



An die Exponentinnen und Exponenten
der Schweizer Hochschulpolitik

Bern/Fribourg, 21. September 2011

Policy Paper

von Actionuni, dem Dachverband der Schweizer Mittelbauvereinigungen, zum Reformbedarf der Nachwuchsförderung an den schweizerischen universitären Hochschulen und ETHs

Actionuni ist die Vereinigung der Schweizer Forschenden und der Dachverband der Mittelbauvereinigungen der schweizerischen Universitäten und Eidg. Technischen Hochschulen (ETH). Der Verein mit Sitz in Fribourg wurde 2003 gegründet. Actionuni vertritt an die 30'000 in Forschung und Lehre tätige Mittelbauangehörige der Schweizer Hochschulen¹ in ihren beruflichen Interessen gegenüber den hochschulpolitischen Entscheidungsträgern/innen.

Die Nachwuchsförderung an den schweizerischen Hochschulen wird sowohl in den Medien wie in den politischen Organen intensiv diskutiert². Allgemein wird festgestellt, dass die ETHs und die kantonalen Universitäten für den Wirtschafts- und Wissensstandort Schweiz von entscheidender Bedeutung sind. Die Hochschulen nehmen überdurchschnittlich gute Positionen in den internationalen Rankings ein, haben Erfolg in der Akquisition internationaler Forschungsmittel und sind attraktiv für ausländische Forschende.

Dem internationalen Erfolg der Schweizer Hochschulen steht gleichzeitig ein Mangel an hochqualifizierten Nachwuchskräften gegenüber, die (unabhängig ihrer Nationalität) in der Schweiz die akademische Laufbahn einschlagen. Die Drop-out Quote ist hoch³.

¹ Generell wird darunter das wissenschaftlich-akademische Personal der schweizerischen Hochschulen ohne ausserordentliche und ordentliche Professoren/innen und ohne Hilfsassistierende verstanden. Die Personalstrukturen variieren von Hochschule zu Hochschule. Gemäss Schweiz. Hochschulinformationssystem (SHIS) umfasst der Mittelbau die Kategorien III bis IX. Vgl. dazu die Erläuterungen in: Young Christopher, Curty Philippe, Hirt Matthias, Wirth Bürgel Katja (2009): Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariates für Bildung und Forschung, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung (<http://www.sbf.admin.ch/mittelbau.pdf>).

² Ein Beispiel: Hirschi Caspar: Es ist Zeit für eine Universitätsreform, in: NZZ, 7.2.11 (http://www.nzz.ch/nachrichten/kultur/aktuell/es_ist_zeit_fuer_eine_universitaetsreform_1.9384647.html).

³ Zum selben Fazit kommt auch z.B.: Eidgenössisches Departement des Innern (EDI) / Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD) / Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Erklärung 2011 zu den gemeinsamen

Mit der nachfolgenden Stellungnahme geht Actionuni den strukturellen Problemen der universitären Nachwuchsförderung auf den Grund und präsentiert Lösungsvorschläge für Reformen:

1. Herausforderungen des Schweizer Hochschulsystems

Massgebliche Veränderungen prägen die heutige Politik der Schweizer Hochschulen:

- Der Anteil der staatlichen Finanzierung an den Budgets der Hochschulen nimmt stetig ab, was den Druck auf die Einwerbung von Drittmitteln und damit die Sicherung der schweiz- und weltweiten Wettbewerbsfähigkeit weiter erhöht. Über die Erhöhung der Bundesmittel im Rahmen der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2012 herrscht ein politisches Tauziehen.
- Die Anzahl an Studierenden ist in den vergangenen Jahren um ein Mehrfaches gestiegen, damit verbunden auch der Aufwand, um in der Lehre die Ausbildung dieser Personen sicherzustellen.
- Mit der Bologna-Reform erfolgte eine Harmonisierung des Studienbetriebes. Aufgrund der Interpretation dieser Reform durch die Hochschulen – indem alle Kreditpunkte des ECTS mit Studienleistungen zu absolvieren sind –, stieg der Aufwand in der Lehre und im Prüfungswesen zusätzlich massiv an. Bei der Diskussion über die Folgen von Bologna wurde zu keinem Zeitpunkt an die Auswirkungen auf den Mittelbau, der in der Lehre aktiv ist, gedacht.
- Das neue Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) schafft eine neue Struktur in der Hochschullandschaft. Zu kurz kommt dabei die Diskussion über Inhalte, insb. über die Bedeutung der Nachwuchsförderung.

