

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften

---

# Förderung der Geisteswissenschaften: Qualitative Vertiefung der Evaluations- ergebnisse und Empfehlungen 2017/20

---

Schlussbericht  
17. Februar 2015

---

**Erarbeitet durch**

econcept AG, Gerechtigkeitsgasse 20, CH-8002 Zürich  
www.econcept.ch / + 41 44 286 75 75

**Autoren/innen**

Marie-Christine Fontana, Dr. sc. pol., Politologin  
Barbara Haering, Dr. sc. nat. ETH, Dr. h. c. rer. pol.  
Kathrin Lenz, lic. phil. I, Politologin  
Laura Inderbitzi, MA in Politikwissenschaften, Politologin

Dateiname: 1370\_be\_schlussbericht\_finalisiert\_v3.docx Speicherdatum: 17. Februar 2015

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage und Ziele der Studie</b>	<b>1</b>
1.1	Ein Rückblick in Kürze	1
1.2	Stand der Diskussion: Bestandsaufnahme und neuere Empfehlungen	2
1.3	Zielsetzungen und Fragestellungen der Studie	3
1.4	Dreistufiges methodisches Vorgehen	4
<b>2</b>	<b>Forschungsförderung in den Geisteswissenschaften</b>	<b>6</b>
2.1	Herausforderung Projektförderung	6
2.2	Bisherige Empfehlungen zur Forschungsförderung in den GEWI	7
2.3	Finanzierung der GEWI-Forschung: Erfahrungen und Einschätzungen	8
2.3.1	Projektförderung durch den SNF	8
2.3.2	Langzeit- und Infrastrukturprojekte	12
2.3.3	Grundfinanzierung	13
2.3.4	Unterstützung bei Forschungsanträgen	13
2.3.5	Vergleich mit anderen Ländern und mit den Sozialwissenschaften	14
2.4	Weitere Massnahmen zur GEWI-Forschungsförderung: Erfahrungen und Einschätzungen	15
2.4.1	Forschungszeit von Professoren/innen	15
2.4.2	Forschungszentren und Vernetzung	17
2.4.3	Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für die Gesellschaft	18
2.5	Folgerungen zur Forschungsförderung in den GEWI	21
<b>3</b>	<b>Nachwuchsförderung in den Geisteswissenschaften</b>	<b>24</b>
3.1	Schwierige Rahmenbedingungen und fehlende Karriereperspektive für den akademischen Nachwuchs	24
3.2	Bisherige Empfehlungen zur Nachwuchsförderung im Überblick	25
3.3	Förderung des Doktorats: Erfahrungen und Einschätzungen	27
3.3.1	Sicherstellung der Finanzierung der Doktorierenden durch eine akademische Institution	27
3.3.2	Mehr Zeit für eigene Forschung («protected time»)	29
3.3.3	Bessere Betreuung der Doktorierenden	32
3.4	Förderung des Postdoktorats, resp. der Laufbahnperspektive: Erfahrungen und Einschätzungen	36
3.4.1	Sicherstellung von ausreichend Zeit für eigene Forschung	36
3.4.2	Förderung der frühen Selbständigkeit und Unabhängigkeit	37
3.4.3	Schaffung von unbefristeten Stellen unterhalb der Professur und/oder von Assistenzprofessuren mit Tenure Track	40
3.4.4	Beratung und Unterstützung von Postdocs	45
3.4.5	Abschaffung der Habilitation	46

3.5	Allgemeine Aspekte Doktorat und Postdoktorat: Erfahrungen und Einschätzungen	47
3.5.1	Mobilität und Vernetzung	47
3.5.2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	48
3.5.3	Valorisierung von Kompetenzen	50
3.6	Folgerungen zur Nachwuchsförderung in den GEWI	50
<b>4</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	<b>52</b>
4.1	Förderung der Geisteswissenschaften: Ziele und Wirkungszusammenhänge	52
4.2	Rahmenbedingungen zum Erreichen des Sollzustands	53
4.3	Wirkungsmodell zur Förderung der Geisteswissenschaften	56
4.4	Ausblick und Empfehlungen 2015	57
4.4.1	Perspektivenwechsel: Stärkung der GEWI anhand von Zielen und Strategien	57
4.4.2	Prioritäre Handlungsfelder	57
	<b>Anhang</b>	<b>62</b>
A-1	Zusammenstellung der bisherigen Empfehlungen	62
A-2	Literatur	68
A-3	Interviews	71
A-4	Teilnehmende des Workshops	73
A-5	Abkürzungsverzeichnis	74

# 1 Ausgangslage und Ziele der Studie

## 1.1 Ein Rückblick in Kürze

Das Umfeld von Forschung und Wissenschaft hat sich in den letzten fünfzehn Jahren stark verändert. Stichworte sind die Internationalisierung von Forschung und Lehre, die Bologna-Reform, die Entwicklung der Fachhochschulen wie auch der Bedeutungsgewinn von Drittmitteln zur Finanzierung von Forschungsvorhaben. Diese Entwicklungen stellen für die Geistes- wie auch für die Sozialwissenschaften eine besondere Herausforderung dar. So kamen eine Evaluation der Sozialwissenschaften<sup>1</sup> bereits anfangs der 1990er Jahre und eine Evaluation der Geisteswissenschaften<sup>2</sup> Ende der 1990er Jahre zum Schluss, dass diese Wissenschaftsbereiche strukturelle Probleme hätten und entsprechende strukturelle Reformen benötigen würden. Zudem wurde die mangelhafte Unterstützung durch Forschungsförderung hervorgehoben. Als im Jahr 2001 kein nationaler Forschungsschwerpunkt (NFS/NCCR) an eine Geistes- oder Sozialwissenschaft vergeben wurde, verstärkte sich die Wahrnehmung dieser Krise (SWTR 2002).

Im Jahr 2002 wurden zwei Berichte veröffentlicht, welche Schwächen und Handlungsbedarf der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz identifizierten. Der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat (SWTR) verfasste eine programmatische Stellungnahme, welche die dringendsten Probleme der Forschung in der Schweiz aufzeigte, wozu er die Situation in den Geistes- und Sozialwissenschaften zählte.<sup>3</sup> Zudem veröffentlichte das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) einen Bericht zur Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften.<sup>4</sup> Beide Berichte konstatierten, dass einerseits veränderte Rahmenbedingungen, wie die wachsende Anzahl Studierender, die Internationalisierung sowie die zunehmende Bedeutung von Drittmitteln und Grossprojekten in der Forschung und andererseits die knappe Finanzierung im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften die Qualität von Lehre und Forschung in diesen Bereichen in Frage stellten. Beide Berichte präsentierten mögliche Massnahmen in den Bereichen Qualität der Lehre (Betreuungsverhältnisse), wissenschaftlicher Nachwuchs und Attraktivität des Doktorats sowie im Bereich der Forschung (Forschungsförderung, Fragmentierung und Internationalisierung der Forschung).

Im Jahr 2006 folgte ein weiterer Bericht des SWTR zu den «Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz».<sup>5</sup> Dieser zog eine erste Zwischenbilanz und stellte fest, dass die Missstände in den Geistes- und Sozialwissenschaften fort dauerten,

---

<sup>1</sup> Revitalizing Swiss Social Science. Evaluation Report. Report to the Swiss Science Council by International Panel of Experts looking into the situation of the social sciences in Switzerland, Berne, SSC, 1993 (FOP 13/1993).

<sup>2</sup> Evaluation de la recherche en sciences humaines en Suisse. La recherche suisse en sciences humaines: Qualités, contraintes et perspectives d'avenir. Rapport rédigé par la commission internationale d'experts, Bern, 1997 (FOP 41/1997).

<sup>3</sup> Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz, SWTR Schrift 2/2002.

<sup>4</sup> Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften – Schlussbericht der von der Gruppe Wirtschaft und Forschung eingesetzten Arbeitsgruppe, Schriftreihe BBW 2002 / 2d.

<sup>5</sup> Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz. Lehre, Forschung, Nachwuchs, SWTR Schrift 3/2006.

wobei die knappen Mittel sowie strukturelle Hemmnisse als Hauptursachen identifiziert wurden. Auch dieser Bericht formulierte Empfehlungen, wie die Situation in den Bereichen Qualität der Lehre, Attraktivität des Doktorats, Nachwuchsförderung und Forschungsförderung verbessert werden könnte.

## 1.2 Stand der Diskussion: Bestandsaufnahme und neuere Empfehlungen

Gut zehn Jahre nach der Veröffentlichung der ersten Empfehlungen publizierte die Kommission für Wissenschaftskultur der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) ein Positionspapier «für eine Erneuerung der Geisteswissenschaften», in welchem Massnahmen zur Lehre, zur Forschung und zur Qualitäts- und Leistungsmessung in Lehre und Forschung präsentiert wurden (SAGW 2012a). Zudem lancierte sie eine externe Evaluation der Umsetzung dieser Massnahmen, ihrer Auswirkungen und zur aktuellen Situation der Geisteswissenschaften. Der Bericht wurde von der SAGW im März 2014 unter dem Titel «Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz im Zeitraum 2002-2012» publiziert. Der Grundlagenbericht zeigt, dass einige Empfehlungen umgesetzt wurden und dass sich die Situation in den Geisteswissenschaften etwas verbessert hat. So wurden zusätzliche wissenschaftliche Stellen geschaffen, welche die Betreuungssituation verbessern sollten, es wurden vereinzelt Doktoratsprogramme durchgeführt und Förderprofessuren oder Tenure Track-Systeme geschaffen. Zudem sind die Forschungsausgaben gestiegen. Dennoch bestehen nach wie vor Schwächen und damit Handlungsbedarf: die Belastung des wissenschaftlichen Personals durch die Lehre ist weiterhin hoch, nur wenige Doktorierende profitieren von den neuen Programmen, die Abbruchrate beim Doktorat bleibt hoch und der akademische Karriereweg ungewiss, unter anderem wegen der späten Habilitation. Bezüglich Forschungsförderung stellt der Bericht fest, dass die geringe Beteiligung der Geisteswissenschaften an der Projektförderung zu klären sei.

Fast zeitgleich veröffentlichte das Staatssekretariat für Forschung, Bildung und Innovation (SBFI) im Mai 2014 einen Bericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.<sup>6</sup> Dieser Bericht legt die Situation der Doktorierenden und der Postdoktorierenden (kurz Postdocs) an den Schweizer Universitäten und Fachhochschulen dar, wobei teilweise nach Fachbereichen differenziert wird. Zudem präsentiert der Bericht aktuelle Forderungen, insbesondere jene der «Vision 2020» von jungen Forschenden (Junge Forschende 2012<sup>7</sup>), bereits ergriffene Massnahmen und aktuelle Empfehlungen des Bundesrats. Der Bericht kommt zum Schluss, dass bisher vor allem Massnahmen für das Doktorat ergriffen wurden. Handlungsbedarf wird vor allem beim Postdoktorat identifiziert.

---

<sup>6</sup> Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). SBFI 2014.

<sup>7</sup> VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen. Positionspapier junger Forschender, April 2012.

### 1.3 Zielsetzungen und Fragestellungen der Studie

Ausgehend von den Erkenntnissen, welche durch den Grundlagenbericht und den Bericht zur Nachwuchsförderung bereits gewonnen wurden, entschied die SAGW mit der vorliegenden Studie die Arbeiten in zwei Richtungen weiterzuentwickeln.

#### Identifizieren qualitativer Wirkungszusammenhänge und Argumentationslinien

Der Grundlagenbericht lieferte wichtige Daten und Informationen zum aktuellen Stand der Geisteswissenschaften in der Schweiz bzgl. Betreuungsverhältnisse, Förderung des Doktorats, Laufbahnförderung, Forschungsförderung und Sondermassnahmen für «kleine» Fächer. Damit wurde die Entwicklung der letzten 10 Jahre nachgezeichnet. Im vorliegenden Bericht werden die qualitativen Argumentationen zum besseren Verständnis dieser Entwicklungen und der entsprechenden Wirkungszusammenhänge vertieft.

#### Erarbeiten von Empfehlungen

Der vorliegende Bericht zeigt auf, welche Erfahrungen mit bisherigen Empfehlungen gemacht wurden und in welchen Handlungsfeldern der Forschungs- und Nachwuchsförderung ausgewählte Entscheidungsträger/innen weiterhin Klärungs- und allenfalls Handlungsbedarf wahrnehmen. Auf dieser Grundlage werden Vorschläge erarbeitet, welche die SAGW mit Blick auf die nächste 4-Jahresbotschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in der Schweiz («BFI-Botschaft») verfolgen könnte.

In diesem Bericht werden die Fachbereiche Sprach- und Literaturwissenschaften sowie historische Wissenschaften und Kulturwissenschaften unter dem Begriff der Geisteswissenschaften (kurz: GEWI) zusammengefasst. Die Sozialwissenschaften, aber auch die Theologie oder die Rechtswissenschaften, welche teilweise ebenfalls zu den Geisteswissenschaften gezählt werden, werden vorliegend nur am Rande betrachtet.<sup>8</sup> Innerhalb der Geisteswissenschaften liegt der Fokus bei den Phasen des Doktorats und des Postdoktorats bis hin zu einer allfälligen Professur sowie bei der Organisation und Finanzierung der Forschung. Dabei interessieren nachfolgende Fragestellungen.

#### Fragestellungen der Studie

1. Welche Empfehlungen wurden zur Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz bereits unterbreitet?
2. Welche Erfahrungen wurden mit der Umsetzung dieser Empfehlungen gemäss Grundlagenbericht in der Schweiz gemacht? Welche Faktoren förderten das Gelingen der Umsetzung, welche waren hinderlich?
3. Welche Wirkungszusammenhänge sind mit Blick auf die Förderung der Geisteswissenschaften von besonderer Bedeutung? Welche Wirkungszusammenhänge sind fördernd, welche sind hinderlich?
4. Welche Empfehlungen zur Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz werden von den Akteuren unterstützt und sollen daher in Zukunft verfolgt werden?

<sup>8</sup> Vgl. SHIS-Fächerkatalog universitäre Hochschulen.

## 1.4 Dreistufiges methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Fragestellungen und zur Erarbeitung validierter Empfehlungen wurde ein dreistufiges Vorgehen gewählt.

### *Literaturanalyse*

Die Literaturanalyse diente der systematischen Erfassung von Empfehlungen zur Verbesserung der Situation der Geisteswissenschaften, welche bisher vorgeschlagen wurden, sowie der Identifikation von bereits umgesetzten Empfehlungen und den Erfahrungen, welche mit den empfohlenen Massnahmen und deren Umsetzung gemacht wurden. Zudem leistete Literaturanalyse Beiträge zur Erarbeitung eines detaillierten Wirkungsmodells. Die Liste der analysierten Literatur findet sich in Anhang A-2.

### *Vertiefende Interviews*

Im Rahmen des Projekts wurden qualitativ vertiefende Interviews durchgeführt. Befragt wurden vor allem Verantwortungsträger/innen der Förderung der Geisteswissenschaften, d.h. Dekanatsmitglieder sowie Vertreter/innen der SAGW, des Schweizerischen Nationalfonds (SNF), der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), der Conférence universitaire de Suisse occidentale (CUSO) sowie des SBFI. Zusätzlich wurden einige direkt Betroffene, das heisst Forscher/innen der interessierenden Karrierestufen Doktorat und Postdoktorat, befragt. Um die Entwicklung der Geisteswissenschaften in der Schweiz mit Erfahrungen im Ausland zu spiegeln, wurden zudem zwei Gespräche mit ausländischen Experten/innen geführt. Die folgende Tabelle zeigt auf, wie viele Personen pro Funktion befragt wurden. Die Zusammenstellung der Interviews ist in Anhang A-3.

Funktion der interviewten Personen	Anzahl Interviews
Dekanatsmitglieder	4
Verantwortliche SNF (Abteilung I und IV)	2
Vertreter/innen CRUS, SBFI, CUSO	3 (je 1 Person)
Ausländische Experten	2
«Betroffene»: Doktorierende, Postdocs, Assistenzprofessoren/innen mit/ohne Tenure Track	7
Vertreter/innen SAGW	2
<i>Total Interviews</i>	21

Tabelle 1: Funktionen der befragten Personen und Anzahl Interviews

Mit den Interviews wurden Erfahrungen zur Umsetzung bisheriger Empfehlungen erhoben. Dabei interessierten vor allem Gründe für die Umsetzung, Informationen zur Art und Weise der Umsetzung sowie Einschätzungen zu Auswirkungen der Massnahmen zugunsten der Zielgruppen sowie zu förderlichen und hinderlichen Faktoren. Ebenfalls erhoben wurden Einschätzungen zum Stand der Geisteswissenschaften in der Schweiz und zu allfälligem Handlungsbedarf sowie Vorschläge für weitere Massnahmen und aktualisierte Empfehlungen. Nicht alle Themen wurden mit allen Befragten gleich ausführlich diskutiert (vgl. Tabelle 17 in Anhang A-3). Die leitfadengestützten Interviews wurden telefonisch oder persönlich im zwischen September und Dezember 2014 durchgeführt.



Da der Zweck der Studie in der qualitative Vertiefung der bereits vorhandenen Daten besteht, wurde in den offenen Interviews den Erfahrungen, Vorschlägen und Bewertungen der Gesprächspartner/innen viel Raum gegeben; die Berichterstattung basiert auf diesen Einzelmeinungen. Auch zeichnen die Beispiele von Massnahmen kein vollständiges Bild der Geisteswissenschaften in der Schweiz;<sup>9</sup> vielmehr zeigen diese Beispiele Handlungsoptionen und damit verbundene Chancen und Schwierigkeiten auf.

#### *Workshop mit Hauptakteuren*

Am 25. November 2014 wurde im Rahmen dieses Projekts in Bern ein Workshop mit rund 30 Vertretern/innen von Universitäten/ Fakultäten, von Fachgesellschaften, des SNF, der CRUS und des SBFI durchgeführt. Der Workshop diente dazu, die auf Basis der Literaturanalyse und der Interviews identifizierten Wirkungszusammenhänge und den identifizierten Handlungsbedarf pro Handlungsfeld mit Entscheidungsträgern/innen zu validieren. Zudem wurden Handlungsfelder und damit aktualisierte Empfehlungen anhand des Handlungsbedarfs priorisiert. Die Liste der Workshop-Teilnehmer/innen findet sich in Anhang A-4.

#### *Aufbau des Berichts*

Kapitel 2 und 3 vertiefen den aktuellen Stand der Geisteswissenschaften in der Schweiz gemäss Grundlagen- und Nachwuchsbericht mit Erkenntnissen und Einschätzungen aus weiteren Dokumenten, den Interviews und dem Workshop. In Kapitel 2 wird die Forschungsförderung diskutiert, in Kapitel 3 die Nachwuchsförderung. Dies bildet die Grundlage für die Erarbeitung der Wirkungszusammenhänge und der aktualisierten Empfehlungen in Kapitel 4.

---

<sup>9</sup> Dazu dient der Grundlagenbericht der SAGW.

## 2 Forschungsförderung in den Geisteswissenschaften

### 2.1 Herausforderung Projektförderung

Forschung wird zunehmend durch Projektförderung, d.h. durch Drittmittel ermöglicht, auch umschrieben als «Projektifizierung» (SAGW 2012b).<sup>10</sup> In der Schweiz ist dabei der SNF besonders wichtig.<sup>11</sup> Diese Art der Forschungsfinanzierung wird für die Geisteswissenschaften als Herausforderung betrachtet: Forschung in Projekten entspreche nicht der traditionellen Art und Organisation der Forschung in den Geisteswissenschaften, welche aus Einzelprojekten wie Dissertationen und Habilitationen sowie Langzeitprojekten bestehe. Projektforschung hingegen basiere auf Arbeiten von Teams, benötige Projektleitende mit entsprechenden Kompetenzen und bedinge Fragestellungen, welche im Rahmen von drei bis vier Jahren bearbeitet werden können, was sich auf die Forschungsthematik auswirke (Besio 2012; Glaser 2012; Leimgruber 2012). Zudem würden Leistungen, welche im Rahmen von Projekten erbracht wurden, bisher oft nicht als hinreichend selbständige Qualifikation angesehen (Glaser 2012; Leimgruber 2012). Die Geisteswissenschaften seien bei der Projektförderung auch strukturell benachteiligt aufgrund der Kleinheit einiger Fächer resp. der Überlast durch eine grosse Anzahl Studierender in anderen Fächern (SAGW 2012a). Eine besondere Herausforderung für die Geisteswissenschaften besteht bei grossen Projekten wie den NCCR des SNF: Die Tatsache, dass bei der ersten Ausschreibung Ende der 1990er Jahre die Geisteswissenschaften nicht berücksichtigt wurden, löste die fortwährende Debatte zur Förderung der Geisteswissenschaften erst aus (SWTR 2002; SAGW 2014). Allerdings ist der Widerspruch von Projektforschung und Geisteswissenschaften nicht per se gegeben, wie ein Blick in die angelsächsische Welt zeigt (siehe Schneider 2012, auch Interface und Technopolis 2013).

Eine weitere Herausforderung für die Forschungsförderung in den Geisteswissenschaften wird darin gesehen, dass die Relevanz der GEWI-Forschung von der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft zu wenig wahrgenommen werde (BBW 2002; SAGW 2012a).<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Mit Projektförderung wird hier die externe Förderung von einzelnen Forschungsvorhaben verstanden. Dazu gehören auch Programme (z.B. NFP, NCCR) sowie Instrumente der Karriereförderung. Letzteres wird im vorliegenden Bericht aber in erster Linie im Kapitel zur Nachwuchsförderung diskutiert.

<sup>11</sup> Drittmittel von Privaten, z.B. von Stiftungen, sind in der Schweiz in den Geistes- und Sozialwissenschaften eher selten. Allerdings profitierte eine der befragten Personen von Forschungsgeldern einer Stiftung. Ihre Erfahrungen damit sind grundsätzlich positiv, dies ermögliche bspw. Forschung in neuen Themenbereichen. Sie wies aber darauf hin, dass es wichtig sei, die Rolle der Stiftung zu klären.

<sup>12</sup> Ein weiteres Thema, welches im Zusammenhang mit der Forschungsförderung in den Geisteswissenschaften intensiv und kontrovers diskutiert wird, ist die Qualitäts- und Leistungsmessung, sichtbar insbesondere in den Universitätsrankings (SAGW 2012a, 2012b). Dieses Thema ist jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Studie, da dazu andere Aktivitäten durchgeführt werden (vgl. Aktivitäten der SAGW und der CRUS, v.a. SUK-Programm 2013-2016 *Performances de la recherche en sciences humaines et sociales*).

## 2.2 Bisherige Empfehlungen zur Forschungsförderung in den GEWI

Die bisherigen Empfehlungen zur Forschungsförderung in den Geisteswissenschaften thematisieren mehrheitlich die Projektförderung. Sie adressieren daher insbesondere den SNF (BBW 2002; SWTR 2006; SAGW 2012a; vgl. auch Zusammenstellung im Anhang A-1.1). Dem SNF wurde empfohlen, die Geisteswissenschaften mittels reservierter Budgets stärker zu fördern und die spezifischen Bedürfnisse der Geisteswissenschaften bezüglich Fragestellungen, Methoden und Projektformate vermehrt zu berücksichtigen. Zudem sollten Langzeit- und Infrastrukturprojekte in den Geisteswissenschaften weitergeführt und verstärkt finanziert werden, wobei sich diese Empfehlung nicht nur an den SNF, sondern auch an die weiteren bisherigen Förderinstitutionen, d.h. die SAGW, das damalige Staatssekretariat für Bildung und Forschung und die Schweizerische Universitätskonferenz SUK richtete. Bereits im Bericht des BBW von 2002 wurde zudem auf die Wichtigkeit des Dialogs zwischen Wissenschaft und Gesellschaft hingewiesen, bspw. durch regelmässige öffentliche Veranstaltungen und Informationsangebote. Damit sollte ein Dialog zwischen den Geistes- und Sozialwissenschaften und der Öffentlichkeit entstehen. Die SAGW sollte die Umsetzung des Dialogs unterstützen.

Zusätzlich wurden Massnahmen empfohlen, welche die Rahmenbedingungen für die Forschung an den Universitäten verbessern sollten und sich daher hauptsächlich an die Universitäten richteten:

- *Grundfinanzierung sicherstellen:* Bereits mehrfach wurde gefordert, dass neben befristeter projektbasierter Forschung auch eine ausreichende Finanzierung der geistes- und sozialwissenschaftlichen Lehrstühle oder Fakultäten bereitgestellt werde (BBW 2002; SAGW 2012a; SWIR 2013b). Damit sollte gewährleistet werden, dass Raum für Einzelforschung und Grundlagenarbeit sowie eine langfristige Orientierung der Forschung und eine dynamische Projektentwicklung möglich seien.
- *Forschungszeit gewährleisten:* Verschiedentlich wurde festgestellt, dass den Professoren/innen in den Geisteswissenschaften die Zeit für die Forschung fehle (BBW 2002; SAGW 2012a). Um die Rahmenbedingungen zu verbessern, wurde empfohlen, durch häufigere Sabbaticals oder durch andere Entlastungsmassnahmen sicherzustellen, dass die Professoren/innen ausreichend Zeit für ihre Forschung zur Verfügung haben.
- *Unterstützung für die Vorbereitung von Projektanträgen anbieten:* Da Forschende in den Geisteswissenschaften in der Schweiz weniger gewohnt sind, Anträge für (grosse) Forschungsprojekte zu verfassen (Interface und Technopolis 2013; Leimgruber 2012; Schneider 2012) und strukturelle Hindernisse (kleine Fächer, Überlastung; SAGW 2012a) das Verfassen von kompetitiven Anträgen erschweren, sollten Forschende bei der Vorbereitung von Projektanträgen durch Mittel, Stellen oder Beratungsangebote unterstützt werden. Bereits der Bericht des BBW im Jahr 2002 wies darauf hin, dass die Fakultäten die Möglichkeit haben sollten, geistes- und sozialwissenschaftliche Projekte zu initiieren und die notwendigen Vorinvestitionen zu tätigen, um weitere Mittel beim SNF oder bei anderen Stellen zu beantragen.

- *Forschungszentren für die Geisteswissenschaften schaffen*: Die Fragmentierung der Geisteswissenschaften in eine Vielzahl kleiner Fächer wird gemeinhin als strukturelles Hindernis der geisteswissenschaftlichen Forschung wahrgenommen. Dies verhindere eine kritische Masse an Forschenden, welche auch grössere Projekte bearbeiten könnten, und schränke den disziplinären und interdisziplinären Austausch ein. Daher sollen Netzwerke und Forschungszentren geschaffen werden (SAGW 2012a; SWTR 2002, 2006). Vereinzelt wurde auch die Schaffung eines gemeinsamen Forschungszentrums für die Geisteswissenschaften, allenfalls gemeinsam mit den Sozialwissenschaften, gefordert. Als Vorbild dafür wurde das Wissenschaftszentrum Berlin genannt (BBW 2002; SWTR 2002, 2006).

Nachfolgend wird erörtert, inwiefern diese Empfehlungen umgesetzt wurden, welche Erfahrungen dabei gemacht und wie die aktuelle Situation und damit der Handlungsbedarf eingeschätzt wurden.

## 2.3 Finanzierung der GEWI-Forschung: Erfahrungen und Einschätzungen

### 2.3.1 Projektförderung durch den SNF

Der Grundlagenbericht der SAGW (2014) zeigt auf, dass die Drittmittelförderung für die Geisteswissenschaften zwischen 2006 und 2012 überdurchschnittlich gestiegen sind, dies vor allem dank der Zunahme der Projektförderung durch die Abteilung I des SNF. Der Bericht weist jedoch auch darauf hin, dass der Anteil der vom SNF geförderten Forschenden an Schweizer Universitäten bei den Geisteswissenschaften weiterhin geringer ist als bei den Naturwissenschaften und den technischen Wissenschaften.<sup>13</sup> Zudem schneiden die Geisteswissenschaften bei den NCCR<sup>14</sup> und den Nationalen Forschungsprogrammen (NFP) im Vergleich mit den Sozialwissenschaften schlechter ab. Besser geeignet für die Geisteswissenschaften scheinen die Sinergia-Programme. Sinergia ist ein Instrument zur Erleichterung von *bottom-up*-initiierten, grösseren Verbundprojekten (vgl. SNF 2013a). Sinergia-Programme umfassen drei bis sechs Forschungsgruppen, sie sind folglich umfassender als einzelne Projekte der Abteilung I, aber weniger gross als ein NCCR (Böhler und Maasen 2011; auch SNF 2010). Von den bisher, d.h. seit 2008 eingereichten Gesuchen stammen 21% aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Zwischen 2008 und 2012 wurden 15 Sinergia-Programme in den Geisteswissenschaften und 9 in den Sozialwissenschaften bewilligt (SAGW 2014: 68). Die Erfolgsquote der Geistes- und Sozialwissenschaften nehme dabei seit der Einführung des Instruments 2008 zu (Höchli 2010).<sup>15</sup>

<sup>13</sup> 31% bei den Historischen und Kulturwissenschaften, 11% bei den Sprach- und Literaturwissenschaften, vs. rund 60% bei den Exakten, Natur- und Technischen Wissenschaften. Allerdings sind es bei den Sozialwissenschaften auch nur 24%, bei den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften gar nur 7% resp. 8%, und in Biologie/Medizin 40% (SAGW 2014: 65f.).

<sup>14</sup> Es gibt 2 NCCR in den Geisteswissenschaften, beide im Bereich Historischen und Kulturwissenschaften (Mediality, UZH; Eikones, Uni Basel). In der dritten Ausschreibung hatte kein geisteswissenschaftliches Gesuch Erfolg (SAGW 2014: 69).

<sup>15</sup> Weitere 45% der Gesuche sind interdisziplinär. Die Erfolgsquote bei Sinergia liegt insgesamt bei 43% (<http://www.snf.ch/de/foerderung/programme/sinergia/Seiten/default.aspx>; 19.11.2014).

