbau für die Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung der Lehre aufwendet (aufgeteilt nach Doktorierenden, Assistierenden, Postdocs und Dozierenden)?
5. Warum beträgt nach einer Umfrage der MVUB die durchschnittliche Vertragslänge von Postdocs an der Universität Bern nur 1 Jahr und 10 Monate statt der gemäss der Reformen 2019 eigentlich vorgesehenen mindestens 3 und bis 6 Jahre?
6. Was ist der Anteil der Lehrveranstaltungen, die durch den Mittelbau durchgeführt werden (aufgeteilt nach Doktorierenden, Assistierenden, Postdocs und Dozierenden)?
7. Was sind die Anteile von unbefristeten Stellen nach Qualifikationsstufe (Doktorierende/Postdocs) und Fakultät/Fachbereich?
8. Der MVUB sind Fälle bekannt, in denen befristete Anstellungsverhältnisse (bezahlt aus kantonalen Mitteln) nicht oder nur unter enormen Mühen für die Betroffenen um nötige Zeiten (etwa von obligatorischem Mutterschaftsurlaub) verlängert wurden. Welche Massnahmen plant der Regierungsrat gegen solche Diskriminierungen?

Fragen zu den Finanzierungen:

9. Wie hoch ist der Anteil der Finanzierung aus nationalen Mitteln (staatliche Mittel, SNF) und internationalen Mitteln (europäische Mittel, andere Mittel) nach Qualifikationsstufe (Doktorierende/Postdocs)?
10. Wie hoch sind im Falle von Finanzierungen durch Drittmittel die anfallenden Overhead-Kosten (z. B. für Labore, Büroräume, Administration usw.), welche die Universität/PHBern aus der Grundfinanzierung decken muss?
11. Wie hoch ist der Anteil an Drittmitteln, die durch Mittelbauangehörige nach Qualifikationsstufe (Doktorierende/Postdocs) eingeworben wurden?
12. Die Grundmittel des Kantons Bern machen derzeit nur knapp 34 Prozent des Budgets der Universität Bern aus. Dieser Beitrag scheint für die kantonale Universität Bern/PHBern sowohl im Gesamtbudget als auch im Verhältnis zu anderen Kantonen sehr niedrig. Wie sieht das der Regierungsrat?
13. Wie hoch ist das Durchschnittsalter und wie sieht die Geschlechterverteilung der Mitglieder des Mittelbaus nach Fakultäten und Qualifikationsstufe (Doktorierende/Postdocs) aus?

Fragen betreffend Karriere und Perspektiven:

14. Welchen Anteil des Forschungsoutputs (Erstautorschaft) der Universität Bern haben Beiträge von Mittelbauangehörigen nach Qualifikationsstufe (Doktorierende/Postdocs)?
15. Wie hoch ist die Anzahl jährlicher Doktorsabbrüche nach Fakultät, Jahr und Art der Finanzierung (Grundmittel, SNF, andere Drittmittel)?
16. Wie hoch ist die Anzahl der Personen, die in Bern mit einem Schweizer Arbeitsvertrag doktortiert haben und in den ersten 5 Jahren nach der Promotion die Forschung oder die Schweiz verlassen haben?
17. Was ist die jeweilige Anzahl (nach Finanzierungsquelle und Fakultät) und das Verhältnis zwischen Assistentzprofessuren mit und ohne Tenure-Track? Wie hoch ist die Anzahl der geplanten Anstellungen mit Tenure-Track?
18. Erkennt der Regierungsrat die Prekarität, von der einige Mitglieder der akademischen Gemeinschaft, insbesondere im Mittelbau, betroffen sind? Was sind die Mittel und/oder Massnahmen, um die Situation für die nächste Generation zu verbessern?
19. Ist sich der Regierungsrat der Auswirkungen bewusst, die das stark wettbewerbsorientierte wissenschaftliche Umfeld auf die Gesundheit des akademischen Personals und auf die Qualität dessen Forschung hat?
20. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass die Praxis des Tenure-Tracks ein wirksames Mittel zur Bekämpfung der Prekarität ist?
21. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass sich der Anteil unbefristeter Stellen, etwa Assistentzprofessuren oder Dozenturen mit Tenure-Track, an der Universität Bern/PHBern erhöhen soll?

Begründung der Dringlichkeit: Die Unterzeichnung einer nationalen Petition zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus sowie Vorstösse in weiteren Kantonen unterstreichen die Dringlichkeit der vorliegenden Interpellation. Es darf nicht sein, dass die Universität Bern zudem weiterhin aufgrund der prekären Arbeitsbedingungen im Mittelbau fähiges Personal verliert oder gar nicht erst akquirieren kann und die Gesundheit der Mittelbauangehörigen auf dem Spiel steht.

Antwort des Regierungsrates

Akademische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen unter einem hohen Leistungs- und Erwartungsdruck und bewegen sich innerhalb eines hoch kompetitiven Umfelds. Dieser Wettbewerbsdruck gehört zu den Gegebenheiten, auf welche sich Nachwuchsforschende bewusst einlassen, wenn sie sich für das Verfolgen einer akademischen Laufbahn entscheiden. Umso wichtiger ist es, dass sie in diesem anspruchsvollen Umfeld möglichst gute Rahmenbedingungen vorfinden.