2. Zur Lage des akademischen Mittelbaus

Die vom SBF finanzierte Befragungsstudie zur Lage des akademischen Mittelbaus hat deutlich gezeigt, dass eine akademische Karriere im Vergleich zu Laufbahnen in der Verwaltung oder Wirtschaft wenig attraktiv ist, da:

- die Perspektiven ungewiss sind,
- die Bereitschaft zu grosser Mobilität vorhanden sein muss,
- bis zum Erreichen einer gesicherten Position lange Jahre mit kurzen Verträgen die Norm sind,
- die hochqualifizierte Arbeit vergleichsweise schlecht entlohnt wird⁴,
- eine grosse Arbeitsbelastung in Kauf genommen werden muss (die zum Teil nicht abgegolten wird, da der überwiegende Anteil gerade beim unteren Mittelbau Teilzeit angestellt ist).

Demgegenüber steht der Esprit zur Wissenschaft und zur Forschung, den die Mittelbauangehörigen alle in sich tragen, welcher Voraussetzung ist, um sich auf das Wagnis einzulassen. Eine akademische Karriere wird immer noch stark als Berufung, aber nicht unter dem Aspekt eines Berufs betrachtet. Eine aktuelle Untersuchung belegt zwar den beruflichen Erfolg von promovierten Akademikern und Akademikerinnen, nur knapp 20% davon bleiben jedoch im Hochschul-

bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz (<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/23177.pdf>)

⁴ So gaben bei der Mittelbaustudie i.A. des SBF 17.7% der Doktorierenden an, auch auf Ersparnisse oder die Familie angewiesen zu sein. Die Durchschnittslöhne betragen je nach Fachgebiet 3'300 bis 4'900 CHF.

bereich⁵. Ähnliche Ergebnisse zeigte die Mittelbaustudie: nur ein Drittel der Doktorierenden plant, in fünf Jahren noch an der Uni zu sein, gleichzeitig ist aber gerade bei den Geistes- und Sozialwissenschaften die Unsicherheit gross, ob man ohne Weiterbildung eine Stelle in der Verwaltung oder der Wirtschaft finden wird.

In der Schweiz erfolgen die notwendigen Vorabschlüsse Maturität (mit 20 Jahren) und Master (mit ca. 27 Jahren) vergleichsweise spät, so dass die Doktoratszeit weit in die Jahre über 30 hineinreicht. Familiengründung kann die Mobilität erschweren und die akademische Karriere eine Beziehung in Frage stellen. Fehlende Publikationen, Tagungsbeiträge und Projektleitungen infolge Familienarbeit sind ein Handicap bei einer Berufung. Die GEFO-Studie des Schweiz. Nationalfonds (SNF) zeigt⁶, dass Kinder immer noch in erster Linie für Frauen einen deutlichen Einbruch bei der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zur Folge haben (dies gilt im gleichen Rahmen für immer mehr Männer, die mit demselben Verständnis ihre Familienplanung angehen) und in erster Linie nach der postdoktoralen Phase neben weiteren Ausschlussmechanismen ein Grund für die *leaky pipeline* sind.

Andere relevante Perspektiven als diejenige einer Professur kann die Universität auch heute nicht bieten. Der SNF trägt hier seinen Teil dazu bei, indem sich seine Förderung von Förder- und Assistenzprofessuren mit *tenure track* am „Königsweg“ zum Ordinariat orientieren und keine alternativen Stellenmodelle und damit Mittelbauförderung in die Breite vorsieht.

Verschiedene „Flaschenhälse“ prägen die akademische Karriere:

- der Schritt nach dem Doktorat zur Profilierung als Postdoc (mit kurzfristigen Verträgen, häufig mit Auslandsaufenthalt ohne Gewissheit auf Rückkehr an die Heimuniversität),
- nach der Habilitation die Ungewissheit auf das Erlangen einer gesicherten Anstellung als Dozent/in oder eine ausreichende Zahl von Lehraufträgen, da es zu wenig höhere Mittelbaustellen gibt, die eine kontinuierliche Entwicklung der Nachwuchsforschenden gewährleisten
- die unsicheren Chancen, auf eine Professur berufen zu werden und damit das nach wie vor bestimmende, aber höchst ungewisse Ziel des Karrierewegs zu erreichen.