### *Allgemeine Beurteilung der Projektförderung durch den SNF in den GEWI*

Wie der Grundlagenbericht zeigt, hat die Drittmittelförderung in den Geisteswissenschaften in den letzten Jahren zugenommen. Das weist darauf hin, dass die ursprüngliche Skepsis der Geisteswissenschaftler/innen gegenüber Drittmittelförderung abgenommen hat. Die meisten Befragten sind der Ansicht, dass viele Forscher/innen der Geisteswissenschaften inzwischen einen pragmatischen Umgang damit gefunden haben. Das Bild des/der individuellen Forschers/in, der/die mit niemandem im Austausch steht, da er/sie der/die einzige Experte/in ist, entspreche nur noch selten der Realität. Dennoch wurde von verschiedenen Personen darauf hingewiesen, dass die Projektförderung nicht für die Geisteswissenschaften geschaffen wurde und daher für diese nur bedingt geeignet sei. Als problematisch wahrgenommen wird die erwartete empirische Ausrichtung der Forschung, der erwartete Nutzen für die Gesellschaft sowie, als Folge der Projektförderung, der Fokus auf einen möglichst grossen Output der Forschung und die damit einhergehende Publikationsflut (vgl. auch SAGW 2012b.). Die interviewten Personen wiesen zudem auch darauf hin, dass nicht alle Formate der Projektförderung gleich geeignet seien für die Geisteswissenschaften. Als besonders geeignet werden die Projektförderung über die Abteilung I des SNF und das Sinergia-Programm erachtet, die Programme NFP und NCCR werden als weniger geeignet beurteilt. Eine Person äusserte jedoch Besorgnis zum Trend des SNF, die Anzahl Förderformate einzuschränken. Wichtig wäre im Gegenteil eine Öffnung der Formate resp. weniger Auflagen, damit spannende Problemstellungen bearbeitet werden können.

### *Geeignete Instrumente: Projektförderung Abteilung I SNF und Sinergia*

Die Projektförderung der Abteilung I des SNF wird als positiv beurteilt, da damit *bottom-up*-lancierte Grundlagenforschung finanziert wird. Die Forschenden können hier Gelder für ihre selbst gewählten Forschungsanliegen und -vorhaben beantragen. Für die befragten Dekanatsmitglieder stellt diese Art von Projektförderung für die Forschenden keine spezifische Herausforderung dar, die Forschenden seien hier sehr aktiv.

Allerdings wurde in den Interviews auch an diesem Format der Projektförderung Kritik laut. Besonders kritisiert wird die kurze Dauer solcher Projekte von nur drei Jahren,<sup>16</sup> welche zu einer Zerstückelung von Forschungsvorhaben führe.<sup>17</sup> Zusätzlich stelle diese kurze Dauer ein Problem für Doktorierende dar, da eine (geisteswissenschaftliche) Dissertation in der Regel vier bis fünf Jahre benötige, so dass zusätzliche Finanzierungsquellen nötig seien. Die kurze Dauer sei auch eine Schwierigkeit für Postdocs, welche sich nach kurzer Zeit bereits wieder um eine anschliessende Anstellung kümmern müss-

<sup>16</sup> Allerdings können Projekte auf Antrag verlängert werden. Während eine interviewte Person der Ansicht ist, dass die Chancen hierfür gut seien, wies eine andere Person darauf hin, dass die Chancen für eine Projektverlängerung in den Geisteswissenschaften geringer seien als in den Naturwissenschaften, der Biologie und der Medizin. Eine Studie des NIFU (2014) zeigt zudem, dass die kurze Laufzeit nicht nur für Forschende der Geisteswissenschaften eine Herausforderung ist, sondern auch für jene anderer Fachbereiche, inkl. den Naturwissenschaften. Als Folge würden in diesen Fachbereichen Forschungsvorhaben in einzelne Projekte unterteilt, für welche jeweils eine Drittmittelfinanzierung gesucht werde.

<sup>17</sup> Interessant ist, dass laut einer interviewten Person die in der Abteilung I beantragten Projekte oft deutlich kleiner seien und folglich weniger Doktorierende mitarbeiten würden als in anderen Abteilungen. Man kann sich daher die Frage stellen, inwiefern grössere Projekte einer zu starken Zerstückelung entgegenwirken könnten.

ten. Ein Interviewpartner wies darauf hin, dass der niederländische NWO<sup>18</sup> Projekte über eine Dauer von fünf Jahren fördere. Diesem Kritikpunkt ist der SNF jedoch bereits entgegen gekommen, indem er die Projektdauer ab 2015 auf vier Jahre verlängert. Eine befragte Person machte jedoch weitergehende Vorschläge, wie die Projektdauer verlängert und zudem der Aufwand für immer neue Projektanträge verringert werden könne. So könnte ein «Merit system» eingeführt werden, bei dem erfolgreiche Forscher/innen für 6 Jahre Gelder zur freien Verfügung erhielten. Oder aber ein «Bonussystem» könnte eingeführt werden, bei dem Projektverlängerungen auf der Basis einer kurzen Rechtfertigung und ohne aufwändigen Antrag beantragt werden könnte. Andere Befragte äusserten sich jedoch skeptisch gegenüber Forschungsprojekten von einer Dauer von mehr als fünf Jahren, da dies dazu führen könnte, dass die auf dem Projekt angestellten Doktorierenden und Postdocs zu lange gebunden seien und z.B. die Mobilität vernachlässigten.

Als weiterer Kritikpunkt gegenüber der Projektförderung der Abteilung I des SNF wurde von zwei Personen die tiefere Erfolgsquote im Vergleich zu den anderen Abteilungen genannt.<sup>19</sup> Neben dem beschränkten Budget der Abteilung I sehen sie eine Erklärung darin, dass die Projektanträge von den Experten/innen der Geistes- und Sozialwissenschaften kritischer evaluiert würden als von Experten/innen in anderen Fachbereichen. Eine weitere Person wies in diesem Zusammenhang auf ein Missverständnis zwischen evaluierenden Experten/innen und dem SNF hin. Der SNF würde die sehr kritische Kultur der Geisteswissenschaften nicht verstehen und die Gutachten gleich beurteilen wie die weniger kritischen Gutachten in den Naturwissenschaften.<sup>20</sup>

Schliesslich wurde von einer Person kritisiert, dass die Projektförderung über die Abteilung I die Segmentierung der Geisteswissenschaften weiter fördere statt zu helfen, diese zu überwinden. Es brauche daher eine breitere Palette an Instrumenten.<sup>21</sup>

Die Sinergia-Programme wurden von zwei befragten Personen als sehr geeignet für die Geistes- und auch die Sozialwissenschaften beurteilt. Geschätzt wird, dass mit einem Sinergia-Programm Netzwerke gebildet und eine grössere Zahl von Doktorierenden gestellt werden können, dass es aber dennoch weniger gross sei als ein NCCR. Auch der Direktor des SNF betrachtet die Sinergia-Programme als besonders geeignet für die Geistes- und Sozialwissenschaften (Höchli 2010). Allerdings werde dieses Instrument laut Auskunft von einer Person regelmässig in Frage gestellt.

---

<sup>18</sup> Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (Netherlands Organisation for Scientific Research), entspricht dem SNF.

<sup>19</sup> Erfolgsquoten 2013 für Projekte: Geistes- und Sozialwissenschaften: 47%, Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften: 63%, Biologie und Medizin: 53% (SNF 2013).

<sup>20</sup> Eine ähnliche Kritik wurde auch an der Podiumsdiskussion der Jahresversammlung der SAGW 2014 geäussert. Eine Person wies darauf hin, dass die Gutachterkultur in den Geisteswissenschaften verbesserungsbedürftig sei und dass gemeinsam geteilte, explizite Beurteilungskriterien fehlen würden (vgl. Notizen zur Podiumsdiskussion).

<sup>21</sup> Eine weitere Kritik, welche an der Projektförderung über die Abteilung I des SNF geäussert wurde, ist, dass Postdocs keine Projekte einreichen können. Dies verhindere ihre Selbständigkeit (vgl. Kap. 3.4.2).

*Weniger geeignete Instrumente: NFP und NCCR*

Laut den befragten Personen sind unterschiedliche Faktoren für das eher schlechte Abschneiden der Geisteswissenschaften bei den beiden Programmen NFP und NCCR verantwortlich. Die NFP seien top-down organisiert und sehr anwendungsorientiert, was den Geisteswissenschaften, im Gegensatz zu den Sozialwissenschaften, weniger entspreche. Zudem seien die Themen für die Geisteswissenschaften oft wenig geeignet, was mit der geringen politischen Priorität der Geisteswissenschaften erklärt werden könne. Ein Interviewpartner wies aber darauf hin, dass die NFP für die Geisteswissenschaften geeignet und interessant seien oder zumindest sein könnten. Beispiele dafür seien die NFP zur Gleichstellung von Frau und Mann, zum Lebensende und zum Rechtsextremismus.

Bezüglich der NCCR wurde ein Widerspruch zur Arbeitsweise der Geisteswissenschaften darin gesehen, dass damit Zentren mit thematischen Schwerpunkten aufgebaut werden sollen, während die Geisteswissenschaften fragmentiert seien und eher eine Logik der Breite statt der Vertiefung verfolgen würden. Eine Person war der Ansicht, bei den NCCR bestehe die Gefahr, dass künstliche Zentren geschaffen würden, wodurch relevante Themen vernachlässigt würden. Weitere Schwierigkeiten für die Geisteswissenschaften seien die geforderte Interdisziplinarität und die Anwendungsorientierung. Allerdings sehen nicht alle interviewten Personen einen Widerspruch zwischen NCCR oder anderen Grossprojekten und den Geisteswissenschaften. Eine an einem NCCR beteiligte Person beurteilte dieses als sehr erfolgreiches Projekt, und ein ausländischer Experte wies darauf hin, dass es in seinem Land ein Programm für Grossprojekte in den Geisteswissenschaften gab, das sehr erfolgreich war. Eine Person schlug vor, dass die Geisteswissenschaftler/innen einen etwas pragmatischeren Umgang mit Anforderungen bezüglich Kohärenz oder Interdisziplinarität innerhalb eines NCCR entwickeln sollten. Eine andere befragte Person nannte eine ganz andere Erklärung für das schlechte Abschneiden der Geistes- und Sozialwissenschaften bei den NCCR. Gemäss dieser Person liege der Grund vor allem bei der fehlenden Unterstützung der Anträge durch die Rektorate. Die Rektorate würden oft lieber Anträge aus den Naturwissenschaften unterstützen, da diese für die internationale Anerkennung förderlicher seien. Auch verschiedene Beiträge im SAGW-Dossier zu Forschungsgrossprojekten zeigen, dass die Unterstützung durch die Universität und die strategische Bedeutung, welche die Universität den Geistes- oder Sozialwissenschaften gibt, zentral für das Akquirieren eines NCCR sind (Arlettaz 2010; Budelacci 2010; Spini et al. 2010).

*Mehr resp. weniger geeigneten Förderformate und -bedingungen für die GEWI*

Geeignete Formate und Bedingungen	Weniger geeignete Formate und Bedingungen
Bottom-up	Top-down
Projekte mit kleinerem bis mittlerem Umfang	Grossprojekte
Grundlagenforschung, nicht empirische Forschung	Anwendungsorientierte Forschung
Förderung von Netzwerken	Schaffung von Zentren
	Unterstützung Rektorat als Voraussetzung
→ Projektförderung Abt. I, Sinergia	→ NFP, NCCR

Tabelle 2: Geeignete und weniger geeignete Förderformate und -bedingungen für die GEWI

### Fazit zur Projektförderung durch den SNF

Der Grundlagenbericht zeigt, dass die SNF-Projektförderung in den GEWI zugenommen hat. Die Interviews weisen darauf hin, dass die Förderung von bottom-up-Projekten der Grundlagenforschung, wie sie durch die Abteilung I des SNF erfolgt, positiver wahrgenommen wird als noch vor einigen Jahren. Punktuell gebe es aber immer noch Verbesserungsbedarf. Bei den Programmen sei vor allem Sinergia für die Geisteswissenschaften geeignet; dieses Instrument sollte daher erhalten bleiben. Inwiefern NFP und NCCR für die Geisteswissenschaften geeignet sind, ist umstritten. Für eine bessere Beteiligung der Geisteswissenschaften müssten ihre Themen und Anliegen stärker berücksichtigt werden. Zudem müssten NCCR-Anträge von den Universitäten mitgetragen werden.

### 2.3.2 Langzeit- und Infrastrukturprojekte

Von grosser Bedeutung für die Geisteswissenschaften sind Langzeit- oder Infrastrukturprojekte wie Lexika, Sammlungen oder Archive. Laut dem Grundlagenbericht besteht eine Herausforderung darin, dass unterschiedliche Organisationen (SAGW, SBFI, SUK) für die Projekte und deren Finanzierung zuständig sind. Eine andere Herausforderung besteht in der anstehenden Digitalisierung der geisteswissenschaftlichen Forschungsgrundlagen. Die SAGW sei darum bemüht, die Situation zu verbessern, wozu sie ein Pilotprojekt für den Aufbau eines Daten- und Dienstleistungszentrum DDZ durchführe. Sie setze sich zudem im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-20 für eine koordinierte Führung und Steuerung der bestehenden Forschungsinfrastrukturen und geisteswissenschaftlichen Langzeitprojekten ein (SAGW 2014: 71, auch SAGW 2013a, 2013b).<sup>22</sup>

Mehrere interviewte Personen betonten die Wichtigkeit der Langzeit- und Infrastrukturprojekten für die Geisteswissenschaften und verwiesen auf den entsprechenden Handlungsbedarf, da solche langfristigen Projekte nicht über die Projektförderung der Abteilung I des SNF finanziert werden könnten. Die Finanzierung stelle daher eine zentrale Herausforderung dar; selbst die Finanzierung der Fortsetzung des Pilotprojekts DDZ sei noch nicht geregelt. Eine besondere Herausforderung, aber auch eine grosse Chance für die Geisteswissenschaften sehen einige Befragte in der Digitalisierung, resp. in den «Digital Humanities».<sup>23</sup> Für solche (grosse) Projekte würden grosse Forschungsteams benötigt, und es würde als Folge vermehrt empirische Forschung, wie sie der Projektförderung entspricht, ermöglicht. Eine Person wies allerdings darauf hin, dass die Bedürfnisse der Geisteswissenschaften bezüglich Finanzierung von Infrastrukturprojekten für Aussenstehende oft nicht so klar seien, im Gegensatz zu den Sozialwissenschaften, de-

<sup>22</sup> In der BFI-Botschaft 2013-16 war in der Roadmap keine Finanzierung für die «Digital Research Infrastructure for the Arts and Humanities (DARIAH)» vorgesehen (BFI-Botschaft 2013-16: 3279). Das Pilotprojekt der SAGW zum DDZ entspricht jedoch einem Auftrag aus der BFI-Botschaft 2013-16, die Aufnahme des Projekts in die Roadmap 2017-20 sei gemäss SBFI bereits beschlossen (Akademien der Wissenschaften Schweiz 2014). Zudem führt die CRUS das von der SUK finanziertes Programm «Wissenschaftliche Information: Zugang, Verarbeitung und Speicherung» durch, vgl. <http://www.crus.ch/information-programme/projekte-programme/suk-programm-2013-2016-p-2-wissenschaftliche-information-zugang-verarbeitung-und-speicherung.html> (29.12.2014).

<sup>23</sup> Allerdings ist dieser Begriff gemäss einem Themendossier der SAGW vage und wird unterschiedlich verstanden (vgl. SAGW 2013c).



ren Bedürfnisse in den letzten Jahren sehr gut kommuniziert und auch aufgenommen wurden.

### **Fazit zu Langzeit- und Infrastrukturprojekten**

Der Grundlagenbericht zeigt die Wichtigkeit und Herausforderungen von Langzeit- und Infrastrukturprojekten in den GEWI. Die Interviews bestätigen diesen Handlungsbedarf. Neben der Klärung der Zuständigkeiten stellt vor allem die Digitalisierung eine Herausforderung dar, wobei insbesondere die Finanzierung zu gewährleisten sei. Selbst die Fortsetzung des Pilotprojekts zum Aufbau eines Daten- und Dienstleistungszentrum DDZ, welches allgemein gewünscht wird, muss noch geklärt werden.

### **2.3.3 Grundfinanzierung**

Der Grundlagenbericht der SAGW (2014) zeigt auf, dass die für die Geisteswissenschaften reservierten Forschungsausgaben zwischen 2006 und 2012 überdurchschnittlich gestiegen sind, insbesondere im Bereich der Historischen und Kulturwissenschaften. Diese Zunahme betrifft neben der Drittmittelförderung (siehe oben) auch die Forschungsförderung der Universitäten. Aus Sicht der befragten Personen ist eine stärkere Finanzierung der Lehrstühle nicht wünschenswert, da damit der Einfluss der Professoren/innen in der bereits lehrstuhlzentrierten Organisation der Schweizer Universitäten weiter gestärkt würde. Einzelne Befragte sehen jedoch durchaus einen Bedarf nach stärkerer Finanzierung, diese sollte jedoch nicht auf Ebene der Lehrstühle, sondern auf Ebene von themenspezifischen Zentren, auf Ebene der Universität oder zur Unterstützung von Projekten angesiedelt sein. Einzelforschung soll aber weiterhin möglich sein (Leimgruber 2012). Der Handlungsbedarf wird jedoch von den Interviewten insgesamt als eher gering eingeschätzt.

### **Fazit zur Grundfinanzierung**

Laut dem Grundlagenbericht hat die Grundfinanzierung in den letzten Jahren zugenommen. Die Befragten schätzen den Handlungsbedarf in diesem Bereich denn auch als gering ein.

### **2.3.4 Unterstützung bei Forschungsanträgen**

Gemäss Grundlagenbericht haben die Fakultäten und/oder Universitäten Massnahmen zur Forschungsförderung ergriffen. So wurden Koordinationsstellen der Fakultäten oder Forschungssekretariate auf Rektoratsebene geschaffen, welche die Forschenden beim Einreichen von Projektanträgen beraten und unterstützen. Zudem stehen heute an allen Universitäten auf Rektorats- oder Fakultätsebene Budgets, d.h. sog. Seed Money, zur Verfügung, welche zur Erarbeitung von Forschungsanträgen verwendet werden können (SAGW 2014: 57). Weitere Unterstützung, vor allem bei Anträgen für europäische Projekte, bietet Euresearch, welche vom Bund finanziert wird.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Euresearch ist ein gesamtschweizerisches Netzwerk, welches im Auftrag des SBFJ Forschenden Informationen und Beratung bezüglich europäischen Forschungs- und Innovationsprogramme anbietet. Vgl. <https://www.euresearch.ch/en/about-euresearch/> (13.1.2015).

Die Beurteilung der Beratungsstelle durch die Dekanatsmitglieder fällt unterschiedlich aus. Jene befragten Personen, deren Dekanate eine solche Stelle eingesetzt haben, beurteilen dies als erfolgreiche und empfehlenswerte Massnahme. Sie erhielten sehr positive Rückmeldungen der Personen, welche die Beratung in Anspruch nehmen. Und obwohl keine genaue Auswertung vorliege, bestehe der Eindruck, dass sich die Beratung auch positiv auf die Erfolgsquote beim SNF auswirken würde. Eine andere befragte Person ist jedoch der Ansicht, dass es keine solchen Beratungsstellen brauche, Unterstützung bei Projektanträgen erhalte man besser informell oder direkt beim SNF.

### **Fazit zur Unterstützung bei Forschungsanträgen**

Der Grundlagenbericht zeigt auf, wie die Fakultäten die Unterstützung bei Forschungsanträgen dank Beratungsangeboten und sog. Seed Money ausgebaut haben. Diese Angebote werden von den Verantwortlichen in den Interviews mehrheitlich positiv bewertet.

### **2.3.5 Vergleich mit anderen Ländern und mit den Sozialwissenschaften**

Die durch die verstärkte Projektförderung für die Geisteswissenschaften entstandenen Herausforderungen betreffen nicht nur die Schweiz, sondern bestehen laut Interviewausagen auch in anderen Ländern. So seien die Geisteswissenschaften auch in Deutschland und den Niederlanden mit dem zunehmenden Rechtfertigungsdruck und der Forderung nach Anwendungsorientierung konfrontiert, und auch dort bestehe ein gewisser Widerspruch zwischen traditioneller individueller Forschung und der Teamarbeit in Projekten.

Dennoch gibt es auch länderspezifische Unterschiede. So zeigt eine kürzlich erstellte Studie (Interface und Technopolis 2013), dass die Beteiligung und die Erfolgsquote der schweizerischen Geisteswissenschaften an den Stipendien des European Research Councils (ERC-Grants) nicht nur im Vergleich zu anderen Fachbereichen in der Schweiz, sondern auch zu den Geisteswissenschaften in den Vergleichsländern Österreich, Niederlanden und Grossbritannien gering ist. Zentrale im Bericht identifizierte Gründe für diese geringe Beteiligung sind, dass die Forschenden nicht zwingend auf diese Mittel angewiesen sind und dass sie wenig Übung und Erfahrung mit dem Verfassen von Projektanträgen und dem Managen grosser Projekte haben. Schneider (2012) führt in ihrem Beitrag am SAGW-Kongress 2011 aus, dass die Projektarbeit sowie die Zielgerichtetheit eines Forschungsvorhabens im angelsächsischen Raum viel weniger hinterfragt werde. Bezüglich der gesellschaftlichen Anerkennung wies ein Interviewpartner darauf hin, dass die Anforderung der Nutzenorientierung in der Schweiz, in der die ETH resp. das Ingenieurstudium als Referenzgrösse gelte, grösser sei als in Deutschland und Frankreich. Dort hätten geisteswissenschaftliche Erkenntnisse in den Medien und damit in der Öffentlichkeit eine deutlich grössere Sichtbarkeit. Die Anpassungsfähigkeit der Geisteswissenschaften zeige sich gemäss einer befragten Person in Skandinavien. Dort hätten sich die Geisteswissenschaften unter dem Einfluss der Projektförderung verstärkt empirisch ausgerichtet. Dadurch seien die Geisteswissenschaften zwar interdisziplinärer geworden und hätten die Verbundforschung gestärkt, zugleich hätten sie aber die disziplinäre analytische Schärfe vernachlässigt. Allerdings gibt es auch Stimmen, welche die Situation der

Geisteswissenschaften in der Schweiz aufgrund der zur Verfügung stehenden finanziellen Möglichkeiten und der im internationalen Vergleich hohen Erfolgsquote beim SNF als vorteilhaft bewerten.

Im Vergleich mit den Sozialwissenschaften kam die Arbeitsgruppe der SAGW, welche die Erarbeitung des Grundlagenberichts begleitete,<sup>25</sup> zum Schluss, dass die Sozialwissenschaften dank ihrer homogeneren Verfassung die vorhandenen Mittel besser nutzten und von der Institutionalisierung von Forschungsinfrastrukturen mehr profitierten als die Geisteswissenschaften (SAGW 2014: 7). Die Wahrnehmung der befragten Personen zu Unterschieden zwischen Sozial- und Geisteswissenschaften bei der Projektförderung divergiert. Einige Befragte sind der Ansicht, dass die Unterschiede zwischen den Fächern innerhalb der beiden Fachbereiche grösser seien als die Unterschiede zwischen den beiden Fachbereichen; entscheidend sei die empirische Ausrichtung des Fachs, welche die Projektförderung erleichtere. Andere Befragte sehen einen Vorteil bei den Sozialwissenschaften, da diese eher empirisch und nutzenorientiert ausgerichtet seien. Dabei bedauert jedoch eine Person, dass die Sozialwissenschaften durch diese Anpassungen an die Anforderungen der Drittmittelförderung standardisierter und quantitativer und damit einseitiger wurden. Schliesslich wurde auf die unterschiedliche Ausgangslage der Geistes- und Sozialwissenschaften hingewiesen: während die Geisteswissenschaften im Rahmen der Besitzstandwahrung die Projektförderung lange Zeit eher kritisierten, hätten sich die neueren Sozialwissenschaften im Rahmen ihres Auf- und Ausbaus den neuen Bedingungen eher angepasst und seien deshalb bei der Akquirierung von Projekten erfolgreicher. Allerdings seien die Herausforderungen für die Sozialwissenschaften ähnlich wie für die Geisteswissenschaften.

### **Fazit zum Vergleich mit anderen Ländern sowie den Sozialwissenschaften**

Die Herausforderungen bezüglich Projektförderung teilen die Geisteswissenschaften in der Schweiz laut den Befragten mit den Sozialwissenschaften und mit Geisteswissenschaften in anderen Ländern. Allerdings gebe es Unterschiede im Umgang mit den Herausforderungen, wobei auch der historische Kontext zu beachten sei.

## **2.4 Weitere Massnahmen zur GEWI-Forschungsförderung: Erfahrungen und Einschätzungen**

### **2.4.1 Forschungszeit von Professoren/innen**

Gemäss Grundlagenbericht (SAGW 2014) haben sich die Möglichkeiten für Sabbaticals für die Professoren/innen<sup>26</sup> in den letzten Jahren kaum verbessert, wobei je nach Universität alle vier, sechs oder acht Jahre ein Sabbatical möglich ist (SAGW 2014: 60f.). Zusätzlich haben einzelne Universitäten Instrumente zur Entlastung von Professoren/innen

<sup>25</sup> Die Arbeitsgruppe begleitet auch die Erarbeitung des vorliegenden Berichts.

<sup>26</sup> Forschungszeit für etablierte Forschende, d.h. Professoren/innen. Die Sicherstellung der Forschungszeit des akademischen Nachwuchses wird in Kapitel 3 diskutiert.

eingeführt. So können Professoren/innen an der Universität Lausanne eine einjährige Entlastung von 2 Stunden Lehre anfordern, dazu muss ein Antrag eingereicht werden. Pro Jahr würden ungefähr 10 Anträge bewilligt. An der Universität Genf kann eine teilweise Entlastung von der Lehre angefordert werden, nachdem ein/e Forscher/in eine grössere Veranstaltung organisiert (hat). Im Jahr 2015 führt der SNF zudem ein neues Instrument «research time» ein. Damit werden Mittel für eine partielle Entlastung von der Lehre zur Verfügung gestellt. Hintergrund sei, dass die Professoren/innen in den Naturwissenschaften weniger unterrichteten als diejenigen in den Geisteswissenschaften. Zweck des Instruments sei es, den Professoren/innen mehr Zeit für die Betreuung ihrer Doktorierenden resp. Postdocs und damit für die Forschung zu gewähren.

Die Arbeitsgruppe der SAGW kommt mit Verweis auf die Aufgaben durch die Lehre und den administrativen Aufwand, unter anderem zum Einwerben von Drittmitteln, zum Schluss, dass sich die hohe Belastung der Professoren/innen nicht verbessert habe (SAGW 2014: 7f.). Auch mehrere der befragten Personen sehen bezüglich der zur Verfügung stehenden Forschungszeit Handlungsbedarf, vor allem bei der Entlastung von der Lehre (Korrektur von Arbeiten etc.) und von administrativen Aufgaben in Zusammenhang mit Projektanträgen, hier habe der Aufwand stark zugenommen. Allerdings wiesen die befragten Personen auch auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung von entsprechenden Massnahmen hin. Bei der Entlastung von der Lehre müsse berücksichtigt werden, dass die Lehre an unseren Universitäten, die Forschung und Lehre kombinierten, zu den Kernaufgaben der Professoren/innen gehörten und dies von der Öffentlichkeit auch so wahrgenommen und erwartet werde. Bei der Entlastung von administrativen Aufgaben wünscht sich eine Person eine Reform der Bologna-Reform, die für den Mehraufwand verantwortlich sei. Eine andere Person wies auf das Paradox hin, dass die Professoren/innen zwar mehr Entlastung forderten, sich gleichzeitig aber gegen eine Zentralisierung von administrativen Aufgaben, welche eine Entlastung ermöglichen würde, wehrten.

Weniger umstritten ist der Wunsch nach häufigeren Sabbaticals, diese sollten gemäss mehreren befragten Personen alle drei bis vier, spätestens alle fünf Jahre möglich sein. Dies sei wichtig für die Inspiration und das Verfassen von Publikationen. Allerdings wies eine Person darauf hin, dass entsprechende Regelungen nicht immer einfach zu ändern seien, etwa wenn dazu das Universitätsgesetz durch das kantonale Parlament geändert werden müsse. Eine andere Person verwies auf die hohen Kosten, welche ein Sabbatical für das betroffene Institut mit sich bringe. Ein möglicher Lösungsansatz sind die im Positionspapier der SAGW (2012) genannten Opus-Magnum-Stipendien in Deutschland. Dabei erhalten herausragende Professoren/innen der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften während einer Dauer von 6 Monaten bis zu zwei Jahren die Finanzierung einer Lehrvertretung, um sich der Arbeit an einem wissenschaftlichen Werk zu widmen.<sup>27</sup> In diesem Zusammenhang zu beachten ist jedoch, dass gemäss einer interviewten Person ein Vorschlag des SNF zur Finanzierung von Ersatzprofessoren/innen während eines Sabbaticals von der CRUS abgelehnt wurde, da die Rektoren/innen selbst darüber ent-

<sup>27</sup> Vgl. <http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/personenundstrukturen/opusmagnum.html> (23.11.2014).

scheiden wollten, wer wann wohin gehe. Ein solcher Einwand könnte auch bei einem Instrument wie den Opus-Magnum-Stipendien erfolgen.

### **Fazit zur Forschungszeit der Professoren/innen**

Der Grundlagenbericht zeigt, dass die Forschungszeit der Professoren/innen immer noch knapp bemessen ist. Dies wird auch von den Befragten so gesehen. Weniger Einigkeit besteht bezüglich zu ergreifender und umsetzbarer Massnahmen. Bei der Umsetzung von Massnahmen seien die Kosten und die Akzeptanz bei den Professoren/innen, den Rektoraten, den Studierenden und in der Öffentlichkeit zu beachten.

### **2.4.2 Forschungszentren und Vernetzung**

Der Grundlagenbericht zeigt, dass in den letzten Jahren Forschungszentren geschaffen und die Vernetzung in den Geisteswissenschaften gestärkt wurde. Vor allem in kleinen Fächern schlossen sich in den letzten Jahren kleinere Seminare zu grösseren Einheiten zusammen, und es wurden interdisziplinäre Zentren geschaffen. Am häufigsten wird jedoch in Netzwerken, d.h. mittels Forschungskolloquien oder Workshops, kooperiert (SAGW 2014: 74f.). Allerdings sei die Zentrenbildung für sog. «kleine» Fächer nicht immer positiv, da sie dadurch auch geschwächt werden können und da ihre speziellen Bedürfnisse so nicht immer ausreichend wahrgenommen werden (SAGW 2014: 77).