Im Jahr 2018 hat der Regierungsrat daher eine Teilrevision der Universitätsverordnung (UniV) verabschiedet mit dem ausdrücklichen Ziel, den akademischen Nachwuchs zu stärken. Die Universität Bern hat im Zuge dieser Bestrebungen als erste Universität der Schweiz 2019 ein umfassendes Nachwuchsförderungskonzept verabschiedet, welches zahlreiche der in der Interpellation angesprochenen Punkte aufnimmt.

Die wissenschaftliche Qualifikation soll an der Universität ebenso wie an den anderen Berner Hochschulen transparent und fair in einer angemessenen Zeit erfolgen können. An der Uni-

versität wurden daher für die Qualifikationsphase nach dem Doktorat (Postdoc) neue Kategorien von Nachwuchsstellen geschaffen, deren Inhaberinnen und Inhaber sich neben ihren universitären Aufgaben im Rahmen von geschützter persönlicher Forschungszeit ihrer eigenen Forschung widmen können. Die Universität hat zudem als Standard eingeführt, dass alle Qualifikationsstellen mit einer Vereinbarung einhergehen, welche die Rahmenbedingungen der Arbeit und die Qualifikationsziele festhält. Sowohl für Doktorierende wie Postdocs sollen die Qualifikationsarbeiten von mindestens zwei Personen betreut werden, um Abhängigkeiten zu verringern. Als attraktives alternatives Karriereziel zur Professur wurde zudem die Dozentur gestärkt und das Qualifikationsverfahren «Assistenzdozentur mit Tenure Track» geschaffen.

Sicher nicht richtig wäre es aus Sicht des Regierungsrats, die Befristung der allermeisten Qualifikationsstellen an den Hochschulen als ein Problem darzustellen. Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs verfolgen eine auf ihr Qualifikationsziel angelegte Tätigkeit, die einen zeitlich relativ klar festgelegten Rahmen aufweist. Die Hochschule muss Rahmenbedingungen gewährleisten, innerhalb welcher das Erreichen des Qualifikationsziels realistisch ist. Es besteht dabei naturgemäss immer ein Risiko, dass das Ziel nicht erreicht wird. Wichtig ist, dass die Rückmeldungen, ob das Ziel erreicht werden kann, frühzeitig genug erfolgen, um es den betroffenen Personen zu erlauben, rechtzeitig einen ausserakademischen Berufsweg in Angriff zu nehmen.

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass wissenschaftliche Qualifikationsstellen an den Hochschulen nicht nur auf eine akademische Karriere zielen. In der Medizin ist ein Doktorat beispielsweise für viele Rollen eine berufsqualifizierende Anforderung und in zahlreichen Berufsfeldern stellt ein Doktorat eine auf dem Arbeitsmarkt gefragte Qualifikation dar, die für eine Stelle vorausgesetzt wird oder die sich auf die Karrierechancen und die Entlohnung auswirkt. Auch als Postdoc an einer Universität oder anderen Hochschule erwerben Nachwuchsforschende Qualifikationen, die sie nicht nur für eine akademische Anstellung interessant machen, sondern für wissenschaftsbasierte Tätigkeiten in diversen Branchen.

Erhebungen zufolge streben rund 80% der Doktorierenden keine akademische Karriere an. Ein «Abfluss» von hochqualifizierten Forschenden an der Universität und an den anderen Hochschultypen ist systemimmanent, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt nicht nur für den Eigenbedarf, sondern vor allem auch für den generellen Arbeitsmarkt. Es wäre weder möglich noch sinnvoll, alle Personen, die Qualifikationsstellen besetzen, an der Hochschule zu halten: je höher die Stufe ist, je weniger Personen werden benötigt. Entsprechend erfolgt die Vergabe akademischer Dauerstellen naturgemäss in einem intensiven Wettbewerb. Mit Verfahren wie dem Tenure Track sollen für die Qualifikation auf solche Dauerstellen möglichst planbare und transparente Bedingungen gewährleistet werden.

Ein motivierter wissenschaftlicher Nachwuchs ist für die Hochschulen unverzichtbar, um ihren Auftrag in Lehre und Forschung zu erfüllen. Dem Regierungsrat ist bewusst, dass die wissenschaftliche Laufbahn anforderungsreich und mit viel Druck verbunden ist. Er begrüsst in diesem Zusammenhang auch die Bestrebungen, ein faires, wertschätzendes und verantwortungsvolles Umfeld für Hochschulangehörige zu fördern, wie es beispielsweise die nationale Initiative «Better Science»¹ anstrebt, welche von der Universität Bern aus koordiniert und durch projektgebundene Bundesmittel finanziert wird. Trotz des enormen Drucks, dem Forschende bei ihren Publikationen und beim Einwerben von Drittmitteln ausgesetzt sind, soll auch im Wissenschaftsbetrieb der Mensch mit seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten stets im Mittelpunkt stehen.

¹ www.betterscience.ch

Die Arbeitsbedingungen betreffende Fragen

Frage 1:

Universität: Durchschnittlicher Anstellungsgrad pro Kategorie

Kategorie	Anstellungsgrad	Frauen (f)	Männer (m)	Geleistete Arbeitsstunden 2021
Doktorierende	Vollpensum	Vollzeit	Vollzeit	Doktoratspauschale ²
Assistierende	69 %	67%	71%	Ohne Zusatzanstellungen von Doktorierenden
Postdocs	93 %	92%	94%	
Dozierende	54 %	45%	60%	Ohne Lehraufträge

Mittelwerte per Stichtag 01.02.2022 für Personen mit befristeten Verträgen

Weil die Angehörigen der hier untersuchten Personalkategorien der Universität ihre Arbeitszeit nicht erfassen müssen (vgl. Art. 3 Abs. 2 des Reglements über die Jahresarbeitszeit der Universität), ist eine Aussage über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht möglich.