Die Umsetzung der Bologna-Reform hat zwar die offiziellen Ziele zur Vereinheitlichung der Studienpläne und der Messbarkeit der Studienleistungen erreicht. Auf Seiten des Mittelbaus zeitigten die strukturellen Massnahmen aber zum Teil gravierende unerwünschte Nebenwirkungen: Der stark gestiegene Lehraufwand, der Aufwand für die Prüfungsadministration und die Studienberatung wird ohne entsprechende Abgeltung oder Anerkennung „nach unten“ zu den Assistierenden delegiert.

Betroffen sind davon in erster Linie Staatsstellen (Assistierende) der kantonalen Universitäten. Sie sichern zwar die Aufrechterhaltung des Betriebs, leiden aber im Vergleich zu Stipendiaten/-innen (welche primär forschen, sofern sie nicht übermässig für die Lehre „missbraucht“ werden) unter mangelnder Attraktivität und eingeschränkten Chancen für die akademische Karriere, da die Anstellungszeit nicht ausreichend für das Qualifikationsziel Doktorat eingesetzt werden kann.

⁵ Engelage, Sonja und Frank Schubert (2009): Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 41(3), S. 213-223 (<http://www.springerlink.com/content/51657591nutr4873/fulltext.pdf>).

⁶ Leemann Regula Julia, Stutz Heidi (2008): Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO). Synthesebericht, Bern: Schweizerischer Nationalfonds (http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/Web-News/news_081125_Synthesebericht_GEFO.pdf).

Die kantonalen Universitäten fassen immer noch in vielen Fachbereichen auf einem veralteten Denken, welches an mangelnder Verteilung von Verantwortung mit entsprechender Honorierung und Evaluation sämtlicher Angestellten gemäss ihrem Pflichtenheft krankt. Als Beispiel dienen dazu die Dozierendenstellen des oberen Mittelbaus: Ihr Pflichtenheft unterscheidet sich oft nicht von demjenigen der Ordinarien, sie tragen massgeblich die Forschung und akquirieren Drittmittel, ohne dass damit aber eine Kompetenzverlagerung innerhalb des Instituts einherginge.

3. Forderungen von Actionuni

Bei den notwendigen Massnahmen zur Stärkung der schweizerischen Nachwuchsförderung ist wichtig, die jeweilige Etappe der akademischen Karriere im Auge zu behalten.

- Auf der Ebene der Doktoratsstudien wird ein beträchtlicher Teil der universitären Forschungsleistung erbracht. Gleichzeitig ist ein Teil der Doktorierenden stark in die Lehre eingebunden, insb. Assistenzstellen an kantonalen Universitäten, die nicht durch ein Forschungsstipendium mit einem klaren Auftrag "geschützt" werden. Diese unterschiedlichen Bedingungen können mit einer Festlegung von Rechten und Pflichten z.B. mit einer Doktoratsvereinbarung transparent gestaltet werden. Vom Modell einer einzigen Betreuungsperson (deren Votum über Sein oder Nichtsein eines Doktors entscheidet) ist abzurücken hin zu einer verbesserten Feedbackkultur, der Ausdehnung von Mentoringprogrammen und die Einbindung in Graduiertenschulen und Doktoratsprogramme. Dabei ist eine Verschulung des Doktoratsstudiums zu vermeiden, denn hochstehende, kreative Forschung darf nicht durch übermässige Strukturen behindert werden.
- Die Löhne von Doktorierenden sind nicht aufwandsunabhängige Pauschalen, sondern messen sich an der tatsächlichen Erwerbstätigkeit und ermöglichen ein Auskommen, welches eine minimale Vergleichbarkeit mit einer ausseruniversitären Forschungstätigkeit gewährleistet.
- Universitäre Assistenzstellen konkurrieren mit Förderangeboten des SNF. Dieser erhöht seine Gehälter stetig. Dies macht eine Anstellung als Assistent/in an den kantonalen Universitäten noch weniger attraktiv, wenn man bedenkt, dass ein/e vom SNF geförderte/r Doktorand/in sein/ihr Doktorat in der Regel innerhalb von drei Jahren abschliesst und sehr wenig Lehrtätigkeiten übernimmt, während Lehrstuhlassistierende oft in übermässiger Weise durch Lehre belastet sind (diese Entwicklung wurde durch die Bologna-Reform noch akzentuiert) und deshalb oft Schwierigkeiten haben, ihre Dissertation in der vorgesehenen Frist zu beenden⁷. Die Einbindung in die Lehre muss zudem durch hochschuldidaktische Ausweise als eigenständige Qualifikation einen Mehrwert bieten. Auch in die Lehre eingebundene Doktorierende dürfen zudem bei ihrer internationalen Vernetzung (z.B. Kongressbesuche) nicht behindert werden. Die Entfaltungsperspektiven für unterschiedliche Doktoratsformen müssen im Auge behaltet werden.
- Mobilität wird mit Vorteil bei den jungen Forschenden gefördert, bei älteren Nachwuchsforschenden sollten auch Kurzaufenthalte im Rahmen der Anstellung die nötige Horizonterweiterung bewirken. Die frühzeitige internationale