In allen vier vertieft betrachteten Fakultäten wurden Forschungszentren geschaffen, allerdings in sehr unterschiedlicher Form. In der Faculté des Lettres der Universität Lausanne sei die gesamte Forschung in Zentren organisiert, während die Lehre durch die Seminare und Institute gewährleistet werde. Die Fakultät der Universität Genf hingegen hat nur vereinzelte, dafür interdisziplinär ausgerichtete Zentren geschaffen, das «Maison de l'histoire» (vgl. auch Grandjean 2012) sowie erst kürzlich das «Maison des langues». An der Universität Zürich wurden Forschungsschwerpunkte und Kompetenzzentren geschaffen, welche die Forschungsverbunde fördern, z.B. durch den NCCR Mediality, und auch die Universität Bern hat Zentren gebildet.

Die vier befragten Dekanatsmitglieder beurteilten die Zentren in ihrer Fakultät oder Universität mehrheitlich positiv. Eine Person war daher der Ansicht, dass weitere Zentren geschaffen werden sollten, wobei bei fakultätsübergreifenden Zentren mögliche administrative Unklarheiten berücksichtigt werden müssten. Eine andere Person sah die Zentrenbildung als bewährte Massnahme zur Schaffung einer interdisziplinären Gesprächskultur. Heikel sei jedoch, wenn Zentren top-down eingeführt würden, dies könne zu Diskrepanzen zwischen Erwartungen und Umsetzung führen. Auch weitere befragte Personen befürworteten die Schaffung von Zentren, da dies der Segmentierung und Spezialisierung in den Geisteswissenschaften entgegenwirke und eine kritische Masse schaffe, und da damit die Vernetzung zwischen Forschenden und die Schaffung von nationalen Schwerpunkten ermöglicht werde.

Allerdings wurde in den Interviews auch auf mögliche Schwierigkeiten hingewiesen. So bestehe die Gefahr, dass Zentren zu einer zu starken Vereinheitlichung («Monokultur») führen könnten. Zudem könnten gerade kleine Fächer auf ihre Unabhängigkeit bedacht

und daher gegenüber der Schaffung von Zentren skeptisch eingestellt sein. Die Zentren sollten nicht nur marketingmässig deklariert, sondern wirklich gelebt werden. Daher sei es wichtig, dass sie bottom-up geschaffen würden, dass das Thema nicht zu heterogen sei, dass aber auch keine übermässige Anpassung der eigenen Forschungsinteressen nötig sei. Eine Person wies darauf hin, dass der Erfolg solcher Zentren stark von den beteiligten Professoren/innen abhängt. Klärungsbedarf besteht gemäss einer weiteren Person zudem beim Verhältnis der neuen Zentren zu den bestehenden Institutionen, d.h. den Instituten und Fakultäten.

Vereinzelt wurde auch die Meinung geäussert, dass vor allem die Vernetzung der Forschenden wichtig sei, dass dies aber nicht unbedingt im Rahmen von Zentren zu erfolgen habe. Insbesondere die Vernetzung mit Forschenden im Ausland könne nicht über Zentrenbildung erfolgen. Wichtig sei stattdessen die Internationalisierung und «Ent-Provinzialisierung» der geisteswissenschaftlichen Forschung. Als wichtig für die Vernetzung wird zudem die Mobilität der Forscher/innen betrachtet, welche vor allem den akademischen Nachwuchs betrifft und für diesen auch mit Herausforderungen und Schwierigkeiten verbunden sein kann (vgl. Kapitel 3.5.1).

Schliesslich wurde im Workshop die Segmentierung der geisteswissenschaftlichen Forschung in einzelne Fächer kritisiert und die Überwindung dieser Segmentierung gefordert. Forschung solle sich an Problemen, nicht an Fächern orientieren, und interdisziplinäre Forschung erhöhe die Möglichkeit für gesellschaftlich relevante Erkenntnisse. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass die Fächer für die Karrieren des Nachwuchses noch immer wichtig seien.

### **Fazit zu Forschungszentren und Vernetzung**

Der Grundlagenbericht zeigt, dass in den letzten Jahren Forschungszentren geschaffen und die Vernetzung in den Geisteswissenschaften gestärkt wurde. In den Interviews wurde ersichtlich, dass sich die Forschungszentren stark unterscheiden. Obwohl die Befragten «ihre» Zentren jeweils positiv bewerteten, wiesen sie auch auf noch bestehende Schwierigkeiten hin. Inwiefern ein Bedarf nach zusätzlichen Zentren besteht, ist unklar. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass Vernetzung nicht nur über die Schaffung von Forschungszentren erfolge, sondern vor allem in loserer Netzwerken und über Mobilität.

### **2.4.3 Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für die Gesellschaft**

Mehrere interviewte Personen wiesen darauf hin, dass es keine grundsätzliche Inkompatibilität von geisteswissenschaftlicher Forschung und Forschungsförderung über Drittmittel gebe, dass dies aber von aussen teilweise so wahrgenommen werde. Dies führe mitunter dazu, dass für die Geisteswissenschaften weniger finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt und dass bei der Ausgestaltung der Förderformate die Bedürfnisse der Geisteswissenschaften zu wenig berücksichtigt würden. Handlungsbedarf bestehe demnach vor allem bei der Kommunikation, damit die Wahrnehmung der geisteswissenschaftlichen Forschung in der Politik und der Öffentlichkeit verbessert werde. Bisher werde zu wenig oder zu negativ kommuniziert. Es wurde mehrfach bedauert, dass viele Forschende in

den Geisteswissenschaften Vorbehalte gegenüber der Kommunikation gegen aussen hätten. Auch würden Kommunikations- und Diffusionsaktivitäten bisher von der Forschungsgemeinschaft wenig honoriert. Von einigen Befragten werden jedoch die «Digital Humanities» als Chance gesehen, die Kommunikation zu erweitern und zu verbessern. Verantwortlich für diese Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit sind je nach Interviewpartner/in die Forschenden selber, die Universitäten (Dekanate, Rektorate), die SAGW und/oder der SNF.<sup>28</sup>

Einige Interviewte betonten jedoch, dass die Geisteswissenschaften sich der politischen Forderung nach einer nutzenorientierten Forschung nicht zu sehr beugen sollten. Eine zu starke Berücksichtigung von Kommunikations- und Diffusionstätigkeiten bei der Auswahl von (Nachwuchs-)Forschenden könnte zudem dazu führen, dass nicht die geeignetsten Forscher/innen gefördert würden. Die Forderung nach einer stärkeren Kommunikation steht folglich in einem Spannungsfeld mit der Kritik an der in der Politik zunehmend geforderten Nutzenorientierung der Forschung.

Auch die am Workshop teilnehmenden Hauptakteure waren sich weitgehend einig, dass die Geisteswissenschaften und ihr Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung zu wenig sichtbar seien und zu wenig anerkannt würden. Dies führe in politischen Diskussionen regelmässig zur Frage nach der Existenzberechtigung der Geisteswissenschaften. Dabei wurde aber auch darauf hingewiesen, dass es bei der Valorisierung nicht nur um den kurzfristigen «Nutzen» resp. die Nutzarmachung der Geisteswissenschaften und der geisteswissenschaftlichen Forschung gehe, sondern vielmehr um die Relevanz und den Beitrag der GEWI zu gesellschaftlichen Entwicklungen. Als problematisch wahrgenommen wurde von den Workshop-Teilnehmern/innen der tendenziell defizitäre Diskurs der Geisteswissenschaften und damit das stetige Unterstreichen von Schwierigkeiten des Fachbereichs und der fehlenden Anerkennung, ohne gleichzeitig die Stärken resp. die Relevanz der Geisteswissenschaften zu erläutern. Daher forderten mehrere Anwesende, dass die Kommunikation über die Geisteswissenschaften offensiver, aktiver und offener erfolgen solle und dabei die Relevanz resp. den Beitrag an die gesellschaftliche Entwicklung erläutert werden solle. Ebenfalls als problematisch wahrgenommen wurde die fehlende Präsenz von Geisteswissenschaftlern/innen in den wissenschaftspolitischen Debatten und in wichtigen wissenschaftspolitischen Gremien.

Einige Workshop-Teilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass die Valorisierung der Geisteswissenschaften vor allem durch die Lehre erfolge, diese werde von der Gesellschaft als Hauptaufgabe der Universität betrachtet. Daher müsse ein grosser Teil der Lehre von den Professoren/innen durchgeführt werden, was insbesondere bei der Diskussion zur Forschungszeit und der Entlastung von der Lehre zu berücksichtigen sei. Damit werde auch die forschungsgestützte Lehre erhalten, die als wichtiger Aspekt der Geisteswissenschaften erachtet wird. Die Beobachtung einer anwesenden Person, dass einige Studienabgänger/innen der Geisteswissenschaften diese kritisierten, was vor allem bei Jour-

---

<sup>28</sup> Der SNF bietet mit «Agora» ein Instrument an, das den Dialog mit der Öffentlichkeit zum Ziel hat und entsprechende Projektanträge mit Beträgen zwischen 5'000 und 200'000 Franken für maximal drei Jahre unterstützt (vgl. <http://www.snf.ch/de/foerderung/wissenschaftskommunikation/agora/Seiten/default.aspx>, 13.12.2014).

nalisten/innen für die Anerkennung der Geisteswissenschaften ein Problem sei, weist auf mögliche Missstände in der geisteswissenschaftlichen Lehre hin.

Während die Wichtigkeit der Valorisierung und der entsprechende Handlungsbedarf unter den anwesenden Hauptakteuren breit anerkannt wurden, wurden nur wenige Beispiele und Vorschläge zur Umsetzung genannt. Ein Beispiel für die Umsetzung der Valorisierung ist die Vereinbarung der Universitäten der Romandie mit dem Westschweizer Radio und Fernsehen (RSR, TSR). Dadurch seien Geisteswissenschaftler/innen häufig als Experten/innen in den Medien und damit in der Öffentlichkeit präsent. Dies erhöhe die Sichtbarkeit der Geisteswissenschaften, allerdings müssten die Forschenden zuerst für diese neue Aufgabe geschult werden. Ein anderes Beispiel ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG, die nach ausführlichen Debatten Instrumente zur Valorisierung erarbeitet und umgesetzt hat.

Vorschläge, die gemacht wurden, um den Beitrag der Geisteswissenschaften zur gesellschaftlichen Entwicklung sichtbar zu machen und ihre Anerkennung zu fördern, sind:<sup>29</sup>

- Sichtbarkeit und Einfluss erhöhen durch Präsenz in wissenschaftspolitischen Gremien und Debatten
- Sichtbarkeit erhöhen durch eigenen Vorschlag zur Messung der Leistungen
- Sichtbarkeit erhöhen durch mehr Forschung in Gruppen statt Einzelforschung
- Wert der Forschung für Gesellschaft stärker in den Vordergrund stellen
- Mögliche Zusammenarbeit mit den pädagogischen Hochschulen prüfen, z.B. bezüglich Fremdsprachen(politik) oder Fachdidaktik
- Weiterbildungsangebote schaffen

Gleichzeitig wurde auch auf Hindernisse bei der Valorisierung hingewiesen, resp. auf Rahmenbedingungen, welche erfüllt sein müssen. Eine Voraussetzung für mehr Valorisierungsaktivitäten durch die Forschenden sei die Anerkennung von Valorisierungsleistungen im akademischen Betrieb, insbesondere in Berufungsverfahren. So werden bspw. in den USA «public scholarships», d.h. Beiträge zur Vermittlung von Wissen und Erkenntnissen an die Öffentlichkeit, als vierter Eckwert neben Forschung, Lehre und Dienste anerkannt. Eine andere Voraussetzung, vor allem zur Valorisierung von Forschungsergebnissen, sei, dass solche Aktivitäten in den Projektbudgets eingeplant und entsprechende Mittel reserviert werden müssen. Schliesslich wurde auf die Grenzen und Risiken der Valorisierung hingewiesen. So seien nicht alle Themen dazu gleich gut geeignet und nicht alle Forscher/innen gleichermassen interessiert oder begabt für solche Aktivitäten. Zudem gebe es gerade im Umgang mit Medien auch Risiken, welche im Rahmen der Sorgfaltspflicht der Universität berücksichtigt werden müssen (Kommunikationsberatung, rechtliche Beratung/Unterstützung).

---

<sup>29</sup> Eine weitere Möglichkeit, die Sichtbarkeit der GEWI zu erhöhen und ihren Beitrag für die Gesellschaft besser aufzuzeigen, ist, Honorar- oder Titularprofessuren gezielt an ausgewählte Personen aus der Praxis zu verleihen, wie dies bspw. im ETH-Bereich gemacht wird.



Die vorgeschlagenen Massnahmen sowie Herausforderungen, die bei der Umsetzung beachtet werden müssen, sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt.

Vorschläge resp. bereits ergriffene Massnahmen	Hindernisse bei der Umsetzung
Relevanz und Beitrag der GEWI aufzeigen, Wert der Forschung für Gesellschaft stärker in den Vordergrund stellen	Vorbehalte der Forschenden bezüglich Kommunikation gegenüber Politik und Öffentlichkeit
Mehr und positivere Kommunikation	Wenig Anerkennung für Kommunikationsaktivitäten und wissenschaftspolitisches Engagement
Digital Humanities als Chance	Fehlende Budget für Kommunikationsaktivitäten
Vereinbarung der Fakultäten der Romandie mit TSR/RSR	Risiken der Medienarbeit
Sichtbarkeit durch: – Präsenz in wissenschaftspoli. Gremien und Debatten – eigenen Vorschlag zur Messung der Leistungen – mehr Forschung in Gruppen statt Einzelforschung	Nicht alle Themen / Forschende gleich geeignet für Kommunikation gegenüber Politik und Öffentlichkeit vs. Gefahr Förderung von Themen / Forschende über wissenschaftsexterne Kriterien
Mögliche Zusammenarbeit mit den pädagogischen Hochschulen prüfen, z.B. bezüglich Fremdsprachen(politik) oder Fachdidaktik	
Weiterbildungsangebote schaffen	

Tabelle 3: Vorschläge zur Förderung der Kommunikation und der Valorisierung der GEWI-Beiträge in der Gesellschaft und bestehende Hindernisse bei der Umsetzung

### Fazit zur Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für die Gesellschaft

Eine bessere Wahrnehmung der GEWI-Forschung in der Politik und der Öffentlichkeit wird als Voraussetzung für eine stärkere Forschungsförderung erkannt. Dabei stellen viele, aber nicht alle Befragten bei der Kommunikation über die GEWI-Forschung Handlungsbedarf fest. Zugleich steht die Forderung nach einer stärkeren Kommunikation im Spannungsfeld mit der Kritik an der in der Politik zunehmend geforderten Nutzenorientierung der Forschung. Auch die Teilnehmer/innen des Workshops erachten die Erhöhung der Sichtbarkeit der Geisteswissenschaften und insbesondere die Erhöhung ihres Beitrags zur gesellschaftlichen Entwicklung als wichtig. Zudem sind sich die Hauptakteure einig, dass hier Handlungsbedarf bestehe. Handlungsmöglichkeiten gibt es bei der Teilnahme am wissenschaftspolitischen Diskurs, der Präsenz in der Öffentlichkeit sowie bei der Lehre und Weiterbildung.

## 2.5 Folgerungen zur Forschungsförderung in den GEWI

Die Ausführungen in diesem Kapitel erlauben es, die Fragestellungen 1 und 2 zu den bisherigen Empfehlungen und den Erfahrungen mit der Umsetzung der Empfehlungen für die Forschungsförderung zu beantworten.

Die bisherigen Empfehlungen zur Forschungsförderung in den Geisteswissenschaften betrafen vor allem die Projektförderung und forderten eine angemessene Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Geisteswissenschaften. Sie adressierten folglich den SNF. Zusätzliche Empfehlungen richteten sich in erster Linie an die Universitäten und thematisierten die Grundfinanzierung, die Forschungszeit, die Unterstützung bei Projektanträgen und die Schaffung von Forschungszentren.

Bei der Umsetzung der Empfehlungen wurden folgende Erfahrungen gemacht und folgende fördernde oder hinderliche Faktoren identifiziert:

- *Projektförderung durch den SNF*: Die Erfahrungen mit der Projektförderung des SNF sind besser, als man aufgrund der Diskussion über die «Projektifizierung» (vgl. SAGW 2012b) hätte erwarten können. Die Interviews bestätigen jedoch den Befund des Grundlagenberichts, dass nicht alle Förderinstrumente für die Geisteswissenschaften gleich geeignet sind. Besonders geeignet sind die Projektförderung der Abteilung I und die Sinergia-Programme, welche von kleinerem bis mittlerem Umfang sind und bottom-up-Forschung ermöglichen. Als weniger geeignet werden sehr anwendungsorientierte oder sehr grosse Projekte betrachtet, welche zudem die Unterstützung durch die Rektorate erfordern.
- *Langzeit- und Infrastrukturprojekte*: Die Empfehlungen wurden erst ansatzweise umgesetzt, wobei die Digitalisierung unter dem Stichwort «Digital Humanities» als Chance gesehen wird. Zuständigkeit und Finanzierung der Projekte, inkl. der Fortsetzung des Pilotprojets der SAGW zum Aufbau eines Daten- und Dienstleistungszentrum DDZ, sind aber nicht geklärt.
- *Grundfinanzierung*: Die Grundfinanzierung hat zugenommen, eine weitere Stärkung der Lehrstühle wird als problematisch beurteilt.
- *Unterstützung bei Forschungsanträgen*: Viele Fakultäten oder Universitäten haben diese Empfehlung umgesetzt, die damit verbundenen Erwartungen werden mehrheitlich als erfüllt betrachtet.
- *Forschungszeit von Professoren/innen*: Es wurden nur wenige Massnahmen ergriffen, die Situation wird nach wie vor als unbefriedigend wahrgenommen. Hinderliche Faktoren sind vor allem die mit einer Entlastung verbundenen Kosten, aber auch die Akzeptanz konkreter Entlastungsmassnahmen bei den Professoren/innen, den Rektoren, den Studierenden und der Öffentlichkeit.
- *Forschungszentren und Vernetzung*: Auch diese Empfehlung wurde an vielen Fakultäten umgesetzt, wenn auch in sehr unterschiedlicher Art und Weise. Trotz (oder wegen) diesen Unterschieden werden die eigenen Zentren als nützlich für die Vernetzung und die Schaffung einer kritischen Masse geschätzt. Hinderlich für die Schaffung von Zentren seien ein starkes top-down-Vorgehen oder die Schaffung von zu heterogenen Zentren sowie unklare Verhältnisse zu bestehenden Instituten und Fakultäten. Förderlich sei die Bereitschaft der Betroffenen, in diesen Zentren tatsächlich zu kooperieren. Die Wichtigkeit der Zentren sollte aber nicht überschätzt werden, da die Vernetzung, vor allem auf internationaler Ebene, auch über andere Wege erfolge.
- *Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für die Gesellschaft*: Empfehlungen zur Stärkung der Sichtbarkeit und der Anerkennung der geisteswissenschaftlichen Forschung wurden bisher kaum umgesetzt, die Umsetzung wird aber als sehr wichtig erachtet. Hinderlich sei die Zurückhaltung vieler Forschenden gegenüber der Kommunikation mit der Öffentlichkeit, als Chance werden auch hier die «Digital Hu-

manities» erachtet. Die Kommunikation über die GEWI sollte sich jedoch nicht darauf beschränken, die Wahrnehmung der GEWI zu verbessern. Zugleich soll der Beitrag der GEWI für die gesellschaftliche Entwicklung besser aufgezeigt werden, was bisher ebenfalls erst wenig erfolge. Auch hier bestehe Handlungsbedarf.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Erfahrungen mit den Umsetzungen der Empfehlungen mehrheitlich positiv sind. Wichtig resp. für die Umsetzung förderlich ist, wenn die Massnahmen jeweils zusammen mit den Betroffenen umgesetzt werden und wenn der Möglichkeit für selbstgewählte/freie bottom-up-Forschung viel Raum gelassen wird. Dies betrifft sowohl die Förderinstrumente des SNF als auch die Schaffung von Forschungszentren. Als wenig problematisch und sehr erfolgreich werden die geschaffenen Unterstützungsangebote bei Forschungsanträgen betrachtet. Allerdings wurden nicht alle Empfehlungen umgesetzt, vor allem bei den Langzeit- und Infrastrukturprojekten, bei der Wahrnehmung und der Valorisierung der Beiträge der GEWI-Forschung und der Forschungszeit besteht weiterhin Handlungsbedarf.

### 3 Nachwuchsförderung in den Geisteswissenschaften

#### 3.1 Schwierige Rahmenbedingungen und fehlende Karriereperspektive für den akademischen Nachwuchs

Bereits zu Beginn der 2000er Jahre wurde festgestellt, dass die Nachwuchsförderung in den Geistes- und Sozialwissenschaften verstärkt werden sollte, da die Attraktivität des Doktorats und der akademischen Laufbahn abgenommen habe (BBW 2002; SWTR 2002, 2006). Ein Indikator für die fehlende Attraktivität des Doktorats war, dass die Zahl der Doktorierenden nicht mit der Anzahl Studienabschlüsse mithielt. Bezüglich der akademischen Laufbahn wurde auf die unsicheren Stellenaussichten innerhalb wie auch ausserhalb der Wissenschaft hingewiesen.

Die Forderung nach einer stärkeren Nachwuchsförderung wurde kürzlich durch das Positionspapier «Vision 2020» von jungen Forschenden (2012) und durch eine Stellungnahme des SWTR (2011) erneuert. Kritisiert wurden wiederum die geringe Attraktivität einer akademischen Laufbahn aufgrund fehlender Planbarkeit und dem Fehlen von festen Stellen sowie die Rahmenbedingungen für das Doktorat. Zudem wurde auf die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen sowie auf die Tatsache, dass ein grosser Teil der Arbeitszeit für Lehre und Verwaltungstätigkeiten verwendet werde und nur wenig Zeit für eigene Forschung, d.h. die Qualifikationsarbeit, bleibe. Auch kritisiert wurden die starke Abhängigkeit von dem/der Vorgesetzten und die damit verbundene fehlende Selbständigkeit von Nachwuchsforschenden im lehrstuhlzentrierten System der Schweizer Universitäten.

Obwohl sich beide Stellungnahmen nicht spezifisch auf die Geistes- und Sozialwissenschaften beziehen, zeigen zwei aktuelle Bestandsaufnahmen (SBFI 2014; SAGW 2014), dass die Situation in den Geisteswissenschaften besonders akzentuiert ist. Beim Doktorat werden vor allem die hohe Abbruchquote, die lange Dauer bis zur Promotion und das eher hohe Abschlussalter im Vergleich zu anderen Fachbereichen als problematisch wahrgenommen (SAGW 2014<sup>30</sup>).

Bezüglich des Postdokorats ist festzuhalten, dass es keine einheitliche Definition dieser Stufe gibt (vgl. auch SBFI 2014, Anhang A).<sup>31</sup> Grundsätzlich beschreibt das Postdokorats die Zeit zwischen Promotion und der Beförderung auf eine Professur, wobei traditionell die Habilitationsarbeit eine zentrale Rolle spielt. Dabei können sich Art der Anstellung(en), Dauer der Phase sowie Alter und Erfahrung der Personen stark unterscheiden. Die durchschnittliche Vertragsdauer von Postdocs beträgt zwei Jahre, wobei die Hälfte aller Verträge nur ein Jahr oder weniger umfasst (Befragung Bundesprogramm Chancengleichheit, in SBFI 2014: 45). Der Bericht des SBFI weist auch darauf hin, dass die Zahl

<sup>30</sup> Vgl. insbesondere die Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften», S.8.

<sup>31</sup> Detaillierte Beschreibung der Karriereetappen an universitären Hochschulen, inkl. Postdoc. Für weitere Ausführungen zur Entwicklung einer Bundespolitik der Nachwuchsförderung und zu den Formen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vgl. SWTR 2011.

der Postdocs in der Schweiz in den letzten Jahren stark gewachsen ist. Eine Erklärung hierfür sei die Zunahme von über Drittmittel finanzierten Projekten, welche nur befristete Anstellungen ermöglichten (SBFI 2014: 45).

Unklar ist, inwiefern Nachwuchsprofessoren/innen (Assistenzprofessur mit oder ohne Tenure Track sowie Förderungsprofessur SNF) zum Postdoktorat gezählt werden. Während das SBFI dafür eine eigene Kategorie zwischen Postdoktorat und Professur definiert, teilen die Betroffenen viele Gemeinsamkeiten mit den Postdocs, insbesondere die Befristung des Anstellungsverhältnisses und damit die Unsicherheit des weiteren Karriereverlaufs. Im vorliegenden Bericht werden die Nachwuchsprofessoren/innen daher zu den Postdocs gezählt. Die untenstehende Tabelle zeigt die häufigsten Möglichkeiten zur Finanzierung eines Postdoktorats,<sup>32</sup> wobei sich ein Postdoktorat häufig aus mehreren Finanzierungsmöglichkeiten zusammensetzt.

Formen des Postdoktorats	Dauer	Finanzierungsquelle
(Ober-)Assistenz	3 bis 10 Jahre, teilweise verlängerbar	– Universitäten
Maître d'Enseignement et de Recherche MER (Romandie)	Unbefristete Anstellung	– Universitäten
Anstellung als Postdoc auf über Drittmittel finanziertem Projekt	3-4 Jahre, teilweise verlängerbar	– SNF – andere
Postdoc-Stipendium, oft mit Bedingung Auslandsaufenthalt, u.a.: – Universitäre Stipendien (Überbrückung/ seed money) – Mobilitätsstipendien SNF: Early Postdoc.Mobility, Advanced Postdoc.Mobility – Marie Heim Vögtlin-Stipendien – Marie Curie Fellowships Ambizione – ERC Starting Grants	Grosse Unterschiede: 6 Monate bis mehrere Jahre	– SNF (Karriereförderung) – ERC – Universitäten – Andere
SNF-Förderprofessur	4 bis max. 6 Jahre	– SNF
Assistenzprofessur mit oder ohne Tenure Track	3-4 Jahre, oft verlängerbar	– Universitäten
Privatdozierende, Lehrbeauftragte	Grosse Unterschiede, aber i.d.R. sehr kleine Pensen	– Universitäten

Tabelle 4: Formen des Postdoktorats mit jeweiliger Dauer und Finanzierungsquelle, vgl. auch SWIR 2013a

### 3.2 Bisherige Empfehlungen zur Nachwuchsförderung im Überblick

Seit 2002 wurden verschiedene Empfehlungen zur Förderung des Doktorats, des Postdoktorats und zur akademischen Laufbahn insgesamt formuliert, welche sich teilweise explizit an die Geisteswissenschaften (oft zusammen mit den Sozialwissenschaften) richten, teilweise die Schweizer Universitäten allgemein betreffen.

<sup>32</sup> Für eine detaillierte Beschreibung der Förderinstrumente, vgl. SBFI 2014, Anhang C, und SWTR 2011.

Die wichtigsten Empfehlungen bezüglich des *Doktorats* sind (vgl. Zusammenstellung im Anhang):

- Sicherstellung der Finanzierung der Doktorierenden durch eine akademische Institution (Actionuni 2011; BBW 2002; Junge Forschende 2012; SAGW 2012; SWTR 2002).
- Mehr Zeit für eigene Forschung, d.h. für die Arbeit an der Dissertation, unter anderem durch Regelungen zu «protected time» (Actionuni 2011; CRUS 2009; Junge Forschende 2012; SAGW 2012; SBFI 2014).
- Bessere Betreuung der Doktorierenden, vor allem mittels Doktoratsprogrammen (Actionuni 2009, 2011; BBW 2002; Junge Forschende 2012; SAGW 2014; SBFI 2014; SWTR 2002, 2006, 2011).

Auch für die Phase des *Postdoktorats*, resp. für die Förderung der akademischen Laufbahn wurden seit 2002 diverse Empfehlungen formuliert. Die wichtigsten sind:

- Förderung der frühen Selbständigkeit und Unabhängigkeit.
- Sicherstellung von ausreichender Zeit für eigene Forschung (BBW 2002; SAGW 2012).
- Verbesserung der Karriereaussichten und der Stellensituation durch Schaffung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track (BBW 2002; Junge Forschende 2012; SBFI 2014; SWTR 2002, 2006).
- Verbesserung der Karriereaussichten und der Stellensituation durch Schaffung von unbefristeten Stellen unterhalb der Professur (Actionuni 2011; SAGW 2012; SBFI 2014; SWTR 2006; SWIR 2013).
- Verbesserung der Karrierechancen und der Selektion von Postdocs durch Beratungs- und Unterstützungsangebote (Interface und Technopolis 2013; SWTR 2011; SWTR 2013).
- Zulassung von Kandidierenden ohne Habilitation an Berufungsverfahren (Actionuni 2011; AG Wissenschaftskultur SAGW 2014).

Weitere Themen, welche sowohl für Doktorierende als auch für Postdocs Herausforderungen darstellen und daher in einem gemeinsamen Kapitel diskutiert werden, sind:

- Anforderungen an die Mobilität und die Vernetzung (Actionuni 2011; SAGW 2012)
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Actionuni 2011; SAGW 2012)<sup>33</sup>

In den nachfolgenden Kapiteln wird erörtert, inwiefern diese Empfehlungen umgesetzt wurden, welche Erfahrungen dabei gemacht und wie die aktuelle Situation und damit der Handlungsbedarf eingeschätzt wurden.

---

<sup>33</sup> Auch Förderung des Mittelbaus, vgl. BASS (2012).