Pädagogische Hochschule: Durchschnittlicher Anstellungsgrad pro Kategorie

Kategorie	Anstellungsgrad (Mittelwerte per Stichtag 14.04.2022)	Frauen (f)	Männer (m)	Geleistete Arbeitsstunden 2021
Doktorierende SNF	78%	77.8%	80%	9'366 h (8 Köpfe / 7 VZÄ)
Doktorierende Kantonsanstellung	64%	61.6%	75%	14'211 h (14 Köpfe / 8.8 VZÄ)
Assistierende	20%	20%	20%	2'610 h (7 Köpfe / 2.7 VZÄ)

An der PH Bern besteht eine Arbeitszeiterfassung bei den Assistierenden und den Doktorierenden. Während sich die Anstellungsgrade auf einen Stichtag (14.04.2022) beziehen, werden die im gesamten Jahr 2021 geleisteten Arbeitsstunden angegeben, die Daten können also nicht direkt aufeinander bezogen werden. Doktorierende mit Anstellung an der PH Bern sind zugleich an jener Universität eingeschrieben, an welcher sie die Promotion anstreben.

² 20% der angestellten Doktorandinnen und 29% der angestellten Doktoranden machen von der Möglichkeit einer Zusatzanstellung als Assistentin oder Assistent von max. 25% im Rahmen der Vollanstellung als Doktorandin oder Doktorand Gebrauch. Der Anstellungsgrad dieser Zusatzanstellungen beträgt für beide Geschlechter im Mittel 16%. Der höhere Anteil der Männer ist vor allem auf die Zahlen an der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät zurückzuführen. Der Anteil der Doktoranden beträgt hier fast 60%, davon haben 45% eine Zusatzanstellung als Assistent.

Frage 2:

Universität: Durchschnittliche Vertragsdauer pro Kategorie (f: Frauen / m: Männer)

Kategorie	Dauer (Mittelwert)	Dauer (Median)	Anmerkung
Doktorierende	3 Jahre 3 Monate (f/m)	3 Jahre 1 Monat (f) 3 Jahre (m)	
Assistierende	3 Jahre 8 Monate (f) 3 Jahre und 9 Mo- nate (m)	3 Jahre 5 Monate (f) 3 Jahre und 9 Monate (m)	
Postdocs	2 Jahre 3 Monate (f) 2 Jahre und 5 Mo- nate (m)	2 Jahre (f) 2 Jahre und 1 Monat (m)	
Dozierende	5 Jahre 8 Monate (f) 6 Jahre und 4 Mo- nate (m)	3 Jahre und 6 Monate (f) 4 Jahre und 4 Monate (m)	Ohne Lehraufträge

Angaben in Jahren und Monaten gerundet per Stichtag 01.02.2022 für Personen mit befristeten Verträgen
Eine Differenzierung der Angaben nach Fakultät und Finanzierungsquelle müsste in den be-
troffenen Systemen der Universität zuerst entwickelt werden.

Pädagogische Hochschule: Durchschnittliche Vertragsdauer pro Kategorie

Kategorie	Dauer (Mittelwert)	Dauer (Median)
Doktorierende SNF	2 Jahre 11 Monate (f) 4 Jahre (m)	3 Jahre 7 Monate (f) 4 Jahre (m)
Doktorierende Kantonsanstellung	3 Jahre 6 Monate (f) 4 Jahre 2 Monate (m)	3 Jahre 11 Monate (f) 4 Jahre 2 Monate (m)
Assistierende	2 Jahre 9 Monate (f) 1 Jahr 6 Monate (m)	2 Jahre 9 Monate (f) 1 Jahr 6 Monate (m)

Stand per Stichtag 14.04.2022

Frage: 3

Universität: Durchschnittliche Jahresbruttolöhne für ein Vollzeitpensum pro Kategorie

Kategorie	CHF (Mittelwert)	CHF (Median)	Anmerkung
Doktorierende	47'677 (f) 48'878 (m)	48'640 (f/m)	Doktoratspauschale ohne Zusatzanstel- lung
Assistierende	91'322 (f) 93'340 (m)	89'307 (f) 88'516 (m)	
Postdocs	93'777 (f) 94'723 (m)	89'879 (f/m)	
Dozierende	143'932 (f) 157'450 (m)	143'512 (f) 158'093 (m)	Ohne Lehraufträge (54% der Männer sind habilitiert und daher in GK 25)

Jahresbruttolöhne per Stichtag 01.02.2022 für Personen mit befristeten Verträgen

Das Salär des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt der Qualifikationskomponente Rechnung. Bei den Doktorierenden an der Universität erfolgt dies beispielsweise im Rahmen einer Pauschale. Diese ist so angesetzt, dass sie weniger hoch ist als das Gehalt von wissenschaftlichen Angestellten, welche nach Abschluss des universitären Studiums eine Arbeit aufnehmen. Die Differenz begründet sich damit, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ihre Arbeitsleistung vollumfänglich in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen haben, während Doktorierende einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit für das Schreiben einer wissenschaftlichen Arbeit einsetzen sollen, die sie für eine nächste akademische Karrierestufe oder für eine höher bewertete Stelle auf dem generellen Arbeitsmarkt qualifiziert.