⁷ Vgl. hierzu z.B. Hirt Matthias (2010): Der geistes- und sozialwissenschaftliche Mittelbau nach den Bologna-Reformen, in: Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften: Dossier Bologna - Bilanz und Perspektiven, Bern: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften, S. 53/54 (<http://www.sagw.ch/dms/sagw/Pressemitteilungen/pm-2010/jv-bologna/dossier-bulletin2-2010.pdf>).

Vernetzung von Forschenden scheitert oft zum einen an Wartefristen, die etwa beim SNF eine Voraussetzung für einen Stipendienantrag sind (nach den jetzt noch geltenden Fristen frühestens zwei Jahre nach Erlangen des Masterabschlusses), zum andern am Handicap, dass laufende Arbeitsverträge nicht unterbrochen werden können. Dies führt zu einer Situation, in der befristete Auslandsaufenthalte erst nach Abschluss von Qualifikationsstufen (z.B. Doktorat) beantragt werden und Resultate der Auslandsaufenthalte oft nicht mehr der Schweizer Forschung zugute kommen, da die Geförderten nicht mehr auf ihre Stellen zurückkehren können. Dazu führt die oft kurze Dauer der Förderung zu einer erheblichen Unsicherheit der Nachwuchsforschenden. Längere Auslandsaufenthalte, insb. von fortgeschrittenen Forschenden (Postdocs) müssten familienverträglich und mit der Option auf eine (zumindest vorläufige) Rückkehr verbunden sein oder noch besser als Unterbrechung eines längerfristigen Arbeitsverhältnisses in der Schweiz erfolgen. Momentan weiss man nicht, wie es nach einem Auslandsstipendium weitergehen soll.

- Für die Zeit nach dem Doktorat sind an Stelle von Postdoc-Stellen, deren Arbeitsverträge ein Jahr (oder noch kürzer) laufen, deutlich mehr Rotationsstellen zu schaffen. Mit Laufzeiten von drei bis fünf Jahren erhalten z.B. Oberassistenten/innen und Assistenzprofessoren/innen die Möglichkeit, eine eigene Forschungsgruppe aufzubauen und sich zu profilieren. Die Verträge können abhängig vom Erfolg verlängert werden. Es ist klar, dass die Anzahl dieser Stellen mit *tenure track* beschränkt bleibt und kein Automatismus auf eine Verlängerung der Anstellung Einzug halten darf. Mit einer Erweiterung der Zielanstellungen unter Flexibilisierung des Ordinariatssystems können alternative Karrieremodelle geschaffen werden. Für alle Stellen ist ein leistungsförderndes Anreizsystem erforderlich, das sowohl Lehr- als auch Forschungsleistungen berücksichtigt.
- Die in den Geistes- und Sozialwissenschaften verbreitete Form der **Habilitation** in der Form einer Monographie ist in Frage zu stellen. Zumindest müssten davon unabhängige Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Qualifikation geschaffen werden (z.B. *tenure track*)⁸.
- Damit die gestiegenen Anforderungen an die Hochschulen erfolgreich gemeistert werden können, müssen diese ihre Aufgaben und die entsprechende Verantwortung stärker auf verschiedene qualifizierte Personen verteilen, resp. an Organisationseinheiten wie z.B. Instituten und nicht an einer einzigen Person (am Ordinariat) festmachen. Feste Stellen in der Lehre (Dozenten mit der Verpflichtung, durch Sabbaticals auch in der Forschung à jour zu bleiben) und in der Forschung (als Forschungsgruppenleitende, auch mit begrenzten Lehrtätigkeiten), geschaffen durch Neuverteilung der Stellenpunkte (da nicht mehr finanzielle Mittel vorhanden sind), d.h. ein Ausbau des Mittelbau-segments, stärken die Universitäten und erlauben die notwendige Anpassung der Strukturen. Diese Anpassungen schöpfen das Potential des Mittelbaus für die selbständige Forschung weit besser aus als die derzeitige Abhängigkeit der Organisationen von wenigen Köpfen. Eine Evaluation auf allen Stufen, d.h. bis zum Ordinariat, die auch Leistungen in der Nachwuchsförderung umfasst, könnte mit der Zuteilung von Stellenpunkten als Anreiz Mittel zur Mittelbau- und Nachwuchsförderung freimachen (als Rotationsstellen mit beschränkter Dauer wie auch auf solche mit Perspektive, d.h. mit *tenure track*). Das zahlenmässige Verhältnis zwischen Professoren/innen und besonders fortgeschrittenen Mittelbauangehörigen muss in ein neues Gleichgewicht gebracht werden.

⁸ Vgl. dazu. Erklärung der CRUS vom 6. Mai 2011 zur Habilitation in der Schweiz (<http://www.crus.ch/index.php?id=2537>).

- Die Anwerbung von Drittmitteln ist immer wichtiger für Universitäten in Zeiten der abnehmenden oder stagnierenden Beiträge durch die Kantone. Drittmittelakquisition ist zeitraubend. Es sollten verstärkt Anreize geschaffen werden (finanziell oder mit anderen Massnahmen wie Lehrentlastung), die auch Mittelbauangehörige ermutigen, aktiv in der Forschungsfinanzierung mitzuwirken. Ein Beispiel sind z.B. *Grants-in-Aid*, die auf einer kompetitiven Basis ermöglichen, preliminäre Daten zu generieren oder grössere Anträge vorzubereiten. Sie könnten z.B. über eine Abschöpfung bei den eingeholten Forschungsmitteln finanziert werden.
- Schliesslich ist es notwendig, dem Mittelbau auf hochschulpolitischer Ebene ein seiner Bedeutung und seinem Know-how entsprechendes Mitspracherecht zu gewähren. Dies sieht insb. eine Einbindung in die mit dem HFKG geschaffenen neuen Gremien vor, Einsitznahme im Stiftungsrat des SNF und in die weiteren auf nationalem Niveau tätigen Organe im Bereich der schweizerischen Forschungs- und Hochschulpolitik. Nur durch eine institutionelle Einbindung können die spezifischen Kompetenzen des Mittelbaus für die Entwicklung des schweizerischen Hochschulsystems optimal wirksam werden. Dafür ist eine minimale finanzielle Ausstattung einer zentralen Stelle der schweizerischen Mittelbauangehörigen mit einer professionellen Struktur notwendig.

Der Vorstand von Actionuni hat diese Stellungnahme am 6. September.2011 einstimmig verabschiedet⁹. Für weitere Auskünfte stehen die folgenden Vorstandsmitglieder zur Verfügung:

Odilo Huber
CSWM Universität Fribourg
odilo.huber@unifr.ch

Matthias Hirt
MVUB Universität Bern
hirt@mvub.unibe.ch

⁹ Mit Stand September 2011 setzte sich das Comité von Actionuni aus folgenden Mitgliedern zusammen: Odilo Huber (Präsident, CSWM, Universität Fribourg), Matthias Hirt (MVUB, Universität Bern), Arne Seitz (ACIDE, EPF Lausanne), Amr Abdellah (AVETH, ETH Zürich), Bernhard Lange (MVUL, Universität Luzern), Paul Cotofrei (ACINE, Universität Neuchâtel).