### 3.3 Förderung des Doktorats: Erfahrungen und Einschätzungen

#### 3.3.1 Sicherstellung der Finanzierung der Doktorierenden durch eine akademische Institution

##### *Aktuelle Situation und ergriffene Massnahmen*

Doktorierende sind in vielen Fällen an einer Universität angestellt, als Assistierende oder als Mitarbeitende von drittmittelfinanzierten Projekten. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten sind Stipendien von Universitäten, Stiftungen oder Privaten sowie, seit 2013, die Stipendien Doc.CH des SNF, welche für Doktorierende der Geistes- und Sozialwissenschaften reserviert sind. Hingegen gibt es in der Schweiz seit der Änderung des ProDoc-Programms<sup>34</sup> 2012 kaum Möglichkeiten, im Rahmen einer Graduate School zugleich ein Stipendium zu erhalten. Im Fall einer Assistenzanstellung haben verschiedene Universitäten ein Mindestpensum festgelegt, an den Universitäten Lausanne und Zürich beträgt dieses Pensum 60%. An der Universität Genf sind die Assistierenden zu 70-100% angestellt. Im Falle einer Anstellung als Doktorand/in auf einem SNF-Projekt kann diese mit einer Assistenzstelle ergänzt werden, falls an den Universitäten entsprechende Stellenprozente frei sind und solange ein/e SNF-Doktorand/in damit nicht mehr als 100% eines Assistenzlohns verdient. Die Universität Lausanne hat diese Möglichkeit abgeschafft, stattdessen bietet sie allen SNF-Doktorierenden ein «Complément salarial» an, d.h. eine 15%-Assistenzstelle. Die Löhne der Assistierenden variieren zwischen den Universitäten. Die Löhne der Doktorierenden auf SNF-Projekten wurden vom SNF 2014 erhöht. Der SNF hat zudem das Gespräch mit den Universitäten aufgenommen und der Bund empfiehlt den Universitäten, die Anpassung der Saläre nach den Bedingungen des SNF zu übernehmen (SBFI 2014: 41, 44; SNF 2012).<sup>35</sup>

Eine kurzfristigere Finanzierung, vor allem gegen Ende der Dissertation, ermöglichen die Mobilitätsstipendien Doc.Mobility und die Marie Heim Vögtlin-Stipendien des SNF. Die Universitäten Basel, Genf, Luzern und Neuchâtel haben zudem zeitlich beschränkte Stipendien von einem halben bis einem Jahr eingeführt, welche die Ausarbeitung einer Doktorarbeit und in der Regel das Einreichen eines Antrags bei einer Förderinstitution ermöglichen sollen (SAGW 2014: 39ff.). In den Interviews wurde ergänzt, dass das Stipendium der Universität Genf auch für den Abschluss des Doktorats oder für ein erstes Postdoc-Jahr verwendet werden könne und dass auch die Universität Bern zukünftigen Doktorierenden die Möglichkeit anbiete, eine Finanzierung von drei Monaten für die Erstellung eines Antrags für ein Doc.CH-Stipendium (früher für ProDoc-Stipendien) zu beantragen. Die Erfahrungen mit diesem Angebot seien sehr gut und die Erfolgsquote beim SNF mit 70% hoch.

<sup>34</sup> In den Jahren 2006 bis 2012 wurden die ProDoc-Doktoratsprogramme von der CRUS und dem SNF zusammen vergeben, die Teilnahme war mit einem Stipendium verbunden. Seither ist die CRUS alleine für die Vergabe von Fördergeldern für Doktoratsprogramme zuständig. Die Fördergelder dienen nun ausschliesslich dazu, die Schaffung, die Entwicklung und den Betrieb der Programme zu finanzieren. Stipendien für Doktorierende sind nicht mehr möglich (vgl. <http://www.crus.ch/information-programme/projekte-programme/suk-programm-2013-2016-p-1-doktoratsprogramme/das-suk-programm-doktoratsprogramme-programmbeschrieb.html>, 12.12.2014).

<sup>35</sup> Die Universität Lausanne hat eine Lohnerhöhung für die Assistierenden auf den 1.1.2015 beschlossen.

Der Grundlagenbericht (SAGW 2014: 41f.) weist jedoch darauf hin, dass noch immer viele Doktorierende von einer Finanzierung ausserhalb der Wissenschaft abhängig sind.<sup>36</sup> Dadurch erhält die Dissertation den «Charakter einer Nebenbeschäftigung».<sup>37</sup> Damit einher gehe laut Befragten in der Regel, dass diese Doktorierenden nicht in den universitären Forschungskontext eingebunden seien und dass sie mehr Zeit brauchten, um die Dissertation abzuschliessen. Allerdings ist bei dieser Gruppe von Doktorierenden zu unterscheiden zwischen jenen Personen, welche in ihrem Beruf arbeiten (z.B. Journalisten/innen, Lehrpersonen) und die Dissertation bewusst als Nebenbeschäftigung oder Weiterbildung erarbeiten, und jenen, welche sich einzig aufgrund fehlender Anstellung oder Stipendien anderweitig finanzieren.

#### *Beurteilung der Situation und der ergriffenen Massnahmen*

Die Interviews mit ausgewählten Personen zeigten, dass die Beurteilung der materiellen Bedingungen der Doktorierenden und entsprechend des Handlungsbedarfs divergieren. Bei den Doktorierenden mit Anstellung sahen einige Befragte Handlungsbedarf bei der Höhe der Anstellungen und der Löhne, eine Möglichkeit sei die flächendeckende Einführung von Mindestanstellungen von bspw. 50%. Auch wurde argumentiert, dass es besser sei, weniger Doktorierende zu haben, diesen aber eine ausreichende Anstellung und einen ausreichenden Lohn zu gewähren.

Andere Befragte waren der Ansicht, dass die Situation der angestellten Doktorierenden zufriedenstellend sei. Anstellungen unter 50% seien selten und daher sei auch keine gesamtschweizerische Regelung nötig, zudem würde eine solche von der CRUS, d.h. den Universitäten, kaum akzeptiert. Zudem werden gemäss einer befragten Person die universitätsinternen Überbrückungsangebote am Ende des Doktorats kaum genutzt, das Angebot des SNF sei ausreichend. Somit bestehe auch bezüglich der Dauer der Doktoratsfinanzierung kein Handlungsbedarf.

Mehrere Befragte befürworteten hingegen zusätzliche Stipendien für diejenigen Doktorierenden, welche sich selber finanzieren. Zurzeit sei der Nutzen dieser Doktorarbeiten für die Forschung trotz ihrer manchmal hohen Qualität gering.<sup>38</sup>

Schliesslich wurde in einigen Interviews darauf hingewiesen, dass zu wenige Daten über die Anstellungsverhältnisse der Doktorierenden vorliegen würden und daher der Handlungsbedarf nicht feststellbar sei. Eine Person wies darauf hin, dass eine Vereinheitlichung der Anstellungen nicht wünschenswert sei und vom Mittelbau auch nicht gewünscht werde.

Im Workshop wurde des Weiteren das Instrument Doc.CH angesprochen. Einige beurteilen dieses als sehr kompetitiv, es erlaube die Selektion von vielversprechenden Doktorie-

<sup>36</sup> Gemäss dem Grundlagenbericht der SAGW, resp. der Hochschulabsolventenbefragung des BFS, finanziert sich etwa die Hälfte der Doktorierenden in den Geisteswissenschaften auch ausserhalb der Hochschule. Bei etwa einem Drittel wird ein Teil des Doktorats durch Eltern, Partner/in oder eigene Ersparnisse finanziert (SAGW 2014: 42).

<sup>37</sup> Vgl. Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften» (SAGW 2014: 8).

<sup>38</sup> Vgl. auch Dokument «Notizen Rückmeldungen Veranstaltung vom 29. April 2014 im Hinblick auf die Etappe 4 der Arbeitsgruppe Geisteswissenschaften».



renden. Andere befürchten, dass gute Doktorierende das Risiko scheuen und es auch nicht nötig hätten, sich für Doc.CH zu bewerben, da diese Doktorierenden von den Professoren/innen selber angestellt werden. Für eine Evaluation des Instruments sei es aber zu früh. Kontrovers diskutiert wurde schliesslich, ob es im Verhältnis zu den Professuren und damit zu den akademischen Karrieremöglichkeiten zu viele Doktorierende gebe und inwiefern eine Reduktion der Anzahl Doktorierender ausreichen würde, um die Betreuung zu verbessern.

#### *Verbesserungsvorschläge*

In den Interviews wurden Vorschläge gemacht, wie die Sicherstellung von Arbeitsplätzen besser gewährleistet werden könnte. Eine radikale Lösung würde darin bestehen, das Doktorat zu professionalisieren und die Anzahl Doktorierender mit externer Finanzierung stark einzuschränken. Allerdings äusserte sich eine Mehrheit der Befragten skeptisch gegenüber einer solchen Einschränkung. Ein anderer Ansatz würde zwar Doktorierende mit externer Finanzierung weiterhin zulassen, die Anzahl aber durch zusätzliche Stipendien zu verringern suchen. Um dabei ähnliche Bedingungen für alle Doktorierende zu schaffen, könnte eine Gesamtstrategie für das Doktorat eingeführt werden, wobei alle Doktorierende einige Jahre vom SNF und einige Jahre von der Universität finanziert würden. Ein kleiner Schritt zur Sicherstellung der Arbeitsplätze könnte auch darin bestehen, die Professoren/innen mit einer Informationsbroschüre darauf hinzuweisen, wie die Doktorierenden angestellt werden sollten. Eine solche Broschüre existiert an der Universität Freiburg.<sup>39</sup>

#### **Fazit zur Sicherstellung der Arbeitsplätze der Doktorierenden**

Der Grundlagenbericht zeigt, dass viele Doktorierende auf eine Finanzierung ausserhalb der Hochschulen angewiesen sind. Die interviewten Personen bestätigen, dass ein Bedarf für zusätzliche Stipendien für Doktorierende bestehe. Der Handlungsbedarf bezüglich der Finanzierung von Doktorierenden mit einer universitären Anstellung wird unterschiedlich beurteilt, was möglicherweise mit den unterschiedlichen Bedingungen in verschiedenen Fächern und Fakultäten sowie für verschiedene Anstellungen zusammenhängt.

### **3.3.2 Mehr Zeit für eigene Forschung («protected time»)**

#### *Aktuelle Situation und ergriffene Massnahmen*

Ein zentraler Befund der aktuellen Studien zum Doktorat in den Geisteswissenschaften ist, dass die Doktorierenden wenig Zeit für die eigene Forschung, d.h. für die Doktorarbeit, zur Verfügung haben. Dies liegt einerseits daran, dass viele Doktorierende eine Assistenzstelle innehaben, welche mit der Übernahme von diversen Aufgaben in Lehre und Verwaltung einhergeht. Andererseits gehen viele Doktorierende einer Erwerbsarbeit ausserhalb der Universität nach (siehe oben). Die Folge davon ist, dass die Doktorieren-

<sup>39</sup> «Best Practices. Anstellung von Assistierenden an der Universität Freiburg», herausgegeben vom Personaldienst der Universität 2013. Vgl. [http://unifr.ch/sp/assets/files/documents%20allemands/Dokumente/broch\\_bestPractice-D-web-2.pdf](http://unifr.ch/sp/assets/files/documents%20allemands/Dokumente/broch_bestPractice-D-web-2.pdf).

den in den Geistes- und Sozialwissenschaften in der Regel nur etwa 40% der Arbeitszeit für die Doktorarbeit nutzen können (SBFI 2014: 35).<sup>40</sup> Dies ist einer der Gründe, weshalb das Doktorat in den Geisteswissenschaften länger dauert als in anderen Fachbereichen.<sup>41</sup>

In letzter Zeit wurden Massnahmen ergriffen, um diese Situation zu verbessern. So plant der SNF die Einführung einer Regelung, wonach mindestens 60% der Zeit der Doktorierenden auf SNF-Projekten für ihre Qualifikationsarbeit reserviert ist («protected time») und maximal 20% der Zeit für Aufgaben ohne wissenschaftliche Qualifikation verwendet werden darf. Der SNF sei auch im Gespräch mit den Universitäten, damit diese eine solche Regelung einführen (SBFI 2014: 41; vgl. auch SNF 2013b). Die meisten Universitäten oder Fakultäten führten zudem eine Doktorats- oder Promotionsvereinbarung und/oder ein Pflichtenheft für die Doktorierenden ein (SAGW 2014: 39ff.). Allerdings ist nicht bekannt, was genau in diesen Vereinbarungen geregelt ist und inwiefern die Vereinbarungen umgesetzt werden. Zudem weist das SBFI darauf hin, dass die Einführung einer «protected time» bei den Assistenzstellen für die Geistes- und Sozialwissenschaften weitreichende Folgen hätte. Da in diesen Fachbereichen Doktorate auf Assistenzstellen besonders verbreitet seien und die Assistierenden mit einer solchen Regelung weniger Zeit für die damit verbundenen Aufgaben hätten, müssten neue Stellen geschaffen werden (SBFI 2014: 42).

Der Bund empfiehlt allen Hochschulen, Regelungen zur «protected time» wie jene des SNF einzuführen und sicherzustellen, dass die vertraglich vereinbarten Anstellungsgrade den tatsächlich zu leistenden Arbeitspensen angepasst werden. Er empfiehlt auch, zu prüfen, ob zusätzliche feste Stellen für technisches, administratives oder wissenschaftliches Personal geschaffen werden sollen, wodurch Doktorierende entlastet würden (SBFI 2014: 43f.).

#### *Beurteilung der aktuellen Situation und der ergriffenen Massnahmen*

Auch bei diesem Thema gehen die Ansichten der Befragten bezüglich des Handlungsbedarfs auseinander. Grundsätzlich begrüsst alle, dass den Doktorierenden, welche als Assistierende oder Projektmitarbeitende angestellt sind, ausreichend Zeit für die eigene Forschung zur Verfügung gestellt werde. Einige Befragte waren aber der Ansicht, dass die Verabschiedung einer Regelung zur «protected time» (z.B. in Doktoratsvereinbarungen oder Pflichtenheften) ausreichend sei, was in den meisten Universitäten erfüllt sein dürfte. Zudem würden heute die meisten angestellten Doktorierenden das Doktorat in fünf Jahren abschliessen, was eine angebrachte Dauer mit Blick auf die Erarbeitung einer Dissertation sei. Somit bestehe kein Handlungsbedarf. Andere Befragte wiesen darauf hin, dass die Pflichtenhefte selten klar und vollständig seien und dass oft zusätzliche, nicht vorhersehbare Aufgaben übernommen werden müssten. Dies sei vor allem in kleinen Fächern der Fall und könne Aufgaben wie den Aufbau einer Webseite umfassen. Zudem würde die Umsetzung der Bestimmungen je nach Professor/in stark variieren, so

<sup>40</sup> Die Zahl von 40% stammt aus der Mittelbaustudie von Actionuni (2009).

<sup>41</sup> Siehe auch Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften» (SAGW 2014:8).

dass es hier eine stärkere Sensibilisierung brauche. Schliesslich wies eine Person darauf hin, dass die Voraussetzung für genügend Forschungszeit eine ausreichende Anstellung sei (vgl. oben). Ein Problem, das trotz Regelung der «protected time» bestehen bleibt, ist jedoch, dass Aufgaben im Bereich der Lehre oder der Verwaltung oft dringender sind als die eigene Forschung. Daher bestehe die Gefahr, dass auch mit Pflichtenheften und ähnlichen Regelungen zu wenig Zeit für die eigene Forschung zur Verfügung steht.

#### *Alternative Vorschläge zur «protected time»-Regelung*

Ein in einem Interview präsentierter alternativer Vorschlag zur «protected time», der ebenfalls die Sicherung der Zeit für die Forschung beabsichtigt, würde darin bestehen, die Doktoratszeit block- oder modulmässig in verschiedene Einheiten zu unterteilen, wobei abwechselnd Verwaltung, Lehre oder Forschung im Vordergrund stehen soll. Eine ähnliche Lösung wurde gemäss einer interviewten Person in den Niederlanden eingeführt. Hier sind Doktorierende über vier Jahre auf einem Projekt angestellt, nur im zweiten und dritten Jahr sind sie in die Lehre involviert. Dies ermögliche es ihnen, sich auf die Forschung zu konzentrieren und sich dennoch die Qualifikation durch und für die Lehre anzueignen. Andere Befragte betonten die Nützlichkeit von Forschungsaufenthalten im Ausland, welche nicht nur den Austausch mit anderen Forschenden ermöglichten, sondern es erlaubten, sich während einiger Monate ganz auf die Dissertation zu konzentrieren.

Verschiedene Personen wiesen aber darauf hin, dass trotz der Wichtigkeit von ausreichend Zeit für die Qualifikationsarbeit auch Aufgaben im Bereich der Lehre und der Verwaltung für den Nachwuchs qualifizierend seien und daher nicht zu kurz kommen sollten. Wichtig sei jedoch, diese Kompetenzen den Doktorierenden wie auch künftigen Arbeitgebern innerhalb und vor allem ausserhalb der Wissenschaft bewusst zu machen (vgl. Kapitel 3.5.3).

#### **Fazit zur Zeit der Doktorierenden für die eigene Forschung**

Der Grundlagenbericht zeigt, dass die meisten Universitäten oder Fakultäten Doktoratsvereinbarungen oder Pflichtenhefte für Doktorierende eingeführt haben. In den Interviews wurde jedoch darauf hingewiesen, dass wenig über die Umsetzung bekannt sei und dass diese Umsetzung möglicherweise zwischen Fächern und Fakultäten variere. Die unterschiedliche Beurteilung des Handlungsbedarfs durch die Befragten bezüglich der Zeit für die Qualifikationsarbeit bei Doktorierenden mit einer Assistenzstelle oder einer Anstellung auf einem SNF-Projekt weist daher auf einen Klärungsbedarf bezüglich der bisherigen Umsetzung hin.

### 3.3.3 Bessere Betreuung der Doktorierenden

#### *Doktoratsprogramme: Aktuelle Situation*

Der Grundlagenbericht (SAGW 2014) und die Interviews zeigen, dass bezüglich Doktoratsprogrammen in den letzten Jahren viel passiert ist.<sup>42</sup> Heute existieren an vielen geisteswissenschaftlichen Fakultäten Doktoratsprogramme, teilweise finanziert über das SUK-Programm «Doktoratsprogramme».<sup>43</sup> An der Universität Zürich wird die gesamte Doktoratsstufe neu als «Graduate School» ausgerichtet, womit gemäss Interviewauskunft zugleich ein geregeltes Verfahren von der Zulassung bis zum Abschluss eingeführt und die Lehrstuhlpromotion durch eine korporative Betreuungsstruktur ersetzt werde. An anderen Fakultäten bestehen Doktoratsprogramme für einzelne Disziplinen (vgl. SAGW 2014). In der Romandie werden seit den 70er Jahren Kurse im Rahmen des dritten Zyklus angeboten mit dem Ziel, den Austausch und die Vernetzung unter den Doktorierenden zu fördern und spezifische Inhalte auf einem höheren Niveau als jenem des Lizentiats/Master zu vermitteln. Das Angebot der CUSO (bis 1994 CUR<sup>44</sup>) deckt fast alle Fächer ab.<sup>45</sup> Beteiligt sind die Universitäten Fribourg, Neuchâtel, Genf und Lausanne, punktuell auch die Universitäten Basel und Bern. Schliesslich bietet der SNF seit 2002 die Möglichkeit an, Unterstützung für Graduiertenkurse zu beantragen (SAGW 2014: 38).<sup>46</sup>

Es liegen keine Angaben zur Anzahl Programme und Anzahl Teilnehmenden vor (vgl. auch SAGW 2014). Hinweise liefert jedoch die Hochschulabsolventen/innen-Befragung, wonach im Jahr 2010 25% der Promovierten in den Geisteswissenschaften an einer Doktoratsausbildung im Rahmen eines strukturierten Programms teilnahmen, die anderen 75% absolvierten ein traditionelles Doktorat (SAGW 2014: 36). In der Romandie dürfte der Anteil der Doktorierenden, die an einem Doktoratsprogramm teilnehmen, höher sein. Gemäss Auskunft des Verantwortlichen für das CUSO-Doktoratsprogramm besuchen zwei Drittel der Doktorierenden in den Geisteswissenschaften zumindest einen Kurs im Rahmen des CUSO-Angebots.

Zu beachten bei diesem Angebot an Doktoratsprogrammen ist jedoch, dass es grosse Unterschiede zwischen den Programmen gibt. Während einige Programme das gesamte Doktorat strukturieren, wie dies bisher nur an der Universität Zürich geplant ist, handelt es sich bei anderen Programmen, insbesondere dem gesamten CUSO-Programm, um freiwillige Angebote, welche «à la carte» besucht werden können. Weiter gibt es sowohl disziplinäre wie interdisziplinäre Angebote, Angebote von einzelnen Universitäten und

<sup>42</sup> Die Zunahme an Doktoratsprogrammen ist auch in Zusammenhang mit der Bologna-Reform und der Diskussion über das Doktorat als dritten Zyklus nach Bachelor und Master zu sehen (vgl. SAGW 2014: 35).

<sup>43</sup> Nachfolgeprogramm des ProDoc.

<sup>44</sup> CUR: Conférence universitaire romande. Vgl. <http://www.cuso.ch/fr/institution/?print=1%3Fprint%3D1%3Fprint%3D1> und <http://www.cuso.ch/fr/institution/40-ans/?print=1Filip>, 14.12.2014.

<sup>45</sup> Voraussetzung für ein CUSO-Angebot ist, dass ein Fach an mindestens zwei Universitäten existiert und dass es eine Mindestanzahl Doktorierender (30 bis 40 Personen) in einem Fach gibt. Dies führe laut einer befragten Person dazu, dass die schwächsten und am meisten isolierten Disziplinen vom Programm der CUSO nicht berücksichtigt würden.

<sup>46</sup> Voraussetzung für diese subsidiären Beiträge sind, dass mindestens 8 Doktorierende teilnehmen, dass mindestens 2 Referenten/innen aus dem Ausland eingeladen sind, dass die Veranstaltung mindestens 5 Arbeitstage umfasst und dass sie von drei bis vier Verantwortlichen aus mindestens zwei Universitäten organisiert wird.

interuniversitäre Angebote, und der Schwerpunkt kann auf einem Thema, bei den Methoden oder aber auf der Vermittlung resp. dem Bewusstmachen von sog. Soft Skills liegen.

Gegensätze bei den bestehenden Doktoratsangeboten	
Disziplinär	Interdisziplinär
Innerhalb einer Fakultät	Interfakultär (evtl. international)
Unterschiedliche Angebote zwischen Fächern, evtl. kein Angebot	Einheitliche Struktur für ganze Fakultät oder Universität (vgl. Graduate Campus UZH)
Doktoratsprogramm strukturiert gesamtes Doktorat, evtl. mit Finanzierung (vgl. ProDoc)	À la Carte-Programm (vgl. CUSO)
Unterschiedliche Schwerpunkte: Thematisch, Methoden, Soft Skills	

Tabelle 5: Vielfältigkeit der bestehenden Doktoratsprogramme

### *Beurteilung der Doktoratsprogramme und Verbesserungsvorschläge*

Aufgrund der Vielfältigkeit der bestehenden Doktoratsprogramme und wohl auch aufgrund unterschiedlicher Erwartungen an diese Programme<sup>47</sup> erstaunt es nicht, dass die Beurteilung der Befragten uneinheitlich ausfällt. Geschätzt wird an den Doktoratsprogrammen von den Interviewten vor allem, dass sie den Austausch zwischen den Doktorierenden untereinander und zwischen Doktorierenden und etablierten Forschenden ermöglichen. Damit würde die traditionell enge Beziehung zwischen Doktorvater/mutter und Doktorand/in erweitert. Der Austausch sei bei der oft sehr individuellen geisteswissenschaftlichen Forschung besonders wichtig und wird sowohl von Entscheidungsträger/innen wie auch von Betroffenen geschätzt. Zudem ermöglichen die Doktoratsprogramme die Sozialisierung der Doktorierenden als Forschende und die Akquirierung von zusätzlichen fachlichen, methodischen oder überfachlichen Kompetenzen, welche für die weitere Laufbahn innerhalb oder ausserhalb der Universität relevant seien. Auch erlauben es solche Programme, die Dauer des Doktorats zu verkürzen und die Abbruchrate zu verringern. Mehrere Interviewpartner empfehlen daher, das Angebot an Doktoratsprogrammen weiter aus- und aufzubauen. Auch der Bund empfiehlt, die bestehenden Programme weiterzuführen und zu prüfen, ob das Angebot weiter ausgebaut werden soll (SBFI 2014: 44).

In den Interviews wurde auch diskutiert, welche Herausforderungen bei der Einführung von Doktoratsprogrammen in den Geisteswissenschaften bestehen und was bei der Umsetzung berücksichtigt werden müsse. Von einer Person wurde darauf hingewiesen, dass der traditionell sehr individuelle Charakter der geisteswissenschaftlichen Forschung und Dokorate sowie die Wahrnehmung, dass das eigene Thema einzigartig sei, gemeinsame Diskussionen erschweren würden. Gemeinsamkeiten und interessante Diskussionen gebe es eher auf Ebene der Methoden, aber dafür bestand lange Zeit sowohl von Seiten der Doktorierenden wie auch von ihren Betreuer/innen wenig Interesse. Hier finde zurzeit ein Wandel statt. Eine andere Herausforderung bestehe darin, ein Angebot für sehr klei-

<sup>47</sup> Auch die Evaluation des Projekts B-01 «Formation doctorale / ProDoc», die im Rahmen der Schlussevaluation der mit projektgebundenen Beiträgen nach UFG geförderten Projekte 2008-2011 durchgeführt wurde, zeigte solche Unterschiede. So bevorzugten einige Personen Doktoratsprogramme für möglichst viele Doktorierende, während andere ausgewählte resp. exzellente und umfassende Doktoratsprogramme mit einem thematischen Forschungsschwerpunkt und mit Salären für die Doktorierende, wie sie im ProDoc-Programm vorgesehen waren, begrüßten (vgl. Fitzli et al. 2012).

ne Fächer zu schaffen. Eine Möglichkeit, welche teilweise verfolgt würde, sei die Schaffung von interdisziplinären Kursen, z.B. zum Mittelalter. Dabei seien Doktorierende verschiedener Disziplinen wie Literatur, Geschichte und Kunstgeschichte beteiligt. Schliesslich wies eine Person darauf hin, dass die internationale Sichtbarkeit der Programme und die Vernetzung, welche die Programme den Doktorierenden ermöglichen sollen, zentral für den Erfolg von solchen Programmen seien, ebenso wie der Fokus auf ein gemeinsames Thema.

Die Entwicklung der Doktoratsprogrammen in den letzten Jahren hat jedoch auch kritische Stimmen hervorgerufen. So wurde auf die Gefahr einer Verschulung des Doktorats hingewiesen, wobei die Kanonisierung statt die Förderung der Originalität und der Selbständigkeit der Doktorierenden im Vordergrund stehe. Die Förderung des Austauschs und der Vernetzung der Doktorierenden könne auch ohne Doktoratsprogramm erfolgen. Auch bestehe die Gefahr, dass mit den Doktoratsprogrammen zu viele Doktorierende ausgebildet würden und damit das Niveau des Doktorats sinken würde. Ein zu intensives Programm könnte zudem die bereits knappe Zeit der Doktorierenden für ihre Qualifikationsarbeit weiter beschneiden. Eingewendet wurde auch, dass es sich bei Doktoratsprogrammen eher um Marketingaktivitäten einzelner Universitäten statt um Betreuungsangebote handle. Mehrfach wurde zudem betont, dass Doktoratsprogramme nicht automatisch zu einer besseren Betreuung der Doktorierenden führten, da diese weiterhin stark von der betreuenden Person abhängig sei.

Positive Aspekte der Doktoratsprogramme	Herausforderungen und Risiken
Förderung des Austauschs zwischen Doktorierenden	Schwieriger Austausch wegen (wahrgenommener) Einzigartigkeit des eigenen Themas
Erweiterung der Betreuung der Doktorierenden, Austausch mit anderen erfahrenen Forschenden	Wenig Interesse an Austausch über Methoden
Sozialisierung der Doktorierenden als Forschende	Herausforderung resp. fehlendes Angebot für kleine Fächer
Vermittlung von thematischen, methodischen und überfachlichen Kompetenzen (Soft Skills)	Verschulung / Kanonisierung
Reduktion der Abbruchrate	Noch weniger Zeit der Doktorierende für eigene Forschung
	Marketingaktivitäten
	Keine automatische Verbesserung der Betreuung

Tabelle 6: Positive Aspekte und Herausforderungen resp. Risiken für Doktoratsprogramme gemäss der interviewten Personen

### *Weitere Massnahmen und Vorschläge*

Neben den Doktoratsprogrammen wurden weitere Massnahmen ergriffen, um die Betreuung der Doktorierenden zu verbessern. Dazu gehören Beratungs- und Anlaufstellen für Doktorierende, welche von den dafür Verantwortlichen als positiv und empfehlenswert beurteilt werden, Abteilungen zur Nachwuchsförderung, Doktoratskomitees mit universitätsexternen Mitgliedern, Doktorats-, Betreuungs- oder Promotionsvereinbarungen (siehe

Forschungszeit) sowie Mentoringprogramme, letztere insbesondere über das Programm Chancengleichheit.<sup>48</sup>

Um die Betreuung weiter zu verbessern, wurden in den Interviews mögliche weitere Massnahmen vorgeschlagen:

- *Betreuung durch ein Team:*<sup>49</sup> Kritisiert an der heutigen Betreuungssituation wird von den Interviewpartnern insbesondere, dass sie noch immer und trotz Doktoratsprogrammen in der Regel durch eine Person erfolge (vgl. auch Actionuni 2011; Junge Forschende 2012). Besser wäre eine Betreuung durch mehrere Personen, damit würde die Abhängigkeit vom Betreuer oder der Betreuerin reduziert. Auch würde dies der Tatsache gerecht, dass der Dokortitel von einer Institution und nicht von einer Einzelperson verliehen werde. Es sei aber darauf zu achten, dass die Zahl der Verantwortlichen nicht zu gross sei, da sonst die Gefahr bestehe, dass sich niemand mehr für den/die Doktorierende/n verantwortlich fühle. Diesen Wandel des Doktorats von einer eins-zu-eins-Beziehung mit dem Doktorvater resp. der Doktormutter zu einer Betreuung in der Gruppe wurde bspw. in den Niederlanden bereits vollzogen.
- *Betreuung in einer Forschungsgruppe:* Eine Betreuung durch mehrere Personen könne auch durch eine Forschungsgruppe erfolgen, der neben Doktorierenden und Professoren/innen Postdocs angehören. Das Eingebundensein in eine Forschungsgruppe wurde von befragten Betroffenen, die davon profitierten, positiv bewertet. Die Arbeit in Forschungsgruppen erlaube es zudem, die Doktorierenden stärker in die Forschung zu integrieren und damit ihre Sozialisierung als Forschende zu fördern. Dies diene der Professionalisierung des Doktorats.
- *Trennung von Betreuung und Beurteilung:* Ein weitergehender Vorschlag fordert, dass die Betreuung der Doktorierenden von der Beurteilung zu trennen sei (vgl. auch Junge Forschende 2012), wie dies bspw. in Grossbritannien der Fall sei.<sup>50</sup>
- *Coaching:* Ein anderer Vorschlag besteht darin, die Begleitung der Doktorierenden mit einem Coaching zu stärken. So sollten zu Beginn Ziele und Motivation für ein Doktorat geklärt werden, und Doktorierende sollten regelmässig Rückmeldungen über ihren Fortschritt erhalten (vgl. auch Junge Forschende 2012). Diese Begleitung kann den fortgeschrittenen Doktorierenden auch die Voraussetzungen sowie die Perspektiven einer akademischen wie auch einer ausser-akademischen Laufbahn aufzeigen und damit bei der Laufbahnwahl helfen.
- *Veranstaltungen:* Anstelle eines umfassenden Coachings können auch punktuelle Veranstaltungen den Doktorierenden mögliche Laufbahnen aufzeigen, beispielsweise Veranstaltungen mit ehemaligen Doktorierenden (die zugleich das Alumni-Wesen stärken).