Pädagogische Hochschule: Durchschnittliche Jahresbruttolöhne für ein Vollzeitpensum pro Kategorie

Kategorie	CHF (Mittelwert)	CHF (Median)
Doktorierende SNF	62'768 (f) 62'550 (m)	62'550 (f) 62'550 (m)
Doktorierende Kantonsanstellung	90'972 (f) 86'145 (m)	88'516 (f) 86'145 (m)
Assistierende	91'678 (f) 87'726 (m)	91'678 (f) 87'726 (m)

Stand per Stichtag 14.04.2022

Frage 4:

Grundlage für die Antwort bezüglich die Universität ist deren jährlich durchgeführte Tätigkeits-erhebung. Dabei handelt es sich um eine retrospektive Einschätzung nach den Vorgaben der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK. Die Erhebung ermittelt die prozentualen Anteile an Forschungs-, Lehr-, Weiterbildungs- und Dienstleistungstätigkeiten an der Jahresarbeitszeit der Mitarbeitenden. Die Erhebung wird von allen Schweizer Hochschulen mindestens alle 2 Jahre durchgeführt. Sie erfolgt an der Universität Bern einmal jährlich. Der Anteil an der Jahresarbeitszeit für die Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung der Lehre kann für die entsprechenden Personalgruppen wie folgt eingeschätzt werden:

Kategorie	Anstellungsgrad	Anmerkung
Doktorierende	13% (f), 14%(m)	
Assistierende	f 20% (f), 22% (m)	
Postdocs	15% (f), 16% (m)	
Dozierende	51 %	Ohne Lehraufträge

Frage 5:

Gemäss Einschätzung der Universität ist die Umfrage der Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB) vom Sommer 2021 als statistisch nicht repräsentativ einzustufen, da sie aufgrund eines geringen Rücklaufs, der fehlenden Differenzierung nach Personalkategorien und des frühen Zeitpunkts nach Beginn der Umsetzung des Nachwuchsförderungskonzepts kaum Schlüsse auf die Vertragsdauer von Postdoktorierenden zulässt. Der genannte Wert von 1 Jahr und 10 Monaten stammt aus einer Auswertung der Personalabteilung der Universität vom Frühjahr 2021. Diese hat die Auswertung der durchschnittlichen Vertragslänge der Postdocs per Stichtag 01.02.2022 wiederholt. Die Situation hat sich erwartungsgemäss verändert: Der Mittelwert der Vertragslänge ist auf 2 Jahre und 4 Monate gestiegen und der Beschäftigungsgrad liegt bei 93% (vgl. dazu auch die Antworten auf die Fragen 1 und 2).

Da die Reformen auf Stufe der neuen Postdoc-Stellen jedoch erst im Jahr 2019 in Kraft gesetzt worden sind, ist es für eine verlässliche Analyse noch zu früh. Die Erreichung der Ziele der Universität wird im kommenden Jahr einer Überprüfung unterzogen.

Frage 6:

Die Universität Bern führt keine Statistik zur Anzahl der Lehrveranstaltungen nach Personalkategorie. Ihr «Kernsystem Lehre», welches unter anderem der Verwaltung der Lehrveranstaltungen dient, nennt zwar die Dozierenden der Lehrveranstaltung, enthält jedoch keine Information dazu, welcher Personalkategorie diese angehören. Eine Verbindung zwischen diesen Informationen zu den Personaldaten, welche zur Angabe der Personalkategorie der Mitarbeitenden führt, müsste zuerst in den betroffenen Systemen entwickelt werden. Häufig findet eine gemeinsame Lehre durch Personen aus unterschiedlichen Personalkategorien statt, eine Statistik der verantwortlichen Dozierenden ist daher im Hinblick auf die Frage nach der Verteilung nach Personalkategorie nicht abschliessend.

Frage 7:

Die Stellen für Doktorierende und Postdocs sind Qualifikationsstellen und als solche per Definition immer befristet.

Frage 8:

Doktorierende und Postdoktorierende an der Universität verfügen heute in der Regel über eine Doktorats- oder Postdoc-Vereinbarung. Dort wird das zu erreichende Ziel für die Nachwuchsforschenden aufgeführt. Basierend auf diesen Zielvorgaben werden die Anstellungen gegebenenfalls durch die Vorgesetzten verlängert, damit das Ziel erreicht werden kann. Falls die gewünschte Verlängerung zu einer gesamthaften Anstellungsdauer führt, welche über der gesetzlich geregelten maximalen Anstellungsdauer liegt, ist der Universitätsleitung Antrag zu stellen. Diese prüft, ob die Verlängerung im Interesse der Nachwuchsforschenden und im Einklang mit der Doktorats- resp. Postdoc-Vereinbarung ist. Ist dies der Fall, wird die Verlängerung genehmigt.

Die Verlängerung bei Mutterschaft (Mutterschaftsurlaub von 4 Monaten), wird von den Vorgesetzten beantragt und von der Personalabteilung der Universität in einem einfachen Prozess umgesetzt. Dieser Prozess funktioniert gemäss Auskunft der Universität gut. Allfällig problematischen Fällen wird nachgegangen, zu rechtlichen Auseinandersetzungen ist es hierzu nach Angabe der Universitätsleitung bisher nicht gekommen. Befristet Angestellten steht bei Diskriminierung selbstverständlich der Rechtsweg nach kantonalem Personalrecht offen. Für Verlängerungen bei Vaterschaft gelten die gleichen Grundsätze und die gleiche Vorgehensweise wie bei den Verlängerungen bei Mutterschaft.

Fragen zu den Finanzierungen:

Frage 9:

Universität: Finanzierung Qualifikationsstellen nationale und internationale Mittel

Kategorie	Finanzierungsanteil	
	Doktorierende	Postdocs
Nationale Mittel	92.3 %	91.6 %
Internationale Mittel	7.6%	8.4 %
Total	100.0%	100.0 %

Jahr 2021, Nationale Mittel: Kanton, Bund, Schweizerischer Nationalfonds (SNF), übrige nationale Mittel. Internationale Mittel: EU, übrige internationale Mittel.

Frage 10:

Die jährlichen Overheadkosten belaufen sich an der Universität Bern pro Arbeitsplatz auf CHF 25'500, davon sind CHF 8'400 kalkulatorisch als Deckung für die Raumkosten³ berechnet. Die Räumlichkeiten werden auch hier grundsätzlich durch den Kanton zur Verfügung gestellt. CHF 17'100 sind die jährlichen Arbeitsplatzkosten für IT, Mobiliar, Bürogeräte, Betriebsmaterial sowie die Administration des Zentralbereiches. Die Overheadkosten der Universität werden teilweise auch durch Drittmittel gedeckt, insbesondere bei SNF- oder EU-Projekten.

Bei der PH Bern verhält es sich ähnlich. Sie deckt bei Drittmittelprojekten normalerweise die Arbeitsplatzkosten, während die Lohnkosten aus den Projektmitteln gedeckt werden.

Frage 11:

Die Frage nach dem Anteil an Drittmitteln, die durch Mittelbauangehörige, insbesondere Doktorierende und Postdocs, eingeworben werden, kann nicht ohne Weiteres beantwortet werden, da die Datengrundlage dafür nicht systematisch erhoben wird. Dies hängt damit zusammen, dass es eine grosse Bandbreite an Finanzierungsquellen gibt, die zu den Drittmitteln gezählt werden, der Status der Person bei der Eröffnung eines Drittkredits nicht automatisch erhoben wird und bei der Eröffnung eines Kredits der zu erwartende Gesamtbetrag nicht immer verlässlich bestimmt werden kann. Zudem kann die Einwerbung von Drittmitteln (auf allen Stufen) mit Unterstützung weiterer Personen erfolgen und sofern es sich nicht um eine Mit-Autorenschaft handelt wird grundsätzlich nicht angegeben, wer neben der gesuchstellenden Person weiteren Anteil an der Ausarbeitung des Antrags hatte. Insbesondere bei den Karriereförderinstrumenten des SNF (Ambizione, PRIMA, Eccellenza) und beim European Research Council (ERC) wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Projektidee mit einer hohen wissenschaftlichen Autonomie eingereicht wird. Die Eigenständigkeit und die Originalität des Projekts und die wissenschaftliche Unabhängigkeit an der gewählten Forschungsinstitution sind entscheidende, zwingende Faktoren im Evaluationsprozess.

Wenn eine Person im eigenen Namen einen Drittkredit eröffnet, so ist davon auszugehen, dass er oder sie bei diesem Projekt eine zentrale Rolle hat und die Hauptverantwortung trägt. Personen ohne namhafte Verantwortung sind in der Praxis nicht Inhaber/innen eines Drittkredits. Bei den Karriereförderinstrumenten des SNF und des ERC ist es zwingend, dass die Personen den Drittkredit selbstverantwortlich bewirtschaften können.

Eine vorläufige Auswertung der Universität nach verschiedenen Förderagenturen ergibt für die Jahre 2019 / 2020 / 2021 die folgenden Resultate:

- Schweizerischer Nationalfonds (SNF): Der SNF als bedeutendste nationale Forschungsförderagentur und Drittmittelquelle verfügt über eine grosse Palette an Förderinstrumenten mit unterschiedlichen Antragskriterien. Während es spezifische Karriereförderinstrumente gibt (z.B. Ambizione, Eccellenza), verfügt der SNF auch über Förderinstrumente, bei denen nur mit einer zusätzlichen Analyse eruiert werden könnte, ob die verantwortliche Person zum Mittelbau gehört und welche Qualifikationsstufe sie innehat. Grants können z.B. namhafte Förderungen inkl. Salär und Projektmittel beinhalten oder, wie in der Projektförderung, der Finanzierung von Stellen für Doktorierende und Postdocs dienen, die zunächst geschaffen werden müssen. Es gibt zudem Förderinstrumente, bei denen vergleichsweise kleine Summen für spezifische Zwecke beantragt werden können (z.B. für Open-Access-Publikationen).

³ Bei den Raumkosten handelt es sich einerseits um einen kalkulatorischen Ansatz für eine durchschnittliche Bürofläche pro Person nach den Vorgaben der SHK (Schweizerische Hochschulkonferenz), andererseits um die Gebäudebetriebskosten der Universität (Personal- und Sachkosten), jeweils umgerechnet auf eine Arbeitsstunde respektive einen Arbeitsplatz. Ausserdem werden die kalkulatorischen Raumkosten sowie die kalkulatorischen Abschreibungen des Zentralbereichs auf einen Arbeitsplatz umgerechnet und sind Teil der Overheadkosten, gehören aber begrifflich zu den Verwaltungskosten. Daher kann die Finanzierung der Art der Raumkosten nicht einer Finanzquelle (Drittmittel oder Grundmittel) zugeordnet werden.

Die Universität hat eine separate Auswertung der Jahre 2020-2022 vorgenommen betreffend die Mittel, welche eingeworben wurden. Aus den ausgewerteten Daten lassen sich für den Untersuchungszeitraum die folgenden Schlüsse ziehen: 38% der erfolgreichen Anträge mit der Universität Bern als Gastinstitution stammen von Personen, die dem Mittelbau angehören (153 von 401 untersuchten Grants). Die finanzielle Summe dieser Grants entspricht aber nur 25.6% des Gesamttotals, weil auch viele kleine Förderungen gesprochen wurden (der Betrag beläuft sich auf 60,1 Mio. CHF von insgesamt 234,9 Mio. CHF).

- Horizon 2020 (Vorläufer-Programm der EU von Horizon Europe): Ca. 50% der Mittel wurden durch Mittelbauangehörige eingeworben, also von Personen, die keine Assistenzprofessur Tenure Track und keine ausserordentliche oder ordentliche Professur innehaben. Dies entspricht 17,7 Mio. CHF (von 35.6 Mio. CHF) und 27 von insgesamt 47 Grants.
- Innosuisse: Auch für die Nationale Agentur für Innovationsförderung kann aufgrund einer vorläufigen Auswertung davon ausgegangen werden, dass im erwähnten Zeitraum 55% der eingeworbenen Mittel von Mittelbauangehörigen akquiriert wurden, was 21 von 43 Grants entspricht (bei einem Gesamttotal von knapp 14 Mio. CHF).
- Bei US-amerikanischen Förderagenturen wurden 2 von 9 Grants (228'000 CHF von rund 3,7 Mio. CHF) von Mittelbauangehörigen eingeworben.

Frage 12:

Dem Regierungsrat ist eine verlässliche, stabile Grundfinanzierung der Berner Hochschulen ein wichtiges Anliegen, damit die Universität ebenso wie die PH Bern und die Berner Fachhochschule BFH ihre gesetzlichen Aufgaben in Lehre und Forschung gut erfüllen können. Als Grundsatz ist deshalb ein jährliches Wachstum der Staatsbeiträge an die Hochschulen um 1% geplant, sodass in den letzten Jahren – mit Ausnahme des Jahres 2020 (aufgrund des Entlastungspakets 2018 des Kantons) – die drei Staatsbeiträge stetig gestiegen sind.

Der Staatsbeitrag an die Universität beträgt für das Jahr 2022 CHF 326'590'000. Im Vergleich mit den anderen kantonalen Volluniversitäten liegt die Trägerfinanzierung durch den Kanton Bern an seine Universität gemäss Bundesamt für Statistik (BfS) mit einem Anteil von 36.6% des Staatsbeitrags an der Finanzierung des Aufwands tatsächlich im unteren Bereich. Der eher tiefe Anteil der Grundmittel am Budget der Universität ist aber auch der erfreulichen Tatsache geschuldet, dass es der Universität Bern sehr gut gelingt, Drittmittel einzuwerben. Hier positioniert sich die Universität Bern gemäss BfS mit einem Anteil von 34% an der Finanzierung des Aufwands durch Drittmittel an schweizweit zweiter Position.

Bei der Pädagogischen Hochschule ist der Anteil der kantonalen Grundfinanzierung naturgemäss deutlich höher, da sie keine Grundbeiträge des Bundes erhält. Bei der PH Bern machten diese Grundmittel im Geschäftsjahr 2021 67,1 % des Gesamtertrages aus. Da die PH Bern als Ausbildungsstätte für ausserkantonale Studierende sehr attraktiv ist, tragen die Beiträge der Herkunftskantone ihrer Studierenden zusätzlich 19,8 % zu ihrem Gesamtertrag bei.

Frage 13:

Universität: Durchschnittsalter und Geschlechterverteilung

Fakultät	Anzahl Personen			Durchschnittsalter in Jahren			Frauenanteil in %		
	Doktorierende	Post-docs	Total	Doktorierende	Post-docs	Total	Doktorierende	Post-docs	Total
Theologische Fakultät	24	10	34	33	37	34	50.0	80.0	58.8
Rechtswissenschaftliche Fakultät	25	7	32	31	38	33	56.0	28.6	50.0
Wirtschafts- und Sozialwissensch. Fakultät	76	14	90	29	34	29	47.4	28.6	44.4
Medizinische Fakultät	336	111	447	29	34	30	53.3	50.5	52.6
Vetsuisse-Fakultät	78	20	98	29	34	30	73.1	45.0	67.3
Philosophisch-historische Fakultät	104	46	150	31	38	33	63.5	58.7	62.0
Philosophisch-humanwissensch. Fakultät	66	15	81	30	33	30	59.1	80.0	63.0
Philosophisch-naturwissensch. Fakultät	408	156	564	28	33	29	42.6	36.5	41.0
Zentralbereich (IZFG ⁴)	5	0	5	37	-	37	80.0	-	80.0
Alle Fakultäten	1'122	379	1'501	29	34	30	51.8	46.2	50.4

Stichtag: 31.12.2021

Pädagogische Hochschule: Durchschnittsalter und Geschlechterverteilung

Kategorie	Durchschnittsalter	Männer	Frauen
Doktorierende SNF	31.5 Jahre	12.5%	87.5%
Doktorierende Kantonsanstellung	32.8 Jahre	20%	80%
Assistierende	31.3 Jahre	66.67%	33.33%

Stichtag: 14.04.2022

Fragen betreffend Karriere und Perspektiven:

Frage 14:

Der Anteil durch Beiträge von Mittelbauangehörigen beträgt bei den Doktorierenden 10.2% und bei den Postdocs 19.5%. Somit beträgt der prozentuale Anteil der Mittelbauangehörigen (Doktorierende/Postdocs) am Forschungsoutput, gemessen an der Erstautorinnen- und Erstautorenschaft, insgesamt 29.7%. Es bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede unter den Fakultäten, die auf die jeweiligen Forschungs- und Publikationskulturen zurückzuführen sind.

Frage 15:

Das Immatrikulationswesen für Doktorierende und die Forschungsfinanzierung (aus welchen Mitteln wird das Salär für ein Doktorat bezahlt) sind nicht gekoppelt. Daher lässt sich die Frage in Bezug auf die Finanzierungsquellen eines Doktorats nicht beantworten. Eine Exmatrikulation als Doktorand/in kann aus verschiedenen Gründen erfolgen. Unerwünschte Dokto-

⁴ IZFG = Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung

ratsabbrüche, bei welchen die geplante Qualifikationsarbeit trotz einer laufenden Finanzierung, nach Ablauf einer Finanzierung oder ganz ohne Finanzierung nicht zu Ende geführt werden, können somit nicht direkt eruiert werden.

Es liegt jedoch eine Auswertung von Anfang 2022 vor, welche pro Semester den Prozentsatz an Doktorierenden ausweist, der sich im Folgesemester nicht mehr immatrikuliert hat. Dieser Prozentsatz wird unterschieden in Doktorierende mit und ohne Abschluss. Bei den Doktorierenden mit Exmatrikulation ohne Abschluss kann nicht unbedingt davon ausgegangen werden, dass es sich um einen Studienabbruch handelt, da es sich z.B. auch um einen Wechsel an eine andere Universität handeln kann. Aus dieser Auswertung geht hervor, dass in den letzten Jahren gut 3% der Doktorierenden im Folgesemester nicht mehr immatrikuliert waren, ohne dass sie einen Abschluss an der Universität Bern erworben haben.

Der Prozentsatz je Fakultät über die letzten fünf Jahre bewegt sich ebenfalls um 3%. Tendenziell ist der Anteil an Exmatrikulationen ohne Abschluss an der Vetsuisse Fakultät, der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, der Philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät und der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät etwas tiefer als der Durchschnitt an der gesamten Universität. Am höchsten ist der Anteil an Exmatrikulationen ohne Abschluss an der Theologischen Fakultät. Zu beachten ist jedoch, dass an dieser Fakultät die Anzahl der Doktorierenden am tiefsten ist und der prozentuale Anteil über die beobachteten Jahre hinweg stark schwankt.

Frage 16:

Die Daten zur Situation nach dem Doktorat liegen der Universität nur ein Jahr nach dem Abschluss des Doktorats vor. Zur Situation nach 5 Jahren können keine Angaben gemacht werden. An der Universität Bern starten gut 22% der Doktorierenden ihre Qualifikation, um eine akademische Laufbahn zu verfolgen. Der grösste Teil der Doktorierenden verfolgt demnach nicht das Ziel einer akademischen Karriere.

Ein Jahr nach Abschluss arbeiten 83.5% der erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen in der Schweiz und 16.5% haben eine Stelle im Ausland angenommen. Die Erwerbslosenquote der Absolventinnen und Absolventen ein Jahr nach dem Doktorat an der Universität Bern beträgt 2.3%.

Bei den Doktorierenden macht der Anteil ausländischer Staatsangehöriger an der Universität Bern 41% aus. Somit bleiben und arbeiten die meisten Absolventinnen und Absolventen, ungeachtet ihrer Nationalität, nach ihrer Promotion in der Schweiz. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Position ist dabei hoch (4.37 auf einer Skala von 1-5).

Frage 17:

Die Universität Bern strebt bei Berufungen eine Erhöhung der Assistenzprofessuren mit Tenure Track (TT) an (der Richtwert beträgt 50%). Diese führen nach einer Bewährungszeit üblicherweise zur Übernahme einer ausserordentlichen Professur. Es handelt sich dabei in erster Linie um Stellen der Professurenplanung auf den Grundmitteln, in wenigen Fällen um Stiftungsprofessuren. Da die Zahl der Festanstellungen, zu welchen eine erfolgreiche Assistenzprofessur TT führen kann, beschränkt bleibt, lässt sich die Zahl der Assistenzprofessuren TT nicht beliebig erhöhen. Aktuell wirken an der Universität 25 Assistenzprofessoren/innen TT.

Bei den befristet angestellten Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren ohne TT handelt es sich in den meisten Fällen um Personen, die eine Förderung des SNF oder des ERC eingeworben haben. Aktuell sind an der Universität Bern 33 Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Förderung des SNF tätig (aus den Förderinstrumenten Förderungsprofessur /

Eccellenza / PRIMA) sowie 8 Personen, die den Assistenzprofessur-Titel aufgrund einer ERC-Förderung führen.

Zusätzlich gibt es an mehreren Fakultäten eine beschränkte Zahl von weiteren Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit unterschiedlichen Finanzierungsquellen (staatlich / drittmittelfinanziert). Ihre Zahl beläuft sich aktuell auf 15.

Funktion	Assi.-prof TT		Assistenzprof.		Eccellenza / PRIMA Prof.	ERC-Grantee	Total
	I ⁵	II	I ⁵	II			
Theologische Fakultät		2 (1 f)					2 (1 f)
Rechtswissenschaftliche Fakultät		1 (1 f)			2 (1 f)		3 (2 f)
Wirtschafts- und Sozialwissensch. Fakultät	3 (1f)	2 (2f)		3 (0 f)			8 (3 f)
Medizinische Fakultät	4 (3 f)	1 (1 f)	2 (1 f)	2 (2 f)	6 (5 f)	2 (1 f)	17 (13 f)
Vetsuisse-Fakultät	1 (1 f)		1 (1 f)	1 (1 f)			3 (3 f)
Philosophisch-historische Fakultät		4 (3 f)	1 (0 f)	3 (3 f)	11 (7 f)		19 (13 f)
Philosophisch-humanwissensch. Fakultät		1 (1 f)			2 (1 f)		3 (2 f)
Philosophisch-naturwissensch. Fakultät	6 (4 f)		1 (0 f)	1 (0 f)	12 (4 f)	6 (1 f)	26 (10 f)
Total	14	11	5	10	33	8	81

Personen per Stichdatum 01.02.2022

In Klammern die Anzahl Frauen

Frage 18:

Der Regierungsrat ist sich der teilweise herausfordernden beruflichen und wirtschaftlichen Situation von Nachwuchsforschenden bewusst. Die eingangs erwähnte, im Jahr 2018 beschlossene Teilrevision der Universitätsverordnung (UniV) und das Nachwuchsförderungskonzept der Universität zielen darauf ab, die akademischen Karrierewege planbarer zu gestalten und die Möglichkeiten und Aussichten für eine akademische Laufbahn frühzeitiger zu klären. Die Umsetzung der damit verbundenen Reformen zur Verbesserung der Bedingungen des universitären Nachwuchses ist ein zentraler Punkt im aktuellen Leistungsauftrag des Regierungsrats an die Universität. Konkrete Leistungsziele der Universität im Bereich des universitären Nachwuchses betreffen etwa die Steigerung der Anzahl Assistenzprofessuren und -dozenturen mit Tenure Track oder die umfassende Umsetzung des Abschlusses von Doktoratsvereinbarungen. Auch dank diesen Massnahmen halten die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Bern einem nationalen Vergleich gut stand. Insgesamt sind die Konditionen an den Schweizer Universitäten vergleichbar, da die Hochschulen einerseits untereinander in Konkurrenz um hochqualifizierte Forschende und Dozierende stehen und andererseits ihre Nachwuchsförderung im Rahmen der Rektorenkonferenz swissuniversities koordinieren. Bei international ausgeschriebenene Nachwuchsstellen erhalten Schweizer Universitäten in der Regel viele Bewerbungen, ein Indiz dafür, dass die Anstellungskonditionen der Schweizer Institutionen nach wie vor wettbewerbsfähig sind. Der aktuelle Ausschluss der Schweiz vom ERC dürfte die internationale Attraktivität der Schweizer Universitäten für Nachwuchsforschende stärker belasten als die Arbeitsbedingungen.

⁵ Für die Assistenzprofessur I (mit oder ohne Tenure Track) ist eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Qualifikation erforderlich.

Frage 19:

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass Personen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben, einen zwar faszinierenden, jedoch gleichzeitig auch sehr herausfordernden Weg wählen. Das stark kompetitive Umfeld führt zu hohen Anforderungen und vielen Entbehrungen für Nachwuchsforschende. Dieser starke Wettbewerb ist durchaus gewollt und zu begrüßen, da Hochschulen Spitzenforschung betreiben dürfen und sollen. Dem Regierungsrat ist es aber gleichzeitig ein Anliegen, dass Forschende der Berner Hochschulen unter möglichst guten Rahmenbedingungen arbeiten können und ihnen nicht noch zusätzliche Steine in den Weg gelegt werden. Aus diesem Grund hat der Regierungsrat gemeinsam mit der Universität die in seinen einführenden Bemerkungen und in der Antwort zu Ziffer 18 erläuterten Massnahmen eingeführt, um die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen und die Eigenständigkeit der jungen Forschenden zu stärken. Gemäss Personalbefragung der Universität Bern von 2019 werden die Arbeitsgesundheit und die subjektive Einschätzung des Gesundheitszustandes mehrheitlich als gut bis sehr gut bewertet.

Frage 20:

In der «Postdoc-Phase» nach dem Doktorat findet gemeinhin der Wettbewerb innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses um die unbefristeten Professuren statt. Die beruflichen Perspektiven für Nachwuchsforschende in diesem Karriereabschnitt sind demnach unsicher. Tenure Track-Stellen sind mit einem klar geregelten Verfahren zur Entfristung ausgestattet und bieten den ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten bei erfolgreicher Evaluation eine langfristige Perspektive. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass Tenure Track-Stellen (Assistenzprofessuren oder Dozenturen mit Tenure Track) ein geeignetes Mittel sind, die Planbarkeit der akademischen Karriere zu verbessern. Dies kann helfen, Situationen beruflicher Prekarität vorzubeugen.

Frage 21:

Im Leistungsauftrag 2022-25 an die Universität hat der Regierungsrat das Leistungsziel festgelegt, dass die Anzahl Assistenzprofessuren mit Tenure Track sowie die Anzahl Assistenzdozenturen mit Tenure Track gesteigert werden soll (Ziel 6 a. und b.).

Verteiler

– Grosser Rat