<sup>48</sup> Weitere Informationen dazu, welche Universität welche Massnahmen ergriffen hat, finden sich im Grundlagenbericht (SAGW 2014: 39ff.).

<sup>49</sup> Inkl. Möglichkeit der Co-Tutelle, bei der sich Betreuer/innen aus 2 Universitäten beteiligen, basierend auf bilateralen Staatsverträgen.

<sup>50</sup> Die Einführung von Doktoratskomitees mit universitätsexternen Mitgliedern sei ein Schritt in diese Richtung.

- *Selektion*: Schliesslich wurde auch vorgeschlagen, die Selektion der Doktorierenden zu professionalisieren, so dass bspw. nur jene Personen aufgenommen würden, welche bereits ein Forschungsprojekt erarbeitet haben.

Auch der Bund empfiehlt zu prüfen, inwiefern die Betreuung mit Massnahmen wie Beratungs- und Weiterbildungsangeboten, Förderung einer aktiven und selbständigen Karriereplanung der Doktorierenden durch entsprechende Information und Kommunikation sowie die Unterstützung bei der Schaffung eines internationalen Netzwerks oder bei der Suche nach attraktiven Stellen weiter ausgebaut werden soll (SBFI 2014: 44).

Die Rahmenbedingungen der Doktorierenden waren auch ein Thema im Workshop. Mehrere Personen wiesen auf die weiterhin hohe Abbruchrate bei den Geisteswissenschaften sowie auf die fehlende Betreuung hin. Auch diskutiert wurde, dass die Selektion der Doktorierenden zu wenig professionell erfolge, was mit ein Grund für die hohe Abbruchrate sein könnte.

#### **Fazit zur Betreuung der Doktorierenden**

Der Grundlagenbericht zeigt, dass das Angebot an Doktoratsprogrammen ausgeweitet wurde und auch weitere Massnahmen zur besseren Betreuung der Doktorierenden ergriffen wurden. Die Vertiefung in den Interviews weist jedoch darauf hin, dass Zielsetzungen, Form und Umfang der Massnahmen unterschiedlich sind und dass die Auswirkungen der Massnahmen (noch) nicht bekannt sind. In der Folge wird der Handlungsbedarf unterschiedlich eingeschätzt: Während einige Befragte weiterhin Handlungsbedarf sehen und entsprechende Vorschläge machten, sind andere Befragte der Ansicht, dass die ergriffenen Massnahmen zurzeit ausreichen.

### **3.4 Förderung des Postdoktorats, resp. der Laufbahnperspektive: Erfahrungen und Einschätzungen**

#### **3.4.1 Sicherstellung von ausreichend Zeit für eigene Forschung**

Wie bei den etablierten Forschenden und den Doktorierenden besteht auch bei den Postdocs in den Geisteswissenschaften eine Herausforderung darin, genügend Zeit für die eigene Forschung zu haben. Die verfügbare Zeit ist abhängig von Art und Umfang der Anstellung sowie von der Grösse und der Organisation des Fachs. Insgesamt hat sich die Situation für die Postdocs zwischen 2002 und 2012 zwar verbessert (SAGW 2014: 62), dennoch ist die für Forschung reservierte Zeit mit ungefähr einem Drittel deutlich kleiner als bei Kollegen/innen in anderen Fachbereichen (SBFI 2014: 46<sup>51</sup>). Gemäss einer kürzlich durchgeführten Befragung der Dekanate besteht ein Schwerpunkt der Nachwuchsförderungsstrategien der Fakultäten daher darin, die Belastung der Postdocs durch administrative Aufgaben zu verringern. Massnahmen, welche die Fakultäten ergriffen haben, sind eine Erhöhung der Mittelbaustellen, die Gewährung von sog. Sabbatical grants

<sup>51</sup> Vgl. Zusatzauswertung von BASS von Daten zum akademischen Personal, die im Rahmen der Umfrage zum Bundesprogramm Chancengleichheit erhoben wurden sowie Daten der Mittelbaubefragung (Actionuni 2009).



oder die Gewährung von sog. Seed Money zur Vorbereitung von Projektanträgen (SAGW 2014: 57). An einer Fakultät wurden gemäss einer interviewten Person zudem Rahmenpflichtenhefte eingeführt, welche die Forschungszeit regeln.

Die befragten Personen sahen bezüglich der reservierten Zeit für die eigene Forschung bei den Postdocs weiterhin Handlungsbedarf. Als Massnahmen vorgeschlagen wurden die Schaffung von zusätzlichen Stellen zur Entlastung der Postdocs sowie Instrumente zur punktuellen Entlastung von der Lehre zur Erarbeitung eines Projektantrags oder um ein Projekt inklusiv Publikationen fertigzustellen. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass kleine Anstellungspensen oder Anstellungen von kurzer Dauer besonders problematisch seien. Bei Anstellungen von kurzer Dauer würde die Suche nach der nächsten Stelle von Anfang an viel Zeit in Anspruch nehmen, und dies auf Kosten der Forschung. Bei Anstellungen mit Pensen unter 50% falle der Umfang der reservierten Zeit sehr klein aus, die eigene Forschung erfolge oft in der Freizeit. Allerdings wurde von einigen Interviewpartner/innen auch darauf hingewiesen, dass es eine Frage der Selbstorganisation sei, sich genügend Zeit für die eigene Forschung freizuhalten. Zudem sei die Übernahme von Aufgaben in Lehre und Verwaltung eine wichtige Qualifikation für die weitere Laufbahn innerhalb oder ausserhalb der Universität und sollte daher nicht vernachlässigt werden. Demgegenüber steht der Einwand, dass diese zwar wichtigen Aufgaben vor allem bei Bewerbungen für eine Professur wenig valorisiert würden.

#### **Fazit zur Sicherstellung von ausreichend Zeit für die eigene Forschung**

Im Grundlagenbericht werden die Massnahmen dargelegt, welche die Fakultäten und Universitäten zur Sicherstellung von ausreichend Zeit für die eigene Forschung der Postdocs ergriffen haben. Die Vertiefung zeigt aber, dass alle Befragten weiterhin einen Handlungsbedarf wahrnehmen. Als Massnahmen wurden vor allem die Schaffung von Stellen resp. Instrumenten zur Entlastung der Postdocs von Lehre und Verwaltung sowie umfangreichere Anstellungen der Postdocs vorgeschlagen.

### **3.4.2 Förderung der frühen Selbständigkeit und Unabhängigkeit**

#### *Aktuelle Situation und ergriffene Massnahmen*

Das Ausmass an formaler Selbständigkeit variiert je nach Form des Postdoktorats. Während die Anstellungen als Oberassistenten/innen oder als Postdoc auf einem Projekt in der Regel an eine Professur gebunden sind,<sup>52</sup> bieten Stipendien, vor allem Ambizione und Förderungsprofessuren des SNF sowie die ERC-Grants, formal eine grössere Unabhängigkeit. Die Geisteswissenschaften sind bei den Förderungsprofessuren eher gut vertreten, bei Ambizione und vor allem bei den ERC-Grants ist ihr Anteil jedoch gering (Interface und Technopolis 2013; SAGW 2014).<sup>53</sup> Ein kürzlich veröffentlichter Bericht

<sup>52</sup> Während die Oberassistenten/innen in der Deutschschweiz an einen Lehrstuhl gebunden und vom/von der Lehrstuhlinhaber/in angestellt werden, sind die Maître d'Assistant-e in der Romandie lehrstuhlunabhängig und werden von einer Berufungskommission angestellt.

<sup>53</sup> Der Bundesrat betrachtet die Teilnahme an europäischen Forschungsprogrammen als eine der wichtigsten Prioritäten der schweizerischen Wissenschaftspolitik. Dabei seien ERC Starting Grants besonders geeignet, den Nachwuchswissen-

nennt neben den geringen Chancen durch die grosse Konkurrenz und die Alternativen, die es in der Schweiz gebe, drei Gründe für die geringe Anzahl Anträge für ERC-Grants: die fehlende Erfahrung mit Projektanträgen in dieser Grössendimension, das Fehlen von zeitlichen und finanziellen Ressourcen für das Verfassen der anspruchsvollen Anträge sowie das Fehlen von inhaltlicher Unterstützung (Interface und Technopolis 2013).<sup>54</sup>

#### *Beurteilung der aktuellen Situation und der ergriffenen Massnahmen*

Bei den befragten Personen bestand Einigkeit bezüglich der Wichtigkeit der frühen Selbstständigkeit. Allerdings wies eine betroffene Person darauf hin, dass die Anerkennung für Postdocs als Forschende oft gering sei. Da dies eine Frage der Mentalität sei, seien Veränderungen schwierig. Uneinigkeit besteht jedoch beim Handlungsbedarf.

Jene Befragten, welchen einen Handlungsbedarf wahrnahmen, nannten als mögliche Massnahmen eine Stärkung der Karriereförderung gegenüber der Projektförderung beim SNF, die Öffnung der Projektförderung der Abteilung I für Postdocs und die Verlängerung der Dauer von Oberassistentenstellen auf mindestens vier Jahre (vgl. Tabelle 7). Andere Befragte waren der Ansicht, dass die bestehenden Anstellungen und Instrumente der Karriereförderung ausreichen und dass auch die Habilitation die Selbstständigkeit ermögliche. Zudem wurde auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen hingewiesen. So wurde die Vermutung geäussert, dass die Chancen von Postdocs bei der Projektförderung der Abteilung I gegenüber den Anträgen von Professor/innen gering seien. Eine Ausweitung der Karriereförderung durch den SNF, insbesondere der Förderungsprofessuren, würde auf Widerstand der Universitäten stossen, da diese ihre Personalpolitik lieber selber machten. Bereits heute sei es gemäss einer betroffenen Person manchmal nicht einfach, sich als vom SNF finanzierte/r Professor/in in die Institution zu integrieren, da man teilweise als Fremdkörper wahrgenommen werde. Tatsächlich wünsche sich die CRUS eine bessere Abstimmung der Förderungsprofessuren mit universitätsinternen Strategien und Bedürfnissen (SBFI 2014: 51). Allerdings wird die Möglichkeit von Förderungsprofessuren an einigen Fakultäten auch geschätzt, in einer Fakultät werden gemäss Interviewauskunft Kandidaten/innen bei der Bewerbung für eine Förderungsprofessur gecoacht. Ein Einwand gegenüber der Eignung der SNF-Förderungsprofessuren zur Förderung der frühen Selbstständigkeit besteht aber darin, dass diese Förderung erst relativ spät in der akademischen Laufbahn erfolgt (SBFI 2014: 51).<sup>55</sup>

---

schaftler/innen unabhängige Forschung zu ermöglichen. Allerdings sei die Situation nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative unklar (SBFI 2014: 51).

<sup>54</sup> Eine weitere Möglichkeit ist die Förderung der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit über die Vergabe von Honorar- oder Titularprofessuren.

<sup>55</sup> Zugleich weist der Bericht darauf hin, dass das Instrument sehr erfolgreich ist bezüglich Perspektive auf eine unbefristete Stelle. Die Berufungsquote sei mit fast 90% hoch (SBFI 2014: 51).

Vorgeschlagene Massnahmen zur Förderung der Selbständigkeit der Postdocs	Einwände gegen die Massnahmen und Hindernisse bei ihrer Umsetzung
Stärkung der Karriereförderung beim SNF	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Selektion Förderungsprofessur erfolgt dennoch spät</li> <li>– Widerstand Universitäten</li> <li>– Schwierigkeiten Integration in Institution, da nicht von dieser angestellt/berufen</li> </ul>
Öffnung der Projektförderung der Abteilung I für Postdocs	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geringe Chancen in Konkurrenz zu Professoren/ innen</li> </ul>
Verlängerung Oberassistentenstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verhinderung Mobilität / längere Auslandsaufenthalte</li> <li>– Verzögerung des Entscheids über Verbleib in der Wissenschaft</li> </ul>

Tabelle 7: Vorschläge zur Förderung der Selbständigkeit von Postdocs und Einwände

Trotz dieser Einwände gegenüber extern finanzierten Förderinstrumenten ist das Beispiel der Niederlande interessant. Dort werden gemäss Auskunft eines Experten die meisten Postdocs über ein dreistufiges Personenfördermodell des NWO<sup>56</sup> finanziert, was zugleich eine frühe Selektion des Nachwuchses erlaube. Die drei Stipendien für junge Postdocs nach dem Doktorat («veni»), für fortgeschrittene Postdocs («vidi») und für erfahrene Postdocs mit eigenem Forschungsgebiet («vici») können aufbauend beantragt werden und sind nicht an Auslandsaufenthalte gebunden. Zudem besteht für fortgeschrittene und erfahrene Postdocs die Möglichkeit, Projektmitarbeitende einzustellen. Von den Universitäten würden diese Stipendieninhaber/innen sehr geschätzt, und fortgeschrittenen Postdocs würde anschliessend oft eine unbefristete Stelle angeboten. Ein Vorteil dieser Stipendien gegenüber anderen, auch unbefristeten Anstellungen unterhalb der Professur sei, dass die Postdocs ausreichend Zeit für die eigene Forschung hätten.

In einigen Interviews wurde schliesslich darauf hingewiesen, dass die Selbständigkeit der Postdocs durch eine gute Vernetzung gefördert werde. Eine weitere Möglichkeit zur Förderung der Selbständigkeit besteht in der Schaffung von unbefristeten Stellen und/oder Assistenzprofessuren mit Tenure Track, wie dies zurzeit von verschiedener Seite gefordert wird.

### Fazit zur Förderung der frühen Selbständigkeit und Unabhängigkeit

Der Grundlagenbericht zeigt, dass die frühe Selbständigkeit und Unabhängigkeit in den GEWI bisher vor allem über Förderungsprofessuren SNF unterstützt wurden, andere Instrumenten wurden nur wenig verwendet. Die befragten Personen erachten die frühe Selbständigkeit und Unabhängigkeit von Postdocs einstimmig als wichtig. Es besteht indes Klärungsbedarf, wie dies optimal zu erreichen ist. Die bisher vorgeschlagenen Massnahmen sind, auch aufgrund von erwarteten Hindernissen bei der Umsetzung, umstritten.

<sup>56</sup> <http://www.nwo.nl/en/funding/our-funding-instruments/nwo/innovational-research-incentives-scheme/index.html> (10.12.2014).

### 3.4.3 Schaffung von unbefristeten Stellen unterhalb der Professur und/oder von Assistenzprofessuren mit Tenure Track

Zurzeit werden in der Schweiz vor allem zwei Ansätze zur Förderung des Postdoktorats resp. zur Verbesserung der wissenschaftlichen Laufbahnperspektive diskutiert: Assistenzprofessuren mit Tenure Track (AP-TT) und unbefristete Stellen unterhalb der Professur. Die jungen Forschenden fordern in ihrer «Vision 2020» (2012) die Schaffung von 1000 neuen AP-TT. Auch der Bundesrat unterstützt grundsätzlich die Flexibilisierung der lehrstuhlzentrierten Karrierestruktur durch die Schaffung von differenzierten Stellen mit früher Selbständigkeit und Verantwortung, wobei AP-TT im Vordergrund stehen und die Autonomie der Hochschulen berücksichtigt werden müsse (SBFI 2014: 54). Demgegenüber argumentiert der SWIR (2013a), dass die Schaffung von AP-TT nicht reichen würde, um die strukturellen Probleme der Universitäten zu lösen und die akademische Laufbahn attraktiver zu machen. Daher fordert er zusätzlich die Schaffung von unbefristeten Stellen unterhalb der Professur, sogenannte «Senior Scientists» oder «Maître d'Enseignement et de Recherche (MER)», wie sie in der Romandie bereits bestehen. Der SWIR weist dabei darauf hin, dass im Gegensatz zur Schweiz in Ländern wie Frankreich und Grossbritannien ein grosser Teil der (Nachwuchs-) Forschenden solche unbefristete Stellen innehaben.<sup>57</sup>

Auch auf europäischer Ebene werden die beiden Modelle zurzeit diskutiert. Die League of European Research Universities (LERU) weist darauf hin, dass viele europäische Länder Tenure Track-Modelle ausprobieren würden, dass aber noch kein Land dieses systematisch eingeführt habe. Einige Länder würden hingegen Modelle mit unbefristeten Stellen kennen, wie das «probation-on-the job»-Modell in Grossbritannien oder die zentral geregelte Bewerbung auf feste Stellen in Frankreich (LERU 2014).

#### *Aktuelle Situation und ergriffene Massnahmen*

Der Grundlagenbericht zeigt, dass in den letzten Jahren zwar an vielen Fakultäten Assistenzprofessuren geschaffen wurden, dass diese aber nur selten mit einem Tenure Track ausgestattet waren (SAGW 2014: 57). Am meisten AP-TT hat die Universität Basel, welche diesbezüglich eine konsequente Strategie verfolge (SAGW 2014: 57). Gemäss Interviewaussagen hat die Universität Zürich das Ziel, einen Viertel der Professuren mit AP-TT zu besetzen, während die Universitäten Basel und Bern eine Politik der open rank-Ausschreibungen verfolgen. Damit sollen die Chancen von jüngeren Forschenden, welche in Konkurrenz zu etablierten Forschenden stehen, erhöht werden. Zurzeit werden auf Bundesebene zudem Sondermassnahmen zur Förderung von AP-TT diskutiert. So hat der Ständerat ein Postulat seiner Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur angenommen, wonach ein «Anreizprogramm für einen Umbau der Karrierestrukturen an Schweizer Hochschulen» beschlossen werden soll.<sup>58</sup> Der Bund prüft zudem im Rahmen der Erarbeitung der BFI-Botschaft 2017-20, welche anreizorientierten Sondermassnah-

<sup>57</sup> Vgl. auch Beschreibung des britischen Modells im Bericht des SBFI (2014), Kapitel «Universitätsstrukturen im internationalen Vergleich».

<sup>58</sup> Postulat 14.4006. Vom Bundesrat zur Annahme empfohlen und vom Ständerat am 4.12.2014 angenommen.

men im Zusammenhang mit der Förderung von AP-TT ergriffen werden sollen (SBFI 2014: 55).

Bei der Schaffung von zusätzlichen Stellen unterhalb der Professur ist die Entwicklung weniger dynamisch. In der Deutschschweiz wurden unseres Wissens bisher keine solchen Stellen geschaffen. Gemäss den geführten Interviews werden an der Universität Bern zurzeit unbefristete Dozenturen in befristete Assistenzprofessuren umgewandelt. In der Romandie zeichnet sich tendenziell ein Rückgang der MER-Stellen ab. Während die MER-Stellen in der Faculté des Lettres der Universität Lausanne verbreitet und geschätzt sind, werden sie in der Faculté des Lettres der Universität Genf zunehmend in ausserordentliche Professuren umgewandelt. Die Begründung dafür sei, dass die Aufgaben der MER weitgehenden jenen der ausserordentlichen Professoren/innen entsprechen würden, sie aber nicht den Titel, die damit verbundene Anerkennung und den Lohn von diesen erhielten. An der Universität Freiburg würden kaum neue MER-Stellen geschaffen, wenn neue Stellen geschaffen würden, dann auf Ebene der ordentlichen Professuren.<sup>59</sup>

#### *Beurteilung der beiden Ansätze in den Interviews*

Die Interviews und die Dokumentenanalyse geben Hinweise auf Chancen und Risiken, welche die beiden Ansätze mit sich bringen und welche bei der Umsetzung berücksichtigt werden müssen (vgl. Tabelle 8). Auch die am Workshop anwesenden Hauptakteure waren sich einig, dass es bezüglich der Laufbahnperspektiven für den akademischen Nachwuchs Handlungsbedarf gebe und dass vor allem die beiden Ansätze der AP-TT und der unbefristeten Stellen unterhalb der Professur zur Diskussion stünden.

Als positiv bei den AP-TT wird erachtet, dass sie dank der Möglichkeit der Beförderung auf eine Professur eine reelle Perspektive für Nachwuchswissenschaftler/innen eröffnen (vgl. auch LERU 2014). Damit werde die Attraktivität einer akademischen Laufbahn erhöht, weshalb diese Massnahme auch von der CRUS und dem SNF unterstützt wird (SBFI 2014: 49f.). Den Nachwuchswissenschaftler/innen werde zudem ein Vertrauensbonus für drei bis vier Jahre gegeben. Geschätzt wird auch, dass mit diesem «up or out»-System frühzeitig ein Entscheid über den Verbleib in der Wissenschaft erfolge. Die LERU (2014) sieht einen Vorteil des AP-TT-Modells darin, dass damit frühzeitig die formale Unabhängigkeit ermöglicht werde und dass erfolgversprechenden Nachwuchswissenschaftler/innen frühzeitig ein Signal erhielten, dass sie das Potenzial für eine akademische Karriere hätten. Zudem sei das Instrument geeignet um den Frauenanteil zu erhöhen, da die mit dem AP-TT verbundene Perspektive auf Stabilität für Frauen, welche die Wissenschaft während der Postdoktoratsphase oft verliessen, besonders wichtig sei.

Von skeptischer Seite wurden verschiedene Risiken bei der Implementierung von AP-TT genannt und auf das damit verbundene Konfliktpotenzial hingewiesen. So sei zu beachten, dass die Schweiz keine Kultur des «up or out» kenne. Dies führe dazu, dass Beförderungen beschlossen würden, auch wenn die Evaluation einen anderen Schluss nahe-

---

<sup>59</sup> Zur Entwicklung an der Universität Neuchâtel liegen uns keine Informationen vor.

legen würde.<sup>60</sup> Umgekehrt würde eine Nicht-Beförderung als Scheitern der betroffenen Person wahrgenommen und sei daher für sie mit negativen Konsequenzen verbunden. Auch die LERU (2014) verweist auf das dem System inhärenten Risiko für eine akademische Karriere im Falle einer negativen Evaluation und Nicht-Beförderung. In einem SAGW-internen Dokument wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Kriterien zur Evaluation der AP-TT nicht klar seien.<sup>61</sup>

Eingewendet wurde auch, dass es sich bei AP-TT um Stellen mit widersprüchlichen Anforderungen handle. So müssten einerseits alle Aufgaben einer Professur erfüllt werden, andererseits handle es sich um eine Qualifikationsstelle. Dies könne sich zum Nachteil der Betroffenen auswirken. Eine mögliche Folge sei, dass weniger Zeit für die eigene Forschung zur Verfügung stehe als bei Postdoc-Stipendien. So seien in Deutschland Nachwuchsforschende, die über ein Stipendium, z.B. der VW-Stiftung, gefördert werden, erfolgreicher als jene, die eine Juniorprofessur innehatten. Zudem habe es Fälle gegeben, in welchen die/der Assistenzprofessor/in unter Dauerbeobachtung der etablierten Kollegen/innen stand statt vom Vertrauensbonus zu profitieren oder die notwendige Unterstützung zu erhalten. Bezüglich der frühen Selektion wurde darauf hingewiesen, dass dabei darauf geachtet werden müsse, dass der Druck nicht zu hoch werde und dass nicht nur jene eine Professur erhielten, welche dem Druck am besten Stand hielten.

Als Alternative zur Schaffung von AP-TT-Stellen wurden open rank-Ausschreibungen vorgeschlagen. Damit könne verhindert werden, dass beim Fehlen einer geeigneten Kandidatur eine weniger geeignete Person rekrutiert werde. Zudem könnte die Forderung, mehr AP-TT-Stellen zu schaffen, auf Widerstand kleinerer Fächer mit nur ein bis zwei Professuren stossen, da solche Stellen mit weniger Ressourcen ausgestattet sind als ordentliche Professuren. Auch der SBFI-Bericht betont, dass AP-TT nicht die einzige Möglichkeit für eine akademische Karriere werden dürfe und dass nicht alle Professuren mit AP-TT besetzt werden können und sollen. Vielmehr sollen die Universitäten diesbezüglich über «grösstmögliche Autonomie» verfügen (SBFI 2014: 54). Bei *open rank*-Ausschreibungen bestehe jedoch die Gefahr, dass Ordinarien bevorzugt werden, da damit am meisten Ressourcen verbunden sind (SBFI 2014: 50).

Vor dem Hintergrund dieser Bedenken sind die Empfehlungen der LERU zur Einführung des AP-TT-Modells von Interesse. Demnach sollen die Universitäten die Konsequenzen eines solchen Modells sorgfältig evaluieren und bei der Anstellung von Professoren/innen eine Balance zwischen erfolgversprechenden Nachwuchswissenschaftler/innen (via AP-TT) und erfahrenen Wissenschaftler/innen finden. Zudem sollten Inhaber/innen von AP-TT unterstützt und begleitet werden, auch und vor allem nach einer negativen Entscheidung nach der Förderdauer. Falls mit dem Modell speziell auch Frauen für eine Professur mo-

---

<sup>60</sup> Tatsächlich zeigt die Übersicht über die bisher an LERU-Universitäten besetzten AP-TT-Stellen, dass bisher alle Inhaber/innen befördert wurden. Die LERU erklärt dieses Ergebnis jedoch mit der hohen Qualität der Auswahlverfahren und dem unterstützenden Umfeld während der Zeit als AP-TT (LERU 2014).

<sup>61</sup> Vgl. Dokument «Notizen Rückmeldungen Veranstaltung vom 29. April 2014 im Hinblick auf die Etappe 4 der Arbeitsgruppe Geisteswissenschaften».

tiviert werden sollen, sollten Aspekte wie Mutterschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden (LERU 2014).

Die Diskussion im Workshop zeigte, dass sich das AP-TT-Modell oder open rank-Ausschreibungen mit der Möglichkeit einer AP-TT an vielen geisteswissenschaftlichen Fakultäten etabliert haben und von den anwesenden Personen nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden. Während an einigen Fakultäten noch Skepsis gegenüber den AP-TT bestehe, habe sich an anderen Fakultäten diese Zurückhaltung aufgrund der Erfahrungen gelegt. Allerdings sollen AP-TT oder open rank-Ausschreibungen strategisch und je nach Kontext eingesetzt werden, nicht immer sei dies der richtige Ansatz. Zudem sollen solche Entscheide nicht top-down, sondern zusammen mit den betroffenen Fächern gefällt werden. Bei kleinen Fächern seien zudem die Möglichkeiten für AP-TT beschränkt, da es auch mindestens eine (ausser-)ordentliche Professur brauche. Entscheidend sei auch, was mit den Mitteln geschehe, die frei werden, wenn eine ordentliche Professur durch eine AP-TT-Stelle ersetzt werde. Sofern die Fächer über diese Mittel verfügen können, steige die Akzeptanz von AP-TT-Stellen. Die bisherigen Erfahrungen mit AP-TT hätten zudem gezeigt, dass es wichtig sei, die Stelleninhaber/innen zu begleiten und ihnen regelmässig Rückmeldung zu geben. Damit werde auch die Gefahr einer automatischen Beförderung vermindert.

Als Argument für unbefristete Stellen unterhalb der Professur wird aufgeführt, dass es sich dabei um akademisch attraktive Stellen handle, die den Inhaber/innen Unabhängigkeit und gute Arbeitsbedingungen garantierten, wobei auch der Lohn nur wenig geringer sei als jener von ausserordentlichen Professoren/innen. Die Belastung dieser Stellen durch administrative Aufgaben sei eher geringer als bei den Professuren, so dass Zeit für Forschung und Lehre zur Verfügung stünde. Zudem würde der Zeitaufwand für die dauernde Stellensuche, welche die Postdoktoratsphase charakterisiere, wegfallen. Solche Stellen würden zudem die Professoren/innen entlasten und seien daher auch für diese resp. die Institutionen interessant. Unbefristete Stellen unterhalb der Professur wurden in den Interviews vor allem von Betroffenen (Doktorierende, Postdocs und Assistenzprofessoren/innen mit und ohne Tenure Track) als wünschenswert bezeichnet.

Gegen die Schaffung solcher Stellen spreche hingegen, dass die Inhaber/innen die gleichen Aufgaben wie die Professoren/innen übernehmen würden, auf deren Renommee und die internationale Anerkennung aber verzichten müssten. Zudem bestehe die Gefahr, dass die Stellen genutzt würden, um langjährigen Mitarbeiter/innen, welche keine Professur erhalten hatten, eine Stelle anzubieten. Damit würden diese Stellen zum «Trostpreis». Kritisch zur Schaffung solcher Stellen äussert sich auch die CRUS (SBFI 2014: 49).

Am Workshop waren die Meinungen der anwesenden Hauptakteure bezüglich der Schaffung unbefristeter Stellen unterhalb der Professur geteilt. Als Argumente für solche Stellen wurde eingebracht, dass damit das Loch zwischen Doktorat und Professur gefüllt werde und dass damit gute und verlässliche Mitarbeitende gewonnen werden können. Dagegen wurde erwidert, dass die Stellen nur für wenige Leute eine Perspektive schaffe

und bald langfristig besetzt seien, dass es sich dabei um Sackgassen für die akademische Karriere handeln könne und dass sich die Rektoren/innen gegen solche Stellen als Instrument der Nachwuchsförderung ausgesprochen haben.

Bei beiden Ansätzen wurde von Befürwortern/innen argumentiert, dass sie die Lücke zwischen Postdoktorat und Professur schliessen oder damit allenfalls das Ordinarien-System an den Schweizer Universitäten in Frage stellen würden. Bei beiden wird jedoch von skeptischer Seite darauf hingewiesen, dass sie keine langfristige Lösung für fehlende Karrierechancen darstellten, da auch solche Stellen, falls eine Stabilisierung oder Beförderung erfolge, selten neu zu besetzen seien. Auch das SBFI weist in seinem Bericht zur Nachwuchsförderung darauf hin, dass die Schaffung von zusätzlichen AP-TT nicht zu einer längerfristigen Änderung der Stellenstruktur führt (SBFI 2014: 54).

	Assistenzprofessuren mit Tenure Track	Unbefristete Stelle unterhalb der Professur
<b>Chancen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reelle Laufbahnperspektive</li> <li>– Frühe Selbständigkeit</li> <li>– Vertrauensbonus von drei bis vier Jahren</li> <li>– Frühzeitige Selektion (up or out)</li> <li>– Schliesst Lücke zwischen Postdoktorat und Professur</li> <li>– Bricht Ordinarien-System auf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interessante Stellen: akademisch attraktiv, unabhängig, gute Arbeitsbedingungen, nur geringfügig weniger Lohn als ausserordentliche Professuren</li> <li>– Zeit für Forschung statt für Stellensuche</li> <li>– Entlastung der Professoren/innen, auch mit Übernahme Verantwortung in Institution</li> <li>– Breiterer Mittelbau, d.h. schliesst Lücke zwischen befristeten Postdoc-Stellen und Professur</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gefahr einer zu frühen Selektion / Berufung</li> <li>– Gefahr Überforderung durch widersprüchliche Anforderungen Professur vs. Qualifikationsstelle</li> <li>– Konfliktpotenzial</li> <li>– Keine Kultur des <i>up or out</i>, d.h. tendenziell zu viele Beförderungen</li> <li>– Negative Konsequenzen einer Nicht-Beförderung</li> <li>– Unklare Evaluationskriterien</li> <li>– Unklare Auswirkungen auf Habilitation</li> <li>– Keine Lösung für fehlende Perspektive</li> <li>– Problem für Fächer mit nur 1-2 Lehrstühlen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gleiche Aufgaben wie Professoren/innen, aber weniger Renommee und internationale Anerkennung</li> <li>– Gefahr «Trostpries»</li> <li>– Keine Lösung für fehlende Perspektive, da wenige Stellen, i.d.R. besetzt, wenig Wechsel</li> </ul>

Tabelle 8: Zusammenfassung der Chancen und Risiken der beiden Ansätze AP-TT und unbefristete Stelle unterhalb Professur gemäss Interviews

### Fazit zur Schaffung von AP-TT und unbefristeten Stellen unterhalb der Professur

Zurzeit werden vor allem Massnahmen zur Schaffung von AP-TT diskutiert. Allerdings ist die Schaffung solcher Stellen mit verschiedenen Herausforderungen verbunden, welche bei der Umsetzung berücksichtigt werden sollten. Die Hauptakteure begrüsst im Workshop AP-TT als Instrument der Nachwuchsförderung grundsätzlich, sie müssen aber im Kontext betrachtet werden und in eine übergeordnete Strategie eingebettet sein. Akzeptanz kann mit der Einbindung der betroffenen Fächer und mit Anreizen gefördert werden.

Weniger Einigkeit besteht bei unbefristeten Stellen unterhalb der Professur als Instrument der Nachwuchsförderung. Auch hier ist je nach Kontext und strategischer Entwicklung zu entscheiden, ob eine solche Stelle geschaffen werden soll.



### 3.4.4 Beratung und Unterstützung von Postdocs

In den Interviews wurde eine weitere Massnahme zur Förderung der Postdocs genannt, und zwar die Beratung von Postdocs bezüglich ihrer akademischen Laufbahn und die Unterstützung bei einzelnen Karriereschritten. Dies sei auch deshalb wichtig, weil sich die Bedingungen der akademischen Laufbahn kurz- und mittelfristig kaum ändern werden. Die Beratung soll es (zukünftigen) Postdocs erlauben, sich ihren Fähigkeiten sowie den Möglichkeiten und Rahmenbedingungen in ihrem Fach bewusst zu sein. Dabei könne eine Beratung unter Umständen dazu führen, dass Postdocs die Wissenschaft früher verlassen. Dies würde zum Ziel der früheren Selektion beitragen. Der Bericht des SBFJ weist darauf hin, dass Postdocs bis zu einer allfälligen Berufung auf ihre persönliche Einschätzung bezüglich ihrer Eignung für eine akademische Karriere angewiesen seien und dass es möglich sei, lange Zeit im universitären System zu verbleiben, ohne je eine Professur zu erhalten (2014: 47f.).

Wichtig sei aber auch die Unterstützung von Postdocs, welche eine akademische Laufbahn verfolgen, beispielsweise durch ein Coaching. Unterstützung administrativer und inhaltlicher Art werde z.B. beim Verfassen von Förderanträgen benötigt (Interface und Technopolis 2013; SWTR 2011). So bietet beispielsweise die Faculté des Lettres der Universität Lausanne Personen, welche eine Förderungsprofessur beantragen, ein Coaching an. Unterstützung ist aber auch wichtig während der anschliessenden Förderung. Während gemäss einer befragten Person bei befristeten Förderinstrumenten wie der SNF-Förderungsprofessur oder ERC-Stipendien eine rechtzeitige Klärung der weiteren Möglichkeiten und Perspektiven im Vordergrund steht (vgl. auch SWTR 2013), dient die Unterstützung bei Personen mit einer Tenure-Option dazu, diese in die Institution zu integrieren und allfälliges Konfliktpotenzial zu reduzieren. Besonders wichtig ist zudem die Unterstützung bei einem allfälligen negativen Entscheid bezüglich Beförderung/Stabilisierung (LERU 2014).

Die Wichtigkeit einer verstärkten Beratung oder Coaching von Postdocs wurde auch im Workshop betont. Damit sollen Möglichkeiten und Bedingungen einer akademischen Karriere aufgezeigt und so die Karriereplanung unterstützt werden. Schliesslich wurde darauf hingewiesen, dass die Anzahl Postdocs in den Geisteswissenschaften eher zu hoch sei im Vergleich zur Anzahl Doktorierender und zur Anzahl Professuren. In den Geisteswissenschaften sei das Verhältnis von Doktorierenden zu Postdocs 500:300, d.h. 1.5:1, während es in den Naturwissenschaften bei 1500:500 d.h. 3:1 liege. Daher bestehe eine Möglichkeit zur Schaffung resp. Klärung der Laufbahnperspektiven auch in einer stärkeren Selektion von Postdocs oder darin, mittels verstärkter Beratung, inkl. Standortbestimmung, den (angehenden) Postdocs alternative Laufbahnperspektiven ausserhalb der Wissenschaft aufzuzeigen.

#### Fazit zur Beratung und Unterstützung von Postdocs

Da sich die Perspektiven für eine akademische Laufbahn auch mit der Schaffung von AP-TT und/oder unbefristeten Stellen unterhalb der Professur kurz- oder mittelfristig nicht grundsätzlich ändern werde, sei die Beratung und Unterstützung von Postdocs wichtig.

Diese dienen insbesondere der Klärung der Chancen und Möglichkeiten einer akademischen Laufbahn. Dabei ist auch zu klären, wie viele Postdocs wünschenswert sind, im Verhältnis zu den Professuren und den Doktorierenden.

### 3.4.5 Abschaffung der Habilitation

Die Habilitation als zweite Monographie nach dem Doktorat stellte lange Zeit den Königsweg zur Professur im deutschsprachigen Raum dar, während es sie in der Romanie nie gab. In letzter Zeit hat die Habilitation aber auch in der Deutschschweiz an Bedeutung verloren; alternative Qualifikationen wie eine Reihe von Publikationen werden als äquivalent anerkannt. Die Habilitation steht zudem im Widerspruch zu neuen Karrierewegen wie der AP-TT.<sup>62</sup> So hielt die CRUS 2011 fest, «dass die Habilitation als weitere akademische Qualifikation nach dem Doktorat nicht mehr die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn in der Schweiz darstellt.» (CRUS 2011). Verschiedentlich wird nun gefordert, die Habilitation ganz abzuschaffen oder zumindest alternative Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Qualifikation zu schaffen (vgl. auch Actionuni 2011). Da bei Abschluss der Habilitation die Postdocs deutlich älter sind als in anderen Fachbereichen (SAGW 2014: 63), könnte die Abschaffung die Selektion der Postdocs beschleunigen.<sup>63</sup> Es wurde auch darauf hingewiesen, dass, solange die Habilitation bestehe, Postdocs diese anstreben würden, da sie sich dadurch bessere Karrierechancen erhofften.<sup>64</sup>

Von einigen Befragten wird jedoch die Abschaffung der Habilitation als nicht nötig oder gar als nicht wünschenswert betrachtet. Da die Habilitation keine Voraussetzung mehr sei und äquivalente Qualifikationen zugelassen seien, bestehe bereits jetzt ein genügend grosser Handlungsspielraum für die Institute und Fakultäten bei der Berufung von neuen, vor allem auch jungen Professoren/innen. Die Abschaffung sei aber nicht wünschenswert, da die Habilitation in Deutschland weiterhin häufig verlangt werde, und der deutsche Stellenmarkt auch für Postdocs in der Schweiz wichtig sei.

### Fazit zur Habilitation

Der Grundlagenbericht zeigt, dass die Postdocs in den GEWI bei der Habilitierung älter sind als ihre Kollegen/innen in anderen Disziplinen. Dies wirft die Frage auf, ob die Habilitation beibehalten werden soll. Zudem sei das Verhältnis zwischen Habilitation und APTT nicht klar. Die Befragten waren sich einig, dass die Habilitation in der (Deutsch-)Schweiz für die Berufung auf eine Professur an Bedeutung verloren habe, äquivalente Leistungsnachweise würden anerkannt. Uneinigkeit besteht hingegen bezüglich der Frage, ob die Habilitation abgeschafft werden soll.

<sup>62</sup> Vgl. auch Dokument «Notizen Rückmeldungen Veranstaltung vom 29. April 2014 im Hinblick auf die Etappe 4 der Arbeitsgruppe Geisteswissenschaften».

<sup>63</sup> Allerdings zeigt der Grundlagenbericht, dass die Dauer zwischen Abschluss Doktorat und Abschluss Habilitation nicht grösser ist als in anderen Fachbereichen.

<sup>64</sup> Vgl. auch Dokument «Notizen Rückmeldungen Veranstaltung vom 29. April 2014 im Hinblick auf die Etappe 4 der Arbeitsgruppe Geisteswissenschaften».

### 3.5 Allgemeine Aspekte Doktorat und Postdoktorat: Erfahrungen und Einschätzungen

Die bisherigen Ausführungen zur Nachwuchsförderung haben gezeigt, dass Doktorierende und Postdocs einige Schwierigkeiten teilen, insbesondere die fehlende Zeit für die eigenen Forschung/Qualifikationsarbeit und das Problem von nicht-ausreichenden Anstellungen. Zudem sind die Arbeits- und Laufbahnbedingungen von Postdocs auch für die Doktorierenden relevant, da damit ihre Laufbahnperspektive beeinflusst wird. Weitere Themen, welche sowohl Doktorierende wie Postdocs beschäftigen und wozu Empfehlungen formuliert wurden, sind die Anforderungen an die Mobilität und die Relevanz der Vernetzung sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In den Interviews wurde eine weitere Massnahme genannt: die Valorisierung überfachlicher Kompetenzen.

#### 3.5.1 Mobilität und Vernetzung

Mobilität und Vernetzung auf nationaler sowie internationaler Ebene wird von allen Befragten als wichtig erachtet. Dabei hat die Mobilität den Zweck, die Vernetzung und den Austausch mit Forschenden, die an ausländischen Universitäten zu ähnlichen Themen arbeiten, zu fördern. Zudem ermöglicht es die Mobilität oft, die Lücke zwischen Doktorat und Professur zu füllen, und sie fördert tendenziell die Chancen der/des Postdocs auf eine Professur. Allerdings wird die Anforderung an die internationale Mobilität, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch kritisiert (vgl. SBFI 2014: 48, siehe auch Kapitel 3.5.2). Actionuni (2011) fordert, dass längere Auslandsaufenthalte von einem Jahr bei jungen Forschern/innen gefördert werden, während bei älteren Nachwuchsforschenden Kurzaufenthalte ausreichen sollten. Auch die SAGW (2012a) fordert, dass die Mobilitätsanforderungen so ausgestaltet sein sollen, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werde. Zwei der befragten Postdoktoranden/innen äusserten Bedenken gegenüber der aktuellen Handhabung der Mobilitätsanforderung. So sei es im Bereich der einen Person vor allem wichtig, dass man in den USA gewesen sei, unabhängig davon, ob die für die eigene Forschung interessanten Leute tatsächlich dort sind und damit das Ziel der Vernetzung erreicht werde. Eine andere Person kritisiert, dass ein längerer Auslandsaufenthalt während des Doktorats für einige Karriereinstrumente oder Stellen auf Postdoktoratsebene nicht ausreichen würde.<sup>65</sup> Ein zweiter längerer Auslandsaufenthalt sei aber oft nur schwer mit familiären Pflichten vereinbar und zudem für den Austausch mit anderen Forschenden nicht notwendig. Der Austausch resp. die Vernetzung könne auch durch Teilnahme an Konferenzen, gemeinsame Publikationsprojekte oder Kurzaufenthalte bei ausländischen Forschungsgruppen erfolgen, vor allem dann, wenn die Kontakte dank einem ersten längeren Aufenthalt bereits bestehen. Auch eine weitere befragte Person schlug vor, anstelle eines langen mehrere kürzere, bspw. dreimonatige Aufenthalte als Nachweis der Mobilität an-

<sup>65</sup> Dies wird bestätigt von der NIFU-Studie (2014), welche zeigt, dass Postdoktorierende ohne Auslandsaufenthalt nach dem Doktorat seltener eine SNF-Förderung erhielten als andere. Allerdings handelt es sich dabei um eine Korrelation, die nicht zwingend kausal ist.

zuerkennen. Der SNF bietet mit den «International Short Visits» ein entsprechendes Instrument auch bereits an. Trotz dieser Kritik an der aktuellen Handhabung der Mobilitätsanforderung wird der internationale Austausch auch als ein attraktives Element der akademischen Laufbahn wahrgenommen. Im Workshop wurde schliesslich auf das Risiko hingewiesen, dass Mobilität in der Postdoc-Phase die Integration an der Gastuniversität nicht ermögliche und gleichzeitig die Verankerung in der Heimuniversität schwäche. Daher wurde auch die Möglichkeit genannt, die Zirkulation innerhalb von Netzwerken von Fakultäten an verschiedenen Universitäten zu fördern.

### **Fazit zu Mobilität und Vernetzung**

Die internationale Vernetzung und die damit verbundene Mobilität werden als wichtig und wünschenswert betrachtet. Allerdings wird die aktuelle Handhabung der Mobilitätsanforderung hinterfragt.

### **3.5.2 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Ein zentrales Thema bei der Förderung der Attraktivität einer akademischen Karriere ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Vereinbarkeit ist zurzeit für Nachwuchswissenschaftler/innen aufgrund befristeter Anstellungen von oft kurzer Dauer und ohne Aussicht auf Verlängerung, aufgrund der Diskrepanz zwischen Anstellungs- und Arbeitspensum und aufgrund der Mobilitätsanforderung erschwert (vgl. auch SBFJ 2014: 48).

Um die Vereinbarkeit zu fördern und um Frauen für eine akademische Karriere zu motivieren wurden verschiedene Massnahmen ergriffen. So bietet der SNF mit den Marie Heim Vögtlin-Stipendien ein Instrument an, das sich an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen richtet, die ihre Forschungstätigkeit aufgrund ihrer familiären Situation unterbrechen oder reduzieren mussten. Das Stipendium dauert maximal zwei Jahre. Seit Juni 2013 gibt es zudem das Entlastungsprogramm «120%» des SNF. Dieses ermöglicht es, das Arbeitspensum vorübergehend zu reduzieren und zugleich eine Person zur Unterstützung anzustellen. Auch einzelne Universitäten haben Massnahmen ergriffen. Die Universität Genf zum Beispiel bietet mit den «Boursières d'excellences» ausgewählten vielversprechenden Postdoktorandinnen eine dreijährige Oberassistentin an mit dem Ziel, sich am Ende auf eine Förderungsprofessur SNF bewerben zu können.<sup>66</sup> Mit dem «Subside Tremplin» ermöglicht sie zudem fortgeschrittenen Doktorandinnen und Postdoktorandinnen mit dem Ziel einer akademischen Karriere eine Lehrentlastung, damit sie mehr Zeit in ihre Forschung und Publikationen investieren können. Die Universität Lausanne bietet mit dem Instrument «Subventions Égalité» jungen Forscherinnen punktuelle finanzielle Unterstützung für Feldarbeit, Auslandsaufenthalten oder Veröffentlichungen (SAGW 2014: 45). Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch das Bundesprogramm Chancengleichheit, welches vereinzelt Sabbaticals sowie verschiedene Mentoringprogramme an-

<sup>66</sup> 2014 erhielten vier Postdoktorandinnen dieses Stipendium, davon zwei Historikerinnen. Vgl. <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/programmes/excellence/> (11.12.2014).

bietet und dank dessen an allen Universitäten die Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf- und ausgebaut wurden (BASS 2012; SBFI 2014: 91).<sup>67</sup>

Trotz dieser bereits ergriffenen Massnahmen sieht eine Mehrheit der Befragten weiterhin Handlungsbedarf. Vorgeschlagen wurden folgende Massnahmen:

- eine Entlöhnung von 120% bei Mutter- oder Vaterschaft, damit eine wissenschaftliche Hilfskraft zur Entlastung angestellt werden kann
- ein Ausbau der Finanzierung von Kinderkrippen sowie finanzielle Unterstützung für externe Kinderbetreuung im Ausland
- die Schaffung von Teilzeitstellen auf Ebene der Professur sowie eine grössere Anerkennung von teilzeitarbeitenden Professoren/innen (womit bei gleichbleibender Lohnsumme zudem zusätzliche Mittelbaustellen geschaffen werden könnten und das Karriereziel Professur attraktiver würde)
- die Schaffung von unbefristeten Stellen unterhalb der Professur
- mehr Flexibilität bei der Mobilitätsanforderung
- Beratung von Doktorierenden bezüglich Mobilität und Vereinbarkeit
- Sensibilisierung von Professoren/innen für die Problematik der Vereinbarkeit

Diejenigen interviewten Personen, welche keinen Handlungsbedarf sahen, begründeten dies entweder damit, dass die Situation nicht problematisch sei oder bereits genügend Massnahmen ergriffen wurden (spezifische Stipendien, Teilzeitstellen), oder aber damit, dass Massnahmen bisher wenig Wirkung zeigten und dass bei den Entscheidungsträger/innen daher nur noch wenig Akzeptanz für weitere Massnahmen bestehe. Auch von Befürworter/innen zusätzlicher Massnahmen wird auf Schwierigkeiten bei deren Umsetzung hingewiesen: So seien Teilzeitstellen problematisch, da damit oft die Forschungszeit und damit die Zeit für Qualifikationsarbeiten reduziert würde. Zudem könnten solche Stellen als «Frauenstellen» betrachtet und damit ihr Ansehen reduziert werden. Auch bezüglich befristeter Anstellungen und Mobilität gebe es keine einfachen Lösungen.

### **Fazit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Der Handlungsbedarf wird mehrheitlich als gross eingeschätzt, wobei auch die im Grundlagenbericht genannten und in den Interviews vorgeschlagenen Massnahmen nur punktuelle Verbesserungen und noch keine tatsächliche Vereinbarkeit herstellen können. Die grundsätzliche gesellschaftliche Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie akzentuiert sich bei der akademischen Karriere durch die Anforderungen an die Mobilität und die hohe Arbeitsbelastung verbunden mit den oft prekären Anstellungsbedingungen.

<sup>67</sup> Siehe auch Webseite der CRUS: <http://www.crus.ch/information-programme/chancengleichheit-gender-studies-suk-programm-p-4.html> (11.12.2014).

### 3.5.3 Valorisierung von Kompetenzen

Als weitere Massnahme zur Förderung der Doktorats und des Postdoktorats wurde in verschiedenen Interviews wie auch am Workshop darauf hingewiesen, dass sich die Doktorierenden und Postdocs ihrer Kompetenzen zu wenig bewusst seien. Ein besseres Bewusstsein für die durch das Doktorat und ein allfälliges Postdoktorat erworbenen überfachlichen Kompetenzen würde ihre Laufbahnchancen innerhalb, vor allem aber ausserhalb der Wissenschaft verbessern. Zudem werde damit den Arbeitgebern/innen bewusst gemacht, welche Kompetenzen ein GEWI-Doktorat vermittelt.<sup>68</sup> Daher gibt es an verschiedenen Universitäten Bestrebungen, den Doktorierenden und allenfalls den Postdoktorierenden ihre überfachlichen Kompetenzen (Soft Skills) bewusst zu machen oder weitere Kompetenzen zu vermitteln. Dies erfolgt oft im Rahmen von Doktoratsprogrammen, ein Beispiel dafür ist das CUSO-Programm in der Romandie. Auch an der Universität Basel werden Angebote zur Förderung transversaler Kompetenzen organisiert. Die Fakultäten der Universitäten Lausanne und Genf haben zudem ein Dokument zuhanden zukünftiger Arbeitgeber erstellt, welches die Kompetenzen eines Doktors/einer Doktorin der Geisteswissenschaften erläutert.<sup>69</sup> Allerdings habe man noch zu wenig Erfahrung mit dem Dokument gemacht, um dessen Nutzen beurteilen zu können.

#### Fazit zur Valorisierung von Kompetenzen

Die Valorisierung von Kompetenzen für eine Karriere ausserhalb der Wissenschaft wird von einigen Befragten als wichtig erachtet. Inwiefern über die ergriffenen Massnahmen hinaus Handlungsbedarf besteht, ist zurzeit offen.

## 3.6 Folgerungen zur Nachwuchsförderung in den GEWI

Die Ausführungen in diesem Kapitel erlauben es, die Fragestellungen 1 und 2 zu den bisherigen Empfehlungen und den Erfahrungen mit der Umsetzung der Empfehlungen für die Nachwuchsförderung zu beantworten.

Bei der Umsetzung der Empfehlungen wurden folgende Erfahrungen gemacht und folgende fördernde oder hinderliche Faktoren identifiziert:

- *Förderung des Doktorats:* In den letzten Jahren wurden viele Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Doktorat ergriffen, insbesondere bezüglich der Sicherstellung von ausreichend Zeit für Qualifikationsarbeiten und bezüglich der Sicherstellung der Betreuung. Die Erfahrungen mit diesen Massnahmen sind bisher gemäss den Befragten, soweit sie dies bereits beurteilen konnten, mehrheitlich positiv. Allerdings hänge die Umsetzung stark von den involvierten Professoren/innen ab, welche weiterhin eine zentrale Rolle bezüglich der Arbeitsbedingungen und der Betreuung der Doktorierenden spielen. Die unterschiedliche Wahrnehmung des noch

<sup>68</sup> Siehe hierzu auch das Kapitel «Employability» in SAGW 2012b.

<sup>69</sup> «Référentiel de compétences acquises par les titulaires d'un Doctorat ès Lettres en Suisse», [http://www.unige.ch/lettres/files/9014/1693/0515/referentiel\\_compétences\\_doctorat.pdf](http://www.unige.ch/lettres/files/9014/1693/0515/referentiel_compétences_doctorat.pdf) (11.12.2014).

bestehenden Handlungsbedarfs erklärt sich daher teilweise auch durch Unterschiede in der Umsetzung.

- *Förderung des Postdoktorats:* Im Gegensatz zum Doktorat wurden nur wenige Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des Postdoktorats ergriffen. Zentral sind dabei vor allem die Instrumente zur Karriereförderung des SNF. Der Vorteil dieser Instrumente ist, dass sie den Postdocs Selbständigkeit gewähren. Der Nachteil ist die teilweise fehlende Integration in die Gastinstitution, die beim Auswahlprozess nicht involviert war. Eine Herausforderung auf Ebene Postdoktorat ist zudem weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, trotz der ergriffenen Massnahmen. Der Handlungsbedarf wird weiterhin als gross beurteilt.
- *Laufbahnperspektive:* Auch hier wurden erst wenige Massnahmen umgesetzt. So wurden zwar Assistenzprofessuren geschaffen, aber nur selten mit Tenure Track. Unbefristete Stellen unterhalb der Professur wurden kaum geschaffen. Die Diskussion dieser Instrumente zeigt, dass AP-TT grundsätzlich unterstützt werden, dass für eine gelungene Umsetzung aber viele Aspekte berücksichtigt werden müssen. Weitgehend umgesetzt wurde hingegen die Empfehlung, für Professuren Kandidierende ohne Habilitation zuzulassen. Zudem wurden an verschiedenen Fakultäten Beratungsangebote und Kurse zum Bewusstmachen der erworbenen Kompetenzen geschaffen, welche von den Verantwortlichen als zweckmässig beurteilt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass vor allem die Empfehlungen zur Förderung des Doktorats umgesetzt wurden. Inwiefern diese ergriffenen Massnahmen ausreichen, um die Situation zu verbessern, ist unter den Befragten umstritten. Einigkeit besteht aber dahingehend, dass der Handlungsbedarf beim Postdoktorat und den damit verbundenen Laufbahnperspektiven grösser ist. Hier wurden erst wenige Massnahmen umgesetzt, viele Massnahmen werden zurzeit aber diskutiert.

## 4 Schlussfolgerungen

### 4.1 Förderung der Geisteswissenschaften: Ziele und Wirkungszusammenhänge

Wie in den vorherigen Kapiteln erläutert, wurden in den letzten 15 Jahren bereits viele Massnahmen zur Förderung der Geisteswissenschaften vorgeschlagen und umgesetzt. Das Vorgehen war dabei problemorientiert, d.h. es wurden Probleme der Geisteswissenschaften identifiziert und punktuelle Massnahmen vorgeschlagen. Die Hauptakteure, die am Workshop teilnahmen, sind der Ansicht, dass nun der Zeitpunkt gekommen ist für einen Paradigmenwechsel: Statt den Fokus auf Probleme zu legen, sollen die Ziele der Geisteswissenschaften festgelegt und entsprechende Strategien zur Zielerreichung entwickelt werden. Damit werden die einzelnen Massnahmen zueinander in Beziehung gesetzt und Teil einer kohärenten Strategie zur Förderung der Geisteswissenschaften. Auf dieser Grundlage können in einem weiteren Schritt Empfehlungen erarbeitet und priorisiert werden.

Dabei ist zu beachten, dass die Förderung der Geisteswissenschaften kein Selbstzweck ist. Die Gesellschaft erwartet von den Geisteswissenschaften wie auch von den übrigen Fachbereichen der Wissenschaft, dass sie international kompetitive Forschung betreiben, relevante Beiträge zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung leisten und gleichzeitig gesellschaftliche Entwicklungen reflektieren. Dies bedeutet, dass sich die Geisteswissenschaften mit dem Handeln und den Hervorbringungen der Menschen in ihrer ganzen Vielfalt beschäftigen. Sie zeigen auf, wie Wertungen unumgänglich sind und wie diese historisch bedingt sind. Sie schaffen Bedingungen, die es den Menschen erlauben, verantwortungsvolle Mitglieder von Kultur und Gesellschaft zu werden (vgl. Berthoud et al. 2010<sup>70</sup>; SAGW 2012: 8).

Der Bezug zu diesen übergeordneten Zielsetzungen erlaubt es, nachgeordnet den Sollzustand der Geisteswissenschaften und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu beschreiben.<sup>71</sup>

Der Sollzustand der Geisteswissenschaften definiert sich durch eine qualitativ hochstehende, international anerkannte Forschung und einem qualitativ hochstehenden akademischen Nachwuchs.

<sup>70</sup> Der SNF beschreibt die spezifische Ziele der Geisteswissenschaften bezüglich ihres Beitrags für die gesellschaftliche Entwicklung folgendermassen: Die Geisteswissenschaften entwickeln die Vorstellungskraft der Individuen als Beitrag zu den grossen Projekten der Menschheit; schaffen Bedingungen, die es den Individuen erlauben, verantwortungsvolle Mitglieder der Gesellschaft zu werden und damit eine demokratische und offene Gesellschaft zu schaffen; reflektieren das akkumulierte Wissen und die Wissensgesellschaft; spielen eine Rolle als Regulator, eine selbstreflexive Rolle über das eigene Wissen und das Wissen der anderen; geben dem akkumulierten Wissen Sinn; erkennen aufkommende und zukünftige Fragestellungen; vermitteln diese Werte und dieses Wissen an die jungen Generationen; stellen die kulturelle Erinnerung der Gesellschaft sicher (Berthoud et al. 2010).

<sup>71</sup> Wobei dieser Sollzustand und die Rahmenbedingungen weitgehend jenen der anderen Fachbereiche der Wissenschaft entsprechen.



## 4.2 Rahmenbedingungen zum Erreichen des Sollzustands

### *Zielsetzungen zu den Handlungsfeldern im Bereich der Geisteswissenschaften*

Um diesen Sollzustand zu erfüllen, müssen Rahmenbedingungen auf Ebene der Forscher/innen und Nachwuchsforscher/innen in verschiedenen Handlungsfeldern erfüllt sein. Die nachfolgende Tabelle zeigt die in den vorherigen Kapiteln identifizierten Handlungsfelder sowie die jeweiligen Zielsetzungen. Die Zielsetzungen erlauben es zu beurteilen, inwiefern diese erreicht sind und in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht und damit eine Förderung erwünscht ist.

Handlungsfelder GEWI		Zielsetzungen in den verschiedenen Handlungsfeldern
HF1	Forschungsfinanzierung	– Eine ausreichende Finanzierung der Forschung ist gewährleistet, die Bedürfnisse der Geisteswissenschaften werden dabei berücksichtigt.
HF2	Forschungszeit	– Eine ausreichende Forschungszeit ist gewährleistet.
HF3	Vernetzung und Kooperationen	– Forschende sind auf nationaler und internationaler Ebene vernetzt, sie stehen in regelmässigem Austausch mit anderen Forschenden in ihrem Forschungsgebiet. – Forschende, vor allem in kleinen Fächern, kooperieren in Netzwerken oder Forschungszentren. – Forschung findet fächerübergreifend an Problemen statt.
HF4	Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für Gesellschaft	– Die für die gesellschaftliche Entwicklung relevanten Erkenntnisse der GEWI-Forschung werden der Öffentlichkeit und der Politik kommuniziert. – Das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Valorisierung der Forschung und Forschungsergebnisse in der Öffentlichkeit ist bei GEWI-Forschenden vorhanden. – Die GEWI verfügen über eine grössere Präsenz in der wissenschaftspolitischen Diskussion. – Valorisierungsaktivitäten werden innerhalb der Wissenschaft (z.B. in Berufungsverfahren) anerkannt.
HF5	Finanzierung des akad. Nachwuchses	– Die Finanzierung der Doktorierenden ist während des Doktorats über eine ausreichende Anstellung oder ein ausreichendes Stipendium gewährleistet. – Die Finanzierung von Postdocs ist über den Zeitraum, der zur Erarbeitung eines eigenen Qualifikationsprofils nötig ist, in ausreichendem Umfang gewährleistet.
HF6	Qualifikationszeit des akad. Nachwuchses	– Doktorierende haben ausreichend Zeit für ihre Qualifikationsarbeit, so dass sie diese innerhalb eines angemessenen Zeitraums fertigstellen können (4-5 Jahre). – Postdocs haben ausreichend Zeit für ihre Forschung, die es ihnen erlaubt, ihr akademisches Dossier aufzubauen.
HF7	Betreuung der Doktorierenden	– Die Doktorierenden sind ausreichend betreut, d.h. sie erhalten regelmässig Rückmeldungen zum Stand ihrer Arbeit und zu ihren Fortschritten. – Sie sind im Austausch mit mehreren, auch erfahrenen Forschenden in ihrem Forschungsfeld.
HF8	Frühe Selbständigkeit und Unabhängigkeit	– Die frühe Selbständigkeit und Unabhängigkeit der Postdocs ist gewährleistet.
HF9	Laufbahnperspektiven für den akad. Nachwuchs	– Es gibt reelle Laufbahnperspektiven für Doktorierende und Postdoktorierende innerhalb und ausserhalb der Wissenschaft. – Doktorierende und Postdoktorierende kennen die Möglichkeiten einer Laufbahn nach der Promotion innerhalb und ausserhalb der Wissenschaft. – Die Selektion erfolgt zu einem Zeitpunkt, zu dem eine Laufbahn ausserhalb der Wissenschaft weiterhin möglich ist.

Tabelle 9: Handlungsfelder und jeweilige Zielsetzungen der Förderung der Geisteswissenschaften

### Leistungen zur Zielerreichung in den Handlungsfeldern

Diese Zielsetzungen der Handlungsfelder werden dadurch erreicht, dass entsprechende Leistungen erbracht werden. Die bisher empfohlenen Massnahmen haben sich dabei auf Defizite und damit auf die unvollständig erbrachten Leistungen konzentriert (vgl. BBW 2002; SWTR 2002, 2006; SAGW 2014). Die Auflistung aller relevanter Leistungen erlaubt es demgegenüber, zu beurteilen, welche Leistungen bereits erbracht werden, wo die Stärken der Geisteswissenschaften sind und bei welchen Leistungen Defizite bestehen und somit weitere Massnahmen notwendig sind. Dabei ist zu beachten, dass nicht immer alle Leistungen vollständig erbracht werden müssen, um die Ziele eines Handlungsfelds zu erreichen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die in den vorherigen Kapiteln identifizierten Leistungen zur Erreichung der Zielsetzungen in den Handlungsfeldern.

Handlungsfelder GEWI		Leistungen zur Erreichung der Ziele
HF1	Forschungsfinanzierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projektförderung SNF: Angemessene Drittmittelformate und –bedingungen sowie Unterstützung Rektorate für GEWI-Forschungsschwerpunkte (NCCR)</li> <li>– Finanzierung von Langzeit- und Infrastrukturprojekten</li> <li>– Grundfinanzierung</li> <li>– Unterstützung bei der Erarbeitung von Forschungsanträgen, inkl. Seed Money</li> </ul>
HF2	Forschungszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sabbaticals</li> <li>– Personal zur Entlastung von Lehre / Verwaltung</li> <li>– Instrumente zur (temporären) Entlastung von Lehre / Verwaltung</li> </ul>
HF3	Vernetzung und Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forschungszentren</li> <li>– Netzwerke</li> <li>– Mobilität (akademischer Nachwuchs)</li> </ul>
HF4	Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für die Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>– (Positive) Kommunikation über die GEWI-Forschung ggü. Öffentlichkeit und Politik</li> <li>– Aufzeigen der Relevanz der GEWI-Forschung für Öffentlichkeit und Politik</li> <li>– Grössere Präsenz in wissenschaftspolitischen Gremien und Diskussionen</li> <li>– Höhere Anerkennung von Valorisierungsaktivitäten in der Wissenschaft</li> </ul>
HF5	Finanzierung des akad. Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Universitäre Anstellung von ausreichendem Pensum und Dauer</li> <li>– Stipendium von ausreichendem Pensum und Dauer</li> </ul>
HF6	Qualifikationszeit des akad. Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Regelungen zur «protected time» in Doktoratsvereinbarungen oder Pflichtenhefte</li> <li>– Adäquate Umsetzung</li> </ul>
HF7	Betreuung der Doktorierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Doktoratsprogramme</li> <li>– Betreuungsteams (statt Doktorvater/mutter)</li> <li>– Forschungsgruppen (inkl. Postdocs)</li> <li>– Trennung von Betreuung und Beurteilung</li> <li>– Coaching</li> <li>– Veranstaltungen</li> <li>– Selektion</li> </ul>
HF8	Frühe Selbständigkeit und Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Karriereförderinstrumente: Ambizione, SNF-Förderungsprofessur, ERC-Grants, Mobilitätsstipendien SNF, MHV</li> <li>– Oberassistentstellen mit ausreichender Dauer</li> <li>– Öffnung der Projektförderung über Abteilung I (SNF) für Postdocs</li> <li>– Mobilität und Vernetzung</li> </ul>
HF9	Laufbahnperspektiven für den akad. Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assistenzprofessuren mit TT resp. open rank-Ausschreibungen</li> <li>– Unbefristete Stellen unterhalb Professur (MER, Senior Scientist)</li> <li>– Zulassung von Kandidierenden ohne Habilitation an Bewerbungsverfahren</li> <li>– Laufbahnberatung / Coaching</li> <li>– Förderung von Mobilität und Vernetzung</li> <li>– Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>

Tabelle 10: Handlungsfelder der Förderung der Geisteswissenschaften und entsprechende Leistungen

### Spezifische Herausforderung für die Geisteswissenschaften

Die oben beschriebene Ziele, Handlungsfelder und Leistungen treffen für alle Fachbereiche der Wissenschaft zu. Die Herausforderungen bei der Leistungserbringung und der Zielerreichung variieren aber teilweise zwischen den Fachbereichen. Die Herausforderungen für die Geisteswissenschaften werden seit geraumer Zeit diskutiert (vgl. BBW 2002; SWTR 2002, 2006; SAGW 2012a). Wichtige und oft genannte Herausforderungen, welche einen Einfluss auf die Erreichung der oben genannten Zielsetzungen in den Handlungsfeldern haben, sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

Handlungsfelder GEWI		Spezifische Herausforderungen in den GEWI
HF1	Forschungsfinanzierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Individuelle Forschungstradition vs. Trend zur Projektförderung.</li> <li>– Nicht-empirische oder qualitative Ausrichtung der GEWI-Forschung.</li> <li>– Noch immer nicht geklärte Finanzierung von und Zuständigkeit bei Langzeit- und Infrastrukturprojekten.</li> </ul>
HF2	Forschungszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grosse Anzahl Studierender in einigen Fächern und daher Überbelastung durch Lehre</li> <li>– Traditionell hoher Anteil der Lehre (inkl. Betreuung der Studierenden) durch die Professoren/innen</li> </ul>
HF3	Vernetzung und Kooperationen	<p>Fehlende kritische Masse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Heterogene Struktur der Geisteswissenschaften: grosse Anzahl kleiner Fächer und Fehlen eines gemeinsamen Forschungsparadigmas</li> <li>– Fachorientierte statt problemorientierter Forschung</li> <li>– Fehlende nationale und internationale Vernetzung (umstritten)</li> </ul>
HF4	Wahrnehmung und Valorisierung der GEWI-Beiträge für die Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wenig anwendungs-/nutzenorientierter Charakter der geisteswissenschaftlichen Forschung vs. zunehmende Forderung nach gesellschaftlichem Nutzen</li> </ul>
HF5	Finanzierung des akad. Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Doktorat als Nebenbeschäftigung</li> <li>– Projekt- oder Assistenzanstellungen von weniger als 4-5 Jahren bei Doktorierenden</li> <li>– Minipensen oder sehr kurze Anstellungen auf Ebene Postdoktorat</li> </ul>
HF6	Qualifikationszeit des akad. Nachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hohe Belastung durch Lehre, v.a. in Fächern mit vielen Studierenden</li> <li>– Hohe Belastung durch Verwaltungsaufgaben</li> </ul>
HF7	Betreuung der Doktorierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Traditionelle, eher geringe Doktoratsbetreuung durch Doktorvater/-mutter</li> </ul>
HF8	Frühe Selbständigkeit und Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geringe Selbständigkeit auf Ebene Postdoktorat</li> </ul>
HF9	Laufbahnperspektiven für den akad. Nachwuchs	<p>In der Wissenschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Viele kleine Fächer mit kleiner Anzahl Professuren</li> <li>– Späte Selektion</li> </ul> <p>Ausserhalb der Wissenschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Doktorat keine Voraussetzung für attraktive Stellen</li> <li>– Wenig fachlich passende Stellen</li> <li>– Eher hohes Alter beim Verlassen der Wissenschaft<sup>72</sup></li> <li>– Über- resp. Unterqualifikation beim Verlassen der Wissenschaft</li> </ul>

Tabelle 11: Handlungsfelder und spezifische Herausforderungen in den Geisteswissenschaften

<sup>72</sup> Auch diese Problematik beschränkt sich nicht auf die Geisteswissenschaften. Das hohe Alter bei Abschluss des Doktorats ist bspw. auch ein Thema in der Architektur. Hier besteht die Schwierigkeit darin, dass auch von den Doktorierenden praktische Erfahrung in der Entwurfstätigkeit verlangt wird, was dazu führt, dass das Doktorat erst spät begonnen wird. Dies wird als Gefahr für die Attraktivität des Doktorats betrachtet. Als Lösungsansatz wird auch hier eine gezielte und frühzeitige Laufbahnplanung mit regelmässigen Laufbahngesprächen vorgeschlagen (ETH-Rat 2014).

In Anbetracht dieser bestehenden Herausforderungen und in Hinblick auf die Handlungsfelder wurde von verschiedener Seite und insbesondere am Kongress der SAGW 2011, welcher unter dem Titel «Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaften?» stattfand, ein Kulturwandel gefordert. Inwiefern ein solcher Kulturwandel nötig ist, wie weit er gehen soll und inwiefern er bereits vollzogen ist, wird kontrovers diskutiert.

### 4.3 Wirkungsmodell zur Förderung der Geisteswissenschaften

Das folgende Wirkungsmodell fasst zusammen, wie die Leistungen zur Zielerreichung in den Handlungsfeldern beitragen. Damit werden die Rahmenbedingungen sichergestellt, welche es den Geisteswissenschaften erlauben sollten, den Sollzustand zu erreichen. Das Wirkungsmodell zeigt auch, dass die allgemeine Entwicklung und die Veränderungen der Hochschullandschaft diese Zielerreichung in den Geisteswissenschaften erschweren.

#### Wirkungsmodell zur Förderung der Geisteswissenschaften



econcept

Figur 1: Wirkungsmodell zur Förderung der Geisteswissenschaften mit den Zielen der GEWI (rot), den Rahmenbedingungen (blau) und den Herausforderungen (dunkelblau)

Das Wirkungsmodell erlaubt es, die bisherigen, oft punktuellen Empfehlungen zur Förderung der Geisteswissenschaften, welche sich grösstenteils auf einzelne Leistungen be-

ziehen, einzuordnen in ein umfassendes Verständnis der Förderung der Geisteswissenschaften. Dabei werden die Leistungen spezifischen Handlungsfeldern zugeordnet, welche als Rahmenbedingungen zum Erreichen des Sollzustands beitragen sollen. Dieses Vorgehen ermöglicht eine Förderung der Geisteswissenschaften, die sich nicht ausschliesslich an Problemen orientiert, sondern zielorientiert Strategien entwickelt und es erlaubt, bestehende Stärken aufzuzeigen.

#### **4.4 Ausblick und Empfehlungen 2015**

Die vorliegende Studie, welche die Ergebnisse der bisherigen Berichte der SAGW (2014) und des SBFI (2014) qualitativ vertieft, zeigt, welche Empfehlungen zur Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz bisher formuliert und welche Erfahrungen bei der Umsetzung gemacht wurden. Zudem zeigt sie auf, wo gemäss Entscheidungsträger/innen und Betroffener weiterhin Handlungsbedarf besteht. Auf dieser Grundlage können nun aktualisierte Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Förderung der Geisteswissenschaften erarbeitet werden.

##### **4.4.1 Perspektivenwechsel: Stärkung der GEWI anhand von Zielen und Strategien**

Ein erster Befund der Studie ist, dass dank der langjährigen Diskussion zur Förderung der Geisteswissenschaften die Herausforderungen und Schwierigkeiten, mit denen die Geisteswissenschaften konfrontiert werden, identifiziert wurden und inzwischen allgemein bekannt sind.

Die in die Studie involvierten Betroffenen und Entscheidungsträger/innen sind der Ansicht, dass nun der Zeitpunkt für einen Perspektivenwechsel gekommen ist: Die Förderung der Geisteswissenschaften soll sich in Zukunft stärker an Zielen und Strategien zur Erreichung dieser Ziele orientieren statt auf einzelne Problemen und entsprechende Empfehlungen zu fokussieren.

Zur Identifikation der Ziele und zur Erarbeitung der Strategie(n) kann das von den Hauptakteuren validierte Wirkungsmodell mit Überlegungen zu den Zielen der Geisteswissenschaften und den zur Erfüllung dieser Ziele notwendigen Rahmenbedingungen nützlich sein. Die Förderung der Geisteswissenschaften dient demnach dazu, die Rahmenbedingungen für die Forschung und den Nachwuchs zu gewährleisten, und ist insofern nur dann und dort nötig, wo diese nicht gewährleistet sind.

##### **4.4.2 Prioritäre Handlungsfelder**

Zur Beurteilung des Bedarfs der Förderung und damit auch zur aktuellen Situation der Geisteswissenschaften in der Schweiz wurden die Rahmenbedingungen in Handlungsfelder unterteilt, wobei pro Handlungsfeld Zielsetzungen sowie Leistungen, die zur Erreichung dieser Zielsetzungen dienen, identifiziert wurden. Auf dieser Basis lassen sich prioritäre Handlungsfelder identifizieren, zu welchen Empfehlungen formuliert werden

können/sollen. Sie werden nachfolgend in der Reihenfolge dargelegt, welche dem Ablauf einer akademischen Karriere entspricht.

### **Bessere Rahmenbedingungen für das Doktorat**

Obwohl bereits viele Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Doktorat ergriffen wurden, gibt es hier weiterhin Handlungsbedarf. Die Massnahmen, vor allem die Betreuung der Doktorierenden durch Doktoratsprogramme, wurden zudem in unterschiedlicher Art und mit unterschiedlichem Umfang umgesetzt, so dass sie die Unterschiede in den Rahmenbedingungen unter Doktorierenden vergrössert haben. Wichtig ist daher, dass sich die Dauer der Finanzierung der Doktorierenden mit der Dauer des Doktorats deckt, dass die Doktorierenden ausreichend Zeit für das Doktorat haben und dass der (freiwillige) Zugang zu Doktoratsprogrammen und zu anderen Formen der Betreuung gewährleistet ist. Verantwortlich für diese Rahmenbedingungen sind in erster Linie die Professoren/innen, die Doktorierende anstellen, aber auch die Fakultäten und der SNF sowie allenfalls die CRUS und Anbieter von Doktoratsprogrammen.

### **Vielfältige Laufbahnperspektiven für den akademischen Nachwuchs**

Die Diskussion des Handlungsbedarfs bei den Laufbahnperspektiven des akademischen Nachwuchses in den Geisteswissenschaften erfolgt im Kontext der allgemeinen Diskussion zur Förderung des akademischen Nachwuchses in der Schweiz, wie sie auch andere Fachbereiche betrifft und zunehmend auf der politischen Agenda steht.<sup>73</sup>

Im Vordergrund stehen zwei Leistungen, welche sich ergänzen und gemeinsam der Zielerreichung in diesem Handlungsfeld dienen sollen: AP-TT und Beratungs- und Unterstützungsangebote für Postdocs (und Doktorierende).

Nachstehend gehen wir auf diese Leistungen detailliert ein,

- *Assistenzprofessur mit tenure-track (AP-TT)*: Mit den AP-TT soll vielversprechenden Nachwuchswissenschaftler/innen frühzeitig eine Perspektive für eine akademische Karriere gegeben und damit zugleich eine entsprechend frühzeitige Selektion vorgenommen werden. AP-TT haben in den letzten Jahren in der Schweiz und in Europa an Bedeutung gewonnen und werden an verschiedenen Universitäten eingeführt oder ausprobiert. Die bisherigen Erfahrungen in den GEWI-Fakultäten in der Schweizer Universitäten, aber auch an anderen Universitäten in Europa weisen darauf hin, dass bei der Schaffung solcher Stellen jeweils der Kontext und die Strategie des Fachs, der Fakultät und der Universität zu berücksichtigen sind, dass zur Förderung von AP-TT geeignete Anreize geschaffen werden sollten und dass die Nachwuchswissenschaftler/innen, welche eine AP-TT erhalten, während der Bewährungszeit unterstützt werden sollten.
- *Unterstützungs- und Beratungsangebote*: Diese Angebote sollen Postdocs und Doktorierende, die sich für eine akademische Karriere interessieren, unterstützen beim

<sup>73</sup> Vgl. Postulat des Ständerats. Die Nachwuchsförderung wird auch ein Schwerpunkt der BFI-Botschaft 2017/20 sein.

Entscheid für oder gegen eine solche Karriere sowie beim Erreichen der jeweils nächsten Karriereziele. Damit soll einerseits die (Selbst-)Selektion in der Postdocphase verstärkt werden, andererseits sollen die Postdocs so unterstützt werden, dass sie möglichst gute Chancen für eine wissenschaftliche Laufbahn haben.

Für beide Leistungen sind in erster Linie die Fakultäten zuständig. Bei der Unterstützung und Beratung der Postdocs sind zudem die Professoren/innen, welche für diese Personen zuständig sind, sowie allenfalls Institutsleiter/innen<sup>74</sup> verantwortlich. Bei den AP-TT werden zurzeit Sondermassnahmen durch den Bund und den SNF diskutiert. Hier ist darauf zu achten, dass die Bedürfnisse der Geisteswissenschaften, z.B. die Situation kleiner Fächer, berücksichtigt werden.

Neben diesen beiden Leistungen verdienen die Anforderungen an die Mobilität sowie die Chancen und Risiken, welche mit der Mobilität verbunden sind, erneut Beachtung. Die Mobilität soll in erster Linie die Vernetzung ermöglichen, wobei auch alternative Formen zu ein- oder mehrjährigen Aufenthalten zu berücksichtigen sind. Solche alternativen Formen dienen zugleich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Verantwortlich für die Definition der Anforderungen an die Mobilität sind der SNF bei der Vergabe der Förderinstrumente sowie Berufungskommissionen oder anstellende Professoren/innen bei der Anstellung von Postdocs und in Berufungsverfahren von jungen Professoren/innen.

Schliesslich beeinflussen auch die Arbeitsbedingungen der Postdocs die Attraktivität der akademischen Karriere. Diese Arbeitsbedingungen sind oft durch Verträge von eher kurzer Dauer und/oder von kleinen Pensen geprägt. Problematisch ist insbesondere das Aneinanderreihen vieler kurzfristiger Verträge, durch welche Postdocs zwar wichtige Arbeiten für die Institution erbringen, aber keine Perspektive erhalten und den Entscheid für den Verbleib in der Wissenschaft hinauszögern (in der Privatwirtschaft sind solche Kettenverträge untersagt). Wünschenswert wären ausreichende Anstellungen, die Zeit für die eigene Forschung lassen. Verantwortlich dafür sind in erster Linie jene Instanzen, welche die Postdocs anstellen, d.h. die Professoren/innen oder die Fakultäten.

### **Vielfalt der Förderinstrumente zur Forschungsfinanzierung**

Die Forschungsfinanzierung über Projektförderung stellt für die Geisteswissenschaften in der Schweiz ein weniger grosses Problem dar als oft angenommen. Allerdings bestehen Unterschiede zwischen Förderinstrumenten und den Fächern resp. der Ausrichtung der Forschung. Wichtig für die Geisteswissenschaften ist es daher, dass die Vielfalt der Förderinstrumente des SNF erhalten bleibt. Besonders wichtig scheint der Erhalt von Instrumenten, welche die *bottom-up*-Forschung und Projekte kleineren Umfangs ermöglichen (Projektförderung der Abteilung I und Sinergia). Wünschenswert ist zudem eine bessere Förderung von nicht-empirischer Forschung, auch wenn diese nicht dem aktuellen Trend

<sup>74</sup> Standortgespräche z.B. können von der/dem verantwortlichen Professor/in oder aber von der Institutsleitung durchgeführt werden. Letztere hat den Vorteil, dass sie eine Aussensicht hat und dass sie kein direktes Interesse an der Arbeitsleistung der/des Postdocs hat. Dies ermöglicht eine neutralere und damit allenfalls realistischere Einschätzung der Chancen des/der Postdoc für eine wissenschaftliche Laufbahn.

der Forschung entspricht. Hier ist der Qualität der Forschungsvorhaben mehr Gewicht beizumessen als aktuellen Trends. Diese Empfehlungen richten sich an den SNF.

### **Vermehrte Forschungszeit**

Nicht nur Doktorierende und Postdocs, auch Professoren/innen haben oft zu wenig Zeit für die eigene Forschung. Gefordert werden daher mehr Sabbaticals. Diese sind allerdings mit Kosten für die Fakultäten verbunden.

### **Valorisierung der Geisteswissenschaften für die Gesellschaft**

Bei der Diskussion der Valorisierung der GEWI für die Gesellschaft stand der Befund, dass Defizite und damit Handlungsbedarf bestehen, im Vordergrund. Es wurden nur wenige Beispiele und Vorschläge für Handlungsmöglichkeiten genannt. Die in die Studie involvierten Hauptakteure sind sich aber weitgehend einig, dass die öffentliche Diskussion über die Geisteswissenschaften in Zukunft weniger problemorientiert und defensiv sein soll. Es soll eine Strategie entwickelt werden, wie die Relevanz und die konkreten Beiträge der Geisteswissenschaften für die gesellschaftliche Entwicklung besser genutzt und dadurch auch besser wahrgenommen werden können. Mit anderen Worten: Die Geisteswissenschaften sollen für die Gesellschaft «in Wert gesetzt» werden.

Voraussetzung dafür ist, dass die Geisteswissenschaften mehr Präsenz und damit eine grössere Sichtbarkeit in den politischen Diskussionen und in der Öffentlichkeit haben. Folgende Leistungen stehen dabei im Vordergrund:

- Grössere Präsenz der Geisteswissenschaftler/innen in der Öffentlichkeit und in der politischen Diskussion, indem sie als Experten/innen zu aktuellen Themen Stellung nehmen resp. diese in einen grösseren Kontext einordnen und damit zur kritischen Auseinandersetzung mit den jeweiligen Themen beitragen. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Forscher/innen selber, vor allem die Professoren/innen, aber auch die Fakultäten und die SAGW
- Grössere Präsenz der Geisteswissenschaftler/innen in der wissenschaftspolitischen Diskussion, in welcher die Rahmenbedingungen für die Forschungs- und die Nachwuchsförderung festgelegt werden. Auch hier sind die Forschenden, die Fakultäten und die SAGW für die Umsetzung zuständig
- Bewusstmachen der vielfältigen Kenntnisse und Kompetenzen, welche durch ein geisteswissenschaftliches Studium oder Doktorat mit Blick auf eine berufliche Laufbahn auch ausserhalb der akademischen Institutionen und zur Förderung der Erwerbsintegration der Absolventen/innen und Promovierten (sog. Employability). Bei den Doktorierenden erfolgt dies teilweise bereits durch Doktoratsprogramme. Verantwortlich für die Umsetzung sind in erster Linie die Fakultäten und die Professoren/innen, zudem auch Anbieter/innen von Doktoratsprogrammen.



### Überblick über die aktualisierten Empfehlungen

Die aktualisierten Empfehlungen betreffen die Ebene der Leistungen, d.h. wenn sie umgesetzt werden, werden jene Leistungen erbracht, die für die Zielerreichung in den jeweiligen Handlungsfeldern zentral sind. Die nachfolgende Tabelle verortet diese aktualisierten Empfehlungen im Wirkungsmodell und nennt die für die Umsetzung verantwortlichen Adressaten/innen.

Handlungsfelder	Aktualisierte Empfehlungen zu prioritären Leistungen	Adressaten/innen der Empfehlungen
Rahmenbedingungen für das Doktorat	Ausreichende Anstellung	– Professoren/innen – Fakultäten (evtl. Universitäten)
	Zeit für eigene Forschung	– Professoren/innen
	Betreuung	– Professoren/innen – Fakultäten – Anbieter/innen von Doktoratsprogrammen
Laufbahnperspektiven für den akademischen Nachwuchs (inkl. Rahmenbedingungen Postdoktorat)	AP-TT	– Fakultäten – Evt. Bund / SNF (Sondermassnahmen)
	Unterstützungs- und Beratungsangebote	– Fakultäten – Anstellende Professoren/innen – Evtl. Institutsleiter/innen
	Mobilitätsanforderungen	– SNF – Anstellende Personen/Instanzen, v.a. Berufungskommissionen
	Ausreichende Anstellung und ausreichend Zeit für eigene Forschung	– Fakultäten – anstellende Personen/Instanzen
Forschungsfinanzierung	Angemessene Drittmittelformate und -bedingungen	– SNF
Forschungszeit	Sabbaticals	– Fakultäten
Valorisierung der GEWI	Präsenz in der wissenschaftspolitischen Diskussion	– Forschende / Professoren/innen – Fakultäten – SAGW
	Präsenz in der Öffentlichkeit	– Forschende / Professoren/innen – Fakultäten – SAGW
	Bewusstmachen von GEWI-Kompetenzen	– Fakultäten – Professoren/innen – Anbieter/innen von Doktoratsprogrammen

Tabelle 12: Aktualisierte Empfehlungen, ihre Adressaten und ihre Verortung im Wirkungsmodell

## Anhang

### A-1 Zusammenstellung der bisherigen Empfehlungen

#### A-1.1 Empfehlungen zur Forschungsförderung

Empfehlung	Verfasser/in
<b>Ausreichende Finanzierung: Projektförderung (vor allem durch SNF)</b>	
Berücksichtigung der spezifischen Fragestellungen und Methoden der GEWI (und SOWI <sup>75</sup> ) bei der Vergabe von Forschungsgeldern, Projektförderung Abteilung I SNF, aber auch NCCR	BBW 2002
Verstärkte Förderung der Grundlagenforschung beim SNF, v.a. Abteilung I	BBW 2002 SWTR 2006
Verstärkung der Personenförderung, v.a. Stipendien für fortgeschrittene Forschende (wichtig v.a. für kleine Fächer)	BBW 2002
Besondere Ausschreibungen für GEWI/SOWI (NCCR), insb.: 2-3 der 5-6 geplanten zusätzliche FSP sind für GEWI/SOWI vorzusehen	BBW 2002
Der geisteswissenschaftlichen Forschung angepasste Formate anbieten: – längere Projektdauer (> 3 Jahre) – kleinere Programme als NCCR – Resp. allgemein breitere Palette möglicher Projektformen	SAGW 2012a AG SAGW 2014 <sup>76</sup> BBW 2002 Glaser 2012
Vermehrter Einbezug der Forschergemeinschaft bei der Festlegung von Forschungsprioritäten	SWTR 2002
Finanzierungsfonds für die Vorbereitung von Forschungsprojekten schaffen (europäische Projekte und SNF), auch für Mittelbauangehörige	SAGW 2012a <i>Actionuni 2011</i>
Beratung bei Projektanträgen SNF/EU und Ausbildung von Projektleiter/innen, z.B. durch SNF (resp. Berücksichtigung entsprechender Kenntnisse bei Berufungen)	Leimgruber 2012 BBW 2002
In den Fördergefässen jeweils Mittel für interdisziplinären Austausch vorsehen	BBW 2002
Langfristige Finanzierung besonders herausragender Forscher/innen	SWTR 2002
<b>Ausreichende Finanzierung: Förderung der Infrastruktur / Infrastrukturprojekte (vor allem durch SNF)</b>	
Die bestehenden Langzeitprojekte (GEWI/SOWI) sind in angemessenem institutionellen Rahmen zu stabilisieren. Zudem sind Vorkehrungen für die Realisierbarkeit einer beschränkten Zahl weiterer solcher Projekte zu treffen.	BBW 2002
Mehr finanzielle Mittel für Infrastrukturprojekte (z.B. Bibliotheken), resp. für Ressourcen für die Infrastruktur in GEWI/SOWI	SWTR 2006
«Open Access» der Bibliotheken: Weiterfinanzierung des «Konsortiums»	SWTR 2006
Selektion von und Aufsicht über Forschungsinfrastrukturen durch spezialisierte Institutionen statt Bund, finanziert vom Bund	SWTR 2006
<b>Ausreichende Finanzierung: Grundfinanzierung</b>	
Raum für Einzelforschung und Grundlagenarbeit belassen → Forschungssemester, entsprechende Förderformate	SAGW 2012a, Glaser 2012, Leimgruber 2012

<sup>75</sup> SOWI: Sozialwissenschaften.

<sup>76</sup> Schlussfolgerungen Arbeitsgruppe, genehmigt Vorstand 2014.

<b>Empfehlung</b>	<b>Verfasser/in</b>
Gleichgewicht zwischen Grundfinanzierung der Forschung an Universitäten und befristeten Drittmittelprojekten, so dass langfristige Orientierung der Forschung und dynamische Projektentwicklung möglich ist.	SWIR 2013b
Gewährleistung der finanzielle Ausstattung der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten, inkl. separat ausgewiesene Forschungskredite (bei Reform Unis)	BBW 2002
<b>Finanzierung der Forschung: Weiteres</b>	
Schaffung einer AG (BBW, SAGW, SNF) für Analyse der Finanzierungsprobleme wissenschaftlicher Publikationen	BBW 2002
<b>Ausreichend Zeit für Forschung</b>	
Mehr Forschungszeit, vor allem durch zusätzliche Forschungssemester (Sabbaticals). Ziel gemäss BBW 2002: Verdoppelung der Zahl der Forschungssemester	SWTR 2006 BBW 2002 Glaser 2012
Schaffung von neuen Stellen, z.B. technischen Mitarbeitenden, Projektmanager/innen	SAGW <sup>77</sup>
<b>Vernetzung / Kooperation</b>	
Schaffung von thematischen Zentren/ Forschungsschwerpunkten	SAGW 2012a
Forschungszentrum für GEWI/SOWI, unter Berücksichtigung Internationalisierung (ähnlich wie das Wissenschaftszentrum Berlin (WBZ), Ziel: kritische Masse)	BBW 2002 SWTR 2006 SWTR 2002
Bessere Zusammenarbeit der Studienfächer (Ziel: kritische Masse)	SWTR 2002
Förderung von Netzwerken und deren Kommunikationsbedarf	SWTR 2006
Internationalisierung: – Berücksichtigung der Internationalität bei Berufungen – Internationalisierung der Beurteilungsverfahren – Förderung der internationalen Aktivitäten des Lehrkörpers	SWTR 2006 SWTR 2002
<b>Qualitäts- und Leistungsmessung (Adressat: Universitäten)</b>	
Auch in den Geisteswissenschaften soll eine systematische Qualitäts- und Leistungsmessung stattfinden	SAGW 2012a
Qualitäts- & Leistungsmessung muss den Geisteswissenschaften angemessen sein: – Qualitätsverständnis soll im Fach ausgehandelt und explizit gemacht werden. – Es soll ein breites Spektrum an Qualitätskriterien und Forschungsleistungen berücksichtigt werden. – Auch Qualitätskriterien, die nicht quantifizierbar sind, sollen berücksichtigt werden. – Evaluationsergebnisse sollen multidimensional präsentiert werden und auf ein Gesamtranking soll verzichtet werden. – Die Leistungsbeurteilung soll mittels «informed peer review» erfolgen.	SAGW 2012a Ochsner et al. 2012
Universitäten führen ein öffentl.-transparentes Forschungsrating ein	SWTR 2006

Tabelle 13: Empfehlungen zur Förderung der Forschung in den Geisteswissenschaften und Hinweise zum Stand resp. zur Umsetzung und zu Erfahrungen (*kursiv*: nicht spezifisch Geisteswissenschaften)

## A-1.2 Empfehlungen zum Doktorat: Arbeitsbedingungen und Laufbahnperspektive

Empfehlung	Verfasser/in
<b>Verbesserung der materiellen Rahmenbedingungen (Adressaten: Universitäten und SNF)</b>	
Sicherstellung der Arbeitsplätze der Doktorierenden (vs. «Promotion als Nebenbeschäftigung») <sup>78</sup>	SAGW 2012a
Ausreichende Finanzierung der Graduate Schools, inkl. Stipendien für Doktorierende <sup>79</sup> (sog. Training grants)	SAGW 2012a BBW 2002 SWTR 2002
Möglichkeit der Beantragung projektbezogener Stipendien (unabhängig von Professor/in)	SAGW 2012a
Schaffung von Doktoratsstipendien durch SNF (Ziel: jährlich 100 neue Stipendien)	BBW 2002
Löhne, welche sich an der Erwerbstätigkeit messen und Auskommen ermöglichen	Actionuni 2011
Anpassung Saläre, evtl. fächerspezifisch differenziert	Bundesrat 2014 <sup>80</sup>
Anpassung Saläre: 4000.- netto	«Vision 2020» 2012
<b>Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Adressaten: Universitäten, evtl. SNF)</b>	
Mehr Zeit für eigene Forschung, d.h. Einführung der so genannten «protected time», z.B. mittels Doktoratsvereinbarungen → Qualifizierung für Karriere innerhalb oder ausserhalb der Akademie	SAGW 2012a CRUS 2009 Actionuni 2011 «Vision 2020» 2012 Bundesrat 2014
Übereinstimmung Anstellungsgrad und geleistetes Pensum, z.B. mit: – Pflichtenhefte – Schaffung zusätzlicher fester Stellen für technisches, administratives oder wissenschaftliches Personal	Bundesrat 2014
Einführung von Doktoratsvereinbarungen/Pflichtenhefte: – Regelung der «protected time» – Regelung des tatsächlich zu leistenden Pensums – Transparenz bezüglich Rechte / Pflichten	Actionuni 2009 Actionuni 2011
<b>HF6: Verbesserung der Betreuung (Adressaten: Universitäten)</b>	
Bessere Einbindung der Doktorierenden in Uni-Struktur (falls gewünscht <sup>81</sup> )	AG Wissenschaftskultur (SAGW) <sup>82</sup>
Stärkere Strukturierung des Doktorats, bspw. durch Doktoratsprogramme / Graduiertenschulen (Ausbau/Weiterführung) (aber: keine unnötige Verschulung)	BBW 2002 SWTR 2006 SWTR 2002 Actionuni 2009 Actionuni 2011 Bundesrat 2014

<sup>78</sup> Dies sei für Forschung wie für die Forschenden von Nachteil, da so die Schaffung einer kritischen Masse für strukturierte Forschung erschwert werde (Qualifikationsarbeiten machen einen substantiellen Teil der Forschung aus) und da dies dazu führe, dass das Doktorat länger dauere (Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe «Wissenschaftskultur der Geisteswissenschaften». Vom Vorstand der SAGW an seiner Sitzung vom 28. März 2014 genehmigt). Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass eine Promotion als Nebenbeschäftigung unter gewissen Bedingungen weiterhin möglich sein soll, wie dies bspw. bei Lehrpersonen oft der Fall ist (Notizen Rückmeldungen; Sitzung Juli 2014).

<sup>79</sup> Sehr spezifische Massnahme in BBW (2002): «Graduiertenkollegs: Die zuständigen Bundesbehörden werden aufgefordert, die notwendigen Mittel bereitzustellen, damit in den Geistes- und Sozialwissenschaften für die nächste Beitragsperiode mindestens 14 Graduiertenkollegs eingerichtet und finanziert werden können. Gleichzeitig sind auch die Mittel vorzusehen, damit die Doktorierenden ein entsprechend ausgestattetes Stipendium erhalten.»

<sup>80</sup> Empfehlung, resp. Stellungnahme Bundesrat, in SBFI (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343).

<sup>81</sup> Diese Professionalisierung des Doktorats sei in den GEWI nicht immer gewünscht. Viele Doktorierende erarbeiten ihr Doktorat neben ihrer «eigentlichen» Arbeit, z.B. als Lehrperson. Dies solle weiterhin möglich sein.

<sup>82</sup> Notizen Rückmeldungen Veranstaltung (Präsentation und Diskussion des Grundlagenberichts in einem geschlossenen Rahmen) vom 29. April 2014.

<b>Empfehlung</b>	<b>Verfasser/in</b>
Mehrfachbetreuung, d.h. z.B. durch Team statt durch Einzelperson («Doktorvater/-mutter»)	SWTR 2006 <i>Actionuni 2011</i> « <i>Vision 2020</i> » 2012
Ausbau der Betreuung prüfen, z.B.: – Beratungs-/ Weiterbildungsangebote – Förderung Karriereplanung – Eröffnung Zugang zu Netzwerken – Unterstützung bei Zugang zu attraktiver Stelle nach Doktorat	<i>Bundesrat 2014</i>
Mentoringprogramme	<i>Actionuni 2011</i>
Regelmässige Zwischengutachten	« <i>Vision 2020</i> » 2012
Betreuer nicht zugleich Prüfer	« <i>Vision 2020</i> » 2012
<b>Vereinbarkeit Familie und Beruf</b>	
Förderung von Mentoring-Programmen	SAGW 2012a
Förderung von arbeitsplatznahen Kinderbetreuungseinrichtungen	SAGW 2012a
Flexible Gestaltung von Forschungsprojekten, zur Gewährleistung der Vereinbarkeit	SAGW 2012a
Flexible Gestaltung der Mobilitätsanforderungen, resp. Förderung der Mobilität bei jungen Forschenden: – frühzeitige internationale Vernetzung – kurze Dauer führt zu Unsicherheiten bei fortgeschrittenen Forschenden – Vereinbarkeitsproblematik bei fortgeschrittenen Forschenden	SAGW 2012a  <i>Actionuni 2011</i>
<b>Weitere Massnahmen</b>	
Perspektiven für eine wissenschaftliche oder ausseruniversitäre Laufbahn durch Förderung Verständnis für Wert Doktorat in Wissensgesellschaft und bessere Statistiken (Einstieg, effektive Dauer, Umstände der Doktorate)	SWTR 2006
Frühe kompetitive Selektion von Doktorierenden, allenfalls gekoppelt an Stipendium für Doktorierende	<i>Bundesrat 2014</i> « <i>Vision 2020</i> » 2012
Hohes Niveau der Dissertation und frühe Publikationstätigkeit gewährleisten	SWTR 2006
Konsequente Qualitätskontrolle der Doktoratsstudiengänge	SWTR 2006
Rechtzeitige Erkennung und Hinführung von MA-Studenten/innen, d.h. vor Doktorat	SWTR 2006
Kohärente Ausbildungs- und Förderpolitik für akademischen Nachwuchs	<i>SWTR 2002</i>

Tabelle 14: Empfehlungen zur Förderung des Doktorats in den Geisteswissenschaften seit 2002 sowie Stand und Erfahrungen Umsetzung (*kursiv*: nicht spezifisch Geisteswissenschaften)

### A-1.3 Empfehlungen zum Postdoktorat: Arbeitsbedingungen und Laufbahnperspektive

Empfehlung	Verfasser/in
<b>Organisation Postdoktorat (Adressaten: Universitäten)</b>	
Frühere Selektionsmechanismen, nach Doktorat und während Postdoktorat, u.a. mittels transparenter regelmässiger Leistungsüberprüfung, in Kombination mit Tenure-Option, z.B. Kleinprofessur	Bundesrat 2014 Vision 2020 2012
<b>Nachwuchs-/Assistenzprofessuren (Adressaten: Nachwuchsprof.: SNF, Assistenzprof.: Universitäten)</b>	
50 der 100 Nachwuchsprofessuren SNF 2004-07 sind für GEWI/SOWI zu reservieren	BBW 2002
Bessere Abstimmung der Förderung auf universitätsinterne Strategien und spezifische Bedürfnisse der Fachbereiche und Institute	CRUS 2013 <sup>83</sup>
Empfehlungen zur Verbesserung des Programms in der vom SNF beauftragten Evaluation (Goastellec et al 2007), vgl. auch Stellungnahme SNF	Goastellec et al. 2007 SNF 2007
AP-TT einführen, resp. konsequent anwenden → «Vision 2020»: 1000 neue AP-TT bis 2020	BBW 2002 SWTR 2002 SWTR 2006 Vision 2020 2012 Bundesrat 2014
Entlastungsmassnahmen für Assistenzprofessoren/innen	SAGW 2012a
<b>Schaffung von neuen (evtl. unbefristeten) Stellen zur Flexibilisierung der lehrstuhlzentrierten Karrierestruktur (Adressaten: Universitäten)</b>	
Schaffung von attraktiven akademischen Dauerstellen neben Professur (bspw. Senior Scientists oder MER)	SAGW 2012a SWTR 2006 SWIR 2013a Actionuni 2011 Nachwuchswissenschaftler/innen <sup>84</sup>
Schaffung von Rotationsstellen, d.h. 3-5-jährige Oberassistentz mit eigener Forschungsgruppe und Möglichkeit Verlängerung	Actionuni 2011
<b>Neue Stipendien / Förderprogramme SNF (Adressat: SNF) zur Förderung der Selbständigkeit und Unabhängigkeit der Postdocs</b>	
Schaffung von weiteren Förderprogrammen SNF → Unabhängigkeit von Professur; Verpflichtung Unis, Geförderte weiter zu beschäftigen	SWTR 2002
Entwicklung von spezifischen Förderinstrumenten, z.B.: – Junior Fellowships – Anschubfinanzierung für Habilitationsprojekt – Stipendienmodell für Habilitierte, das der Situation der «kleinen Fächer» besonders Rechnung trägt (Ziel: 20 4-jährige Stipendien pro Jahr)	SAGW 2012a  BBW 2002
Verbesserung des Postdoktoranden-Programms des SNF (9 Kriterien)	SWTR 2002
<b>Vereinbarkeit Familie und Beruf und Frauenförderung (Adressat: Bund/SUK, Universitäten, SNF)</b>	
Förderung von Mentoring-Programmen	SAGW 2012a
Förderung von arbeitsplatznaher Kinderbetreuungseinrichtungen	SAGW 2012a Mittelbau <sup>85</sup> Bundesrat 2014
Flexible Gestaltung von Forschungsprojekten, so dass die Vereinbarkeit gewährleistet ist	SAGW 2012a
Bereitstellung von flexiblen Förder- und Entlastungsinstrumenten,	Bundesrat 2014

<sup>83</sup> «Politique de promotion de la relève», position adoptée par le Bureau de la CRUS le 12 avril 2013. Internes Papier, genannt in SBFI 2014: 51.

<sup>84</sup> Langjährige Forderung von Schweizer Nachwuchswissenschaftler/innen, aus Befragung im Rahmen der Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit, 3. Phase, 2012 (SBFI 2014).

<sup>85</sup> Gemäss Befragung BASS (2012), Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit, 3. Phase.

<b>Empfehlung</b>	<b>Verfasser/in</b>
inkl. Forderung nach Ausweitung des Programms «120%»	<i>Vision 2020</i>
Einrichtung von Teilzeitprofessuren	<i>Vision 2020</i>
Flexible Gestaltung der Mobilitätsanforderungen, resp. frühe Förderung der Mobilität	SAGW 2012a <i>Bundesrat 2014</i>
Sensibilisierung zu Chancengleichheitsaspekten, alle Ebenen	<i>Bundesrat 2014</i>
Laufbahnberatungsangebote für Frauen	<i>Bundesrat 2014</i>
Prüfung von Zielanteilen für Geschlechtervertretung auf allen Qualifikationsstufen	<i>Bundesrat 2014</i>
<b>Weitere Massnahmen</b>	
Mehr Zeit für eigene Forschung («protected time»), v. a. für Frauen, unter anderem durch Sabbaticals oder durch Einführung von Pflichtenheften	BBW 2002 SAGW 2012 <i>Bundesrat 2014</i> <i>Actionuni 2009</i>
Habilitation in Form einer Monographie ist in Frage zu stellen	<i>Actionuni 2011</i> AG Wissenschaftskultur (SAGW) <sup>86</sup>
Berufung durch und von ausländischen Experten/innen um lokalen Seilschaften entgegenzuwirken	SWTR 2002 SWTR 2006
Internationalisierung: Ergebnisse früher auf internationaler Bühne präsentieren	SWTR 2002
Schaffung einer Einheit für Personenförderung beim Nationalfonds	SWTR 2002
Verbesserung des Zugangs für CH-Nachwuchs an EU-Unis (Ziel: bessere akad. Karrierestruktur)	SWTR 2002
Kombination von Berufswelt und Uni ermöglichen (zu prüfen) und entsprechende Situationen schaffen	SWTR 2006

Tabelle 15: Empfehlungen bezüglich Massnahmen zur Förderung des Postdokorats seit 2002 und Stand Umsetzung/Erfahrungen (kursiv: nicht spezifisch Geisteswissenschaften)

<sup>86</sup> Notizen Rückmeldungen und Diskussionen im Rahmen des aktuellen Projekts.

## A-2 Literatur

- Actionuni (2009): Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariat für Bildung und Forschung. Verfasst von Chris Young, Philippe Curty, Matthia Hirt und Katja Wirth Bürgel.
- Actionuni (2011): Policy Paper zum Reformbedarf der Nachwuchsförderung.
- Akademien der Wissenschaften Schweiz (2014): Program SUC 2013-2016 P2: Whitepaper for a Swiss Information Provisioning and Processing Infrastructure 2020. Stellungnahme der Akademien der Wissenschaften Schweiz. 30.1.2014. [http://www.akademien-schweiz.ch/dms/D/Publikationen/Stellungnahmen/2014/Whitepaper\\_Swiss\\_Information\\_Provisioning.pdf](http://www.akademien-schweiz.ch/dms/D/Publikationen/Stellungnahmen/2014/Whitepaper_Swiss_Information_Provisioning.pdf) (29.12.2014).
- Arlettaz, Dominique (2010): Les pôles nationaux à l'université de Lausanne. In: SAGW: Dossier «Die Geistes- und Sozialwissenschaften und die Forschungsgrossprojekte». Bulletin 3/2010.
- BASS (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit, 3. Phase.
- BBW (2002): Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften. Schlussbericht der von der Gruppe Wissenschaft und Forschung eingesetzten Arbeitsgruppe.
- Berthoud, Anne-Claude, Pasqualina Perrig-Chiello et Agostino Paravicini (2010): Utilité des sciences humaines et sociales. Document non-publié.
- Besio, Cristina (2012): Projektform aus Sicht der Hochschulforschung: Wie verändern Projekte die universitäre (Forschungs-)Praxis? In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- Böhler, Fritz (2012): Imaginierte Nutzungsgemeinschaften. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- Böhler, Fritz und Sabine Maasen (2011): STICHWORTE zur aktuellen Lage der Geisteswissenschaften. Materialien zur SAGW-Tagung «Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaften» 30.11.– 2.12.2011, Bern.
- Budelacci, Orlando (2010). Eikones NFS Bildkritik: Unsere Erfolgsgeschichte. In: SAGW: Dossier «Die Geistes- und Sozialwissenschaften und die Forschungsgrossprojekte». Bulletin 3/2010.
- Bundesrat (2012): Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2013–2016 (BFI-Botschaft 2013-16).
- CRUS (2009): Bericht zum Doktorat 2008.
- CRUS (2011): Erklärung der CRUS vom 6. Mai 2011 zur Habilitation in der Schweiz. Newsletter Nr. 20 / Mai 2011. <http://www.crus.ch/index.php?id=2537> (10.12.2014).
- CRUS (2014): Exzellenz durch Forschung: Gemeinsames Positionspapier der Schweizer Universitäten zum Doktorat vom 17.1.2014.
- ETH-Rat (2014): Befristete Anstellungsdauer für Doktoranden und Doktorandinnen mit Entwurfstätigkeitserfahrung. Departement ARCH. Revisionsbericht vom 7. November 2014.
- Fitzli, Dora, Nicole Pohl, Marie-Christine Fontana, Nicole Kaiser und Barbara Haering (2012): Schlussevaluation der mit projektgebundenen Beiträgen nach UFG geförderten Projekte 2008-2011. Schlussbericht.



- Glaser, Elvira (2012): Effekte der Projektifizierung auf das geisteswissenschaftliche Einzelprojekt. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- Goastellec Gaële, Jean-Philippe Leresche, Olivier Moeschler et Arnaud Nicolay (2007): Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS.
- Goastellec Gaële, Jean-Philippe Leresche, Raphaël Ramuz, Nicolas Pekari et Noël Adangnikou (2010): Evaluation du Programme des bourses du Fonds national suisse (FNS).
- Grandjean, Michel (2012): Préparer et mettre en oeuvre des projets de recherche en histoire. Les premières expériences de la Maison de l'histoire de l'Université de Genève. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- Höchli, Daniel (2010): Chancen für die Geistes- und Sozialwissenschaften bei zukünftigen Ausschreibungen. In: SAGW: Dossier «Die Geistes- und Sozialwissenschaften und die Forschungsgrossprojekte». Bulletin 3/2010.
- Interface und Technopolis (2013): Beteiligung und Erfolg der schweizerischen Geistes- und Sozialwissenschaften an den Grants des European Research Council. Schlussbericht zuhanden des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung SNF.
- Junge Forschende (2012): Positionspapier «Vision 2020», Hearing WBK--- S, 2. April 2012.
- Leimgruber, Walter (2012): Projektform aus Sicht des SNF: 'Projektförderung in den Geisteswissenschaften: Notwendigkeit, Chancen und Hindernisse'. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- LERU (2014): Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Careers in Europe. Advice Paper No. 17, September 2014.
- NIFU (2014): Swiss Research Funding. Researcher Survey for the Swiss National Science Foundation.
- Ochsner, Michael, Sven E. Hug und Hans-Dieter Daniel (2012): Wie wollen und sollen die Geisteswissenschaften Qualität und Leistung messen und steuern? In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- Perrez, Meinrad 2010: Rolle der NFS bei der Förderung der Geisteswissenschaften. Dossier Forschungsgrossprojekte. Bulletin SAGW 3/2010.
- Russ-Mohl, Stephan (2012): Wissenschaft für die Medienpraxis und für die Öffentlichkeit. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- SAGW (2012a): Positionspapier: Für die Erneuerung der Geisteswissenschaften.
- SAGW (2012b): Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- SAGW (2013a): Vorschlag eines nationalen Fördergefässes für langfristig angelegte Forschungsinfrastrukturen in den Geisteswissenschaften. Dezember 2013. Bern.
- SAGW (2013b): Start zum Pilotprojekt für das Daten- und Dienstleistungszentrum der SAGW. Dossier Digital Humanities. Bulletin SAGW 4/2013.
- SAGW (2013c): Themendossier Digital Humanities. Bulletin SAGW 4/2013.

- SAGW (2014): Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz im Zeitraum 2002-2012. Grundlagenbericht, im Auftrag der SAGW.
- SBFI (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343).
- Schaller, Thomas (2012): Wissenschaftspublika aus Sicht der Hochschulkommunikation. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- Schneider, Regina (2012): 'Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaften': Projektifizierung. In: SAGW: Für eine neue Kultur der Geisteswissenschaft? Akten des Kongresses vom 30. November bis 2. Dezember 2011, Bern.
- SNF (2007): Evaluationsbericht SNF-Förderungsprofessuren: Stellungnahme des SNF zu den spezifischen Empfehlungen.
- SNF (2010): Jahresbericht 2010.
- SNF (2012): Vision 2020: Positionspapier junger Forschender zuhanden des Parlaments. Erste Beurteilung durch den SNF.
- SNF (2013a): Jahresbericht 2013.
- SNF (2013b): Aktionsplan 2013–2016. Umsetzung des Mehrjahresprogramms des SNF.
- Spini, Dario et al. (2010): NCCR LIVES: Our Story to Success. In: SAGW: Dossier «Die Geistes- und Sozialwissenschaften und die Forschungsgrossprojekte». Bulletin 3/2010
- SWTR (2002): Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz.
- SWTR (2006): Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz.
- SWTR (2011): Nachwuchsförderung für die Wissensgesellschaft. Grundlagen einer umfassenden Agenda. SWTR-Schrift 5/2011.
- SWIR (2013a): Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. SWTR-Schrift 2/2013.
- SWIR (2013b): Leistungsmessung und Qualitätssicherung in der Wissenschaft. SWTR-Schrift 3/2013.

*Weitere Dokumente SAGW:*

- Notizen Rückmeldungen Veranstaltung vom 29. April 2014 im Hinblick auf die Etappe 4 der Arbeitsgruppe Geisteswissenschaften. Nicht veröffentlicht.
- Notizen zur Podiumsdiskussion an der Jahresversammlung der SAGW vom 23. Mai 2014: Geisteswissenschaftliche Nachwuchsförderung und kooperative Forschungspraxis.

## A-3 Interviews

Name	Funktion (Auswahlkriterium)
F. Rosset	Dekan Faculté des Lettres, Uni Lausanne (Französisch)
G. Puskas	Vice-Doyenne en charge de la recherche et de l'informatique (Anglistik), Uni Genève
D. Müller Nielaba	Studiendekan der Philosophischen Fakultät UZH, NCCR Mediality, Studie zur Nachwuchsförderung im internationalen Vergleich (Germanistik)
M. Stolz	Ehemaliger Dekan Philosophisch-historische Fakultät, Uni Bern (Germanistik)
P. Schubert	Präsident Abteilung I SNF, Uni GE (Altgriechisch)
F. Varone	Vize-Präsident Abteilung IV SNF, Uni GE (Sozialwissenschaftler)
A. Loprieno	Präsident CRUS, Rektor Uni Basel (Ägyptologie)
D. Billotte	Secrétaire général Conférence universitaire de Suisse occidentale CUSO
M. Zürcher	Generalsekretär SAGW
W. Leimgruber	Mitglied Ausschuss SAGW, ehem. Forschungsrat & Präs. Abteilung I SNF (Uni Basel, Kulturwissenschaften/europ. Ethnologie)
S. Studinger	Leiterin Abteilung Hochschulen, Vizedirektorin SBF1
U. Teichler	Professor am und ehemaliger Direktor des International Centre for Higher Education Research INCHER Uni Kassel (Soziologe)
J. Rooryck	Professor am Centre for Linguistics, Universität Leiden (NL)
Forscher/innen (Betroffene): Interview mit insg. 7 Forscher/innen aus folgenden Gruppen: – Doktorat (2) – Postdoc (3) – Assistenzprofessoren/innen mit/ohne Tenure Track (2)	

Tabelle 16: Durchgeführte Interviews

Da nicht in allen Interviews alle Empfehlungen sowie bisherige Erfahrungen mit der Umsetzung besprochen werden können, wurden pro Interviewpartner Schwerpunkte gesetzt und die anderen Themen allenfalls am Rande diskutiert. Untenstehende Tabelle enthält die Übersicht, mit wem welche Themen (prioritär) diskutiert wurden.

Name	Funktion (Auswahlkriterium)	WZ	SOWI	D: E	D: U	P: E	P: U	F: E	F: U
F. Rosset	Dekan Faculté des Lettres, Uni Lausanne (Französisch)	x	x		x		x		x
G. Puskas	Vice-Doyenne en charge de la recherche et de l'informatique (Anglistik), Uni Genève	x	x		x		x		x
D. Müller Nielaba	Studiendekan der Philosophischen Fakultät UZH, NCCR Mediality, Studie zur Nachwuchsförderung im internat. Vergleich (Germanistik)	x	x		x		x		x
M. Stolz	(Post-)Dekan Philosophisch-historische Fakultät, Uni Bern (Germanistik)	x	x		x		x		x
P. Schubert	Präsident Abteilung I SNF, Uni GE (Altgriechisch)	x	x			(x)	(x)	x	x
F. Varone	Vize-Präsident Abteilung IV SNF, Uni GE (Sozialwissenschaftler)		x			(x)	(x)	x	x
A. Loprieno	Präsident CRUS, Rektor Uni Basel (Ägyptologie)	(x)		x		x		x	
D. Billotte	secrétaire général Conférence universitaire de Suisse occidentale CUSO	(x)	x		x		x		
M. Zürcher	Generalsekretär SAGW, Auftraggeber	x	x	x		x		x	

Name	Funktion (Auswahlkriterium)	WZ	SOWI	D: E	D: U	P: E	P: U	F: E	F: U
W. Leimgruber	Mitglied Ausschuss SAGW, ehem. Forschungsrat & Präs. Abteilung I SNF (Uni Basel, Kulturwissenschaften/europ. Ethnologie)	x	(x)	x		x		x	x
S. Studinger	Leiterin Abteilung Hochschulen, Vizedirektorin SBFI			x		x		x	
Forscher/innen (Betroffene) – Doktoranden/innen – Postdocs – Assistenzprofessoren/innen ohne/mit Tenure Track				(x)	x	(x)	x	(x)	(x)
U. Teichler	International Centre for Higher Education Research INCHER Uni Kassel (Soziologie), Beitrag in Kongressakten 2011	(x)			x		x		(x)
J. Rooryck	Universität Leiden (NL), Centre for Linguistics, war früher Research Assistant beim Belgian National Fund for Scientific Research (Empfehlung D. Müller Nielaba)	(x)			x		x		(x)

Tabelle 17: Themen, die in den jeweiligen Interviews schwerpunktmässig besprochen wurden. WZ: Wirkungszusammenhänge, SOWI: Vergleich mit Sozialwissenschaften, D: Doktorat, P: Postdoktorat, F: Forschung, E: Empfehlung, U: Umsetzung

## A-4 Teilnehmende des Workshops

Namen	Funktion
Margareta Baddeley	Vice-rectrice en charge de l'Enseignement, Université de Genève
Martin Baumann	Prorektor Forschung der Universität Luzern
Anne-Claude Berthoud	ehemalige Vizepräsidentin Stiftungsrat SNF, frühere Präsidentin SAGW
Florian Henri Besthorn	Vorstandsmitglied actionuni (Mittelbauvertretung), Musikwissenschaftler Universität Basel
René Bloch	Dekan der Theologischen Fakultät, Universität Bern
Susanna Burghartz	SNF Abt. IV, SNF Fachausschuss Karrieren
Danielle Chaperon	Vice-rectrice de l'enseignement, Université de Lausanne
Thomas Hengartner	Forschungsdekan der Philosophischen Fakultät, Universität Zürich
Thomas Hunkeler	Vizerektor Lehre, Universität Freiburg
Ingrid Kissling-Naef	Abteilungsleiterin Abt. Geistes- und Sozialwissenschaften, SNF
Daniel Marti	Wissenschaftlicher Berater Nationale Forschung, Abteilung Forschung & Innovation, SBFI
Bruno Moretti	Vizerektor Lehre, Universität Bern
Daniel Müller Nielaba	Studiendekan der Philosophischen Fakultät, Universität Zürich
François Rosset	Doyen de la Faculté des Lettres, Université de Lausanne
Madeleine Salzmänn	Leiterin Koordinationsbereich Hochschulen, EDK
Silvia Studinger	Leiterin Abteilung Hochschulen und Vizedirektorin SBFI
Katharine Weder	Wissenschaftliche Mitarbeiterin Abt. Geistes- und Sozialwissenschaften, SNF
Raymond Werlen	Generalsekretär CRUS
Amrita Zahir	Leiterin der Curricula-Entwicklung, Ressort Lehre des Rektorats, Universität Basel
Balz Engler	Mitglied Arbeitsgruppe Wissenschaftskultur, SAGW
Fritz Böhler	Mitglied Arbeitsgruppe Wissenschaftskultur, SAGW
Silvia Naef	Mitglied Arbeitsgruppe Wissenschaftskultur, SAGW

Tabelle 18: Teilnehmende am Workshop vom 25. November 2014 in Bern

## A-5 Abkürzungsverzeichnis

Actionuni	Dachorganisation des wissenschaftlichen Mittelbaus der Schweizer Hochschulen
AP-TT	Assistenzprofessur mit Tenure Track
BBW	Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
BFI-Botschaft	4-Jahresbotschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in der Schweiz
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
CUSO	Conférence universitaire de Suisse occidentale
CUR	Conférence universitaire romande (Vorgängerorganisation der CUSO)
ERC	European Research Council
GEWI	Geisteswissenschaften
LERU	League of European Research Universities
MER	Maître d'Enseignement et de Recherche
NCCR	National Centre of Competence in Research (= NFS)
NFP	Nationale Forschungsprogramme
NFS	Nationale Forschungsschwerpunkte (= NCCR)
NIFU	Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (Netherlands Organisation for Scientific Research)
RSR	Radio Suisse Romande
SAGW	Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
SBFI	Staatssekretariat für Forschung, Bildung und Innovation
SHIS	Schweizerisches Hochschulinformationssystem
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SOWI	Sozialwissenschaften
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
SWIR	Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (Nachfolgeorganisation des SWTR)
SWTR	Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (Vorgänger des SWIR)
TSR	Télévision Suisse Romande
WBK-SR	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats