



# Bulletin

SAGW Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften  
ASSH Académie suisse des sciences humaines et sociales  
ASSU Accademia svizzera di scienze umane e sociali  
ASSU Academia svizra da ciencias humanas e socialas  
SAHS Swiss Academy of Humanities and Social Sciences

## Dossier

### Akademische Karrierewege nach dem Doktorat Les carrières scientifiques après l'obtention du doctorat



Wissenschaftspolitik: 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, S. 15

SAGW-News: Die Rolle der Wissenschaft in der Islam-Debatte, S. 21

International: Europäischer Verhaltenskodex zur wissenschaftlichen Integrität, S. 77

Mitglied der

**a+** akademien der  
wissenschaften schweiz

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz vernetzen die Wissenschaften regional, national und international. Sie engagieren sich insbesondere in den Bereichen **Früherkennung** und **Ethik** und setzen sich ein für den **Dialog** zwischen Wissenschaft und Gesellschaft.

[www.akademien-schweiz.ch](http://www.akademien-schweiz.ch)

## Impressum

Bulletin 3, September 2017. Erscheint viermal jährlich.

**Herausgeberin:** Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften,  
Haus der Akademien, Laupenstrasse 7, 3008 Bern  
Telefon +41 (0)31 306 92 50, [sagw@sagw.ch](mailto:sagw@sagw.ch), [www.sagw.ch](http://www.sagw.ch)

**Auflage:** 2700

**Redaktion:** Markus Zürcher (mz), Beatrice Kübli (bk)  
Mitarbeit bei dieser Ausgabe: Beat Immenhauser (ib), Franca Siegfried (fs),  
Fabienne Jan (fj), Lea Berger (lb), Marlene Iseli (mi)

**Bilder:** Titelbild: © Rawpixel.com – fotolia.com

S. 3: © Franz Pfluegl – fotolia.com

S. 6, 18, 25, 26, 27, 72: © Kathrin Schulthess

S. 8: © Manu Friederich

S. 14: © United Nations

S. 17: © Albert de Pury

S. 28, 32, 49: © SAGW

S. 36: © Marlene Iseli

S. 76: © Maksim Shebeko – fotolia.com

**Layout:** Druck- und Werbebegleitung, 3098 Köniz

**Gestaltungskonzept:** Laszlo Horvath, Bern

**Korrektorat und Druck:** Druck- und Werbebegleitung, 3098 Köniz

**DOI:** <http://doi.org/10.5281/zenodo.839749>





**vermitteln – vernetzen – fördern**  
**communiquer – coordonner – encourager**



## Aufgeschoben und nicht gelöst

4



Die Schweiz tut sich schwer mit der akademischen Nachwuchsförderung. Zu Beginn der Debatte vor über einer Dekade hat der damalige Präsident des Schweizerischen Wissenschaftsrats, Gottfried Schatz, konsequent und richtigerweise für ein frühzeitiges «up or out» im akademischen System plädiert. Gegenwärtig gibt es weder ein «up» noch ein «out» und dies schon gar nicht frühzeitig. Der Nachwuchs behauptet sich in mehr oder weniger aussichtsreichen Qualifikationsstellen: Bisweilen kennen diese eine Leiter nach oben, bisweilen nach unten. Als «Lotterie» haben die jungen Forschenden den Weg zu einem Ordinariat bezeichnet, als sie vor fünf Jahren im Positionspapier «Vision 2020» 1000 Assistenzprofessuren mit Tenure Track forderten (Seite 41). Die akademische Karriere gemahnt an ein «Leiterlenspiel», welches wir anstelle einer Infografik beigelegt haben. Zugleich verdanken wir die vom Bundesamt für Statistik bereitgestellte Detailauswertung der universitären Anstellungsverhältnisse (Seite 61 und auch [www.sagw.ch/bulletin](http://www.sagw.ch/bulletin)). Die Initiative der jungen Forschenden hat zwar hohe Aufmerksamkeit gefunden, wurde jedoch von den zuständigen Instanzen nicht umgesetzt (Seite 39). An Geld mangelt es nicht: Die Finanzmittel haben stetig zugenommen, werden jedoch zu einem steigenden Anteil von nationalen und internationalen Förderinstitutionen für zeitlich befristete Projekte im Wettbewerb ausgeschrieben. Was vorgibt, ein Wettbewerb der Ideen zu sein, spiegelt eine zunehmend von der Verwaltung und der Politik definierte Forschungsagenda. Abgearbeitet wird diese von Assistierenden und Postdocs, die zugleich in der Lehre tätig sind, befristet angestellt sind und mit 85% einen im internationalen Vergleich hohen Anteil des akademischen Personals stellen (Seite 33). Das Dossier zu diesem Bulletin entstand im Zusammenhang mit dem am 12. Mai durchgeführten Workshop «An International Comparison of Career Funding Schemes and Career Structures». Deutlich wird, dass verlässlichere Karriereperspektiven möglich sind. Wir bleiben dran.

Mit der Tagung «Aspekte einer Weltreligion» und der Podiumsdiskussion zum Verhältnis der Schweiz zu ihrer muslimischen Bevölkerung an der Jahresversammlung hat die Akademie gemeinsam mit den Fachgesellschaften die Reihe «Islam in der Schweiz» lanciert. Bis ins Frühjahr 2018 tragen neun weitere Veranstaltungen informiert zur Versachlichung der Diskussion bei ([www.lasuissenexiste.pas.ch](http://www.lasuissenexiste.pas.ch)). Dargelegt wurden an der Auftaktveranstaltung die engen Verschränkungen und Gemeinsamkeiten zwischen den abrahamitischen Religionen und deren ebenso lange wie wechselhafte Beziehungsgeschichte. Was Europa lange faszinierte und interessierte und als Sehnsuchtsort diente, ist über die letzten beiden Dekaden zum Feindesland geworden (Seite 19). Die täglich medial gestiftete Verbindung zwischen Terror, Drohungen, Verachtung der Menschenrechte sowie Fundamentalismus und dem Islam belastet insbesondere die in der Schweiz praktizierenden Muslime. Bislang wurden diese zunächst ignoriert, später per Vox populi mit einem Minarettverbot belegt, und seit geraumer Zeit stehen sie bei vielen Zeitgenossen unter einem diffusen Generalverdacht. Offensichtlich ist, dass diese Ausgrenzung sich unter keinem Titel begründen lässt und gangbar ist.

Besonders schlecht steht ein nationales Bauverbot einem Land an, das gerne stolz auf die bürgerlichen Freiheiten und die ausgeprägte Gemeindeautonomie in kulturellen, religiösen, schulischen und selbstverständlich baulichen Fragen hinweist. Es offenbart sich einmal mehr eine Doppelmoral, die einem Kleinstaat in der Weltgesellschaft nicht hilfreich ist. Wie die Schweiz mit der muslimischen Glaubenspraxis umgehen soll, war Gegenstand der Podiumsdiskussion. Die Teilnehmenden waren sich einig: Ein laizistischer Staat und eine pluralistische, weitgehend säkularisierte Gesellschaft sind in der Lage, alle Religionen zu integrieren, und erfüllen auch die dafür notwendigen Voraussetzungen. Die Universitäten, der Bildungssektor insgesamt, kann massgeblich dazu bei-

tragen. Bereits heute und in Zukunft verstärkt werden Lehrkräfte wie SchülerInnen und Studierende nicht denselben religiösen und kulturellen Hintergrund haben (Seite 21). Wegweisende Arbeit können die theologischen Fakultäten leisten, wenn sie sich nicht allein mit ihrer Tradition, sondern mit einer vielfältig und unübersichtlich gewordenen Religionspraxis befassen. In jedem Fall sollten die Überlegungen der Humboldt-Universität zu Berlin, die drei abrahamitischen Religionen in einer Fakultät zu vereinigen, eingehend geprüft werden.

Mit den Fachgesellschaften verfolgt die Akademie weitere wichtige Dossiers: Die rund 80 unterstützten Zeitschriften und Reihen sollen bis 2020 im Open Access verfügbar sein. Die Strategie gibt keinen Königsweg vor, sieht aber eine konsequente Umsetzung vor (Seite 9). Weiter zählen wir auf die Mitwirkung der Fachgesellschaften an der Agenda 2030. Dies in der Überzeugung, dass die Fachgesellschaften zu den 17 Nachhaltigkeitszielen beitragen können und in der Lage sind, sich über rund zehn Jahre mit den für die nationale und globale Entwicklung wichtigen Fragen kontinuierlich zu befassen (Seite 15). An Herausforderungen beim Innovations- und Entwicklungsbedarf in der Nachwuchsförderung, bei der Gleichstellung (Seite 30) und beim Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft mangelt es nicht. Dazu können die Geistes- und Sozialwissenschaften beitragen.

*Dr. Markus Zürcher*  
*Generalsekretär SAGW*

### Editorial

---

- 4** Aufgeschoben und nicht gelöst

### Wissenschaftspolitik Politique scientifique

---

- 9** Open Access on the road  
**12** In Kürze

**6** **Akademien der Wissenschaften Schweiz  
Académies suisses des sciences**

---

- 15** 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung  
**16** Nachhaltigkeitsprogramm an Schweizer  
Universitäten abgeschlossen. *Gabriela Wülser*  
**17** Neue Veranstaltungsreihe «Macht und Medizin»



Der bisherige Quästor Thomas Müller (Mitte) wurde zum Ehrenmitglied der SAGW ernannt. Berichte zur Jahresversammlung finden Sie ab Seite 23.

### SAGW-News News ASSH

---

- 19** Von 1001 Nacht zu 9/11 –  
Der Islam aus europäischer Sicht  
**21** Die Rolle der Wissenschaft in der Islam-Debatte  
**23** Von Provokationen, Sichtbarkeit und  
Interdisziplinarität  
**25** Nouveaux membres du Comité et nouveaux  
membres d'honneur de l'ASSH  
**27** Julie Bernath est élue lauréate du Prix  
de la Relève ASSH 2017  
**28** Von Menschen und Münzen  
**30** «La» famille change et a toujours changé –  
mais pas tant que cela!



Julie Bernath gewinnt den SAGW-Nachwuchspreis 2017 (S. 27).

## Dossier Akademische Karrierewege nach dem Doktorat

---

- 33** Akademische Karrierewege nach dem Doktorat
- 35** Ungleiche Laufbahnvoraussetzungen an Hochschulen. *Karl Weber*
- 37** Pour la diversité et le soutien de la relève académique – principales mesures recommandées par le CSSI. *Viviane Premand*
- 39** «Vision 2020» – Eine Bilanz nach fünf Jahren *Caspar Hirschi*
- 41** Von der «Lotterie» zur Selbstbestimmung
- 43** Les perspectives professionnelles des doctorants en Suisse. *Yves Flückiger et Michel Oris*
- 45** Universitäre «Karrierewege»: für eine Diversifizierung der Stellenstruktur. *Astrid Epiney*
- 47** Karrierewege an den Fachhochschulen *Crispino Bergamaschi*
- 49** Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile fördern. *Barbara Fäh*
- 51** Chancen für Postdocs? Chancen für die Wissenschaft! *Caspar Battegay*
- 53** Zur Situation der Postdoktorierenden an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich *Maximilian Benz*
- 55** Situation der Dozierenden an den Fachhochschulen *Norbert Hofmann und Denise Martin*
- 57** Reformdruck in den Geistes- und Sozialwissenschaften. *Matthias Hirt*
- 59** Les carrières scientifiques après l'obtention du doctorat dans les sciences naturelles *Philippe Moreillon*
- 61** Anstellungssituation des Hochschulpersonals *Elena Zafarana, Mehmet Aksözen*
- 64** Karrierewege im internationalen Vergleich
- 66** Postdocs in Norway. *Unni Langås*
- 68** Perspectives de carrière académique en Belgique *Annemie Schaus*
- 70** Unterwegs zum Tenure Track: Laufbahnstellen an Österreichs Universitäten. *Sibylle Baumbach*

## Mitgliedsgesellschaften Sociétés membres

---

- 73** Präsidentenwechsel bei der Schweizerischen Gesellschaft Mittlerer Osten und Islamische Kulturen
- 74** Die Schweizerische Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften unter neuer Führung
- 75** Changement de présidence de la Société suisse de sociologie
- 75** Prof. Dr. Hans Kuhn zum Ehrenmitglied der SGSS ernannt

7

## International

---

- 77** Europäischer Verhaltenskodex zur wissenschaftlichen Integrität
- 77** swissuniversities tritt dem Netzwerk «Scholars at Risk» bei
- 78** Mitglieder der SAGW
- 79** Generalsekretariat

---

Wissenschaftspolitik  
Politique scientifique



## Open Access on the road

*(ib) Die Umsetzung von Open Access steht seit 2016 wieder verstärkt auf den nationalen und internationalen Agenden von Institutionen der Forschungsförderung – so auch bei der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW). Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass Forschungsergebnisse, die mit öffentlichen Mitteln erarbeitet worden sind, der Öffentlichkeit frei und rasch zugänglich gemacht werden sollen. Wie dies zu geschehen hat, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Fristen ist Gegenstand einer regen Debatte.*

Eine vom Schweizerischen Nationalfonds und von swissuniversities in Auftrag gegebene Studie über die Finanzflüsse im wissenschaftlichen Publikationswesen der Schweiz zeigte, dass rund 70 Millionen Franken für Lizenzen und Abonnemente an Verlage und weitere 6 Millionen Franken für Publikationsgebühren an Forschende ausgegeben werden<sup>1</sup>. Nur gerade 9 Prozent gehen damit in die Produktion von wissenschaftlichen Zeitschriften, wobei auch hier die Schweiz nur in geringem Masse einen direkten Einfluss ausüben kann, da der Hauptteil der Subventionen ins Ausland an die grossen internationalen Verlagshäuser fliesst. Allein kann die Schweiz wenig zur Förderung der freien Zugänglichkeit zu Zeitschriftenartikeln beitragen. Im Verbund mit anderen führenden Wissenschaftsnationen liesse sich aber eine grosse

Wirkung erzielen, denn: Lediglich 20 Nationen sind für 80 Prozent der globalen Produktion von wissenschaftlichen Artikeln verantwortlich, darunter auch die Schweiz. Wenn sie sich zu einer klaren Open-Access-Strategie durchringen können, ist der freie Zugang nicht mehr aufzuhalten<sup>2</sup>.

### Die Rolle der SAGW

Im Konzert der Akteure spielt die SAGW im Vergleich etwa zu den Hochschulbibliotheken eine vergleichsweise marginale Rolle im wissenschaftlichen Publikationswesen. Sie subventioniert mit jährlich ca. 1,3 Millionen Franken rund 80 Zeitschriften und Reihen ihrer geistes- und sozialwissenschaftlichen Mitgliedsgesellschaften – im Verhältnis zu den genannten 76 Millionen Franken ist das ein Anteil von 1,7 Prozent. Aber: Innerhalb der genannten Fachrichtungen gibt es keine Förderorganisation, die sich in noch grösserem Ausmass an den Produktionskosten dieser Publikationen beteiligt. Der SAGW kommt deshalb eine hohe Verantwortung zu, Zeitschriften und Reihen in ihrer Zuständigkeit nachhaltig zu fördern. Sie verfolgt dabei zwei Aktionslinien:

1. Umsetzung der im September 2016 beschlossenen Open-Access-Strategie;
2. Unterstützung von Retrodigitalisierungsprojekten der subventionierten Periodika in Zusammenarbeit mit E-Periodica der ETH Zürich.

---

<sup>1</sup> <http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-161118-medienmitteilung-umbau-zu-open-access-studie-schlaegt-szenario-vor.aspx>

---

<sup>2</sup> Dazu Ralph Schimmer, Präsentation «OA2020 progress and outlook», Präsentation anlässlich der 13th Berlin Open Access Conference, Berlin 21. und 22. März 2017 (Download 14.6.2017: [https://oa2020.org/wp-content/uploads/pdfs/B13\\_Ralf\\_Schimmer\\_Talk1.pdf](https://oa2020.org/wp-content/uploads/pdfs/B13_Ralf_Schimmer_Talk1.pdf), S. 30).

## 10 Umsetzung bei der SAGW: auf halbem Weg

Zielsetzung	Soll bis 2019/2020	Ist 2016/2017
Digitale Präsentation	100 Prozent bis 2020	81 Prozent
Retrodigitalisierung	90 Prozent bis 2020	72 Prozent
Green-Open-Access	70 Prozent bis 2019	28 Prozent
Gold-Open-Access	30 Prozent bis 2020	15 Prozent
Sperrfristen	Max. 12 Monate	Mittelwert: 21,8 Monate

Abb.: Zielerreichung Open-Access-Strategie der SAGW-Periodika.

**Open-Access-Strategien: SAGW und national**

In der Stossrichtung stimmen die laufenden Initiativen zur Förderung des Open Access weitgehend überein. Die zentralen Zielsetzungen der Open-Access-Strategie der Akademie sind:

- 90 Prozent der Ausgaben bereits erschienener Zeitschriften und Reihen liegen bis 2020 retrodigitalisiert vor; die digitale Präsentation befolgt die aktuellen Qualitätsanforderungen;
- alle Zeitschriften und Reihen, die nicht im Gold-Open-Access publiziert werden, sollen bis 2019 Green-Open-Access-Policies haben; Sperrfristen bis maximal 12 Monate werden in Übereinstimmung mit internationalen Policies akzeptiert (24 Monate für monografische Reihen);
- der Anteil der Gold-Open-Access-Zeitschriften beträgt bis 2020 30 Prozent.

Die kommenden Jahre sollen als Übergangsperiode genutzt werden, damit die Herausgeberschaften jener Zeitschriften und Reihen, die den Open Access in seiner minimalen Form – freie Zugänglichkeit zu den Texten nach 12 Monaten – noch nicht befolgen, entsprechende Schritte unternehmen können. Das Generalsekretariat unterstützt die Herausgeberschaften nach Kräften, indem mit denjenigen Gespräche geführt werden, indem der Kontakt zu den Wissenschaftsverlagen gesucht wird und indem finanzielle Mittel für Retrodigitalisierungsprojekte oder Anpassungen im Publikationsprozess bereitgestellt werden. Auf diese Weise konnte eine ganze Reihe von Zeitschriften auf Open-Access-Kurs gebracht werden.

Die Initiative der SAGW steht vor dem Hintergrund der nationalen Anstrengungen für den freien Zugang zu wissenschaftlichen Publikationen. Die von swissuniversities erarbeitete nationale Open-Access-Strategie wurde

im Februar der Schweizerischen Hochschulkonferenz vorgelegt und wird im Laufe des Jahres mit einem Aktionsplan konkretisiert. Die Zielsetzungen entsprechen cum grano salis denjenigen der SAGW: 80 Prozent der wissenschaftlichen Publikationen sollen bis 2020 im Open Access zugänglich sein, bis 2024 sollen es 100 Prozent sein.

Bei den Zielvorgaben für den unmittelbaren Gold- und den verzögerten Green-Open-Access können wir feststellen, dass wir auf halbem Weg sind. Allerdings haben einige Trägerschaften von Zeitschriften bereits Schritte unternommen, um den freien Zugang entweder gestaffelt oder dann in den kommenden Jahren bis 2020 umzusetzen. Bei der digitalen Präsentation der aktuellen und bei der Retrodigitalisierung der älteren Ausgaben sind wir dem Ziel bereits näher. Überdies sind noch mehrere Retrodigitalisierungsprojekte am Laufen oder in Planung, so dass sich dieser Wert demnächst noch steigern wird.

### **Weiter auf welchem Weg?**

Die SAGW wird ihre Strategie weiterhin konsequent umsetzen. Sie setzt dabei nicht auf einen Königsweg, sondern auf vielfältige Vorgehensweisen. Open Access lässt sich mit Verlagshäusern, im Eigenverlag oder mit universitären Publikationsplattformen wie BOP Serials (Uni Bern) oder HOPE (UZH) umsetzen. Es stehen verschiedene Wege offen, entscheidend sind die Qualität und der Preis dafür. Die Akademie wird sich zudem mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob sie ihre Strategie mittelfristig in eine Policy umwandeln will, was bedeuten würde, dass die Umsetzung von Open Access in einer minimalen Form zur Subventionsvoraussetzung wird.

---

### **Weitere Informationen**

Die Open-Access-Strategie der SAGW  
und weitere Informationen:

<http://www.sagw.ch/sagw/laufende-projekte/open-access.html>

## In Kürze

12

### Roadmap Forschungsinfrastrukturen 2019

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat im März 2017 die Arbeiten für die nächste Roadmap zu den geplanten Forschungsinfrastrukturen offiziell gestartet und den entsprechenden Leitfaden veröffentlicht. Die Roadmap 2019 wird eine wichtige Grundlage sein für die Finanzentscheide im Rahmen der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2021–2024 (BFI-Botschaft).

Der Roadmap-Prozess umfasst folgende vier Phasen:

1. Erhebung und Selektion neuer Forschungsinfrastrukturen (März–Dezember 2017)
2. Wissenschaftliche Evaluation durch den Schweizerischen Nationalfonds (Januar–August 2018)
3. Vertiefte Prüfung der Umsetzbarkeit und Finanzierung durch das zuständige Organ (Januar–Dezember 2018)
4. Redaktion und Publikation Roadmap 2019 (Januar–August 2019)

### Sparpläne für den Bildungsbereich

Mit 99 zu 84 Stimmen hat der Nationalrat Anfang Mai eine Motion seiner Finanzkommission für Sparvorgaben angenommen. Sparen soll der Bund vor allem in jenen Bereichen, die stark gewachsen sind – beispielsweise bei der Bildung. Zudem soll er lieber auf bestimmte Aufgaben verzichten als überall ein wenig sparen. Stimmt der Ständerat ebenfalls zu, muss der Bundesrat das Finanzhaushaltsgesetz ändern.

### Bundesrat stärkt höhere Berufsbildung

Im Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF wurde ein Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung erarbeitet. Dazu gehört eine stärkere finanzielle Unterstützung des Bundes von Absolvierenden von vorbereitenden Kursen für eidgenössische Berufsprüfungen und eidgenössische höhere Fachprüfungen. Die finanzielle Belastung von Studierenden in der höheren Berufsbildung und an Hochschulen soll so angeglichen, die Attraktivität der eidgenössischen Prüfungen erhöht und ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs (Fachkräfteinitiative) geleistet werden. Die Vernehmlassung zur entsprechenden Änderung der Berufsbildungsverordnung dauerte vom 22. Februar bis 30. Mai 2017. Im Herbst 2017 entscheidet der Bundesrat abschliessend über das Vorhaben. Die Einführung der neuen Finanzierung ist für den 1. Januar 2018 vorgesehen.

### Erasmus: Bundesrat setzt Übergangslösung fort

Der Bundesrat will die Schweizer Lösung für eine indirekte Beteiligung am europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ in den Jahren 2018–2020 fortführen. Er beantragt dem Parlament dafür einen Gesamtkredit von 114,5 Millionen Franken. Seit der Sistierung der Verhandlungen zur Vollassoziierung der Schweiz am Programm Erasmus+ im Februar 2014 sichert eine Übergangslösung die internationale Bildungsmobilität der Schweizer Studierenden.

Sie läuft bis Ende 2017. Der Bundesrat will die Möglichkeit einer Assoziierung an das Nachfolgeprogramm von Erasmus+ ab 2021 prüfen. (Quelle: Netzwerk Future)

#### **Erste PhD-Kooperationsprojekte können starten**

Für Doktoratsprogramme, die auf einer Kooperation zwischen einer universitären Hochschule (UH) und einer Fachhochschule (FH) / Pädagogischen Hochschule (PH) basieren, stellt der Bund 5 Millionen Franken zur Verfügung (BFI-Botschaft 2017–2020). swissuniversities bewilligte nun Ende April insgesamt elf Projekte. Davon sind acht Kooperationen zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Zudem wurden auch sechs Kooperationsprojekte FH/PH mit ausländischen Hochschulen angenommen. Das Programm «Kooperation zwischen Schweizer FH/PH und UH» zielt darauf ab, die Kooperation zwischen Schweizer UH und FH/PH im Bereich des Doktorats zu konsolidieren, um den wissenschaftlichen Nachwuchs mit PH/FH-Profil zu stärken. Die Projekte werden von den Partnern UH und FH/PH zusammen erarbeitet und umgesetzt. Die Doktorierenden sind an den FH/PH tätig. Der Dokortitel wird durch die UH verliehen.

#### **CCDigitalLaw**

Im Rahmen der Hauptstossrichtung «Basis» fördert das SUK-Programm Wissenschaftliche Information (P-5) den Aufbau des Kompetenzzentrums in Digitalem Recht (CCDigitalLaw). Das Kooperationsprojekt unter dem Lead

der Università della Svizzera italiana (USI) soll das wissenschaftliche und das administrative Personal der Schweizer Hochschulen in Rechtsfragen im Kontext neue Medien und Technologien unterstützen und die Sensibilisierung in diesem Bereich erhöhen. Die Onlineplattform des Zentrums wurde soeben in einer Betaversion lanciert. Sie öffnet den Zugang zu einer Wissensdatenbank mit FAQs, erläuternden Texten und interaktiven Fallbeispielen zum Schweizer Urheberrecht, einem Kursangebot sowie Beratungsangeboten des Zentrums. Alle Inhalte sind in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch verfügbar.

[www.ccdigitallaw.ch](http://www.ccdigitallaw.ch)

#### **Annalise Eggimann wird Direktorin der neuen Innosuisse**

Annalise Eggimann, die gegenwärtige Geschäftsführerin der Kommission für Technologie und Innovation (KTI), wurde per 1. April zur Direktorin von Innosuisse gewählt. Damit erfolgte ein weiterer Schritt zur Überführung der heutigen KTI in die neue, ab 2018 rechtlich selbstständige Förderagentur des Bundes. Frau Eggimann wird nebst den ihr als Direktorin der Innosuisse obliegenden Vorbereitungsarbeiten ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin der KTI-Geschäftsstelle bis Ende 2017 fortsetzen.

---

Akademien der Wissenschaften Schweiz  
Académies suisses des sciences

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

*(bk) Im September 2015 verabschiedeten die Mitgliedsländer der UNO die Agenda 2030 mit 17 weltweit gültigen Zielen für eine nachhaltige Entwicklung. Die Akademien der Wissenschaften Schweiz setzen sich dafür ein, über die Ziele und den gegenwärtigen Forschungsstand breit zu informieren und Grundlagen für weiterführende Projekte zu legen.*

Kernstück der Agenda 2030 sind 17 Ziele zur nachhaltigen Entwicklung. Die 17 Ziele geben die Ergebnisse der Rio-Konferenz +20 wieder und führen zugleich die Millenniumsziele weiter, die 2000–2015 verfolgt wurden. Zum ersten Mal haben die Nachhaltigkeitsziele universelle Gültigkeit, betreffen also alle Länder. Das hat zur Folge, dass die Ziele an die Bedingungen der Länder angepasst werden müssen. Während in den Entwicklungsländern beispielsweise die Versorgung mit Nahrungsmitteln ein Thema ist, geht es in den Industrieländern eher darum, Fettleibigkeit und Nahrungsmittelverschwendung zu vermeiden. Eine Vielzahl von Akteuren ist aufgerufen, ihre Kompetenzen einzubringen. Damit symbolisiert die Agenda 2030 eine neue Vorgehensweise, nachhaltige Entwicklung zu betrachten und umzusetzen.

### **Die Akteure der Schweiz**

In der Schweiz sind neben den Behörden auch die Privatwirtschaft, die NGOs, Verbände und die Wissenschaft an der Umsetzung beteiligt. Das Amt für Raumplanung (ARE) sowie die DEZA koordinieren die Aktivitäten auf Bundesebene. In der Begleitgruppe sind die Akademien der Wissenschaften Schweiz mit Prof. Renate Schubert vom Institut für Umweltentscheidungen der ETHZ und Prof. Peter Messerli vom Centre for Development and Environment der Universität Bern vertreten.

### **Das weitere Vorgehen**

Die Schweiz publizierte Ende Juni 17 Faktenblätter, die den Stand der Umsetzung sowie den Handlungsbedarf der einzelnen Ziele darlegen. Bis am 26. August folgt eine Onlinekonsultation, an welcher sich alle interessierten Kreise beteiligen können. Auf der Grundlage dieser Konsultation wird im Frühjahr 2018 ein erster Länderbericht publiziert.

### **Eine Chance für die Geistes- und Sozialwissenschaften**

Die Agenda 2030 bezieht alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit mit ein: Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt. Das eröffnet vielfältige Möglichkeiten, geistes- und sozialwissenschaftliche Expertise und Kompetenzen in die aktuelle Debatte einzubringen, und schafft die Grundlage für transdisziplinäre Forschungsprogramme, die auf nationaler und internationaler Ebene gefördert werden können.

### **Der Beitrag der SAGW**

Die SAGW hat ihre Fachgesellschaften aufgerufen, sich an der Onlinekonsultation der 17 Faktenblätter zu beteiligen. Mit einer Veranstaltungsreihe wird sie zudem aufzeigen, zu welchen Zielen der Agenda 2030 bereits Resultate vorliegen und was die Geistes- und Sozialwissenschaften beitragen können. Sie will die interessierte Community mobilisieren und organisieren und erste Grundlagen für weiterführende Projekte legen.

## Nachhaltigkeitsprogramm an Schweizer Universitäten abgeschlossen

Gabriela Wülser, Programmleiterin td-net

16

*Nachhaltigkeit steht prominent auf den Agenden der Schweizer Universitäten. Dazu trug auch das mit rund 4 Millionen Franken dotierte «Sustainable Development at Universities Programme (SDU)» des Bundes bei. Koordiniert von den Akademien der Wissenschaften Schweiz unterstützte es in den vergangenen vier Jahren 54 Projekte. Die Verantwortlichen ziehen eine positive Bilanz. Zum Nachfolgeprogramm für Studierende läuft bereits die erste Ausschreibung.*

Permakulturgärten, Berufsperspektiven mit Fokus Nachhaltigkeit oder die Integration des Themas nachhaltige Entwicklung in alle Studiengänge: Dank den Mitteln aus dem Förderprogramm SDU konnten Studenten, Forscherinnen und Mitarbeitende der Universitäten in 54 Projekten zahlreiche Aspekte bearbeiten. Rund die Hälfte der Fördermittel floss in die Entwicklung neuer Lehrangebote, je ein Viertel in Studierendenprojekte und in die Forschung. Geleitet wurde das Programm vom Netzwerk für transdisziplinäre Forschung td-net der Akademien der Wissenschaften Schweiz.

### «Beträchtliche Hebelwirkung»

Im an der Schlussveranstaltung lancierten Abschlussbericht ziehen Beobachter eine positive Bilanz. Bernhard Pulver, Erziehungsdirektor des Kantons Bern, gehörte als Präsident der Schweizerischen Universitätskonferenz zu den Initianten des Programms. Er sei beeindruckt von den erzielten Resultaten: «Das SDU hatte eine beträchtliche Hebelwirkung und hat so insgesamt mehr ausgelöst, als man erwarten konnte.»

### Nachfolgeprogramm fokussiert auf Studierendenprojekte

Das neu gestartete Nachfolgeprogramm fokussiert vor allem auf Studierendenprojekte. Mit von der Partie sind neu weitere Hochschulen wie die ETHs, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. «Wir müssen die Gesellschaft in die Lage versetzen, die richtigen Entscheide zu treffen», meint die Rektorin der Universität Basel, Andrea Schenker-Wicki. Sie hoffe vor allem, durch neuen Elan weitere junge Menschen zu erreichen und bisher Unerreichte anzusprechen.

---

### Zur Autorin

#### Gabriela Wülser



Dr. Gabriela Wülser leitet beim td-net Projekte zu Methoden der Ko-Produktion von Wissen in heterogenen Gruppen sowie zu nachhaltiger Entwicklung an Hochschulen. Zurzeit erforscht sie ausserdem an der ETH Zürich die Transferierbarkeit von Wissen zwischen transdisziplinären Forschungsprojekten. Seit dem Frühjahr 2017 ist sie zudem verantwortlich für

Future Earth Schweiz.

## Neue Veranstaltungsreihe «Macht und Medizin»

«Die Kraft der Normen», 1. Veranstaltung der Medical-Humanities-Reihe «Macht und Medizin», Donnerstag, 26. Oktober 2017, 9.30–17.15 Uhr, Hotel Kreuz, Bern

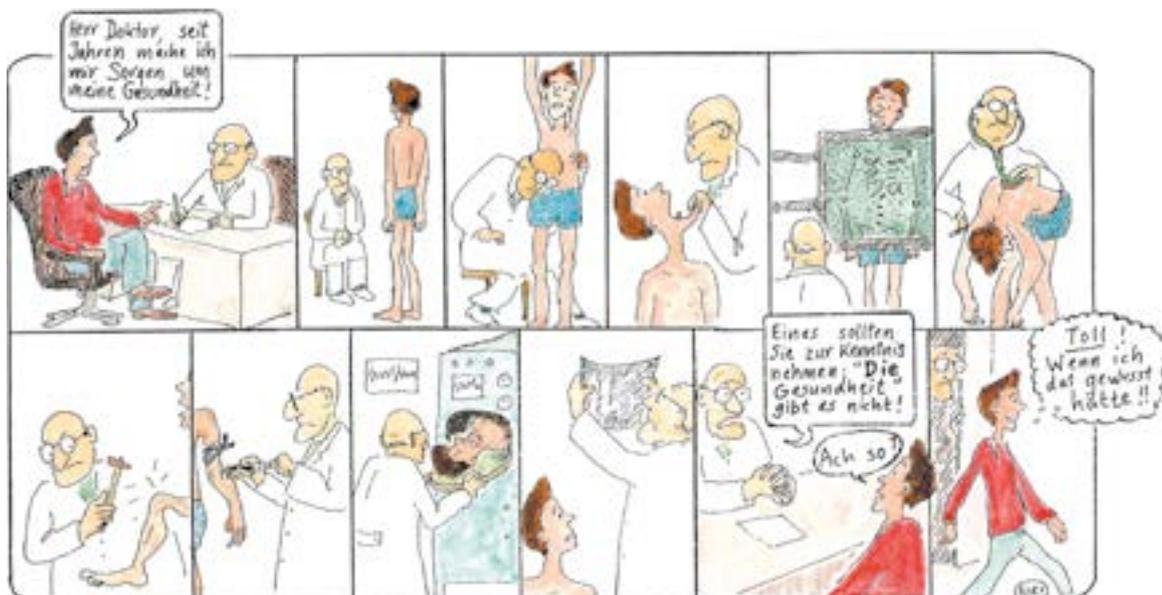
### Weitere Informationen

Weitere Informationen und Anmeldung demnächst unter:  
[www.akademien-schweiz.ch/medicalhumanities](http://www.akademien-schweiz.ch/medicalhumanities)

17

Im Gesundheitssystem manifestiert sich Macht in unterschiedlichen Formen. Machtverhältnisse ergeben sich aus formellen Hierarchien, aber auch durch informelle Rangordnungen und unterschiedliche Anerkennung. Mit dem Ziel, die Wirksamkeit von Macht im Gesundheitsbereich in all ihren Facetten zu beleuchten, starten die SAGW und die SAMW eine Veranstaltungsreihe.

In der ersten Veranstaltung geht es um Normen. Wer bestimmt, was richtig ist und was falsch ist? Wie schaffen ethische, fachliche und soziale Normen und Regeln im medizinischen Alltag Machtverhältnisse? Diese Fragen stehen am 26. Oktober 2017 im Hotel Kreuz zur Diskussion.



Comic zum Thema Medical Humanities von Albert de Pury, SAGW-Vorstandsmitglied von 2001 bis 2010.

---

SAGW-News  
News ASSH





## Von 1001 Nacht zu 9/11 – Der Islam aus europäischer Sicht

*(bk) Die Wahrnehmung des Islams hat sich geändert. Während noch in den 70er-Jahren die Faszination für den Orient vorherrschte, dominiert heute eine kritische Haltung. Sozio-kulturelle Umstände beeinflussen einerseits die Religion selbst, andererseits aber auch deren Beurteilung. Dies war eine der Schlussfolgerungen der SAGW-Tagung «Aspekte einer Weltreligion – Islam» vom 8. Mai in Bern.*

Die Vorstellungen und Stereotype über den Islam unterscheiden sich je nach Herkunftsland: Dem saudischen Islam werden vor allem viele finanzielle Mittel zugeschrieben. Beim persischen Islam dominiert seit Chomeini die Wertediskussion, beispielsweise zur Gleichstellung der Geschlechter. Der türkische Islam galt bisher als liberalistisch, zeigt jetzt aber unter Erdogan zunehmend ideologische Tendenzen. Inakzeptabel ist der IS. Die Muslime in der Schweiz wiederum kommen aus unterschiedlichen Ländern, haben also unterschiedliche Islam-Orientierungen. Gerade durch die grosse Vielfalt besteht die Chance, hier eigene Diskurse zu führen, den Traditionsgebrauch an europäische Gegebenheiten anzupassen. Dieser Prozess wäre nicht neu. Schon früher beeinflussten vor allem soziokulturelle, sich wandelnde Bedingungen die Ausgestaltung der Religionen.

### Traditionsgebrauch

«Aus westlicher Sicht ist der Islam weniger eine Religion als eine Weltanschauung, der sich die Muslime in allen Aspekten ihres Lebens unterwerfen», erklärte Reinhard Schulze von der Universität Bern. Entsprechend fundamentalistisch wird der Islam wahrgenommen. Dabei ist der Islam «ein stets offener Prozess», so Schulze, «der durch den Traditionsgebrauch gestaltet wird». So kam das heute viel diskutierte Kopftuch erst in den 30er- und 40er-Jahren des letzten Jahrhunderts auf. «Was wir unter Islam verstehen, ist nur die Summe der historisch beleg-

ten Traditionsgebräuche.» Die Traditionen sind nicht per se Elemente des Glaubens, sondern ergeben sich aus der Zeitgeschichte, sind bestimmt durch die Rahmenbedingungen. Andererseits beeinflusst der Glaube auch die Kultur, wie Johann Strauss von der Universität Strasbourg in seinem Überblick zur Geschichte und Bedeutung des Islams aufzeigte.

### Herrschaftsgeschichte

Geprägt von Eroberungen und Rückeroberungen dominierte in denselben Gebieten einmal das Christentum, einmal der Islam. Wie das die Kultur beeinflusste, zeigte Strauss am Beispiel der Gotteshäuser. Kirchen wurden nach der Eroberung durch Muslime zu Moscheen umgebaut und Moscheen unter der Herrschaft der Christen zu Kirchen. Nur während einer relativ kurzen Dauer gab es ein einheitliches islamisches Reich, dann teilte sich die Religion auf in einen arabischen, persischen, türkischen sowie einen peripheren Islam rund um den Indischen Ozean. Dass kulturelle Prägungen eine weit grössere Rolle spielen als dogmatische Ideale, gilt für die Entwicklung aller monotheistischen Religionen.

### Glaube und Werte

Der Islam hat denselben Ursprung wie das Christentum und das Judentum. Alle Religionen lassen nur einen Gott zu und weisen viele Ähnlichkeiten auf, wie Rifa'at Lenzin vom Institut für interreligiösen Dialog darlegte. So wird Jesus auch im Koran genannt, ist dort aber «nur» ein Prophet, hat also nicht dieselbe Bedeutung wie im Christentum. Werte sind keine Fakten, sie müssen ausgehandelt werden, erklärt Lenzin. Gerade die konsumorientierte westliche Welt führt zu Wertekonflikten mit der religiösen Einstellung. Wo der innere Halt fehlt, der Konsens der Religion verloren geht, entsteht ein Nährboden für den Fundamentalismus. Braucht der Islam eine Reformation, eine Aufklärung?

### **Aufklärung**

Ulrich Rudolph von der Universität Zürich nennt hierzu drei Grundhaltungen:

1. Die Muslime brauchen eine Aufklärung.
2. Der Islam erlaubt keine offene Gesellschaft, eine Aufklärung ist also nicht möglich.
3. Die Aufklärung des Islams wurde durch den Kolonialismus gestoppt.

Zunächst stellt sich die Frage, was denn «Aufklärung» bedeutet. Gemäss Jürgen Mittelstrass wäre es der Gebrauch der Vernunft, die vernünftige Selbstständigkeit. «Nur», gab Rudolph zu bedenken «so vernünftig ist der Westen ja nicht.» Er regte an, kritisch über die Aufklärung zu diskutieren, denn nicht alles ist seither besser. Früher war es selbstverständlich, die Fähigkeit zum Denken auch anderen zuzuschreiben. Seit der Aufklärung konzentriert sich der Westen aber vor allem auf sich selbst. Was hat die Aufklärung aus aussereuropäischer Sicht geleistet? Mit der Dominanz der Wissenschaft kam auch der abwertende Blick auf andere. Oder, wie Rudolph es formulierte, «je klarer und selbstgewisser die Aufklärer ihre eigenen Begriffe formulieren konnten, desto kritischer äusserten sie sich über die Denkwürfe von anderen.» Und, so folgerte er weiter: «diese Abwertung wirkt noch heute nach, wenn manche Europäer – ohne eine Begründung dafür angeben zu können – behaupten, dass der Islam per se nicht zur Aufklärung fähig sei.»

### **Stereotype entlarven**

Ist es überhaupt förderlich, den Islam laufend zu thematisieren? Das schafft vielleicht mehr Probleme, als es löst, befürchtete ein Muslim aus dem Publikum. Die meisten Muslime leben einen säkularen Islam und fallen kaum auf. Berichtet wird vor allem über die Radikalen, die «ihre» Religion als die richtige durchsetzen wollen. Das sei so, wie wenn beispielsweise nur über die Appenzeller berichtet würde und dann alle denken: «So also sind die Schweizer.» Für eine erfolgreiche Begegnung mit dem Islam in der Schweiz müssen beide Seiten festgefahrene Meinungen revidieren und Misstrauen abbauen. So besteht die Chance auf einen Islam, der in unsere Zivilisation integriert ist.

---

### **Weitere Informationen**

Informationen zu Islam-Veranstaltungen unserer Fachgesellschaften:  
[www.lasuissenexistepas.ch](http://www.lasuissenexistepas.ch)



## Die Rolle der Wissenschaft in der Islam-Debatte

*(bk) Dieses Jahr steht für die SAGW im Zeichen des Islams. Mit einer Reihe von Veranstaltungen, die bis ins Frühjahr 2018 dauern werden, will die Akademie zu einer wissenschaftlich fundierten Diskussion beitragen und den Dialog fördern. Am 19. Mai trafen sich an der Tagung «Islam in der Schweiz» Initianten von wissenschaftlichen Projekten zu einem Austausch.*

Das Thema «Islam» hat in den letzten 15 Jahren nichts an Aktualität eingebüsst. In den Medien dominiert allerdings eine islamkritische Berichterstattung. Terroristische Attentate schüren Angst und Wut gegenüber der Religion und vermitteln ein einseitiges Bild. Dabei geht vergessen, dass die meisten Muslime gut in unserer Gesellschaft integriert sind.

### Eine sachliche Diskussion

Der aufgeheizte Dialog muss versachlicht werden. Die Wissenschaft kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, denn dies ist ihre Kernkompetenz: analysieren, dekonstruieren, kontextualisieren, aber nicht Partei ergreifen. Die Wissenschaft hat die Aufgabe, die Rahmenbedingungen und Ursachen der Diskurse zu klären und zu untersuchen, inwiefern Einschätzungen und Urteile zutreffen. An der öffentlichen SAGW-Veranstaltung «Islam in der Schweiz» vom 19. Mai beschrieb der Zürcher Religionswissenschaftler Christoph Uehlinger das wie folgt: «Wenn Extremfälle medial hochgespielt werden, ist die akademische Aufgabe, den Ausnahmecharakter solcher Situationen zu betonen und auch die Normalität in Erinnerung zu rufen.» «Man kann Probleme verdrängen, es ist aber besser, wenn es einen Ort gibt, der sich mit diesen Fragen beschäftigt», so Uehlinger.

### Muslime einbeziehen

In der Schweiz gibt es verschiedene solche Orte. Einer davon ist das neue «Schweizerische Zentrum für Islam und Gesellschaft» (SZIG) an der Universität Freiburg. Der Widerstand, mit dem das Zentrum in der Gründungsphase zu kämpfen hatte, zeigt, wie bedrohlich das Thema in der Gesellschaft wahrgenommen wird. «Dabei schaut man am besten im direkten Kontakt, wie eine Religion gelebt wird», erklärte Hans Jörg Schmid, Leiter des Zentrums. Die Zusammenarbeit mit den muslimischen Organisationen ist zentral. Die Muslime sind hier nicht Objekte der Wissenschaft, sondern Subjekte. «Es geht auch darum, Wissen bereitzustellen, das für die muslimische Gemeinde und ihre Lebenswelt relevant ist», so Schmid. Im Zentrum wirken die Muslime mit. Ein Ziel ist es, Brücken zwischen dem akademischen Diskurs und der muslimischen Gemeinschaft zu schaffen. Weiter bietet das SZIG Doktoratsprogramme, Weiterbildungsprojekte, Forschung und Lehre an. Demnächst soll es eine erste Professur für Islamische Studien geben.

### Kritische Auseinandersetzung auf wissenschaftlichem Niveau

Eine Gastprofessur für Islamische Theologie gibt es bereits an der Universität Zürich. Zwar ging es auch hier darum, die Realität empirisch korrekt zu erheben, aber es gab noch einen anderen Hintergrund. An den Schweizer Universitäten studieren Muslime, welche das Schweizer Bildungssystem durchlaufen haben und gut ausgebildet sind. Ihnen fehlt ein Gesprächspartner, mit dem sie sich auf wissenschaftlichem Niveau über ihre Religion austauschen können. Die Gastprofessur soll diesen Studierenden die Möglichkeit geben, sich kritisch mit ihrer Religion auseinanderzusetzen. Die Gastprofes-

sorinnen und -professoren haben bewusst verschiedene Hintergründe. Dadurch stellt sich die Frage der Repräsentativität erst gar nicht. Ein türkischer Professor würde vielleicht von den Bosniern nicht akzeptiert, ein schiitischer nicht von den türkischen Muslimen. Durch die Gastprofessur ist gewährleistet, dass die Herkunft der Dozierenden wechselt, was bei einer ordentlichen Professur nicht möglich wäre.

#### **Besseres Selbstverständnis durch Wertschätzung des Anderen**

Eine Assistenzprofessur gibt es an der Universität Luzern. «Es war naheliegend, unter dem Dach der komparativen Theologie auch den Islam als bisher noch fehlende abrahamitische Religion aufzunehmen», erklärt Martin Mark, Dekan der Theologischen Fakultät. Die Forschungsrichtung ist dem Dialog verpflichtet und geht davon aus, dass gerade die Wertschätzung des Anderen ein besseres Selbstverständnis ermöglicht. Mark zitiert dazu Klaus von Stosch<sup>1</sup>: «Den Anderen in seiner Andersheit wertschätzen». Das ist die Basis für ein friedliches Zusammenleben. «Andere Kulturen und Denkweisen zu entdecken, ist wichtig», das betont auch Jean-Claude Marguet, der für die obligatorische Schulbildung im Kanton Neuenburg zuständig ist. Im Rückblick auf die Geschichte der Schule ist erkennbar, wie die Religion langsam an Einfluss verlor und wie sich der Laizismus als Grundhaltung durchsetzte. Das ist wichtig, denn es werden zunehmend auch nicht christliche Lehrerinnen und Lehrer unterrichten. Die religiöse Einstellung darf keine Auswirkungen auf den Unterricht haben. «Die Laizität ist ein Mittel, um die Neutralität des Staates zu wahren», so Marguet.

#### **Kritisch, aber neutral**

Ein neutraler Staat kann auch verschiedene Religionen integrieren. «Es geht nicht darum, Dinge schönzureden, die nicht schön sind», so Schmid, «aber wir müssen analysieren, inwiefern Vorurteile zutreffen und wie sie zustande kommen.» Die Auswirkungen solcher Vorurteile können verheerend sein. Sie prägen gut integrierte, hier sozialisierte Jugendliche. Die Aufgabe der Wissenschaft besteht darin, zu beobachten und die Prozesse zu erkennen. Wir müssen beispielsweise erforschen, wie – verführerische – Einladungen zur Radikalisierung dekonstruiert und abgelehnt werden können.

---

<sup>1</sup> Klaus von Stosch: Komparative Theologie als Wegweiser in der Welt der Religionen. Paderborn, 2012.



## Von Provokationen, Sichtbarkeit und Interdisziplinarität

*(fs) Sieben PräsidentInnen berichten in einem siebenminütigen Kurzreferat über Innovationen in ihrem Fachbereich. Ein Kurzbericht aus einer hoch konzentrierten, zum Nachdenken anregenden Präsidentenkonferenz, welche die KollegInnen an der diesjährigen Jahresversammlung der SAGW nicht so schnell vergessen werden.*

Die natürliche Zahl sieben bestimmte im Jahr 2017 die Präsidentenkonferenz der Jahresversammlung der SAGW in Bern. Die sieben PräsidentInnen der sieben Sektionen der 61 Fachgesellschaften hatten sieben Minuten Redezeit. Das vorgegebene Thema – Innovationen in ihrem Forschungsbereich. Das Erkenntniskonzentrat von sieben unterschiedlichen Innovationsbereichen, alle in der kurzen Garzeit eines kernweichen Hühnerreis präsentiert. Die Kausalkette, was zuerst war, das Huhn oder das Ei, könnte auch der Ansatz der philosophischen Erklärung für diese Themensetzung der sieben Referate sein.

### Innovation aus Sicht des SBFi

Im letzten Jahr publizierte das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFi) den ersten Bericht zur «Forschung und Innovation in der Schweiz». Die Beschreibung des nationalen Innovationssystems umfasst die Interaktionen zwischen politischen Akteuren, Förderagenturen, Unternehmungen sowie Bildungs- und Forschungsinstitutionen. Im Bericht selber wird auf die unterschiedlichsten Definitionen für Forschung und Innovation hingewiesen – zumal auch die Innovation immer eine Frage der Perspektive ist. Die wohl schlichteste Definition von Innovation ist, wie neu Erforschtes zur Anwendung in der Gesellschaft kommt. Darum ist es die Provokation schlechthin für alle Sozial- und Geisteswissenschaftler, dass ausgerechnet ihre fachspezifischen Innovationen im Bericht des SBFi nur marginal abgebildet werden.

### Keine Grundlagenforschung ohne Anwendung

Die PräsidentInnen vertreten ihre Position in Kurzreferaten und in der anschliessenden Podiumsdiskussion zur Innovation mit starken Voten. Professor Michael Stauffacher kümmert sich dabei um die Huhn-Ei-Frage im Kontext der Innovationsdefinition: «Steht am Anfang der Wertewandel, der Veränderungen hervorruft, oder sind es die Veränderungen, welche einen Wertewandel ausmachen?» Die Professorin Monika Bütler ist der Meinung, dass es heute keine Grundlagenforschung ohne Anwendung mehr gibt. «Zumal die Volks- und Betriebswirtschaft schon immer datenorientiert war. Mit der Digitalisierung lassen sich jetzt auch historische Daten auswerten, was sehr interessant ist.»

Professor Walter Leimgruber doppelt nach: «Jede Forschung hat auch einen Input in der Gesellschaft, welche auch Anwendung ist.» Und die Professorin Susanne Bickel berichtet von den Innovationen in ihrem Fachbereich, der Ägyptologie. Sie beschreibt wie neue Technologien neue Methoden generieren und archäologische Funde oft «en bloc» aus dem Feld im Labor landen. Die grosse Innovation sei aber auch eine noch nie da gewesene grosse Interdisziplinarität, die nicht nur ein einziges Buch, sondern Big Data generiere.

### Neue Erhebungsmethoden

Das «Big» bezieht sich auf das Datenvolumen, die Bandbreite der Datentypen und -quellen sowie auf die Geschwindigkeit, mit der alle Daten generiert werden. «Besonders in der Politologie sind neue Methoden zur Datenerhebung gefragt», sagt Professor Pascal Sciarini. «Heute gibt es keine Stichproben mehr in der Datenerhebung durch die Festnetztelefonie. Verlangt wird heute eine Kombination von Telefon, Fragebogen und Internet.» Er ergänzt jedoch auch, dass diese komplexe Methodenanwendung das Risiko trage, sich als l'art pour l'art – die Kunst um der Kunst willen – zu entwickeln.

24

Die Methodologie, die Lehre der wissenschaftlichen Methoden, bestimmt auch Professor Jacques Moeschler als eine der grossen Innovationen in den Sprachwissenschaften: «Darum ist die moderne Linguistik kostenintensiver geworden, da sie mit statistischen Methoden arbeitet und dadurch auch interdisziplinäre Bezüge möglich werden, etwa zur Evolution, Genetik oder ganz allgemein zur Biologie.»

#### Mehr Interdisziplinarität

Die Musikwissenschaftlerin Professor Cristina Urchueguia bestätigt, dass die Grenzziehung zwischen historisch und heute gefallen sei, auch in ihrer Disziplin sei eine interkulturelle Verständigung gefragt: «Eine sogenannte Arbeitsteilung eignet sich nicht für die Musikwissenschaften.» Die Professorin beschreibt die historische Entwicklung von der Schrift zur klingenden Musik – weg vom klassischen Kanon hin zu einem polyphonen Musikleben, welches das Internet zugänglich macht.

Professor Leimgruber beklagt jedoch, dass das Innovationsdenken oft zwischen Forschungsanträgen und Schlussberichten scheitert. Auch er verlangt nach verstärkten fachübergreifenden Methoden.

#### Selbst aktiv werden

So sind sich alle sieben am Schluss der Veranstaltung einig: Verlangt ist Interdisziplinarität, eine bessere Sichtbarkeit ihrer Forschung und besonders auch ihrer Disziplin – in der Öffentlichkeit wie auch in der Politik. «Mischen wir uns ein beim Innovationsprozess und nicht erst danach beim Aufräumen – nehmen wir das Heft selber in die Hand», erklärt Professor Michael Stauffacher. Seine Aussage illustriert er am Geschäft mit dem Krieg: «Zuerst werden die technologischen Innovationen aus der Rüstungsindustrie in kriegerischen Fronten eingesetzt – danach beginnt der Einsatz von swisspeace.» Die Schweizerische Friedensstiftung swisspeace ist auch eine Mitgliedgesellschaft der SAGW.

«Noch viele Fragen sind unbeantwortet – jedoch so viel Innovatives wurde in 45 Minuten Podiumsdiskussion nach sieben mal Sieben-Minuten-Referaten nur selten geleistet», beendet SAGW-Generalsekretär Dr. Markus Zürcher die Präsidentenkonferenz.



Die sieben Sektionspräsidentinnen und -präsidenten diskutieren über Innovationen.

## Nouveaux membres du Comité et nouveaux membres d'honneur de l'ASSH

(ff) L'Assemblée des délégué-e-s du 20 mai a élu trois nouveaux membres du Comité, les Professeures Sibylle Hofer, Samantha Besson et Sara Garau, ainsi que trois nouveaux membres d'honneur, les Professeurs Oskar Bächtelmann et Agostino Paravicini Bagliani, ainsi que Dr Thomas Müller.

### Sibylle Hofer

Pour la succession de Dr Thomas Müller, arrivé au terme de son mandat, l'Assemblée des délégué-e-s a élu la Professeure Sibylle Hofer en tant que nouvelle trésorière de l'Académie. Sibylle Hofer est professeure ordinaire à l'Institut d'histoire du droit de l'Université de Berne. Elle a étudié à l'Université Ludwig Maximilian à Munich où elle a passé les premier et deuxième examens d'Etat juridiques. Elle a obtenu son doctorat à l'Université de Hanovre en 1992 puis son habilitation en 2000 à l'Université de Francfort. Après avoir enseigné à l'Université de Ratisbonne, Sibylle Hofer est devenue en 2006 titulaire de la Chaire d'histoire du droit et du droit privé à l'Université de Berne.

### Samantha Besson

Comme nouveau membre *ad personam*, l'Assemblée des délégué-e-s a par ailleurs élu la Professeure Samantha Besson, titulaire de la Chaire de droit international public et de droit européen de l'Université de Fribourg depuis 2005, codirectrice de l'Institut de droit européen des Universités de Fribourg, Berne et Neuchâtel et vice-Doyenne de la Faculté de droit de l'Université de Fribourg. Elle a étudié notamment aux Universités de Fribourg, de Vienne, d'Oxford et de Berne, où elle a défendu sa thèse d'habilitation en théorie du droit et en droit constitutionnel suisse, comparé, européen et international (2004).

### Sara Garau

Enfin, dans le souci que la Suisse italophone soit aussi représentée au sein du Comité, l'Assemblée des délégué-e-s a élu membre *ad personam* Sara Garau, profes-



Les nouveaux membres du Comité Sara Garau, Samantha Besson et Sibylle Hofer (d. g. à d.).

seure-assistante à l'Institut d'études italiennes de l'Università della Svizzera italiana (USI). Sara Garau a étudié la langue et la littérature italiennes ainsi que l'histoire aux Universités de Bâle et de Bologne. Entre 2003 et 2012, elle a travaillé comme assistante auprès de la Chaire de littérature italienne de l'Université de Bâle, où elle a obtenu en 2009 son doctorat après un séjour de recherche d'une année à l'Université de Padoue.

### Oskar Bächtelmann

L'Assemblée des délégué-e-s a décerné le titre de membre d'honneur de l'ASSH au Professeur Oskar Bächtelmann en reconnaissance de son long et précieux engagement pour l'Académie et comme délégué auprès de l'Union Académique Internationale (UAI). Oskar Bächtelmann a en effet été membre du Comité de l'ASSH en tant que délégué de l'Académie auprès de l'UAI de 1999 à 2015. Il a en outre présidé la commission de la recherche de l'ASSH de 1992 à 1996.

26

Après des études à Zurich et Florence, Oskar Bächtelmann a été professeur d'histoire de l'art à l'Université de Fribourg-en-Brisgau dès 1984 puis, dès 1988, à l'Université de Giessen. Titulaire de la Chaire d'histoire de l'art de l'Université de Berne de 1991 à 2009, il a par ailleurs été professeur invité en France ainsi qu'aux Etats-Unis et à Taïwan.

#### **Agostino Paravicini Bagliani**

Le Professeur Agostino Paravicini Bagliani a également été délégué de l'ASSH auprès de l'Union Académique Internationale (UAI) pendant de longues années (1987-2015). En reconnaissance de son engagement aussi précieux que déterminant pour l'Académie et comme délégué auprès de l'UAI, l'Assemblée des délégué-e-s lui a décerné le titre de membre d'honneur de l'ASSH.

Après l'obtention de son doctorat en histoire médiévale à l'Université de Fribourg (en 1968), Agostino Paravicini a été conservateur des manuscrits latins de la

Bibliothèque du Vatican. Il a défendu sa thèse d'habilitation en 1978 à l'Université de Fribourg, a été privat-docent à cette même université de 1979 à 1981, puis titulaire de la Chaire d'histoire médiévale de l'Université de Lausanne de 1981 jusqu'à sa retraite en 2009. Président de l'UAI de 2005 à 2007, il est à l'heure actuelle toujours membre de l'organe de direction de la fédération en tant que président d'honneur.

#### **Thomas Müller**

Dr Thomas Müller a été trésorier de l'Académie de 2008 à 2017. L'Assemblée des délégué-e-s lui a décerné le titre de membre d'honneur en reconnaissance de la compétence et de la clairvoyance avec lesquelles il a toujours effectué son travail en tant que trésorier et en remerciement de ses conseils avisés, de son soutien déterminant et de son aide toujours précieuse.

Après l'examen fédéral (1992), Thomas Müller a travaillé comme assistant scientifique à l'Institut de droit public de l'Université de Berne, puis comme conseiller juridique de la Direction de l'Université et directeur du service juridique de l'Université de Berne, où il a obtenu son doctorat en 2001. Depuis 2004, il occupe la fonction de juge auprès de la Cour de droit administratif du Tribunal administratif du canton de Berne et depuis 2014, il est président du Tribunal administratif et président de la Direction de la magistrature du canton de Berne.



Les nouveaux membres d'honneur Oskar Bächtelmann (g.) et Thomas Müller (d.). Il manque Agostino Paravicini Bagliani.

---

#### **Plus d'informations**

Le comité de l'ASSH:

<http://www.sagw.ch/fr/sagw/die-akademie/organisation/vorstand.html>

## Julie Bernath est élue lauréate du Prix de la Relève ASSH 2017

*(fs/lb) Lors de son Assemblée annuelle du 20 mai 2017, l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) a décerné le Prix de la Relève doté de 10 000.- francs à Dr. Julie Bernath pour son excellent article paru dans la revue scientifique «The International Journal of Transitional Justice».*

«Dans mon article, je thématise la question de la gestion d'identités complexes entre victime et auteur dans des processus étatiques de traitement du passé», explique Julie Bernath. De ce fait, elle contribue au débat très actuel qu'est la question du traitement du passé après de graves violations des droits humains dans la recherche interdisciplinaire – processus mené au niveau international sous la dénomination de «Transitional Justice». Il n'existe que peu de recherches empiriques qui se dédient aux questions d'identités complexes entre victime et auteur et aux conséquences qui en découlent pour la réconciliation sociale et la confrontation politique avec un passé difficile. «Au moyen de l'exemple de cas du Tribunal Khmer Rouge (aussi nommé «Chambres extraordinaires chargées de la poursuite des crimes commis par les Khmers rouges au Cambodge»), j'analyse comment des personnes à la fois victimes et auteurs du régime khmer rouge peuvent participer au procès. Ce cas est particulièrement intéressant, car la participation en tant que partie civile de victimes qui sont en même temps auteurs n'est, du moins formellement, pas exclue par le tribunal», déclare Julie Bernath. L'article a été élaboré dans le cadre de sa thèse de doctorat en sciences politiques: «Resistances to Transitional Justice at the Extraordinary Chambers in the Courts of Cambodia».

### Biographie

Julie Bernath est née en 1987 à Berlin et a partiellement grandi au Cambodge. Elle a vécu la guerre civile qui a pris fin en 1998, ainsi que les conséquences sociétales causées par le régime khmer rouge. Lorsque le Tribunal Khmer Rouge a été créé en 2006, elle a dédié son travail de



Julie Bernath gagne le Prix de la Relève ASSH 2017.

Bachelor, rédigé à l'Université de Sussex (Angleterre), aux perspectives du processus de «Transitional Justice» au Cambodge. Elle a ensuite obtenu son degré de Master à Sciences Po – Institut d'études politiques de Paris. En 2016, elle a reçu la mention «summa cum laude» pour sa thèse de doctorat soutenue à l'Université de Bâle.

### Article remportant le prix 2017

Bernath, Julie (2016) «Complex Political Victims in the Aftermath of Mass Atrocity: Reflections from the Khmer Rouge Tribunal», Special Issue «Reconsidering Appropriate Responses to Victims of Conflict», edited by Juan E. Méndez, *The International Journal of Transitional Justice*, Vol. 10 (1), pp. 46-66.

### Plus d'informations

<http://www.sagw.ch/fr/nachwuchspreis>

Reihe «Unternehmen der SAGW»

## Von Menschen und Münzen

28

*(fs) Der Alltag im Inventar der Fundmünzen der Schweiz (IFS) ist alles andere als eintönig. Sobald ein neuer Schatz entdeckt wird, beginnt für die Leiterin Rahel C. Ackermann eine hektische Zeit. Münzen müssen gereinigt, bestimmt und kategorisiert werden. Das IFS bietet eine umfassende Dokumentation für alle Fundmünzen, die bei Ausgrabungen oder durch Zufall entdeckt werden.*

Neugierde ist keineswegs ein Spleen von Forschenden – sondern ein generelles Bedürfnis des Menschen. Schon als neugierige Fünfjährige wollte Rahel C. Ackermann die Welt entdecken und erklären. Und so verwandelte sich der elterliche Garten am Bözberg (AG) zum Forscherparadies der fünf Geschwister. Die Kinder machten sich einen Spass daraus, säuberlich beschriftete Nägel in der Wiese zu vergraben – für zukünftige archäologische Ausgrabungen. Nur die grandiose Idee, dass die Puppe der kleinen Schwester als stumme Zeitzeugin für die Nachwelt eingebuddelt werden sollte, endete mit Tränen und Schelte.

### Studium aus Leidenschaft

Die Familie war nicht sonderlich überrascht, als sich Rahel C. Ackermann für Archäologie an der Universität Basel einschrieb. «Mit grosser Neugierde habe ich studiert und belegte jeden Kursus, der vom Normalen abwich», erzählt sie. «In der «Alten Geschichte» war meine Assistentin eine leidenschaftliche Numismatikerin. Bei Susanne von Hoerschelmann durfte ich das erste Mal in meinem Leben römische Münzen anfassen, bestimmen und abgiessen.» Die begeisterte Studentin sass allerdings nicht nur im Hörsaal, sondern arbeitete an Ausgrabungen im Feld etwa im Irak und in Syrien. «Aber von Archäologie im Vorderen Orient zu leben, war sehr schwierig», erklärt Rahel Ackermann. Zumal sie während des Studiums zwei Kinder auf die Welt brachte – eine Tochter und einen Sohn. Es war ein Glücksfall, dass im Jahr 1996 die Co-Leitung des Inventars der Fundmünzen der Schweiz (IFS) ausgeschrieben wurde, drei Jahre später übernahm sie die Leitung.



Mit dem Lichtmikroskop bestimmt Rahel C. Ackermann neue Funde.

### Ein Stück Geschichte

Der Fund von Münzen ist für die Archäologie von grosser Bedeutung: Die Scheiben aus Kupfer, Silber oder Gold sind grandiose Datenträger auf kleinstem Raum, welche viel über die Geschichte der Menschheit verraten. Um das wissenschaftliche Potenzial der Münzen zu nutzen, gründete die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) 1992 das Inventar der Fundmünzen der Schweiz (IFS). Es garantiert eine umfassende Dokumentation aller Münzen, die bei Ausgrabungen, aber auch durch Zufall in unserem Land und in Liechtenstein entdeckt werden. Das IFS ist die einzige unabhängige numismatisch-archäologische Institution, die national arbeitet; sie ist im ersten Stock an prominenter Lage am Hirschengraben in Bern einquartiert.

### Zwischen Numismatik, Archäologie, Geschichte und Volkskunde

Seit 1914 gehören alle Münzen demjenigen Kanton, in dem sie entdeckt wurden. Mittlerweile lagern gut eine Viertelmillion Fundmünzen in mehr als hundert Museen, Münzkabinetten und Sammlungen. Mit einer speziellen Software (IFSA) inventarisiert Rahel C. Ackermann die Münzen – jährlich kommen im Schnitt 3000 Neufunde dazu. Für diese Herkulesarbeit hat das IFS sechs festangestellte MitarbeiterInnen; alle haben Archäologie oder Geschichte studiert. «Im IFS braucht es Generalisten und Spezialisten», sagt Rahel C. Ackermann. «Sobald wir einen grossen Fund haben, kann ich aber auch externe Experten und Studierende beiziehen.» In der Präsenzbibliothek am Hirschengraben steht eine umfassende numismatische Literatursammlung, welche allen Interessierten zur Verfügung steht. Das IFS versteht sich in seiner Funktion als Schnittstelle zwischen Numismatik, Archäologie, Geschichte und Volkskunde: Keine Münze lässt sich isoliert von einzelnen Disziplinen betrachten. Entsprechend pflegt Rahel C. Ackermann ein breites Netzwerk an Experten, die sie auch im Notfall aufbieten kann; bekanntlich lässt sich ein Schatzfund nicht im Voraus terminieren.

### Goldmünzen in Orselina

So war es auch am 11. Dezember 2014. In Orselina hoch über Locarno (TI) fanden Bauarbeiter in einem Kanalisationsgraben goldene Münzen. Der Baggerführer wollte alles wieder zuschütten, aber der Grundstückbesitzer schaufelte glänzende Erde in zwei Plastikübel und brachte sie ins Gemeindehaus. Das kantonale Amt für Archäologie vom Tessin suchte mit einem Metalldetektor die restlichen Münzen auf der Baustelle – insgesamt 4800 römische Messingmünzen: «Zwei Monate später reisten wir mit sieben Personen nach Bellinzona für die Erstbearbeitung», berichtet Rahel C. Ackermann. «Jede Münze mussten wir mit Pinsel von der Erde befreien. Nur so konnte eine erste Kategorisierung nach Kaisern gemacht werden.» Sie schwärmt noch heute von der Aufregung, dem Herzklopfen, einen solchen Schatz zu heben, zu reinigen und zu sortieren. Alles geschehe unter Zeitdruck – für Orselina hatten sie drei Tage zur Verfügung. Aber jeder Fund sei in seiner Art einzigartig und verrate neue Aspekte: «Münzen sind nicht nur ein Abbild von weltlicher Herrschaft, sie waren beispielsweise auch Propagandamittel, und mancher Fund erzählt über ein Einzelschicksal.»

### Schatzsucher und ihre Schätze

Im Sommer vor zwei Jahren entdeckte ein Bauer im Fricktal unter seinem Kirschbaum den römischen Schatz von Ueken (AG): 4000 versilberte, neuwertige Bronzemünzen.

Der Besitzer muss damals sein Geld, das war 294 nach Christus, gleichsam ungebraucht vergraben haben. Die Zeiten waren wegen politischer Unruhen unsicher, es ging den Leuten schlecht, und das Geld verlor an Wert. Auch der Schatz von Ueken wird im IFS inventarisiert – noch ist die Auswertung im Gange. Ihren allerersten Schatz, den Rahel C. Ackermann 1994 als Expertin bearbeiten konnte, stammte aus dem Winterthurer Münzkabinett. «Der Schatz wurde von einem Metalldetektorgänger gefunden, der ihn ein halbes Jahr bei sich versteckte, bis er ihn abgab.» Solche Männer mit Detektoren begleiten sie heute noch, nach 21 Jahren als Chefin vom IFS. Sie berichtet von zwei Arten von Schatzsuchern: «Die Mustergültigen geben alles ab und die Illegalen horten ihren Fund, verkaufen ihn im Internet und machen sich dabei strafbar.» Als wären sie Abenteurer der Tolkien-Welt, des Klassikers der Fantasy-Literatur, ziehen Männer mit ihren Gerätschaften übers Land und träumen vom grossen Fund. Rahel C. Ackermann selber ist nicht mit einem Detektor, sondern mit ihrem roten Rollkoffer unterwegs: Darin schleppt sie Wälzer von numismatischen Katalogen, Lampe und Lupe. Ihre Karriere begann als neugierige Fünfjährige am Bözberg im Spiel als Archäologin – heute ist sie als anerkannte Forscherin vom IFS für die Geschichte der Menschheit unterwegs.

---

### Weitere Informationen

#### Inventar der Fundmünzen der Schweiz (IFS)

Gründung: 1992  
 Jahresbudget: CHF 520 000  
 Stellenprozente: 260  
[www.fundmuenzen.ch](http://www.fundmuenzen.ch)

#### Mehr zu den Unternehmen der SAGW:

<http://www.sagw.ch/sagw/die-akademie/unternehmen.html>

#### Bisheriger Artikel in dieser Reihe:

«Schweizer Geschichte – Vom Lexikon zum Netzwerk», HLS, Bulletin 2/17, S. 22



## «La» famille change et a toujours changé – mais pas tant que cela!

30

(lb) Dans le contexte actuel, où l'on parle de pluralisation des modes de vie, le «Rapport sur les familles 2017: la situation des familles et de la politique familiale» a été approuvé en avril de cette année par le Conseil fédéral. Il se penche sur les derniers chiffres clés concernant «la» famille en Suisse et offre une vue d'ensemble de la politique familiale au niveau fédéral et des rapports cantonaux sur les familles.

Les voix annonçant la «fin de la famille» ne se font pas rares ces dernières années, tout particulièrement dans les médias. Toutefois, l'analyse des chiffres de l'OFS par le sociologue François Höpflinger dans ce nouveau rapport sur les familles<sup>1</sup> démontre une toute autre réalité. En effet, les structures familiales en Suisse ont été marquées par quelques évolutions ces dernières décennies – changements sur lesquels nous reviendront plus tard – mais la famille nucléaire (père-mère-enfant-s) reste le modèle familial le plus répandu. Contrairement à ce que laisse présumer le taux de divorce élevé en Suisse, une grande majorité des enfants de 0 à 18 ans grandissent avec leurs deux parents. Les structures familiales sont considérées, comme à toute époque et dans toute société humaine, comme primordiales pour la socialisation des individus ainsi que la transmission des savoirs et des biens, malgré les quelques évolutions constatées.

### Vue historique sur l'évolution des structures familiales

Evolutions et pluralisations des structures familiales? Cela n'a rien de nouveau, comme nous démontre un bref regard en arrière: dans l'Empire romain, la «familia» caractérise une structure sociale comportant la femme,

les enfants et un certain nombre d'esclaves, dirigée par l'autorité paternelle. A cette époque, un mariage sur six se termine en moins de cinq ans par le décès d'un des deux partenaires, et le divorce est un phénomène très répandu de par son acceptation morale. A l'époque médiévale, la fonction productive de la famille favorise, en Europe occidentale, une organisation familiale ouverte et flexible, incluant souvent des personnes non apparentées. Plus tard, au 19<sup>e</sup> siècle, l'industrialisation mène à l'essor du mode de vie bourgeois. Ce dernier se distingue par la séparation physique entre la sphère domestique ou encore familiale et le monde du travail. La répartition des tâches entre hommes et femmes se calcule alors sur cette séparation: l'homme devient le pourvoyeur économique de la famille, alors que la femme est nommée responsable de la sphère domestique et familiale, ce qui engendre une relation mère-enfant émotionnellement privilégiée. Toutefois, dans les couches plus pauvres de la population, il n'est pas rare que les enfants soient pris en charge par des personnes externes à la famille ou par des frères et sœurs plus âgé-e-s. Ce n'est qu'avec le boom économique qui suit la Seconde Guerre mondiale que le modèle familial bourgeois, souvent qualifié aujourd'hui de «traditionnel», se répand majoritairement dans toutes les couches sociales en Suisse.<sup>2</sup>

### Quelques faits relatifs à la famille

Or, qu'en est-il de «la» famille aujourd'hui? Comme le titre du rapport l'indique, il est plus adapté de parler «des» familles, car comme à toute époque, les structures familiales ne sont pas toujours homogènes et traversent certaines évolutions. En voici quelques-unes constatées dans le rapport:

<sup>1</sup> Cf. Conseil fédéral, Rapport sur les familles 2017. Rapport du Conseil fédéral en réponse aux postulats 12.3144 Meier-Schatz du 14 mars 2012 et 01.3733 Fehr du 12 décembre 2001, Berne, 2017.

- L'acceptation de différents modèles familiaux a significativement augmenté, ainsi que l'acceptation de l'activité professionnelle des mères et de la prise en charge professionnelle des enfants.
- Ces dernières décennies ont été marquées par la création d'une famille plus tardive dans les parcours de vie.
- Le nombre d'enfants souhaités est supérieur aux nombre de naissances effectives en Suisse.
- On constate une nette augmentation des couples vivant en concubinage.
- Les familles en Suisse sont devenues plus multiculturelles.
- Lors de la venue d'un enfant, l'on constate une retraditionalisation des rôles dans la majorité des ménages.

### **Concilier vie familiale et vie professionnelle au premier plan**

Comme pour toute autre politique, il est important que les politiques familiales, tant fédérales que cantonales, se basent sur des réalités et des faits, afin qu'elles puissent déployer leurs effets. Le rapport démontre que, dans les cantons, une grande importance est accordée à l'information et la formation des enfants ainsi qu'au soutien des familles par l'information, le conseil et l'accompagnement. L'amélioration des moyens permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle figure également au premier plan de leurs préoccupations. Cette préoccupation est aussi une des priorités de la Confédération en matière de politiques familiales. Le Conseil fédéral veut ainsi entre autres

- créer deux nouveaux instruments financiers qui permettront de réduire les frais de garde des enfants par des tiers et mieux adapter l'offre de garde aux besoins des parents,

- éliminer la «pénalisation du mariage» en matière d'impôt fédéral direct et
- relever la déduction admise au titre des frais de garde des enfants par des tiers dans l'impôt fédéral direct et l'impôt cantonal afin de réduire les effets dissuasifs du système fiscal sur l'exercice d'une activité lucrative du conjoint qui réalise le second revenu.

### **L'égalité des sexes – un objectif de l'agenda 2030**

Améliorer la conciliation entre vie familiale et travail rémunéré est certes une nécessité économique en vue de la pénurie de personnel qui se dessine dans certaines branches, mais aussi en termes d'assurances sociales et de lutte contre la pauvreté, notamment la pauvreté infantile. C'est ainsi que cet aspect est également important en terme de développement sociétal durable: l'objectif n° 5 dédié à l'égalité des sexes de l'agenda 2030 pour un développement durable de l'ONU – agenda adopté par le Conseil fédéral – promeut également une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle (voir article «17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung», p. 15). Toutefois, dans une vision plus globale et selon l'agenda 2030, une politique familiale durable passe en grande partie par des mesures ciblant spécifiquement l'égalité des sexes en Suisse; notamment en terme de salaires, de possibilité de travailler à temps partiel, de congé parental et d'une meilleure reconnaissance du travail non-payé. Il ne s'agit donc pas seulement d'une nécessité à augmenter globalement le taux de travail des personnes vivant en Suisse, mais en première ligne de permettre structurellement une répartition des tâches plus équilibrée au sein des couples.

<sup>2</sup> Cf. sources:

- Pasqualina Perrig-Chiello, François Höpflinger & Christian Suter. Generationen – Strukturen und Beziehungen. Generationenbericht Schweiz. Seismo-Verlag, Zürich, 2008.
- Rudolf Karl Schipfer. «Epochen der Familie. Ein Streifzug durch 2000 Jahre Familie – von der Antike bis ins 21. Jahrhundert», in: Österreichisches Institut für Familienforschung, Zeitschrift beziehungsweise, Oktober 2008. [http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift\\_beziehungsweise/detail/?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=201&cHash=99b1973f75bb70402169d20f96f3b0be](http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=201&cHash=99b1973f75bb70402169d20f96f3b0be)
- Zeit Online, «Früher war alles besser», 22.12.2009. <http://www.zeit.de/zeit-wissen/2010/01/Familienmythen>

### **Plus d'informations**

#### **A venir en 2018**

Colloque organisé par l'ASSH sur l'objectif n° 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» de l'agenda 2030 de l'ONU.

#### **Publication**

ASSH (2016), René Levy. «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale», Swiss Academies Communications 11 (3). <http://www.sagw.ch/sagw/laufende-projekte/generationen/publis-generationen.html>



## Akademische Karrierewege nach dem Doktorat

(mi) Es braucht verlässlichere Karriereperspektiven für den oberen Mittelbau. Ideen dazu gibt es viele. Schwierig ist die Umsetzung. Die Schweiz befindet sich zwar in einer Umbruchsituation, die grosse Reform ist aber bisher ausgeblieben. In diesem Bulletin ziehen wir eine erste Bilanz.

Einige wenige Zahlen illustrieren deutlich die Baustellen der Nachwuchsförderung in der Schweiz: Gerade einmal 15% des akademischen Personals bekleiden die Funktion der ordentlichen Professur, während 85% des Lehrkörpers in befristeten Stellen als Assistentinnen, Postdocs oder Lehrbeauftragte einen grossen Teil der Lehre und Forschung bestreiten (NZZ, Der Salat mit dem Ordinariat, 5.4.2017). Gerade einmal 2% haben eine Assistenzprofessur inne, wobei in der wissenschaftspolitischen Diskussion Konsens herrscht, dass dieser Anteil erhöht werden muss. Uneinig ist man sich jedoch darüber, wie viele der Assistenzprofessuren mit Tenure Track (mit Option auf Festanstellung) geschaffen werden müssten, ohne für die darauffolgende Generation wiederum die Wege zu verbauen. Somit ist gerade auf der Ebene des oberen Mittelbaus die Diskussion lanciert, wie Karriereperspektiven für den akademischen Nachwuchs verlässlicher gemacht werden können und wo und inwiefern es sinnvoll ist, alternative Positionen zur Professur zu schaffen. Flachere Hierarchien, weg vom Grossordinariat, eine Verkleinerung der Postdoc-Blase, Gegenmassnahmen zur sogenannten «leaky pipeline» – die für die Abnahme des Frauenanteils mit zunehmender Hierarchiestufe steht –, all das klingt positiv an, brächte jedoch bei konsequenter Umsetzung Implikationen und Umstrukturierungen des gesamten Systems mit sich, die dann nicht mehr so konsensuell und zugegebenermassen auch relativ komplex sein können.

### Dossier Akademische Karrierewege nach dem Doktorat

- 33** Akademische Karrierewege nach dem Doktorat
- 35** Ungleiche Laufbahnvoraussetzungen an Hochschulen. *Karl Weber*
- 37** Pour la diversité et le soutien de la relève académique – principales mesures recommandées par le CSSI. *Viviane Premand*
- 39** «Vision 2020» – Eine Bilanz nach fünf Jahren *Caspar Hirschi*
- 41** Von der «Lotterie» zur Selbstbestimmung
- 43** Les perspectives professionnelles des doctorants en Suisse. *Yves Flückiger et Michel Oris*
- 45** Universitäre «Karrierewege»: für eine Diversifizierung der Stellenstruktur. *Astrid Epiney*
- 47** Karrierewege an den Fachhochschulen *Crispino Bergamaschi*
- 49** Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile fördern. *Barbara Fäh*
- 51** Chancen für Postdocs? Chancen für die Wissenschaft! *Caspar Battegay*
- 53** Zur Situation der Postdoktorierenden an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich *Maximilian Benz*
- 55** Situation der Dozierenden an den Fachhochschulen *Norbert Hofmann und Denise Martin*
- 57** Reformdruck in den Geistes- und Sozialwissenschaften. *Matthias Hirt*
- 59** Les carrières scientifiques après l'obtention du doctorat dans les sciences naturelles *Philippe Moreillon*
- 61** Anstellungssituation des Hochschulpersonals *Elena Zafarana, Mehmet Aksözen*
- 64** Karrierewege im internationalen Vergleich
- 66** Postdocs in Norway. *Unni Langås*
- 68** Perspectives de carrière académique en Belgique *Annemie Schaus*
- 70** Unterwegs zum Tenure Track: Laufbahnstellen an Österreichs Universitäten. *Sibylle Baumbach*

«Zwischen 1990 und 2016 ist die Zahl der abgeschlossenen Doktorate von knapp 2200 auf rund 4000 angestiegen.»

(BFS)

### 34 Die grosse Reform ist ausgeblieben

Vor fünf Jahren haben sich junge Forschende mit ihrem Papier «Vision 2020 – ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen» im Parlament Gehör verschafft. Zwei Jahre später hat das SBFI den Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» publiziert, wobei die Empfehlungen zuhanden der Hochschulen unter Respektierung ihrer Autonomie unverbindlich ausfielen. Die grosse Reform ist ausgeblieben. Die Schweiz befindet sich derzeit aber in einer Umbruchsituation zwischen zwei Stadien. Zum einen herrscht nach wie vor die Lehrstuhlorientierung vor, zum anderen sind Entwicklungen und Bestrebungen hin zu einer stärkeren Individualisierung notwendig und beobachtbar, was etwa durch die jüngsten Reformziele des SNF mit Blick auf die «Ownership» und die grössere Unabhängigkeit in der Projektförderung zum Ausdruck kommt.

### Bilanz ziehen und weitermachen

Wir fragen in diesem Bulletin an verschiedener Stelle nach, wo die (einzelnen) Universitäten und Fachhochschulen in Sachen Nachwuchsförderung stehen, wobei der Fokus bewusst auf die Phase nach dem Doktorat gelegt wird. Die Doktoratsphase kommt längst nicht mehr allein der Reproduktion des wissenschaftlichen Nachwuchses nach, sondern gilt auch offiziell als dritter Zyklus des akademischen Systems gemäss der Bologna-Reform. Doktorierende finden sich gemäss aktuellen Statistiken nach Abschluss auch in ausserakademischen Gefilden des Arbeitsmarkts zurecht, was mit zunehmenden Postdoc-Jahren nicht mehr behauptet werden kann. Das damit verbundene Prekariat für die Individuen und der enorme Potenzialverschleiss für das System sind Antrieb und Anlass zugleich, auch nach fünf Jahren nicht nachzulassen, Bilanz zu ziehen, Ideen zu bündeln und gute Praktiken auch im Ausland zu identifizieren. Das hier vorliegende Dossier leistet einen Beitrag dazu.

---

### Literatur

- Urs Hafner. Der Salat mit dem Ordinariat, NZZ vom 5.4.2017, <https://www.nzz.ch/schweiz/junge-forschende-schweiz-ordinariat-ld.155179>
- «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz». Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), 2014.
- «Vision 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen». Positionspapier junger Forschender, 2012. <https://www.alexandria.unisg.ch/215147/1/Positionspapier%20junger%20Forschender.pdf>

## Ungleiche Laufbahn- voraussetzungen an Hochschulen

Karl Weber, em. Direktor des Zentrums  
für universitäre Weiterbildung in Bern



*Mit dem neuen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz soll der schweizerische Hochschulraum als Ganzes gestärkt werden. Bis heute sind jedoch die strukturellen und kulturellen Bedingungen für den akademischen Mittelbau an den drei Hochschultypen höchst unterschiedlich. Mobilität und wissenschaftlicher Austausch zwischen den Hochschultypen werden erschwert und die beruflichen Optionen der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind begrenzt.*

In den letzten 20 Jahren wurden Universitäre Hochschulen (UH), Fachhochschulen (FH) und Pädagogische Hochschulen (PH) unter formalen Gesichtspunkten gleichgestellt: Ihr Grundauftrag ist identisch, sie vergeben dieselben Abschlüsse mit gleicher Positionierung im nationalen Qualifikationsrahmen und schliesslich handeln alle Hochschulen im neuen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz des Bundes (HFKG) auf Augenhöhe. Trotz dieser strukturellen Angleichung sind jedoch die Chancen und Bedingungen der Mittelbauangehörigen der drei Hochschultypen, sich weiterzuqualifizieren und in einem Forschungsfeld zu integrieren und zu positionieren, nicht nur wegen fehlender Titelrechte weiterhin ungleich.

### Strukturelle Aspekte

Die UH haben den Charakter von «Instituts- bzw. Departmentsuniversitäten», d. h. die Disziplinen, Lehrstühle und Institute strukturieren in hohem Masse ihre Organisation. An den FH/PH dagegen bilden die Lehre und die Studiengänge das dominante Strukturprinzip der Organisation. Allerdings ist ihre Organisation in den letzten Jahren an einzelnen FH und PH teilweise universitätsähnlicher geworden. Gemessen am Einsatz der finanziellen Ressourcen sind zudem die UH klar forschungs- und die FH und PH lehrorientiert. An diesen Hochschulen hat zudem die Forschung eine «dienende Funktion» für die Lehre, an den UH stellt sie auch einen Wert an sich dar und profitiert von einer Sockelfinanzierung.

Das wissenschaftliche Personal der UH verfügt über die höheren Abschlüsse, bedeutend mehr Forschungserfahrungen und damit auch über mehr Reputation in den Wissenschaften als das Personal der FH und der PH. Der Anteil des nur teilzeitlich beschäftigten wissenschaftlichen Personals ist an den FH und den PH markant höher als an den UH. Diese rekrutieren ihr Personal schliesslich klar internationaler als die FH und PH.

### Positiongefüge und Rekrutierung des Mittelbaus

An den UH ist das Stellengefüge hierarchisch gegliedert, die Zugangsregeln zu den Positionen sind definiert und eine Laufbahn wird ermöglicht. Allerdings variieren die konkreten Laufbahnbedingungen nach Fachgruppen und UH. Allgemein ermöglichen die Stellen eine schrittweise Spezialisierung in der Forschung. An den FH und PH dominieren demgegenüber polyvalente Arbeitsrollen. Wissenschaftliche Qualifizierung ist hier teilweise möglich, wird aber nicht erwartet. Laufbahnstrukturen sind bisher nicht entstanden. Schliesslich rekrutieren FH und PH Mittelbauangehörige weiterhin in einem erheblichen Masse mit einem universitären Abschluss, besonders die PH, die Soziale Arbeit und die Gesundheit. An UH bildet ein Uniabschluss die Regelvoraussetzung.

### Kulturelle Aspekte

An den FH und an den meisten PH verfügt die Professorenschaft wegen umfangreicher Lehrdeputate nur über geringe zeitliche Ressourcen für Forschung. Daher sind das Anregungspotenzial für die Forschenden und die Entwicklungsmöglichkeiten in einem Forschungsfeld notwendigerweise begrenzt. Die jeweiligen organisatorischen Einheiten sind zudem oft zu klein, um einen fruchtbaren, kontroversen und kompetitiven wissenschaftlichen Austausch und damit entsprechende wissenschaftliche Fortschritte vor Ort zu ermöglichen. Schliesslich behindert an FH und PH nicht nur die Knappheit der Ressourcen die Entwicklung der Forschung, sondern auch der Druck, diese über Drittmittel finanzieren zu müssen.



36

Dieser Finanzierungsmodus erschwert es den Forschenden, sich ein systematisch akkumuliertes Forschungswissen in einem bestimmten Feld anzueignen, dieses Wissen in der Community öffentlich zu kommunizieren und auf diese Weise Reputation zu erwerben.

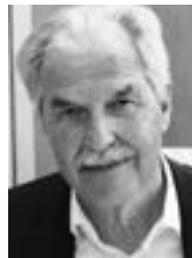
#### **Mehr Dynamik durch die Digitalisierung**

Gegenwärtig beginnt die Digitalisierung die Wissenschaften und die Grenzen zwischen den Hochschultypen zu dynamisieren, wenn auch mit Unterschieden nach Fachgruppen. Sie fördert die Verlagerung der Wissensproduktion vom lokalen in den nationalen und internationalen Raum. Dank den neuen Technologien können die Mitglieder der Communitys leichter untereinander kommunizieren, sich vernetzen, neue Formen der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit entwickeln und dauerhafte Arbeitsbeziehungen entstehen lassen. Dass dabei die zunehmend transnational organisierten wissenschaftlichen Communitys immer wichtiger werden für den Austausch des Wissens, den Reputationserwerb und die Karriere, überrascht wenig.

---

#### **Zum Autor**

##### **Karl Weber**



Dr. Karl Weber, Prof. em. der Universität Bern, war Direktor des Zentrums für universitäre Weiterbildung. Gegenwärtig ist er freiberuflich tätig in Forschung, Beratung und Lehre. Er hat zu Fragen der Hochschulen, der Weiter- und Berufsbildung sowie der Entwicklung der Wissenschaften publiziert.

---

#### **Literatur**

- Böckelmann, Chr./Erne, C./Kölliker, A./Zölch, M. (Hrsg.) (2013). Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz (2014). Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern.
- Weber, K./Künzli, R. (2016). Die Hochschulen in der Welt des Wissens. In: Gonon, Ph./Hügli, A./Künzli, R./Maag Merki, K./Rosenmund, M./Weber, K. (2016): Governance im Spannungsfeld des schweizerischen Bildungsföderalismus. Sechs Fallstudien. Bern: h.e.p., S. 70–94.

## Pour la diversité et le soutien de la relève académique – principales mesures recommandées par le CSSI

Viviane Premand, Conseil suisse de la science et de l'innovation

*Une réforme de la structure des postes universitaires par la création de postes permanents autonomes, la poursuite de la promotion de l'accès à la carrière académique par le tenure track, ainsi que des conditions cadres favorables à l'activité scientifique: telles sont les principales recommandations du Conseil suisse de la science et de l'innovation pour l'encouragement des jeunes chercheurs.*

La promotion de la relève est l'une des préoccupations du Conseil suisse de la science et de l'innovation (CSSI ou Conseil) depuis de nombreuses années (cf. bibliographie). Ce thème a été l'un des axes spécifiques de son programme de travail 2012-2015, sous le titre «Doctorat et habilitation: carrières professionnelles».

La thématique a été examinée sous différents angles: par le biais d'une analyse de l'encouragement des jeunes chercheurs, par deux études au sujet de la promotion doctorale et du *tenure track*, ainsi que par une enquête et une analyse statistique sur la question du chômage des porteurs de doctorat. Ces travaux du CSSI ont fait l'objet de trois publications (cf. bibliographie). L'un des principaux résultats est la proposition d'une diversification des postes académiques.

### La diversification des postes académiques

Dans un contexte de prise de conscience, par les autorités politiques et par les jeunes chercheurs eux-mêmes, de l'importance d'un soutien accru à la relève académique, le CSSI a traité l'encouragement de la relève par une solution concrète: «En proposant une réforme de la structure des postes universitaires, il montre comment les universités suisses peuvent, avec l'aide de la Confédération, encourager plus durablement les jeunes appelés à constituer la capacité d'innovation de la science, de l'économie et de la société suisses» (Document CSST 2/2013, p. 5). En effet, le Conseil a recommandé la création d'un nombre accru de postes d'enseignement et de recherche, accessibles aux titulaires d'un doctorat, dédiés à une activité scientifique

autonome, placés hiérarchiquement «en dessous» du poste de professeur ordinaire, de longue durée et à plein temps. Ce type de postes, par exemple de senior scientists, de maîtres d'enseignement et de recherche, doit permettre de renforcer les possibilités de parcours académiques et de carrière. Ce point de vue du Conseil a été repris dans sa prise de position relative au Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pour les années 2017 à 2020.

### Les postes en tenure track

Après avoir, en 2001 déjà (Document CSST 1/2001), soutenu la création de postes en *tenure track*, le Conseil a continué à promouvoir, notamment, le recours à cette forme d'accès à la carrière académique: «les postes en tenure track ne constituent que l'un des nombreux instruments d'encouragement de la relève. Il importe de différencier au maximum les profils des postes, principalement sur le critère de l'âge et des qualifications des candidats. Les postes en tenure track sont particulièrement adaptés à de jeunes chercheurs qui se situent tout juste dans la trentaine. Il ne faudrait pas courir le risque de prolonger encore la formation universitaire et de maintenir des postdoctorants vieillissants qui ont déjà terminé leur projet d'habilitation dans une situation d'incertitude dommageable» (Document CSSI 2/2015 p. 16). Le CSSI a ainsi rappelé la nécessaire diversité des mesures de promotion de la relève. Il s'est également prononcé en faveur d'autres moyens, plus indirects.

### Des conditions cadres favorables aux (jeunes) scientifiques

Face à une «économisation» de la science, le CSSI a préconisé des mesures, comme le maintien et l'amélioration des conditions cadres nécessaires à la conduite de travaux originaux et à long terme, nécessitant un financement public de base suffisant. L'absence d'un surplus démesuré de travail pour les scientifiques lors de la soumission de rapports aux autorités de tutelle, ainsi qu'un partenariat

«Die Zahl der Dokorate von Bildungs-  
ausländerInnen pro Jahr hat sich mehr  
als verfünffacht.»

(BFS)

38

public-privé encadré par des directives explicites fondées sur des principes établis font également partie des recommandations du Conseil (Swiss Science and Technology Council [SSTC], «Economization» of Science, Recommendations and Proceedings of the Seminar Held in Bern by the SSTC on April 23, 2013, SSTC Report 4/2013).

Ces différentes considérations, dont l'importance de la diversité des mesures pour l'encouragement des jeunes talents ont été reprises dans le document «Exigences pour un système durable d'enseignement supérieur et de recherche», rendu public par le CSSI en 2016.

---

## L'auteure

### Viviane Premand



Viviane Premand, Dr iur., LL. M., est avocate et conseillère scientifique au secrétariat du CSSI. Le CSSI, créé en 1965, est une commission extra-parlementaire, composée de quinze membres, nommés par le Conseil fédéral pour une période de quatre ans. Son rôle est de conseiller le Conseil fédéral de sa propre initiative ou sur mandat sur

toutes les questions relevant de la politique de la formation, de la recherche et de l'innovation, dans une vision d'ensemble et une perspective à long terme.

---

## Références

### Principales publications du CSSI en lien avec la promotion de la relève:

- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses, Document CSST 1/2001.
- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), La promotion de la relève pour la société de la connaissance, Principes pour un agenda global, Document CSST 5/2011.
- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse, Principes pour une promotion globale de la relève dans l'intérêt de la science, de l'économie et de la société, Document CSST 2/2013.
- Conseil suisse de la science et l'innovation (CSSI), Cultures de promotion doctorale et modèles de tenure track dans les universités suisses, Document CSSI 2/2015.
- Conseil suisse de la science et l'innovation (CSSI), «Dr. Arbeitslos»? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse, Document CSSI 6/2015.

## «Vision 2020» – Eine Bilanz nach fünf Jahren

Caspar Hirschi, Allgemeine Geschichte,  
Universität St. Gallen



*Anfang 2012 beauftragte die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats eine Gruppe junger Forscher, dem Bund Empfehlungen für eine Reform der universitären Karrierewege in der Schweiz zu machen. Mir wurde die Leitung der Gruppe übertragen, da ich öffentlich die mangelnde Attraktivität von Schweizer Universitäten für einheimische Forschende kritisiert hatte. Unser Positionspapier, «Vision 2020», erzeugte schweizweit Aufmerksamkeit und in Bern einige Betriebsamkeit, am Ende schaute aber nichts Zählbares heraus.*

Will man fünf Jahre nach «Vision 2020» Bilanz ziehen, muss man von einer gescheiterten Initiative sprechen. Begonnen hat alles ganz viel versprechend. Die Kritik an den schlechter werdenden Karriereperspektiven für junge Forschende schaffte erstaunlich schnell den Sprung von den Zeitungsspalten auf das politische Parkett. Wichtig für den Anfangserfolg waren das diskrete, aber wirkungsvolle Engagement des damaligen Direktors des Schweizerischen Nationalfonds, Daniel Höchli, und die Unterstützung einflussreicher Bildungspolitiker aus dem Ständerat wie Felix Gutzwiller und Géraldine Savary, die das Thema auf die Agenda der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats (WBK-S) setzten.

### Anreizprogramm statt Auflagen

Die Forderungen von «Vision 2020» waren denn auch so formuliert, dass sie für Bildungspolitiker in Bern unmittelbar nachvollziehbar sein würden. Wir verlangten die Einrichtung von 1000 zusätzlichen Assistenzprofessuren mit «Tenure Track» an Schweizer Universitäten über die folgenden sechs Jahre, die Anhebung der Doktorandensaläre und die Trennung von Begutachtung und Betreuung bei Promotionen sowie die finanzielle wie organisatorische Förderung von Frauen mit Familien auf befristeten Stellen. Um mit den vorgeschlagenen Massnahmen die universitäre Autonomie nicht zu verletzen,

konzipierten wir sie als Anreizprogramme, mit denen der Bund die Universitäten zu nichts verpflichten, sie im Fall einer konsequenten Umsetzung aber grosszügig unterstützen würde. Das Anreizprogramm wiederum begründeten wir mit dem Argument, dass die Hochschulen aufgrund ihrer oligarchischen Strukturen nicht in der Lage seien, aus eigener Kraft eine Karrierereform durchzuziehen, die den professoralen «Oligarchen» einen spürbaren Machtverlust bescheren würde.

### Angst vor Autonomieverlust

Da der Bund Hauptadressat unserer Forderungen war, beauftragte die WBK-S das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation mit einer Prüfung unserer Forderungen. Diese fand in ernsthafter Weise nie statt. Der Staatssekretär äusserte als überzeugter Föderalist und Liberalist von Anfang an prinzipielle Einwände gegen ein Anreizprogramm. In seiner ablehnenden Haltung fand er an der Spitze der Rektorenkonferenz bald Verbündete, die in einer Bundesinitiative zur Förderung junger Forschender einen gefährlichen Präzedenzfall sahen, der letztlich eben doch auf eine Einschränkung der universitären Autonomie hinauslaufen müsse.

Auf dieser grundsätzlichen Ebene war es für uns schwierig, überhaupt eine Diskussion über die Situation junger Forschender in Gang zu bringen. An eine Beratung über mögliche Lösungsansätze war gar nicht zu denken. Dass ein Problem bestand, wurde dabei von den Gegnern eines Anreizprogramms gar nicht in Abrede gestellt. Sie verstanden es aber, die möglichen Folgeprobleme einer staatlichen Massnahme als viel gravierender darzustellen. Gleichzeitig betonten einzelne Hochschulrektoren, sie hätten an ihren Institutionen bereits Abhilfe geschaffen, oder behaupteten (zum Erstaunen der Chemikerin und der Biologin in unserer Arbeitsgruppe), die von uns kritisierten Verhältnisse an Schweizer Universitäten beschränkten sich auf die Geisteswissenschaften.

«Der Schweizerische Nationalfonds ging im Jahre 2014 von bis zu 14 000 Post-docs aus.»

(BFS)

40

### **Priorität ja, Geld nein**

Die Verhinderungstaktik von SBFI und CRUS fand einen konsequenten Abschluss in der Botschaft für die Bildungs- und Forschungsausgaben für die Jahre 2017 bis 2020. Zwar erklärte der Bundesrat die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses «mit anreizorientierten Massnahmen» zur Priorität, belies es aber bei der bescheidenen Absichtserklärung, 40 neue Assistenzprofessuren pro Jahr zu schaffen. Das waren 60 Professuren weniger, als in den zehn Jahren zuvor ohne Fördermassnahmen jährlich eingerichtet wurden. Die für die Massnahme vorgesehenen Mittel betragen null Franken.

### **Deutschland ist weiter**

Dass es auch anders geht, erlebte ich zur gleichen Zeit in Deutschland als Mitglied einer Expertengruppe des Wissenschaftsrats. Nach monatelangen Beratungen machten wir der Bundesregierung weitreichende Empfehlungen zur Umstrukturierung der wissenschaftlichen Karrierewege. Im Herbst 2017 werden an deutschen Universitäten erstmals 1000 neue Tenure-Track-Assistenzprofessuren mit Bundesmitteln eingerichtet. Das ist für das deutsche Hochschulsystem zwar nur ein Tropfen auf den heissen Stein, aber es ist immerhin ein Anfang. Und wer weiss: Sollte es in Deutschland gelingen, durch weitere Massnahmen die verkrusteten Unihierarchien aufzubrechen, wird es vielleicht auch in der Schweiz einfacher, bei der Förderung junger Forschender mehr als nur Absichtserklärungen zu produzieren.

---

### **Zum Autor**

#### **Caspar Hirschi**



Caspar Hirschi, geb. 1975 in Zürich, ist Professor für Allgemeine Geschichte an der Universität St. Gallen. Er war Student in Fribourg und Tübingen, Assistent in Fribourg, Research Fellow in Cambridge und SNF-Ambizione-Fellow an der ETH Zürich. Seit 2014 ist er Mitglied im Evaluationsausschuss des Deutschen Wissenschaftsrats. Zu seinen

jüngsten wissenschaftlichen Publikationen gehört der Aufsatz «Dreyfus, Zola und die Graphologen», der Ende 2016 in der «Historischen Zeitschrift» erschien.



## Von der «Lotterie» zur Selbstbestimmung

*(bk) Das tertiäre Bildungssystem hat zwei zentrale Aufgaben: die Ausbildung von hoch qualifizierten Fachkräften für Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Sicherung des Forschungsplatzes. In beiden Fällen zeigt sich, dass die Schweiz auf Hilfe aus dem Ausland angewiesen ist. Das erklärt sich nicht nur mit der Kleinräumigkeit und der Offenheit der Schweiz. Eine der Ursachen ist ein selbst gemachtes Strukturproblem.*

«Es reicht!», fanden junge Forschende Anfang 2012. «Die akademische Karriere gleicht bei uns einer Lotterie!» Im Positionspapier «Vision 2020» kritisierten sie unter der Leitung von Caspar Hirschi die unhaltbare Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs. So führt der lange Selektionsprozess dazu, dass die Forschenden zu spät erkennen, dass sie mit ihrer akademischen Karriere nicht mehr weiterkommen. Wenden sie sich dann dem Arbeitsmarkt zu, ist der Einstieg trotz ausgezeichneter Bildung schwierig. Zu alt. Zu unerfahren. Im Positionspapier «Vision 2020» forderten die jungen Forschenden 1000 neue Assistenzprofessuren mit der Option auf eine unbefristete Anstellung (Tenure Track), die Neuorganisation des Doktoratsstudiums und flexible Förder- und Entlastungsinstrumente für forschende Mütter. Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats beauftragte daraufhin den Bundesrat, die bisherigen Fördermassnahmen zu beurteilen und weitergehende Vorschläge auszuarbeiten. 2014 verabschiedete der Bundesrat den gewünschten Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz». Gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI wurden der Bericht und die darin vorgeschlagenen Massnahmen und Empfehlungen in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulen, den Förderorganen des Bundes, anderen Bundesstellen sowie der Gruppe junger Forschender um Caspar Hirschi erarbeitet. «Die Interessen und Herausforderungen der verschiedenen

Hochschulen und Hochschultypen sind ganz unterschiedlich. Es ist unmöglich, ein Patentrezept zu erstellen», so das SBFI.

### Universitäten

Die Schwierigkeiten für den Nachwuchs der Universitäten beginnen beim Doktorat: Die Arbeitsbelastung ist oft höher als der Anstellungsgrad, für die eigene Forschung bleibt kaum Zeit, und der Lohn ist tief. Wer nach dem Doktorat glaubt, er habe die Durststrecke nun überwunden, erkennt schnell, dass es nur eine Fata Morgana war. Es gibt vor allem befristete Stellen. Wie es weitergeht, bleibt lange ungewiss. In seinen Empfehlungen nimmt der Bundesrat die Idee der jungen Forschenden auf. Er empfiehlt unter anderem die Verbesserung der Anstellungsbedingungen, die Strukturierung der Postdoc-Phase und eine frühe Selektion. Einfluss nimmt der Bund hier vor allem über die projektgebundenen Beiträge (PGB). Diese werden inhaltlich von der Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen swissuniversities vorbereitet und von der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK, dem gemeinsamen hochschulpolitischen Organ von Bund und Kantonen, verabschiedet. Im P-1 «Doktoratsprogramme und zukunftsgerichtete Entwicklung des 3. Zyklus» stehen insgesamt 27 Millionen Franken zur Verfügung, das meiste Geld fliesst ins Teilprojekt 1 «Universitäre Hochschulen». Der Bund unterstützt den Umbau der akademischen Karrierestruktur ausserdem über diverse Instrumente des Schweizerischen Nationalfonds SNF. Unter anderem mit den Stipendien für Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT), den sogenannten APTT-Grants. Es sollen Karrierehindernisse beseitigt werden, die sich aus Eigenschaften des hiesigen Universitätssystems ergeben: Einmal eingerichtete Lehrstühle können kaum mehr verändert werden, der Lehrstuhlinhaber bleibt bis zur Emeritierung, und es gibt nur wenige, dafür finanziell gut gestellte Lehrstühle. Die Ausstattung der

«Von 1064 ProfessorInnen sind 86% und von 4245 Personen im Mittelbau mit Doktorat sind 26% unbefristet an universitären Hochschulen angestellt.»

(swissuniversities zitiert von BFS)

42

Lehrstühle wird oft als ein Grund für die Situation des Nachwuchses genannt. Gemäss SBFI ist die Einrichtung einer grösseren Anzahl von Lehrstühlen mit geringerer Ausstattung ein denkbarer Weg. Jedoch liege diese Entscheidung in der Autonomie der Universitäten. Diese Berufung auf die universitäre Autonomie ärgert Caspar Hirschi. So sei es schwierig, Lösungsansätze zu diskutieren (siehe Seite 39).

#### **Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen**

Vor anderen Herausforderungen stehen die Fachhochschulen (FH) und die Pädagogischen Hochschulen (PH). Im Gegensatz zu den Universitäten haben sie kein Promotionsrecht. Ihr Nachwuchs muss das Doktorat an einer Universität absolvieren. Die Dozierenden der Fachhochschulen müssen sowohl wissenschaftlich fundiertes Fachwissen wie auch Praxiserfahrung haben. Geeignete Kandidaten haben daher oft gute und besser bezahlte Perspektiven in der Wirtschaft. Das Ziel der Fachhochschulen ist die Stärkung von Karrierewegen, welche die spezifischen Strukturen für den FH-Nachwuchs berücksichtigen und es erlauben, die Praxis und eine wissenschaftliche Ausbildung zu kombinieren. Der Bundesrat empfiehlt in seinem Bericht weiter, die Durchlässigkeit zum dritten Zyklus zu verbessern. Teilprojekt 2 des oben genannten P-1 sieht Beiträge für die Zusammenarbeit der Universitäten mit den PH/FH bei Doktoratsprogrammen vor. 7 Millionen Franken der projektgebundenen Beiträge fliessen zudem in die Stärkung des doppelten Kompetenzprofils (P-11).

#### **Chancengleichheit**

Kinderbetreuungsangebote und Laufbahnberatung sind die beiden konkreten Empfehlungen des Bundesrates zur Verbesserung der Chancengleichheit. Die restlichen Massnahmen beziehen sich auf die Erhebung und Analyse der gegenwärtigen Situation. Für die Realisierung stehen mit dem P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» projektgebundene Beiträge von insgesamt 12 Millionen Franken zur Verfügung. Neu ist, dass das P-7 nun stärker an den Hochschulen verankert werden soll.

#### **Datenlage**

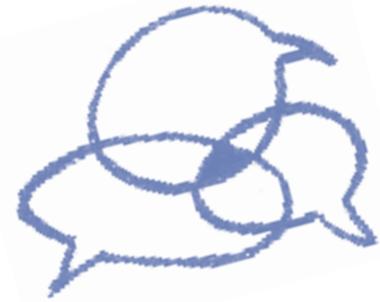
Der vierte Teil der Empfehlungen bezieht sich auf die Erhebung von Daten zur Struktur des akademischen Personals. Das SBFI sieht eine periodische Analyse der Situation des Nachwuchses vor. Hier sei die Umsetzung noch nicht so weit fortgeschritten wie gewünscht, bestätigt das SBFI. Die Anpassung der Personalerhebung an den Hochschulen oder zusätzliche Erhebungen und Auswertungen wurden geprüft.

#### **Eine erste Bilanz**

Das SBFI betont, dass es für ein Fazit noch zu früh ist. Am Ende der Förderperiode 2017–2020 wird analysiert, wie viele Assistenzprofessuren geschaffen wurden. Der Ball liegt nun bei den Hochschulen und den Förderorganisationen. Inwiefern sich eingeschlifene Strukturen überwinden lassen, wird sich zeigen.

## Les perspectives professionnelles des doctorants en Suisse

Yves Flückiger et Michel Oris, Université de Genève



*A l'université de Genève, entre 2006 et 2016 le nombre de doctorant-e-s a progressé de 30%, passant de 1663 à 2218 personnes. C'est l'écho local d'une tendance mondiale; les études doctorales croissent partout. Si cette envolée reflète une montée à la fois des opportunités et de l'intérêt des étudiants pour la recherche, elle appelle également une réflexion plus profonde des universités sur, d'une part, la qualité de la formation doctorale, et, d'autre part, le devenir des diplômés. Or, comme la plupart des universités en Suisse, nous ne disposons d'aucune donnée sur la «post-doc bubble».*

Il est évident que toute politique en faveur de la relève académique devrait pouvoir s'appuyer sur des données statistiques qui font cruellement défaut. Elles sont indispensables non seulement pour connaître les éventuelles difficultés que les titulaires d'un doctorat rencontrent en fonction de leur choix de carrière, académique ou non. Elles le sont aussi pour évaluer, le cas échéant, l'efficacité de mesures qui pourraient être prises pour tenter de pallier aux obstacles identifiés. A ce besoin d'information, doit s'ajouter une politique institutionnelle qui, tout en tenant compte des différences propres aux disciplines et de la nécessaire autonomie inhérente au métier de chercheur, permette d'encadrer les jeunes dès le début de leur doctorat. C'est dans ce cadre que de nombreuses universités mettent de plus en plus l'accent sur l'importance des compétences transférables. En Suisse, un réseau réunissant plusieurs universités a initié une réflexion sur cette question.

### Bonne idée qui reste à concrétiser

De telles analyses sont aujourd'hui d'autant plus nécessaires que le phénomène de goulot d'étranglement observé entre le nombre de post-docs enregistrés dans les universités suisses et le nombre de postes professoraux devient de plus en plus étroit. Cette évolution est la conséquence d'un effet de ciseaux entre la création d'un nombre croissant de postes tremplins vers la carrière académique,

que ce soit au niveau du FNS (professeurs boursiers sans pré-titularisation conditionnelle, programme PRIMA, etc.) ou des universités suisses (programme tremplin, boursiers d'excellence), et le nombre de postes professoraux pérennes dont la progression a été nettement plus lente. Si l'on peut saluer l'intérêt de ces programmes en faveur de la relève académique, il faut se préoccuper aujourd'hui, encore plus qu'hier, du devenir de celles et ceux qui en bénéficient. C'est la raison pour laquelle l'Université de Genève avait salué avec grand intérêt le programme de soutien à la création de postes professoraux en faveur des hautes écoles universitaires qui se seraient engagées à créer des postes de professeurs assistants tels que cela avait été prévu initialement pour le programme fédéral 2017-2020, une volonté qui a malheureusement été mise à l'épreuve de la réduction des subventions fédérales de base en faveur des HEU. Cela a contraint les recteurs et présidents des universités suisses à privilégier la voie des subventions inconditionnelles à celle des subsides ciblés.

### Open science – un véritable défi

Le soutien à la relève académique est d'autant plus nécessaire qu'une autre évolution, tout aussi indispensable à l'avenir des universités et autres hautes écoles, est aujourd'hui à l'agenda des discussions de swissuniversities. L'objectif affiché des bailleurs de fonds des universités, en Suisse et dans le reste de l'Europe, est de mettre en œuvre les trois «o»: *open innovation*, *open science*, *open to the world*. Tout en offrant une réelle opportunité aux universités et aux chercheurs, l'open science représente un véritable défi à bien des égards. Pour les institutions, elle ne se réduit pas aux négociations de contrats avec les éditeurs; elle implique une réflexion sur la formation des doctorants, sur les politiques en matière de recrutement et plus généralement sur les critères d'évaluation de la recherche scientifique. Pour les chercheurs, il s'agit d'une nouvelle manière de produire la connaissance, de l'évaluer, de la financer et de la diffuser.

«Bei den Assistierenden und Doktorierenden der UH sind über 95% befristet angestellt.»

(BFS)

44

### Mettre l'accent sur la qualité

Si elle n'est pas correctement gérée, cette évolution, sans doute indispensable, pourrait déstabiliser une relève académique qui ne saurait plus très bien comment les dossiers de candidature seront dorénavant évalués. Néanmoins, sans entrer dans le détail des méthodes qui seront mises en œuvre, dans un monde de l'open access, pour évaluer les CV de la relève, nous pouvons envisager différentes pistes, sachant qu'aucune d'entre elles ne sera réellement efficace si elle est mise en œuvre à l'échelle d'une seule université. Il s'agit en particulier, suivant la déclaration de San Francisco (DORA), de mettre l'accent sur la qualité plutôt que sur la quantité, en demandant par exemple à chaque candidat-e à un poste de soumettre 3 publications qu'il ou elle considère comme sa contribution majeure. De même, le nombre de téléchargements de papiers en open access pourrait constituer un autre indicateur. Surtout, il faudra mettre en place un système d'évaluation peer-review des articles, le cas échéant en privilégiant les textes publiés dans des revues open access, et/ou en attribuant un certain poids dans l'évaluation des candidats à celles et ceux qui ont fait ce choix. Il s'agit également de donner aux chercheurs les outils nécessaires pour appréhender cette nouvelle donne. Ces dernières couvrent un large spectre de compétences allant des connaissances techniques à la maîtrise des exigences légales en matière d'open science.

Dans le même temps, il convient aussi de se préoccuper de la majorité des doctorants et des docteurs qui quittent la carrière académique. Si le but central de la formation doctorale est de mener une recherche scientifique originale, il n'en reste pas moins indispensable de les préparer à tous les emplois où ils trouveront à valoriser leurs talents et leurs compétences.

---

### Les auteurs

#### Michel Oris



Michel Oris a obtenu un doctorat en Histoire en 1991 à l'Université de Liège, et a occupé différents postes de chercheur au sein du Fonds National belge de la Recherche Scientifique. Il est professeur ordinaire à l'Université de Genève depuis mars 2000, à la Faculté des Sciences de la Société. Il enseigne la démographie, l'histoire économique et sociale et la socioéconomie.

#### Yves Flückiger



Né le 2 novembre 1955, Yves Flückiger est titulaire d'une licence en économie et en sociologie ainsi que d'un doctorat en économie politique de l'Université de Genève. A l'Université de Genève, il a enseigné l'économie du travail, l'organisation industrielle et les finances publiques. Depuis le 15 juillet 2015, il est le nouveau recteur de l'Université

de Genève. Il est l'auteur de très nombreux livres et de plus de 120 articles publiés dans des revues internationales à comité de lecture.

# Universitäre «Karriere- wege»: für eine Diversifizie- rung der Stellenstruktur

Astrid Epiney, Rektorin der Universität Freiburg



*Die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses stehen immer wieder zur Diskussion. Das Problem ist auch systembedingt. Im oberen Mittelbau braucht es mehr unbefristete Stellen, allerdings fehlen den Universitäten die Ressourcen. Eine Reallokation der bestehenden finanziellen Mittel ist schwierig.*

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist eines der wiederkehrenden Themata in der universitätspolitischen Diskussion in der Schweiz. Diese «Langlebigkeit» der Thematik dürfte auch damit zusammenhängen, dass zumindest gewisse (wichtige) Fragen immer noch keiner befriedigenden Antwort zugeführt werden konnten. Gleichzeitig dürften gewisse Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses auch systemimmanent sein.

## Unterschiedliche Situation in den verschiedenen Disziplinen

Dabei darf die Bezugnahme auf «den» wissenschaftlichen Nachwuchs nicht die Sicht darauf verstellen, dass die Situation in den verschiedenen Disziplinen sehr unterschiedlich ist. Dies betrifft verschiedene Aspekte, so etwa die Wege und die Dauer der (weiteren) Qualifizierung oder die beruflichen Möglichkeiten ausserhalb der Universität. Diesen Unterschieden – zu denen noch die ebenfalls variierenden strategischen Akzente in den Universitäten hinzukommen – muss in der einen oder anderen Form Rechnung getragen werden können.

## Unattraktive Karriere für Postdocs

Dies ändert jedoch nichts daran, dass eine zentrale Problematik m. E. nach wie vor zu wenig adressiert ist: Die derzeitige Stellenstruktur an den schweizerischen Universitäten kombiniert mit dem immer noch aus verschiedenen Gründen nicht sehr häufigen Rückgriff auf das Instrument des Tenure Track führt dazu, dass die universitäre Karriere für Postdocs (zunächst) häufig wenig attraktiv ist. Denn die Möglichkeiten ihrer universitären

Anstellung sind in aller Regel befristet und projektbezogen; unbefristete Stellen des oberen «Mittelbaus» (im Sinne von *Maître d'enseignement et de recherche* oder *Senior scientist/lecturer*) haben insgesamt Seltenheitswert; hinzu kommt nach wie vor die Universitäten prägende «Lehrstuhlkultur», welche der Entwicklung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit der Postdocs nicht zwingend förderlich ist. Die Gesamtheit dieser Umstände birgt die grosse Gefahr, dass besonders qualifizierte Nachwuchskräfte dazu neigen, von einer wissenschaftlichen Karriere in der Schweiz abzusehen.

## Mehr unbefristete Stellen für den Mittelbau

Vor diesem Hintergrund müsste m. E. – wie auch in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats hervorgehoben wird – die universitäre Stellenstruktur hin zu einer grösseren Diversität entwickelt werden, dies insbesondere über die substanzielle Erhöhung qualifizierter und grundsätzlich unbefristeter Stellen des oberen «Mittelbaus», wobei derartige Stellen kompetitiv zu vergeben wären und eine substanzielle wissenschaftliche Unabhängigkeit zu gewährleisten wäre. Auf diese Weise könnten nicht nur die Perspektiven nach dem Doktorat substanziell verbessert werden (bestünde doch vermehrt die Chance, als Postdoc schneller eine unbefristete Stelle anzutreten, auf der eine wissenschaftliche Weiterentwicklung möglich wäre), sondern solche Stellen eröffnen auch attraktive Entwicklungsmöglichkeit an der Universität für Postdocs, die für Forschung und Lehre eine besondere Begabung haben, jedoch aus unterschiedlichen Gründen keine Professur anstreben.

## Schwierigkeiten bei der Umsetzung

Gewisse Universitäten – so auch die Universität Freiburg – versuchen, Schritte in diese Richtung zu unternehmen, sehen sich jedoch mit diversen Schwierigkeiten konfrontiert. Am meisten ins Gewicht fallen hier die fehlenden finanziellen Ressourcen, ist doch gerade bei weniger finanzstarken Universitäten das Potenzial für

46

interne Reallokationen per se eher gering und häufig bereits weitgehend ausgeschöpft. Daher wäre es sehr zu begrüßen, wenn der Bund gezielt (zusätzliche) finanzielle Mittel zur Verfügung stellt und so Anreize schafft, damit die Universitäten in diese Richtung gehende Massnahmen treffen, wobei in Bezug auf die genaue Ausgestaltung der Massnahmen ein gewisser Gestaltungsspielraum bestehen sollte. Vorstellen könnte man sich eine gewisse Verschiebung projektbezogener Beiträge zu den Grundbeiträgen sowie eine Erhöhung Letzterer, dies verbunden mit der Auflage, eine entsprechende Strategie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erarbeiten und umzusetzen.

#### **Ein Risiko bleibt immer**

Nicht zu verkennen ist gleichzeitig, dass auch in diese Richtung gehende Massnahmen nichts daran ändern, dass (auch) der universitären Laufbahn gewisse Risiken inhärent sind und immer sein werden. Daher impliziert das Sich-Einlassen auf einen solchen Weg eine entsprechende Risikobereitschaft, wobei sich diese angesichts der – so scheint mir – ausgesprochen hohen Attraktivität von Lehre und Forschung in einem Umfeld, in dem die akademische Freiheit umfassend gewährleistet ist, auch lohnt.

---

#### **Zur Autorin**

**Astrid Epiney**



Prof. Dr. Astrid Epiney, LL.M., ist nach Studien der Rechtswissenschaft in Mainz, Lausanne und Florenz seit 1994 Professorin für Europarecht, Völkerrecht und öffentliches Recht an der Universität Freiburg/CH. Sie war u. a. Vizepräsidentin der Abt. IV des SNF und Präsidentin des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrats. Seit 2015 ist

sie Rektorin der Universität Freiburg/CH.



## Karrierewege an den Fachhochschulen

Crispino Bergamaschi, Direktor der Fachhochschule Nordwestschweiz

*Fachhochschulen sind praxisorientierte und wissenschaftsbasierte Hochschulen. Ihre Professorinnen und Professoren müssen deshalb neben dem wissenschaftlichen Leistungsausweis auch eine mehrjährige Praxiserfahrung ausserhalb des Hochschulsystems ausweisen. Dieses doppelte Kompetenzprofil ist eines der wesentlichen Merkmale von Fachhochschulen im Gegensatz zu universitären Hochschulen. Es soll in diesem Artikel näher beleuchtet werden.*

Es war der bildungspolitische Wille, im tertiären Bildungsbereich zwei unterschiedlich profilierte, komplementäre Hochschultypen zu etablieren: einen primär akademisch ausgerichteten, theoretischen Typus, welcher auf einer starken (Grundlagen-)Forschung fusst, und einen vorwiegend praxisorientierten, wissenschaftsbasierten Typus, der auf konkrete Berufsfelder fokussiert ist und anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung betreibt.

Die beiden Typen neigen zur Konvergenz. Die Hochschulen und insbesondere ihre Träger müssen dieser Konvergenz mit zielgerichteten Massnahmen entgegenwirken und andererseits dafür sorgen, dass die Fachhochschulen praxisorientiert und die Universitäten grundlagenorientiert bleiben. Dazu müssen die Anreizsysteme in der Forschung profilschärfend und kooperationsfördernd gestaltet sein, die Studiengangportfolios profilklärend bereinigt werden und die Berufswege für Professorinnen und Professoren profilbildend ausgeprägt sein.

### Doppeltes Anforderungsprofil von Dozierenden

Das Anforderungsprofil von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen ist ein doppeltes Kompetenzprofil. Es besteht aus einer qualifizierten, mehrjährigen Praxiserfahrung und aus einer fachbereichsspezifischen wissenschaftlichen Fundierung. Damit die Fachhochschulen ihrem Auftrag gerecht werden können, benötigen

sie akademischen Nachwuchs mit diesem Profil. Die Nachwuchsproblematik ist in den Fachbereichen unterschiedlich ausgeprägt. Während in den Ingenieurbereichen auf hervorragend ausgebildete und in der Praxis erfolgreiche Absolvierende der ETH-Bereiche zurückgegriffen werden kann, gibt es beispielsweise im Kunstbereich, in der Sozialen Arbeit und in der Gesundheit keine oder nicht genügend schweizerische Expertinnen und Experten mit der geforderten wissenschaftlichen Fundierung im anwendungsorientierten Profil. Diese Nachwuchsproblematik muss durch einen fachbereichsspezifischen dritten Zyklus im Fachhochschulprofil gelöst werden.

### Das universitäre Doktorat ist keine Lösung

Es braucht ein Mass an Offenheit und Empathie, diese zentrale Problematik der Fachhochschulen nicht als Prestigethema abzutun, sondern in ihrer Differenziertheit und Komplexität zu erfassen und anzuerkennen. Es reicht nicht aus, FH-Master-Absolventinnen und -Absolventen eine Promotion an einer Universität zu ermöglichen. Diese Idee ist gut gemeint, stärkt aber weder das Profil der Fachhochschulen, noch löst er die vorgängig beschriebene Nachwuchsproblematik. Ebenso wenig unterstützt er zudem den gesetzlich vorgegebenen, vierfachen Leistungsauftrag der Fachhochschulen.

1. Einige Fachbereiche der Fachhochschulen haben keine Entsprechung an schweizerischen Universitäten (u. a. Kunst, Soziale Arbeit und Gesundheit).
2. Ein Doktorat von FH-Absolvierenden an Universitäten entspricht einem akademisch-theoretischen Profil, nicht dem erforderlichen anwendungsorientierten Profil.
3. Doktoranden und Doktorandinnen in einem solchen Modell leisten zwar einen Beitrag in der Schwerpunktbildung der entsprechenden universitären Forschung, nicht jedoch in den anwendungsorientierten Forschungsschwerpunkten der Fachhochschulen.

«Im Jahr 2015 hatten rund 3430 Personen mit einem Dokortitel ein Beschäftigungsverhältnis mit einer FH oder PH.»

(BFS)

48

4. Profilierte Professorinnen und Professoren der Fachhochschulen haben nicht die Möglichkeit, Doktorarbeiten zu betreuen, und können einen wichtigen Teil ihrer Expertise nicht weitergeben.

#### Kooperationsmodelle fördern

Es ist in der heutigen Situation nicht zielführend, das Promotionsrecht für Fachhochschulen einzufordern. Um die Nachwuchsproblematik an Fachhochschulen aber lösen zu können, sind Kooperationsmodelle zwischen Fachhochschulen und Universitäten unabdingbar. Sie sollen nicht primär von universitärer Seite diktiert werden, sondern müssen sich stark am Profil und am Nachwuchsbedarf der Fachhochschulen orientieren. Es muss in den Kooperationen sichergestellt werden, dass weder hegemoniale noch prestigegetriebene Ansprüche im Vordergrund stehen und eine Win-win-Situation für die beteiligten Partnerhochschulen entsteht.

Im Rahmen der projektgebundenen Beiträge der Botschaft für Forschung und Innovation 2017–2020 ist es swissuniversities gelungen, erste Schritte zur Lösung der Nachwuchsproblematik an Fachhochschulen in die Wege zu leiten, indem Kooperationslösungen im dritten Zyklus zwischen Fachhochschulen und Universitäten unterstützt werden. Die ersten Kooperationsprojekte wurden 2017 gestartet und stimmen zuversichtlich im Hinblick auf eine Lösung.

Um zudem qualifizierte Expertinnen und Experten aus der Praxis für eine Hochschulkarriere gewinnen zu können und ihnen eine erfolgreiche Wiedereingliederung in der Scientific Community zu ermöglichen, brauchen die Fachhochschulen ein entsprechendes Nachwuchsförderprogramm.

---

#### Zum Autor

##### Crispino Bergamaschi



Prof. Dr. sc. techn. ETH, dipl. El. Ing. ETH  
Crispino Bergamaschi engagierte sich nach einer Lehre als Elektromechaniker und Studien an der HTL Brugg-Windisch und der ETH Zürich in verschiedenen nationalen und internationalen Forschungsprogrammen im Bereich der Halbleitertechnologie. 1999 wurde er zum Direktor Forschung und Entwicklung der Fachhochschule Aargau gewählt. Von 2001 bis 2010 war er Rektor der Hochschule für Technik und Architektur Luzern und zudem verantwortlich für die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Wissens- und Technologietransfer der Fachhochschule Zentralschweiz. Seit dem 1. Januar 2011 ist Crispino Bergamaschi Direktionspräsident der Fachhochschule Nordwestschweiz. Zudem ist er seit 1. Januar 2015 Präsident der Kammer Fachhochschulen von swissuniversities sowie Vizepräsident swissuniversities. Crispino Bergamaschi ist verheiratet und Vater zweier Töchter.

## Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile fördern

*Barbara Fähr, Rektorin der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik*

*Die wissenschaftlichen Karrieren an Pädagogischen Hochschulen (PH) und Fachhochschulen (FH) verlaufen anders als jene an den Universitäten. Nebst der wissenschaftlichen Qualifikation braucht es auch einen Abschluss im entsprechenden Beruf sowie qualifizierte Berufserfahrung.*

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) ist eine spezialisierte Pädagogische Hochschule, welche die Bachelor-Studiengänge Logopädie, Psychomotoriktherapie und Gebärdensprachdolmetschen anbietet. Weiter werden Lehrpersonen im Master in Sonderpädagogik mit den beiden Vertiefungsrichtungen Schulische Heilpädagogik und Heilpädagogische Früherziehung ausgebildet. Sie erbringt ebenfalls Forschung und Entwicklung, bietet Weiterbildungen und massgeschneiderte Dienstleistungen an.

Bis anhin ist die HfH nach ihren Leistungsaufträgen Ausbildung, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung, Dienstleistungen organisiert. Die Mehrheit der wissenschaftlichen Assistierenden und Mitarbeitenden arbeitet im Bereich Forschung und Entwicklung. Sie kommen hauptsächlich von der Universität und streben eine wissenschaftliche Qualifikation an. Wenn sie zusätzliche Aufgaben in einem der anderen Leistungsbereiche übernehmen möchten, was eigentlich wünschenswert wäre, entstehen Schwierigkeiten, weil die berufsfeldbezogene Erfahrung und Expertise fehlt. Weitere wissenschaftliche Mitarbeitende bringen berufliche Erfahrung mit, dafür fehlt ihnen die forschungsbezogene. Sie sind in der Lehre tätig und erfüllen z. T. analoge Aufgaben, wie die Dozierenden, haben aber nicht denselben Status.



Dr. Barbara Fähr ist Rektorin an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik.

### **Unterschiedliche, aber gleichwertige Profile**

Für die Aufgabenerfüllung der Hochschule müssen die unterschiedlichen Anforderungen von Lehre und Forschung aufeinander bezogen werden. Die Herausforderungen in der Praxis werden immer komplexer. Sie verlangen nach Lösungswegen, die situativ und kontextuell auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse zu gestalten sind. Die HfH strebt deshalb an, die verschiedenen Profile der Mitarbeitenden so in Verbindung zu bringen, dass diese miteinander Forschungsfragen bearbeiten oder gemeinsam Lehre übernehmen können. Die HfH macht sich zurzeit Gedanken zu Personalkatego-

50

rien, die in ihrer Gesamtheit einerseits das doppelte Kompetenzprofil – berufsfeldspezifische und forschungsbezogene Expertise – umfassen und andererseits eine Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Profilen erlauben.

#### **Unterschiedliche Karrierewege**

Wer den Master in Sonderpädagogik macht – sei es Schulische Heilpädagogik (SHP) oder Heilpädagogische Früherziehung (HFE) –, hat bereits ein Lehrdiplom und qualifizierte Berufserfahrung an einer Schule. Um dann für eine Tätigkeit an der HfH als Dozentin oder Dozent qualifiziert zu sein, braucht es zusätzlich einen universitären Master. Dies sind lange, aber notwendige Ausbildungswege. Auch sind wissenschaftliche Mitarbeitende, die sich parallel zu ihrer Tätigkeit an der Hochschule weiterqualifizieren, weniger gut bezahlt als schulische Heilpädagoginnen im Feld. Die HfH ist daran, hier Grundlagen zu erarbeiten, um die Rückkehr an die Hochschule attraktiv zu gestalten.

#### **Die Doktoratsstufe**

Um in ein Doktoratsprogramm aufgenommen werden zu können, muss i. d. R. ein universitärer Abschluss oder eine Passerelle absolviert werden. Da die PHs kein Promotionsrecht besitzen, werden die Promovierenden von Professorinnen und Professoren einer Universität betreut. Oft promovieren sie aber in einem Projekt, welches an einer PH verantwortet wird, und sind dort eingebunden. Im Rahmen des Hochschulförderungs- und koordinations-

gesetzes (HFKG) laufen zurzeit Projekte, mit denen die Möglichkeit geschaffen werden soll, dass Professoren und Professorinnen einer Universität wie auch einer PH die Doktorandinnen und Doktoranden gleichwertig betreuen. Dies ist der Schritt in die richtige Richtung. Gemeinsam müssen die Hochschultypen ihre unterschiedlichen Profile einbringen zugunsten von Ausbildung, Forschung und Praxis.

#### **Nachwuchs fördern**

Die Pädagogischen Hochschulen müssen sich überlegen, was gute Nachwuchsmodelle sind, wie sie den Nachwuchs entwickeln wollen. Die Herausforderungen im Berufsfeld sind so gross, dass Lösungswege durch gute Forschungsprojekte erarbeitet werden müssen. Sie können nicht allein von der Hochschule angegangen werden, sondern müssen die Praxis als gleichwertige Partnerin kooperativ miteinbeziehen. Dazu brauchen wir Personen an der Hochschule, die sich in beiden Feldern auskennen. Die Kammer PH hat jetzt ein solches Projekt gestartet.



## Chancen für Postdocs? Chancen für die Wissenschaft!

Caspar Battegay

*Der akademische Arbeitsmarkt ist stark von einer Dualisierung zwischen wenigen Insidern und vielen Outsidern geprägt. Eine Verlagerung hin zu einer Departement-Struktur könnte gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften für Postdocs bessere Perspektiven bieten und die Attraktivität des Forschungsplatzes Schweiz erhöhen.*

Der Schweizer Soziologe Alexandre Afonso, Assistant Professor für Public Policy an der Universität Leiden, vergleicht den akademischen Arbeitsmarkt mit den Strukturen der Drogenmafia. Obwohl das Risiko sehr hoch und die Bezahlung lächerlich ist, hat diese kaum Rekrutierungsprobleme. Denn jeder Nachwuchsgangster hofft darauf, selbst einmal zum Mafiaboss zu werden. Die Universität unterscheidet sich vom organisierten Verbrechen darin, dass Scheitern nicht bedeutet, erschossen zu werden. Doch wie Afonso ausführt, ähneln die Dynamiken des akademischen Arbeitsmarktes jenen einer Mafiagang auf frappante Weise: Wenige mächtige Insider mit einer sicheren Position und viel Geld stehen einem Heer von Outsidern ohne Macht und ohne Geld gegenüber. Diese Outsider nehmen die prekären Bedingungen auf sich, weil sie wider alle Empirie an die persönliche Erfolgchance glauben.

Im deutschsprachigen Raum – speziell in der Schweiz – ist die duale Situation des akademischen Arbeitsmarktes besonders ausgeprägt. 2012 waren nur rund 13% des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Universitäten ordentliche Professorinnen und Professoren. Forschung, akademische Verwaltung und vor allem auch die universitäre Lehre hängen stark von befristet Angestellten ohne Perspektiven ab.

### Die «Nachwuchs»-Falle

Für Doktorandinnen und Doktoranden ist eine unsichere Position bis zu einem gewissen Grad natürlich. Biografisch befindet man sich meistens in einer Orientierungs-

phase, macht Erfahrungen an verschiedenen Orten und das soziale Umfeld hat ebenfalls wenig Geld zur Verfügung. Auch ist ein Wechsel in die Wirtschaft oder (etwa für GeisteswissenschaftlerInnen) an ein Gymnasium als LehrerIn ein oft unproblematischer Weg. Die sogenannten Postdocs dagegen befinden sich vielfach in der Phase der Familiengründung. Beruflich sind junge WissenschaftlerInnen einige Jahre nach der Promotion stark spezialisiert, können oftmals hochwertige Publikationen vorweisen und haben internationale Erfahrungen in verschiedenen akademischen Kontexten gesammelt. Doch Stellen mit einer Perspektive – so wie sie etwa das britische System mit den Lecturer-Stellen zu bieten hat – fehlen, was persönlich ebenso niederschmetternd wie volkswirtschaftlich problematisch ist. Um die frühe Unabhängigkeit junger WissenschaftlerInnen von Lehrstuhlinhabern zu erhöhen, hat der SNF die Förderinstrumente der Förderungsprofessur (seit 2000) und des «Ambizione»-Beitrags (seit 2008) installiert, das Letztere zunächst vor allem, um Schweizer Postdocs aus dem Ausland wieder in die inländische Forschungslandschaft einzubinden. Auch Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen konnten von diesen Fördermitteln profitieren und oftmals mit Erfolg ihre Karriere Richtung Verstetigung fortsetzen. Allerdings fällt auf, dass im Vergleich mit der postdoktoralen Förderung in Deutschland oder Grossbritannien diese Instrumente trotz den vergleichsweise hohen Salären nur wenig Reichweite haben. Zudem bleibt das Grundproblem aus Sicht der Forschenden bestehen: Auch mit einer Förderprofessur oder einem «Ambizione»-Beitrag bleibt man ein Outsider des von Lehrstühlen beherrschten akademischen Systems. Während es aus angelsächsischer Perspektive unverständlich ist, dass diese vom System geförderten Forscherinnen und Forscher (die ja oftmals die talentierteste sind) von den Universitäten nicht übernommen werden, wird man auch als FörderprofessorIn in der Schweiz noch mit 40 als «Nachwuchs» bezeichnet.

«Im Jahre 2015 waren an den Schweizer Hochschulen total über 87 500 Personen tätig, davon über 24 500 als administratives und technisches Personal.»

(BFS)

52

### Department-Struktur als Chance

Um die Dualisierung der akademischen Stellensituation aufzubrechen, führen immer mehr Schweizer Universitäten langfristig auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften Assistenzprofessuren und Tenure-Track-Modelle nach angelsächsischem Vorbild ein. Damit folgen sie Erkenntnissen, die in Deutschland etwa die Junge Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie 2013 in einer Studie beschrieben hat: Eine Transformation der universitären Personalstruktur vom Lehrstuhlssystem zu einer Departement-Struktur würde das Wissenschaftssystem insgesamt attraktiver, innovativer und leistungsfähiger machen. Die momentan für wenige Lehrstühle mit feudaler Ausstattung und abhängigen Assistenzen verwendeten Finanzen sollten für eine Etablierung von mehr unabhängigen Professuren auf unterschiedlichen Levels mit gemeinsamer Ausstattung eingesetzt werden. Dies erscheint in den Geistes- und Sozialwissenschaften besonders sinnvoll, wo es keine grossen Teams gibt und keine aufwändigen Geräte betreut werden müssen.

Zwar ist zu befürchten, dass durch einen Wechsel zum Tenure-Track-System eine verlorene Generation entsteht, die nach der Habilitation für die frei werdenden Assistenzprofessuren zu alt ist, doch gibt es zum Abbau von Lehrstühlen keine Alternative. Damit einher geht nicht etwa eine Verringerung von institutionellen Hierarchien – Karriere- und Lohnstufen sind mit den Abstufungen von Assistant, Associate und Full Professor gegeben –, doch die akademische Dualisierung von Insidern und Outsidern wird stark verringert. Daraus ergeben sich nicht nur bessere Perspektiven für Postdocs, noch wichtiger ist eine massiv gesteigerte Attraktivität des gesamten Wissenschaftsstandorts Schweiz.

---

### Zum Autor

#### Caspar Battegay



PD Dr. Caspar Battegay studierte Germanistik, Philosophie und Jüdische Studien in Basel und promovierte an der Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg. Von 2014 bis 2017 war er SNF-«Ambizione»-Beiträger an der Section d'allemand der Universität Lausanne. Im Frühling 2017 habilitierte er sich in Neuerer Deutscher Literatur und Allgemeiner und vergleichender Literaturwissenschaft an der Universität Basel.

Seit 2015 ist er Mitglied der Jungen Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

---

### Literatur

- Alexandre Afonso. How Academia Resembles a Drug Gang, <https://alexandreafonso.me/2013/11/21/how-academia-resembles-a-drug-gang/> (Juni 2017)
- Cornelis Menke et al. Nach der Exzellenzinitiative. Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigen Universitäten. Junge Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 2013, [https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Personalstruktur\\_2013.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf)

# Zur Situation der Postdoktorierenden an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich

Maximilian Benz, Universität Zürich

*Obwohl die prekäre Situation der Postdocs bekannt ist, hat sich bisher nur wenig geändert. Es zeigen sich einige strukturelle Probleme. Die Selektion erfolgt zu spät. Zudem fehlen Leitkonzepte und konkrete Zielvorstellungen.*

Angesichts der kontinuierlich ausgebauten und sich weiter entwickelnden Doktoratsausbildung und im Rahmen von Ordinarienuniversitäten nehmen Postdoktorierende (ähnlich wie Privatdozierende) eine strukturell prekäre «Zwischenposition» ein. Die Probleme der dysfunktionalen universitären Stellenstruktur sind längst benannt worden, etwa vom Schweizer Wissenschafts- und Technologierat oder im Bundesbericht zum Wissenschaftlichen Nachwuchs. Geändert hat sich indes wenig.

## Unterschiede im Arbeitsalltag

Dieses deutlich negative Bild ist allerdings nicht repräsentativ, da die strukturellen Defizite keineswegs den Arbeitsalltag der Postdoktorierenden prägen. Pauschale Aussagen über deren Situation sind insofern kaum möglich, als der jeweilige Zustand stark von den Ordinarien abhängig ist, die die Postdoktorierenden beschäftigen. Hinzu kommen Unterschiede auch zwischen den einzelnen Seminaren: Während an einigen Instituten flache Hierarchien herrschen, schlägt sich in anderen Häusern eine unverhohlene Dominanz der Ordinarien auch im Umgang mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern nieder.

## Keine Leitkonzepte und unklare Zielvorstellungen

Grundsätzlich schwierig ist, dass es für die Postdoc-Phase keine Leitkonzepte und Zielvorstellungen gibt. Punktuell profitieren Postdoktorierende vom Forschungsmanagement einzelner Institute, und hilfreich sind die Angebote des «Graduate Campus», der überfachliche Kompetenzen vermittelt und auch Beratung anbietet. Zumeist aber liegen über allgemeine Vorgaben zum Verhältnis von Forschung, Lehre und Administration (mind. 40%, max. 40%, max. 20%) sowie zur konkreten Lehrverpflichtung lediglich Aufgabenkataloge für überwiegend administrative Tätigkeiten vor, die den Qualifikationsprozess kaum betreffen. Verschärft wird das Prekäre des undefinierten Zustands durch die Einführung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track, ohne dass klare Vorgaben zum Anforderungsprofil, zu den Auswahlkriterien oder zu den Bedingungen der Entfristung formuliert wurden. Es ist insgesamt undeutlich, welchen Stellenwert die Habilitation hat. Berufsperspektiven ausserhalb der Wissenschaften werden nur selten thematisiert (etwa in Angeboten zu Entrepreneurship und Start-ups), obwohl doch die Mehrzahl der Postdoktorierenden die Universität verlassen muss.

## Späte Selektion

Insgesamt fällt die Entscheidung über berufliche Perspektiven in der Wissenschaft zu spät. Der SNF hat durchaus konsequent die Karriereförderung zeitlich beschränkt,

«An den universitären Hochschulen sind 12% Professoren, 5% übrige Dozierende, 26% wissenschaftliche Mitarbeiter und 57% Assistierende und Doktorierende angestellt.»

(BFS)

54

doch wird diese recht rigide «Altersguillotine» den je individuellen Herausforderungen der Postdoc-Phase nicht gerecht; die sehr begrüßenswerte Möglichkeit, sich für die SNF-Projektförderung zu bewerben, ist mit den vielfältigen Aufgaben kaum vereinbar und bei fehlender Habilitation wenig sinnvoll. Der «Forschungskredit» der UZH bietet Freiräume für eine rasche Qualifikation.

#### **Stellenprofile und Qualifikationsziele konkretisieren**

Es wäre sinnvoll, stärker zwischen administrativ involviertem, entfristetem Personal sowie profilierten Postdoc-Qualifikationsstellen zu unterscheiden – nur wenige Seminare an der Philosophischen Fakultät haben dies vorsichtig getan. Die Neudefinition der Stände an der UZH, die zwischen «wissenschaftlichem Nachwuchs» und «wissenschaftlichen Mitarbeitenden» unterscheidet, trüge dem Rechnung, würde nicht letztgenannter Stand durch die Privatdozierenden dominiert. Geschäftsführerpositionen, Stellen im Bereich von Bibliotheken und Mediatheken werden zwar an einigen Häusern mit Postdocs besetzt; eine solche Tätigkeit sollte allerdings gezielt vorbereitet werden. Auch hier zeigt sich, dass die Qualifikationsziele und -wege für Postdoktorierende konkretisiert und diversifiziert werden müssen.

#### **Gute Arbeitsbedingungen, nicht immer angemessene Entlohnung**

Im Bereich der Lehre bietet die UZH nicht nur gemeinsam mit der ETH Zürich ein umfassendes hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm an, sondern hat mit dem «Lehrkredit» auch ein sehr attraktives Instrument geschaffen, um innovative Lehrformate zu fördern. Die Lehrbelastung ist gerade auch im internationalen Vergleich komfortabel. Diese guten Bedingungen gelten

allerdings nicht für die Entlohnung. Die meisten Postdoktorierenden der Philosophischen Fakultät sind teilzeitbeschäftigt, was in keiner Weise der Arbeitsbelastung entspricht. Die Teilzeitbeschäftigung und der aus ihr resultierende niedrige Lohn sorgen flächendeckend für Unzufriedenheit, zumal die konkrete Arbeitsbelastung von Lehrstuhl zu Lehrstuhl stark differiert. Ebenfalls sehr unterschiedlich sind die Vertragslaufzeiten; Anstellungsverfügungen werden mitunter nur jährlich verlängert – ein im Grunde unhaltbarer Zustand, der von wenig Wertschätzung zeugt und auch kaum Möglichkeiten der Besitzstandswahrung bietet.

Das Gesamtbild bleibt somit uneinheitlich – die lehrstuhlabhängig mitunter grosse persönliche Zufriedenheit der Postdoktorierenden auf der einen Seite darf nicht vergessen lassen, dass einige strukturell wichtige Fragen gerade in Hinsicht auf die Karrierewege geklärt werden sollten.

---

#### **Zum Autor**

##### **Maximilian Benz**



Dr. Maximilian Benz, Jg. 1983, studierte Deutsche und Klassische Philologie sowie Erziehungswissenschaften an der LMU München und der HU Berlin. Er wurde im Fach «Ältere deutsche Literatur» promoviert und arbeitet seit 2012 am Deutschen Seminar der Universität Zürich, seit 2016 als Seminar-Oberassistent.



## Situation der Dozierenden an den Fachhochschulen

Norbert Hofmann, FHNW, und  
Denise Martin, swissfaculty

*An den Fachhochschulen arbeiten zwar viele Postdocs, von einem akademischen Karriereweg kann man jedoch nicht sprechen. Dies hauptsächlich aus zwei Gründen: Einerseits ist die Voraussetzung zur Wählbarkeit als Dozierender an einer Fachhochschule in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung ausserhalb einer Fachhochschule. Andererseits bringen Postdocs nicht die Erfahrung eines Fachhochschulabgängers mit.*

### Wissenschaftlicher Mittelbau an Fachhochschulen

An den Fachhochschulen werden immer mehr Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau geschaffen. Der relative Anteil der Personalkategorie Dozierende bezüglich aller Personalkategorien (Dozierende, Mittelbau, technisch-administratives Personal) nimmt stetig ab. Nun stellt sich die Frage: Wie kann die Fachhochschule Ausbildung und Forschung auf hohem Niveau sicherstellen, wenn sie immer weniger Dozierende beruft und eine wachsende Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeitenden weiterhin nur befristet anstellt? Wenn immer weniger Dozierende immer mehr wissenschaftliche Mitarbeitende betreuen, werden sie von Ausbildnern zu Coaches, von Forschern zu Forschungsmanagern. Mit jedem wissenschaftlichen Mitarbeitenden, welcher die Fachhochschule verlässt, geht Know-how verloren. Wie macht die Fachhochschule dies wett?<sup>1</sup>

Für die Fachhochschulen ist es charakteristisch, dass sie wenig Nachwuchs für sich selbst ausbilden. Der Mittelbau an diesen Hochschulen setzt sich heterogen zusammen aus Personen mit FH-Abschluss, universitärem Abschluss oder einer anderen Tertiärausbildung. Diese in der Regel jungen Leute arbeiten und forschen praxisnah, können sich aber nicht direkt an den Fachhochschulen weiter qualifizieren als bis zum Master.<sup>2</sup> Für ältere wissenschaftliche Mitarbeitende mit viel Berufserfahrung

ist – insbesondere in der Phase der Familiengründung – das Anstellungsverhältnis zu unverbindlich, da es an Perspektiven fehlt.

### Dozierende an Fachhochschulen

Eigener Nachwuchs muss gefördert werden. Ein FH-Abgänger, der nach einer Berufslehre einen Bachelor und nachher einen Master in seinem Fach gemacht hat, sollte sich nach einigen Jahren in der Berufspraxis – sei es als Leiter Entwicklung in einer technischen Firma, als Beauftragter für Integration oder als Verantwortlicher für Human Resources – an einer Fachhochschule um eine Dozierendenstelle bewerben können. In der Praxis ist aber das Doktorat oft erwünscht oder sogar Voraussetzung für die Stelle.

### Kooperation mit universitären Hochschulen oder ein FH-spezifischer dritter Zyklus

Im Rahmen der projektgebundenen Beiträge 2017–2020 des Bundes werden Kooperationen zwischen Schweizer Fachhochschulen/Pädagogischen Hochschulen (FH/PH) und universitären Hochschulen (UH) im Bereich des Doktorats finanziert. Ziel ist es, Kooperationen umzusetzen, die die Betreuung der an FH/PH tätigen Doktorierenden unterstützen, wobei die Verantwortlichen der verschiedenen Hochschultypen gemeinsam an dieser Betreuung beteiligt sind und der Dokortitel durch die UH verliehen wird. Dies ist ein begrüssenswerter Ansatz<sup>3</sup>, der für die Zukunft zeigen müsste, dass mehr als 1% der Fachhochschulabgänger diesen Weg beschreiten und sich als Nachwuchs für die Fachhochschulen entwickeln können.

Es wäre aber auch denkbar, dass die Fachhochschulen einen eigenen dritten Zyklus entwickeln: kein Doktorat, sondern z. B. einen Nachweis, der mehrjährige anwendungsorientierte Forschung und mehrjährige Berufs-

<sup>1</sup> fh-ch Bulletin, Februar 2017, [www.fh-ch.ch](http://www.fh-ch.ch)

<sup>2</sup> Info swissfaculty, September 2015, [www.swissfaculty.ch](http://www.swissfaculty.ch)

<sup>3</sup> [www.swissuniversities.ch](http://www.swissuniversities.ch)

praxis bestätigt und als Wahlvoraussetzung anerkannt wird. Durch die «Stärkung der Differenzierung der Profile» würde das Fachhochschul-Profil gestärkt, wie auch der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR fordert<sup>4</sup>!

### Durchlässigkeit

An den Fachhochschulen braucht es Dozierende unterschiedlicher Herkunft, Postdocs mit Praxiserfahrung und FH-Abgängerinnen und -Abgänger mit Forschungs- und Praxiserfahrung. Die beiden Karrierewege sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden, dies trägt nicht zu einer qualitativ hochstehenden Ausbildung bei. Die Durchlässigkeit muss – wie auch der SWIR<sup>5</sup> dies fordert – gewahrt bleiben bzw. gefördert werden. Es sollte möglich sein, dass ein FH-Bachelor ein Doktorat macht und sich nach etlichen Praxisjahren an einer Fachhochschule um eine Dozierendenstelle bewirbt.

### Flache Hierarchien

Fachhochschulen zeichnen sich immer noch, trotz Zunahme des Mittelbaus zulasten der Dozierenden, durch flache Hierarchien aus. Dies fordert die Gruppe junger Forschender in ihrem Positionspapier<sup>6</sup> in Bezug auf die Universitäten. Der Trend an den Fachhochschulen geht aber in Richtung mehr Hierarchien, der «geführten Hochschulen». Die Situation der Dozierenden hat sich in den letzten fünf Jahren verschlechtert, was sich u. a. daran zeigt, dass Mitsprache zunehmend auf dem Papier anstatt im Fachhochschulalltag stattfindet. Die im HFKG Art. 5 vom Bund «gewährleistete Autonomie» beschränkt sich nicht auf die Führung der Hochschule, sondern bezieht sich auf alle Mitarbeitenden.

---

<sup>4</sup> SWIR Schrift 2/2014, [www.swir.ch](http://www.swir.ch)

<sup>5</sup> Ebd.

<sup>6</sup> Vision 2020, <https://www.parlament.ch/centers/documents/de/positionspapier-vision-2020-d.pdf>

---

## Zu den Autoren

### Norbert Hofmann



Norbert Hofmann, Prof. Dr., ist seit 2006 Dozent an der Hochschule für Technik FHNW, zurzeit stellvertretender Institutsleiter am Institut Thermo- und Fluid-Engineering. Vor seiner Tätigkeit in Lehre und Forschung an der FHNW war er wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter bei ABB Forschung Schweiz. 2016 verbrachte er ein Sabbatical an der

Brown University, USA.

### Denise Martin



Denise Martin, lic. phil., Gymnasiallehrerin für Englisch und Deutsch, ist Generalsekretärin des Verbandes der Fachhochschuldozierenden Schweiz fh-ch, Redaktorin des Gymnasium Helveticum, der Zeitschrift des Vereins der Schweizerischen Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer VSG, und seit 2012 Geschäftsführerin von swissfaculty, der Konferenz Hochschuldozierende Schweiz.

# Reformdruck in den Geistes- und Sozialwissenschaften

Matthias Hirt, Universität Bern



*Die Förderbedingungen werden stärker auf Exzellenz, frühe Selektion und Autonomie ausgerichtet. Dies wirkt sich in den Geistes- und Sozialwissenschaften (GSW) in besonderer Masse auf die unterschiedlichen Geschwindigkeiten akademischer Karrieren aus. Die Fakultäten stellt dies vor zusätzliche Herausforderungen und erhöht den Reformdruck.*

Die Massnahmen und Empfehlungen, mit denen sich der Bundesrat im Mai 2014 an die Hochschulen und Förderinstitutionen wandte, gründeten auf einer umfassenden Analyse des Reformbedarfs akademischer Karrierebedingungen. Die SAGW bietet ihrerseits eine Plattform für eine Diskussion, deren Beiträge in dieselbe Richtung weisen: Um eine Laufbahn an Schweizer Universitäten attraktiver und fairer zu gestalten, müssen ausgezeichnete Leistungen mit einer höheren Erwartbarkeit an eine dauerhafte Stelle verbunden sein. Gute Betreuung und Coaching, frühe Autonomie, geschützte Forschungszeit, lauten dabei die Zutaten. Strukturell forderte der Bundesrat eine frühzeitige Selektion in der Postdoc-Phase und eine Abkehr vom lehrstuhlzentrierten Karrieremodell.

## **SNF macht vorwärts**

Der SNF setzt in seinem Bereich der kompetitiv vergebenen Forschungsmittel die Massnahmen, die im Bundesratsbericht aufgeführt wurden, forsch um. So verkürzt er schrittweise die Fenster der Antragsberechtigung bei der Karriereförderung und die Dauer, die eine Person auf einer Postdoc-Stelle in einem Projekt verbringen kann. Der SNF verfolgt das Ziel, dass die von ihm geförderten jungen Forschenden rasch maximale Profilierungschancen haben, dazu gehört mit Doc.CH auch ein spezifisches Gefäss für Doktorierende der GSW. Das entspricht seiner Vision des idealen akademischen Karrierepfads. Wer von einer Förderung des SNF profitiert, kann auf eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zählen.

## **swissuniversities delegiert**

Demgegenüber überliess swissuniversities, der Dachverband der schweizerischen Hochschulen, die Initiative für die im Bundesratsbericht in seinem Bereich aufgeführten Massnahmen bis anhin mehrheitlich den einzelnen Universitäten. Er verzichtete insbesondere im Bereich nach dem Doktorat hin zu einer permanenten Stelle auf ein koordiniertes Vorgehen und vertagte (auch aus finanziellen Gründen) wichtige Fragen wie die zukünftige Mobilität von Doktorierenden, die nicht vom SNF gefördert werden.

## **Herausforderung für die Geistes- und Sozialwissenschaften**

Den GSW entsprechen nicht alle Reformen des SNF im gleichen Mass. So hat der SNF bis anhin bei seinen Förderkriterien die nötige Vorlaufzeit von geisteswissenschaftlichen Projekten, die von den jungen Forschenden häufig selber erarbeitet werden, zu wenig beachtet. Auch die Vernachlässigung der Lehre als wichtiger Teil der Profilbildung und die Fokussierung auf eine messbare Exzellenz (z. B. mit starker Gewichtung der Publikationen) kommt ihnen bei der Beurteilung des akademischen Fortschritts nicht immer entgegen. Und starre Institutsstrukturen, ohne dass es unabhängige Stellen auf der fortgeschrittenen Postdoktoratsstufe gibt, verunmöglichen Anträge im eigenen Namen, wie sie der SNF neu im Förderangebot hat, oder Projekte, die mit Mitteln des (sehr kompetitiven) ERC finanziert werden.

## **Alte Denkmuster und enger Handlungsspielraum**

Obwohl die Diskussion in den GSW für die nötigen Anpassungen der Förderbedingungen auf verschiedenen Ebenen geführt wird, werden gute Vorschläge oft in den Niederungen der vielen stark parzellierten Institute abgeblockt, wo zum Teil alte Denkmuster der akademischen Bewährung fortbestehen und mangelnder Erfolg

«Professoren an UH sind zu fast gleichen Teilen für Forschung und Lehre tätig, wohingegen Dozierende mit Führungsverantwortung an den FH nur ein Viertel ihrer Arbeitszeit für Forschung aufwenden.»

(BFS)

58

bei Drittmitteln den finanziellen Handlungsspielraum eingrenzt. Dies wird zu einer weiteren Ausdifferenzierung zweier unterschiedlicher Karrierewege führen: Personen, die vom SNF gefördert werden, erlangen früher in der Forschung, dem Kernbereich des Portfolios, die nötige Substanz für eine Berufung. Mitarbeitende im Institut, die stärker mit Lehr- und Verwaltungsaufgaben befasst sind, geraten dadurch ins Hintertreffen. Ihre Möglichkeit, auf eine Karriereförderung des SNF umzusteigen, verengt sich zudem im Postdoktorat rasch.

#### **Innovative Modelle erweitern**

Um diese Defizite wettzumachen, sollten sich die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten auf ihre Gestaltungsmöglichkeiten besinnen und bestehende innovative Modelle in ihrer Wirkung erweitern: Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen unterstützen die Vernetzung und verbessern die Betreuung, welche zudem von der Begutachtung gelöst wird. Postdoktorierende werden bereits in einem frühen Stadium gezielt beraten, damit ein Entscheid über eine akademische Karriere getroffen wird. Kompetitive Instrumente schliessen Förderlücken für die Vorbereitung oder den Abschluss einer herausragenden wissenschaftlichen Leistung (Doktorate, Drittmittel-Projekte auf Postdoc-Stufe). Differen-

zierte Stellenmodelle mit unterschiedlichen (nicht ausschliesslichen) Schwerpunkten in Forschung und Lehre verteilen die Arbeit in der Fakultät auf mehrere Schultern. Dies gilt beispielsweise für Dozenturen, die transparent besetzt werden und über die nötige Autonomie verfügen. Sie können auch mit einer vorgelagerten Phase der Bewährung und Spezialisierung verbunden sein. Assistenzprofessuren mit Tenure Track, ein wichtiges Element der hochschulpolitischen Reformen, erfüllen demgegenüber den Anspruch einer Systemveränderung nicht, solange sie nur als vorgezogene Berufung einer vakanten Professur verstanden werden (und in Kombination mit der monografischen Habilitation, die in den GSW immer noch Standard ist, besteht sogar das Risiko einer zusätzlichen Qualifikationsstufe). Fachlich und organisatorisch sind somit bestehende Strukturen und tradierte Muster der Gouvernanz zu hinterfragen. Dies geht nicht, ohne dass dabei die Rolle der Professur miteinbezogen wird.

---

#### **Zum Autor**

##### **Matthias Hirt**



Matthias Hirt ist promovierter Historiker. Er ist im Vizerektorat Forschung der Universität Bern für die Koordination der Nachwuchsförderung verantwortlich. Dazu gehören die Beratung von jungen Forschenden, die Betreuung universitärer Fördergefässe und die Leitung fakultätsübergreifender Projekte.



# Les carrières scientifiques après l'obtention du doctorat dans les sciences naturelles

Philippe Moreillon, Université de Lausanne

*Les trois missions des hautes écoles universitaires (HEU) sont d'assurer la relève de la société civile, la quête de connaissance et leur propre relève. Les doctorant-e-s sont des personnes-clés de la quête de connaissance. La thèse est l'opportunité unique de (re-)mettre en question les acquis et l'inconnu. Elle est un privilège pour les doctorant-e-s et un bénéfice pour la société. Mais elle a aussi des coûts.*

Pour les doctorant-e-s, ces coûts relèvent beaucoup de l'incertitude. Incertitude des résultats et remise en question perpétuelle, bien sûr. Mais cette incertitude-là est compensée par l'apprentissage de gestion de projets, de l'échec et des ressources humaines, qui sont des valeurs inestimables pour leur future carrière.

Incertain de l'avenir professionnel, aussi. Si elle est légitime, cette incertitude est édulcorée par plusieurs enquêtes qui montrent que, entre un et cinq ans après la thèse, le chômage des docteur-e-s diplômé-e-s est bien inférieur à celui de la population active<sup>1,2</sup>. Et incertitude quant aux opportunités professionnelles, qui ne sont souvent pas celles auxquelles les doctorant-e-s s'attendaient. Moins de 10% embrasseront une carrière académique. La plupart des diplômé-e-s en sciences naturelles feront carrière dans l'industrie et l'entrepreneuriat<sup>2</sup>.

## L'avenir professionnel

La société, l'industrie et l'entrepreneuriat ont besoin de scientifiques ayant un sens aigu de l'analyse et de la recherche. Les enquêtes indiquent que plus que 80% des docteur-e-s diplômé-e-s ont un emploi en lien avec leurs compétences<sup>1,2</sup>. Ceci sans compter les qualités managé-

riales acquises en cours de thèse, qui se traduiront par l'accession à des postes à responsabilité<sup>2</sup>. Paradoxalement, cette population exprime son incertitude concernant l'avenir professionnel. C'est légitime. La thèse est une entreprise scientifique, et l'incertitude et la remise en question sont aussi le propre de l'entrepreneuriat. Nos doctorant-e-s sont des entrepreneur-e-s, à nous de les soutenir.

## Les besoins minimaux de soutien aux doctorant-e-s

Certains décrivent la thèse sous prétexte de chômage. Les chiffres montrent que c'est faux. Les besoins minimaux de soutien aux doctorant-e-s se déclinent en quatre volets:

1. Professionnalisation: titulaires d'un titre de Master, les doctorant-e-s doivent bénéficier de conditions salariales et contractuelles de professionnel-le-s. La situation s'est améliorée cette dernière décennie grâce aux efforts des HEU et du FNS. On ne devrait plus tolérer d'exceptions.
2. Intégration: les scientifiques tendent à bouder les mondes de l'économie et de la production. C'est pourtant le monde réel. Nous devons favoriser des réunions entre les doctorant-e-s et les leaders politiques, économiques et industriels. C'est une autre manière d'entretenir le sens critique.
3. Accompagnement: la thèse est une forme de compagnonnage. Les HEU doivent accompagner les doctorant-e-s à un niveau institutionnel, par des mesures transversales à tous les domaines. Là aussi des progrès ont été réalisés, tel que le portail Relève académique<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.unine.ch/files/live/sites/releve/files/shared/documents/formationsituationOFS.pdf>

<sup>2</sup> <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>

<sup>3</sup> [http://www.releve-academique.ch/releve/ressources\\_telechargement-guides](http://www.releve-academique.ch/releve/ressources_telechargement-guides)



60

4. Evaluation: en sciences naturelles, le facteur d'impact des publications est une mesure étalon de l'évaluation. Toutefois, cet étalon est une déviation de son utilisation d'origine, qui était de permettre aux bibliothèques d'assurer l'acquisition des revues les plus lues pour leurs lecteurs.

Quantité n'est pas synonyme de qualité ou d'originalité, comme l'ont récemment souligné la déclaration de DORA<sup>4</sup> et le symposium de la SCNAT «We Scientists Shape Science»<sup>5</sup>. L'évaluation de la science doit être revue.

#### L'égalité entre femmes et hommes

Si l'égalité des chances est un droit absolu, l'égalité des faits est différente. Dans les HEU suisses l'égalité entre femmes et hommes est respectée jusqu'au niveau Master, à l'exception des domaines techniques. Le pipeline percé se fait sentir dès le doctorat (voir réf. 3) où les femmes, en Suisse, représentent environ 42% contre 48% dans la Communauté européenne. Ensuite les courbes s'écartent dans l'académie comme dans le privé.

Les nombreuses recherches et les mesures proposées dépassent les quelques lignes de ce texte. Mais l'évolution culturelle est indispensable. Par exemple, on veut tenir compte de l'âge académique lors des nominations, mais encore faut-il le faire. Les personnes ayant un trou dans leur CV, pour quelle raison que ce soit, risquent d'être mal évaluées. Les femmes sont plus concernées que les hommes pour la raison naturelle de la maternité. A une époque où l'espérance de vie frise les 90 ans, que représentent quelques années de délai dans une carrière? Nous devons absolument revoir ces valeurs et les appliquer.

On pourrait demander aux HEU d'assurer la diversité des genres par le biais de quotas, à l'instar des Conseils d'administration en Norvège et bientôt en France. Toutefois, cette idée n'est pas encore en odeur de sainteté dans l'académie. Les femmes n'ont donc toujours pas les mêmes chances que les hommes. Les choses changent, mais lentement.

---

#### L'auteur

##### Philippe Moreillon



Docteur en Médecine de l'Université de Lausanne (UNI), PhD en microbiologie de l'Université de Rockefeller (New York) et ancien vice-recteur de l'UNIL, P. Moreillon est actuellement vice-président de la SCNAT et président de la Commission de la relève. Ses intérêts scientifiques englobent l'écologie et la pathogénèse des bactéries à Gram positifs ainsi que

les nouvelles stratégies thérapeutiques par les bactériophages. Il est particulièrement intéressé à favoriser l'interdisciplinarité et le dialogue entre sciences quantitatives et sciences humaines.

---

<sup>4</sup> <http://www.snf.ch/fr/pointrecherche/newsroom/Pages/news-140709-fns-signe-declaration-dora.aspx>

<sup>5</sup> <https://sciencesnaturelles.ch/wescientists>

# Anstellungssituation des Hochschulpersonals

Elena Zafarana, Mehmet Aksözen,  
Bundesamt für Statistik

*Für wissenschaftliche Mitarbeitende bleibt der universitäre Karriereweg attraktiv, obwohl eine vergleichbare Tätigkeit an einer Fachhochschule häufiger mit der Sicherheit einer Festanstellung einhergeht.*

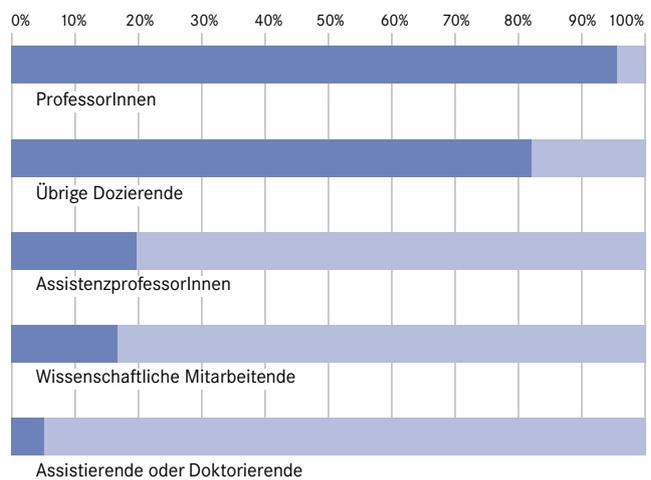
Nachfolgend werden (in Anlehnung an den online verfügbaren Artikel) einige statistische Informationen aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem (SHIS) des BFS präsentiert; dabei wird die Anstellungssituation des Personals nach Hochschultyp beleuchtet.

Für andere, detailliertere Informationen zu einzelnen Hochschulen sei auf die Publikationen «Personal von Bildungsinstitutionen»<sup>1</sup> und «Personelle und finanzielle Ressourcen im Hochschulbereich»<sup>2</sup> verwiesen.

## Positive Effekte eines Doktorats

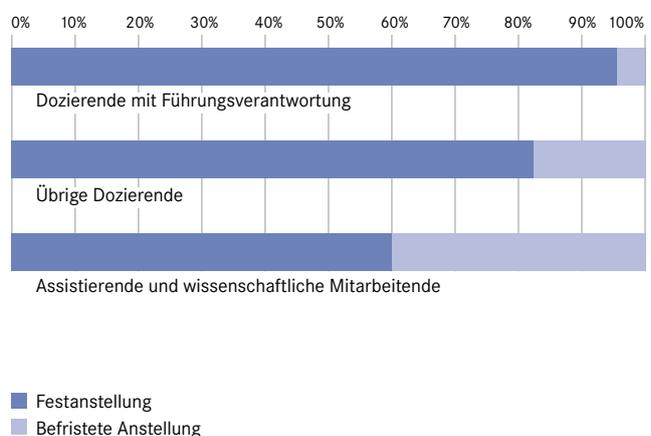
Ein Vergleich der Personalkategorien der universitären Hochschulen (UH) und der Fachhochschulen (FH) zeigt bei ProfessorInnen (UH) bzw. bei Dozierenden mit Führungsverantwortung (FH) und bei den übrigen Dozierenden ähnliche Anteile an Festanstellungen. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den FH steht ein viel grösserer Feststellungsanteil mit 60% gegenüber weniger als 20% an den UH, was auch der Situation der AssistenzprofessorInnen entspricht (Grafik 1 und 2).

**Grafik 1: Anstellungsstatus des akademischen Personals an den UH**



61

**Grafik 2: Anstellungsstatus für Doktorierte an den FH und PH**



<sup>1</sup> Personal von Bildungsinstitutionen, Ausgabe 2016, Bundesamt für Statistik.

<sup>2</sup> Personelle und finanzielle Ressourcen im Hochschulbereich, 2017, Bundesamt für Statistik.

■ Festanstellung  
■ Befristete Anstellung



62

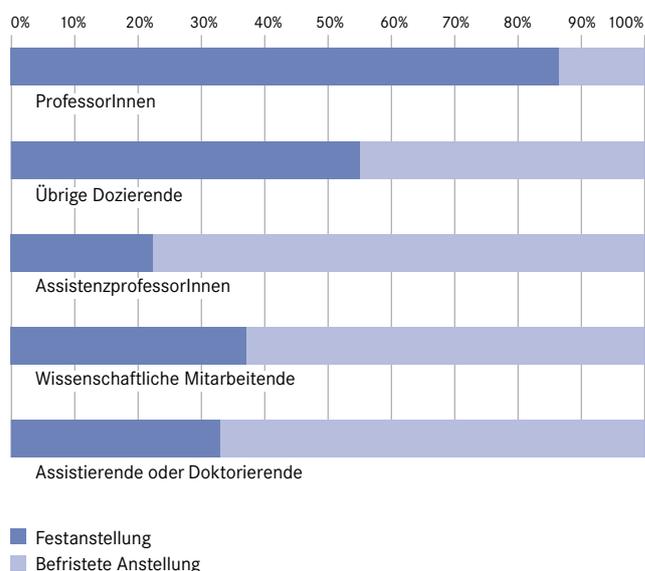
An den FH kann der Einfluss der Dokorate auf die Festanstellungen beobachtet werden. Bei den übrigen Dozierenden mit Doktorat haben ein Drittel mehr Festanstellungen als Mitarbeitende ohne Doktorat in dieser Personalkategorie; bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden erhöht das Doktorat den Anteil der Festanstellungen auf das Dreifache.

#### Fachbereichsabhängige Anstellungsbedingungen

Die Fachbereiche Geistes-, Sozial-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften unterscheiden sich zum Teil sehr stark voneinander. Bei den Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften sowohl an den UH als auch an den FH bleibt die Verteilung sehr nahe an den Festanstellungen aller Fachbereiche. Während an den UH der Feststellungsanteil in den Wirtschaftswissenschaften für die Personalkategorien ProfessorInnen bzw. Dozierende mit Führungsverantwortung und übrige Dozierende tiefer als der Durchschnitt über alle Fachbereiche ist, ist er an den FH leicht höher. Bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Feststellungsanteil in den Wirtschaftswissenschaften überdurchschnittlich hoch, an den UH mehr als doppelt so hoch (Grafik 1 und 3), an den FH etwas mehr als 10% höher.

Diese Besonderheit der Wirtschaftswissenschaften hängt vermutlich mit den guten beruflichen Optionen für Wirtschaftswissenschaftler in der Privatwirtschaft zusammen. Der grosse Unterschied zwischen UH und FH kann sich dadurch erklären lassen, dass ProfessorInnen und übrige Dozierende an den UH stärker für ausseruni-

**Grafik 3: Anstellungsstatus in den Wirtschaftswissenschaften an den UH**



versitäre Tätigkeiten angefragt werden, wodurch sie gleichzeitig ihre praktische Fachkompetenz aufrechterhalten. Der höhere Feststellungsanteil bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Hochschulen um Personen konkurrieren, die gute Berufsaussichten in der Privatwirtschaft haben.

### Grosser Einfluss der Forschungsausrichtung einer Hochschule

Dies zeigt, dass die UH und FH aufgrund ihrer unterschiedlichen Forschungsausrichtungen auch voneinander abweichende Herangehensweisen bei der Rekrutierung ihres Personals verfolgen, insbesondere bei privatwirtschaftlich besonders gefragten Fachrichtungen, wie hier den Wirtschaftswissenschaften. FHs bieten mit einem höheren Feststellungsanteil in allen Personalkategorien höhere Sicherheit. Die UH bieten zwar auch für die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden mehr Feststellungen, aber die Anteile bleiben bei allen Personalkategorien unter denen der FH.

Anhand dieser Besonderheit der Wirtschaftswissenschaften ist folgende Verallgemeinerung denkbar: Um Forschung an einer UH betreiben zu können, verzichtet der akademische Nachwuchs auf gewisse Sicherheiten, welche die Privatwirtschaft und die FH bieten. Für den nächsten Karriereschritt – eine Assistenzprofessur – nimmt er sogar eine Verlängerung der Unsicherheiten, wie sie für wissenschaftliche Mitarbeitende bestehen, in Kauf.

### Zu den Autoren

#### Mehmet Aksözen



schulfinanzen verantwortlich.

Dr. Mehmet Aksözen hat am Karlsruher Institut für Technologie, an der Kungliga Tekniska Högskolan in Stockholm und an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften studiert. Als Wirtschaftsingenieur war er an der ETH Zürich und an der Universität Basel in Forschung und Lehre tätig. Seit März 2017

ist er am Bundesamt für Statistik für Hoch-

#### Elena Zafarana



Elena Zafarana hat Wirtschaftswissenschaften und Sozialstatistik an den Universitäten Mailand und Southampton studiert. Sie hat zunächst in der Versicherungswirtschaft, dann in der Schweiz. Bundesverwaltung (BFS Projekt PISA, BAKOM) gearbeitet und ist seit Februar 2015 beim Bundesamt für Statistik für die Statistik des Hochschulpersonals zuständig.

### Weitere Informationen

Einen ausführlichen Bericht zur Anstellungssituation des Hochschulpersonals finden Sie auf unserer Website: [www.sagw.ch/bulletin](http://www.sagw.ch/bulletin)

Fakten des BFS zum Hochschulpersonal finden Sie in Form von Zitaten im ganzen Dossier.

## Karrierewege im internationalen Vergleich

64

(mi) In der informierten Diskussion rund um eine zukunfts-fähige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lassen sich drei wesentliche und mehrheitlich konsensuelle Handlungslinien bezeichnen: Frühere Selektion – frühere Unabhängigkeit – langfristige Perspektiven für den oberen Mittelbau. Selbstverständlich lassen sich auch für diese Zieldimensionen gegenläufige Erwartungsdispositive und nicht kompatible systemimmanente Ansprüche identifizieren.

Reinhard Kreckel hat unlängst für Deutschland die wesentlichen Eckpfeiler des akademischen Systems bezeichnet, die Reformen auch hierzulande erschweren:

«Die starke Beharrungstendenz der universitären Karrierestruktur in Deutschland wird auf ein den deutschen Universitäten eigentümliches implizites «System von aufeinander bezogenen Denk- und Zugzwängen» zurückgeführt. Dessen vier Eckpfeiler sind die Habilitation, das Hausberufungsverbot, das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip sowie das Konstrukt der Qualifikationsstelle.» (Kreckel, 2016: S. 24 ff.)

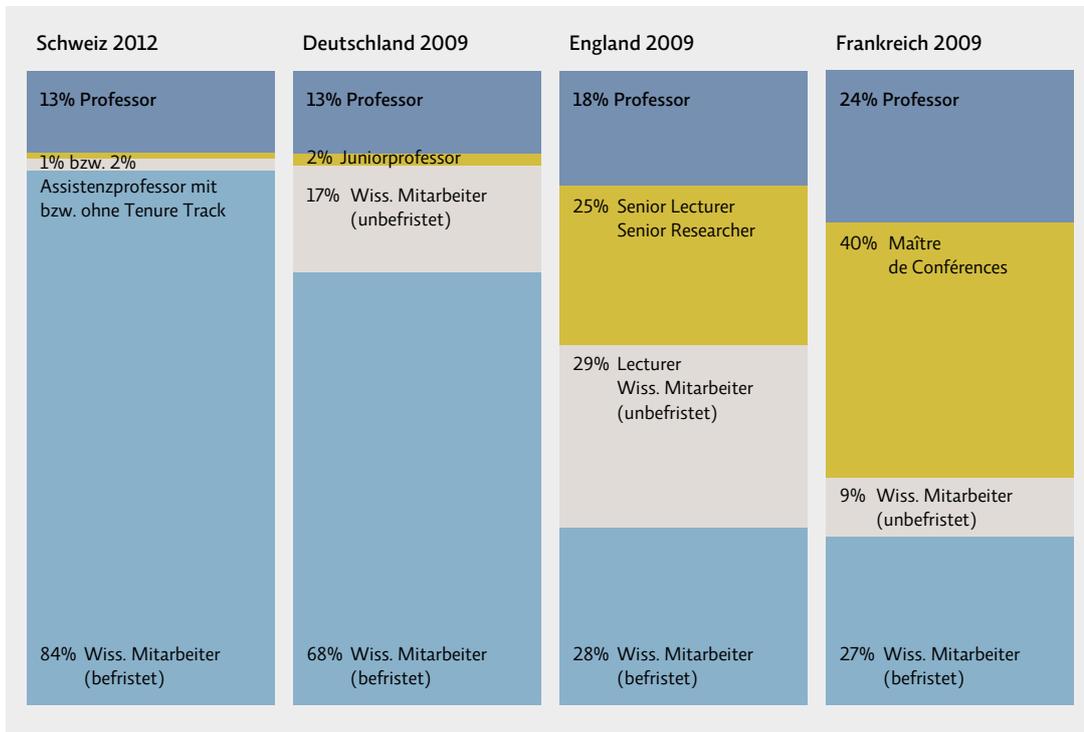
Diese Eckpfeiler legitimieren sich auf der Grundlage eines äusserst kompetitiv und hierarchisch ausgestalteten Systems, das unter dem Gesichtspunkt von möglichen Laufbahnen letztlich nur dem Prinzip des «up or out» verpflichtet ist: Flexibilität und Dynamik werden stets mit der Notwendigkeit von (befristeten!) Qualifikationsstellen gleichgesetzt. Die Habilitation wird in vielen Bereichen nach wie vor als vorausgesetzter, jedoch nicht hinreichender Qualitätsausweis eingefordert und verlängert die Qualifikationsphase. Eine strenge Auslegung des Hausberufungsverbots sichert Mobilität und damit personelle Erneuerungen und verunmöglicht zwar Vetterwirtschaft, aber auch die Einführung einer «Karriereleiter mit Sprossen» (Kreckel, 2016: S. 24). Schliesslich legitimiert das Lehrstuhl- und Fachvertretungsprinzip eine personell bedeutsame Ausstattung des Ordinariats, welches ein gesamtes Fachgebiet vertritt.

### Karrierewege in Amerika

Diesen Eckpfeilern und weiteren Eigenheiten des jeweiligen Hochschulsystems muss Rechnung getragen werden, wenn eine Implementierung von neuen Karrierewegen ansteht. So sind es in der Schweiz in der Regel etwa die abgebenden Stufen, die bei den Übergängen die Qualitätssicherungen und Evaluationen vornehmen. Dennoch lohnt sich ein Blick über die Grenze, um internationale Entwicklungen und erprobte Praktiken in die Überlegungen miteinzubeziehen. Für die frühe Selektion ist etwa die Tatsache spannend, dass im US-System die Doktorierenden bereits nach dem Bachelorstudium, gewissermassen als Doktoratskandidatinnen und -kandidaten, ins Doktorat einsteigen, um schliesslich nach drei Jahren evaluiert zu werden und im negativen Fall den akademischen Karriereweg mit einem Masterdiplom zu verlassen. Das US-System hat sich ausserdem lange als vorbildlich gezeigt in der konsequent meritokratischen Strukturierung der Karrieren durch *tenured positions*. Wir konstatieren hier, dass diese Praxis jedoch in jüngster Zeit durch hochschulpolitische Entwicklungen vermehrt gebremst wurde und seit einiger Zeit zunehmend durch die Vergabe von *teaching assistants* abgelöst wird. Auch die Ausrichtung des US-Systems auf die Departemente und nicht wie bei uns auf Lehrstühle wird in der Diskussion um mögliche substanzielle Reformen in der Nachwuchsförderung oft hervorgehoben.

### Karrierewege in Europa

Im Rahmen des Workshops «An International Comparison of Career Funding Schemes and Career Structures. Which are suitable for the Humanities and Social Sciences?» vom 12. Mai 2017 wurden Expertinnen und Experten aus fünf Ländern gebeten, ihr System mit Blick auf Karrierestrukturen und Förderinstrumente zu präsentieren. In Österreich wurde der Realität der Massenuniversität insofern Rechnung getragen, als dass für die Gruppe des oberen Mittelbaus mit Habilitation, die einen Grossteil der Lehre leistet, dauerhafte Stellen geschaffen wurden. Für Norwegen und das französischsprachige Belgien sind andere Herausforderungen wie beispielsweise die Förderung des weiblichen Nachwuchses zentral. Auch wenn in Programmtexten stets von Best Practices die Rede ist, so kann auch aus gescheiterten Massnahmen gelernt werden. So hat etwa die im Grundsatz viel versprechende Lehrprofessur in Deutschland nicht intendierte Effekte gezeigt (Stichwort «Lehrsklave»). Erste positive Evaluationen der bereits 2002 eingeführten Juniorprofessur zeigen auf, dass sich dieser Karriereweg mit einer anschliessenden Beförderung zur Professur in 72% aller Fälle äusserst erfolgreich gestaltet. Im Vergleich zum traditionellen



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

Weg über die Habilitation (10,8 Jahre) ist das Zeitfenster zwischen dem Abschluss des Doktorats und dem Antritt einer unbefristeten Professur bei der Juniorprofessur (6,6 Jahre) deutlich kürzer. Positiv ist auch die Frauenquote (40%) bei der Juniorprofessur im Vergleich zu den anderen Karrierewegen. Mit dem Tenure-Track-Programm des Bundes werden ab diesem Sommer 1000 zusätzliche TT-Professuren eingerichtet, um die Karrierewege in der akademischen Welt planbarer und transparenter zu gestalten. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Massnahme auf bestehende Gefässe und Strukturen auswirken vermag. Schon jetzt ist klar, dass die Zahl der geschaffenen Professuren aus finanziellen Gründen massiv reduziert werden musste, weshalb sich zeigen wird, ob das Programm eine bedeutsame Wirksamkeit auf das System auszuüben vermag.

### Entwicklungsperspektiven sichern

Die mit den anwesenden Expertinnen und Experten anlässlich des besagten Workshops geführte Diskussion war ergiebig, sie wird voraussichtlich bis Ende Jahr dokumentiert werden. Bei der Ausarbeitung von Empfehlungen und Anregungen wird sicherlich betont, dass bei der Einrichtung von neuen Positionen Entwicklungsperspektiven gesichert werden müssen und dass Mobilität innerhalb der Karrierestrukturen nicht ausschliesslich in eine Rich-

tung gehen soll. Neue und alternative Positionen müssen vertikal und horizontal flexibel ausgestaltet werden, fehlende Beförderungsmöglichkeiten (wie etwa in der Situation der Maîtres d'enseignement et de recherche, MER) und mangelndes Mitspracherecht (Lehrbeauftragte) im Institut oder in der Fakultät sind zu vermeiden. Es gilt nicht weniger, als der Herausforderung zu begegnen, eine ausgewogene Balance zwischen Dynamik/Flexibilität und Kontinuität und zwischen Wettbewerb und Kooperation zu finden.

### Literatur

- Reinhard Kreckel (2016). «Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich». Beiträge zur Hochschulforschung 1-2/2016, S.12-40. <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Kreckel.pdf> (13.6.2017).
- «Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz», Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR) 2/2013. [http://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/web\\_nachwuchsforderung\\_dt.pdf](http://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/web_nachwuchsforderung_dt.pdf)

## Postdocs in Norway

Unni Langås, University of Agder



66

*There are two academic career pathways in Norway and there is no chair system. About five years after starting a postdoc, nearly a fourth of the candidates achieve a permanent position. It is more likely that they stay at the home institution, if they receive basic funding.*

The Norwegian university and higher education system has two academic career pathways which are, by intention, equal in status and salary. Traditionally, they belong to different institutions, namely on the one hand the classic universities, and on the other hand the university colleges which offer programs for applied sciences.

The university pathway starts with a position as associate professor followed by professor, whereby the university college pathway starts with positions as lecturer or assistant professor, followed by associate professor and professor. The former pathway requires research competence of international standard (PhD and second book), while the latter requires research and practical competence as well as development work within the professional field.

### No chair system

There is no chair system in Norway. Candidates holding a PhD can apply for a permanent position as associate professor at the universities, and the second pathway makes it possible to achieve a permanent position even without a PhD. A recent trend is that also the universities, and especially the merged institutions (university and university colleges), now advertise vacant positions on assistant professor level. The career system should,

accordingly, be flexible and organized in a way that facilitates promotion.

### Situation for postdocs

What characterizes the situation for postdocs in Norway? I will present the main results from a 2015 study made by NIFU (Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education).<sup>1</sup> Hebe Gunnes and Pål Børing selected the cohorts from 2001, 2005 and 2009 and asked what their further career looked like, and especially how many of them later became established in permanent positions at universities, university colleges, or university hospitals. The number of postdocs has increased considerably in the period, from about 500 in 2001 to more than 1400 in 2009. Most of them work within mathematics, natural sciences, and medicine.

About 45% of the total number of postdocs are women in all three cohorts, but there are variations between the disciplines. The number of postdocs with a foreign PhD is increasing, from 25% in 2001 to 40% in 2009. About 50% have a PhD from another institution than from the one where they work as postdocs.

### Five years after

5-6 years after starting their postdoc, nearly a fourth of the candidates had achieved a permanent position. 15% of them worked temporary as researchers, and 6% were still postdocs. Almost 40% had left the universities. After 8 years 32% had a permanent academic position (14% professors), while 10% were researchers on a temporary basis. The percentage that had left the universities was the same.

---

<sup>1</sup> Hebe Gunnes and Pål Børing: «Veien fra postdoktor til akademien» Arbeidsnotat 2015:15, NIFU. <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2357313/NIFUarbeidsnotat2015-15-rev.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

*«Ein Doktorat macht bei den Dozierenden mit Führungsverantwortung an den FH und PH keinen wesentlichen Unterschied aus, sie sind zu über 95% fest angestellt.»*

(BFS)

Varieties between disciplines are significant. In the humanities and social sciences, 48% had achieved a permanent position after 5-6 years, while the number for medicine was 20%, for mathematics and natural sciences 16%, and technology 13%. Gunnes and Børing explain this difference by pointing at the variation of vacancies and the different career pathways.

There are minor differences between the genders when it comes to career development among postdocs. The same percentage of women as of men had achieved permanent positions after 5-6 years. A few more men had become professors, and a few more men had left the university.

A postdoc with a foreign PhD is more likely to leave the Norwegian university system, either for a career abroad or for a job outside of the academia, than a candidate with a Norwegian PhD.

### **Funding makes the difference**

The type of funding makes a difference. A postdoc with a basic funding from his or her institution is more likely to stay at the home institution and achieve a permanent position than a postdoc with funding from other sources. One reason is probably that research institutions can use their basic funding strategically. «Other sources» means temporary funding from e. g. the EU, the Norwegian Research Council, or the Norwegian Cancer Society.

The postdocs from 2001 and 2005 had a better career development than the ones from 2009, who to a much larger degree than the former have left the sector. An important reason for this, according to Gunnes and Børing, is the substantial increase in postdoc positions and the more moderate increase in permanent positions.

### **About the author**

#### **Unni Langås**



Unni Langås. Professor of Scandinavian literature at the University of Agder, Kristiansand, Norway. Main research areas are 19th, 20th, 21st century literature, gender studies, trauma studies. Head of the interdisciplinary research group Trauma Fictions in Contemporary Culture.

## Perspectives de carrière académique en Belgique

Annemie Schaus, professeure ordinaire à la Faculté de droit de l'Université libre de Bruxelles



68

*Après le doctorat, quelles sont les perspectives de carrière académique en Belgique? La pratique du recrutement des universités belges de ces dernières années montre que le doctorat ne suffit plus à ouvrir la porte du monde académique. Pour retenir un candidat, les commissions scientifiques qui évaluent les candidatures à un poste académique exigent presque automatiquement qu'il ait effectué un post-doctorat, le plus souvent à l'étranger.*

Muni de ce post-doctorat, la voie la plus classique pour les prétendants à un poste académique consiste à postuler une chaire académique. Chaque année, les facultés recrutent des enseignants-chercheurs dans des matières définies dans la vacance de poste, à temps plein ou à temps partiel. Selon les universités, le recrutement est centralisé et effectué par l'équipe rectorale ou est décentralisé et réalisé par chaque faculté avec un contrôle du rectorat sur la qualité des candidatures retenues.

### La commission d'évaluation scientifique

Pour chaque chaire, les dossiers des candidats sont évalués par une commission d'évaluation scientifique. Si un poste ne fait pas l'objet d'au moins 5 candidatures de qualité suffisante, la vacance est ré-ouverte, avec éventuelle redéfinition du profil et publicité différente. La Commission évalue les dossiers recherche, enseignement, et de développement international, ainsi que le projet d'insertion institutionnelle et la qualité globale du dossier du candidat. La Commission facultaire procède à l'audition des candidats dont l'excellence du dossier a été rete-

nue. Ceux-ci présentent également une leçon publique à laquelle des étudiants potentiellement concernés sont invités à assister. La Commission présente un rapport de ses travaux, comprenant un classement argumenté des candidats. Après approbation du rapport par la faculté concernée, le candidat retenu est proposé à la nomination au Conseil académique de l'université qui procède à la nomination.

### Les chaires non profilées

Une voie plus limitée et en vigueur à l'Université libre de Bruxelles uniquement, consiste à postuler à une chaire non profilée. L'université ouvre chaque année 2 postes non profilés. Ce type de chaire vise le recrutement d'excellents chercheurs-enseignants quel que soit leur domaine de recherche. Après évaluation des candidatures par une commission scientifique de la faculté dont relève la discipline des candidats, ceux-ci sont évalués par une commission universitaire de classement composée de 8 membres du corps académique de l'ULB et de 4 membres extérieurs à l'université. Elle sélectionne les meilleurs candidats qui sont ensuite auditionnés par l'équipe rectorale. Celle-ci sélectionne les 2 meilleures candidatures et propose leur nomination au Conseil académique.

### Niveau de recrutement selon l'ancienneté de thèse

Le niveau de recrutement dans le corps académique dépend de l'ancienneté dans la thèse: professeur-assistant jusqu'à thèse +8, chargé de cours à partir de thèse +8. Ensuite, les membres du corps académique peuvent sol-

liciter une promotion au rang de professeur à partir de thèse +12 et de professeur ordinaire à thèse +15. La promotion est un concours sur la qualité du dossier tant en enseignement qu'en recherche et en service à la collectivité.

### La situation des femmes

La mesure «cascade» en vigueur à l'ULB, inédite à ce jour en Belgique, vise à lutter contre le phénomène dit du «tuyau percé», soit l'érosion des équilibres entre les femmes et les hommes au fil de l'avancement dans la carrière académique, répandu en Europe, en Belgique et également à l'ULB. Afin de lutter contre ce phénomène, le Recteur veille à ce que la répartition femmes/hommes au sein des promu-e-s soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de la carrière. Cette mesure s'applique aux promotions aux titres de professeur et de professeur ordinaire. Ainsi si, dans l'ensemble de l'Université, à l'échelon «n-1» (par exemple, chargé-e de cours), les femmes représentent 33% des effectifs, il devra y avoir au minimum 33% de femmes parmi les personnes promues au niveau «n» (par exemple, professeur-e). La mesure «cascade» présente l'intérêt de lutter contre l'érosion de l'équilibre des genres aux plus hauts échelons de la carrière professorale et d'encourager, dès le début de la carrière, le développement des dossiers des femmes aussi bien que ceux des hommes<sup>1</sup>.

Parmi les membres du corps académique, on compte aussi les chercheurs qualifiés nommés par le Fond national de la recherche scientifique.

---

### L'auteure

#### Annemie Schaus



Annemie Schaus est professeure ordinaire à la Faculté de droit de l'université libre de Bruxelles. Elle a été doyenne de la faculté et vice-rectrice à la politique académique de l'ULB.

---

<sup>1</sup> <https://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre-cascade.html>

## Unterwegs zum Tenure Track: Laufbahnstellen an Österreichs Universitäten

Sibylle Baumbach, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

70

*Laufbahnstellen mit einer «Tenure-Track»-Vereinbarung bieten neue Perspektiven für «early-career researchers» in Österreich. Problematisch bleibt jedoch die unterschiedliche Ausgestaltung dieser Stellen an den einzelnen Universitäten.*

Die Postdoc-Phase ist ebenso entscheidend wie prekär: Es werden nicht nur hohe Forschungsleistungen – oft gemessen an einem hohen «Output» in Form von Publikationen und Vorträgen – und erste Erfahrungen in der Drittmittelakquise verlangt, sondern auch eigenständige Lehrere Erfahrungen, der Auf- und Ausbau eines (inter-)nationalen Netzwerks, Engagement in bestehenden Forschungsverbänden sowie die Erfüllung administrativer Aufgaben. Diese Anforderungen sind oft verbunden mit zeitlich befristeten Verträgen, die sich in der Regel nicht mit einem langjährigen Forschungsprojekt vereinbaren lassen.

### Mit Laufbahnstellen in die Professur starten

Auf diese Herausforderungen hat das österreichische Universitätssystem im Zuge des Kollektivvertrags 2009 mit der Etablierung sogenannter Laufbahnstellen reagiert, die seit der Novelle des Universitätsgesetzes 2015 als Tenure-Track-Stellen umgesetzt werden können. Laufbahnstellen sind gezielt auf die Qualifikation für eine Professur ausgerichtet und sehen die Möglichkeit einer Entfristung vor. Hierin unterscheiden sie sich von bereits vorhandenen Stellenmodellen auf der Postdoc-Ebene, wie etwa den *Senior Lecturers*, deren englische Bezeichnung insofern irreführend ist, als es sich um Hochdeputatsstellen (16 SWS) handelt, die kaum Zeit für eigene Forschung

lassen, oder den «klassischen» Postdoc-Stellen, die mit einem Lehrdeputat von 4 SWS einen Fokus auf Forschung legen, aber auf 4 bis 6 Jahre befristet sind. Die Laufbahnstelle ist an eine «Qualifizierungsvereinbarung» (QV) geknüpft, die innerhalb der ersten beiden Jahre nach Stellenantritt abgeschlossen werden kann und StelleninhaberInnen in den Status der «AssistenzprofessorInnen» erhebt. Die QV umfasst individuell abgestimmte Ziele im Bereich von Forschung, Lehre, Administrationsaufgaben sowie der Drittmittelakquise, die innerhalb von 4 Jahren zu erreichen sind. Jährlich finden zwischen StelleninhaberIn und einem eigens für die Laufbahnstellen eingesetzten Beirat sowie der Institutsleitung Statusgespräche statt, um die Umsetzung dieser Ziele bestmöglich zu unterstützen. Mit der Erfüllung der QV erfolgt die Beförderung zur/zum «Assoziierten ProfessorIn». Seit der Universitätsgesetzesnovelle 2015 (§99.4) sind diese den UniversitätsprofessorInnen in Rechten und Pflichten gleichgestellt – unter der Voraussetzung, dass «ein hinreichendes, internationalen kompetitiven Standards entsprechende Qualifizierungsverfahren stattgefunden hat»<sup>1</sup>. Allerdings ist die Aufnahme in die «Professorenkurie» weder mit mehr Gehalt noch mit besserer Ausstattung verbunden.

### Unterschiedliche Ausgestaltung an den Universitäten

Die Anzahl der auf Laufbahnstellen angestellten AssistenzprofessorInnen an österreichischen Universitäten hat sich von 2010 (284 Stellen) bis 2013 (581 Stellen) verdoppelt.<sup>2</sup> So attraktiv dieses Stellenformat auch ist, so

---

<sup>1</sup> UG Novelle 2015, §99.4. [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Begut/BEGUT\\_COO\\_2026\\_100\\_2\\_1113317/BEGUT\\_COO\\_2026\\_100\\_2\\_1113317.html](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Begut/BEGUT_COO_2026_100_2_1113317/BEGUT_COO_2026_100_2_1113317.html)

<sup>2</sup> BMWFW, Universitätsbericht 2014, S. 102, Abb. 4.1.4-5. [https://www.bmwfw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Universitätsbericht\\_2014.pdf](https://www.bmwfw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Universitätsbericht_2014.pdf)

problematisch bleibt die unterschiedliche Ausgestaltung an den Universitäten: Die Länge der bei Stellenantritt erforderlichen Postdoc-Phase etwa, ohnehin ein kaum definierter Zeitraum, ist nicht spezifiziert. Für eine Stelle mit Tenure-Track-Option wäre jedoch eine Rekrutierung in der frühen Postdoc-Phase (bis zu 2 Jahre nach Abschluss der Promotion) wünschenswert. Obschon ein Beirat eingesetzt wird, der die Erreichung der einzelnen Qualifizierungsziele überprüft, trifft das Rektorat die endgültige Entscheidung über eine Entfristung. Ein Komitee aus universitätsexternen, internationalen GutachterInnen ist nicht vorgesehen, wäre aber hinsichtlich der Beförderung zur/zum Assoziierten ProfessorIn angemessen.

### Stellenmodelle nicht gegeneinander ausspielen

Weiterhin sind negative End-Evaluationen aufgrund der Nichterfüllung der QV äusserst selten: Sofern dies nicht der Tatsache geschuldet ist, dass externe Begutachtungen ausbleiben, ist dieses Ergebnis positiv zu werten und lässt sich auf die regelmässigen Statusgespräche zurückführen, die kontinuierliches Feedback ermöglichen, eine administrative Übersteuerung des Qualifikationsprozesses dabei jedoch vermeiden.

Das österreichische Tenure-Track-Modell in Form der Laufbahnstellen bietet *early-career researchers* zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Karriere langfristige Perspektiven, transparente Qualifikationsvereinbarungen und ein hohes Mass an Autonomie für die eigenständige Forschung und Lehre. Die Zunahme an Laufbahnstellen wirft jedoch die Frage auf, inwieweit diese Stellen, die in Assoziierte

Professuren münden, künftig die Ausschreibung unbefristeter Professuren (§98) ersetzen. Um weiterhin international wettbewerbsfähig zu bleiben und auch externe hochkarätige WissenschaftlerInnen rekrutieren zu können, dürfen beide Stellenmodelle nicht gegeneinander ausgespielt werden. Zudem sollten zwei Klassen von Professorenstellen vermieden werden: Eine Tenure-Track-Professur müsste (im Falle einer positiven Evaluation durch ein internationales Gutachtergremium) ebenso in eine volle Professur münden können wie eine externe Bewerbung um eine vakante Universitätsprofessur. Dies wird eine Herausforderung sein, der sich die Universitäten im Zuge eines Ausbaus von Tenure-Track-Programmen nicht zuletzt im internationalen Vergleich stellen müssen.

---

### Zur Autorin

#### Sibylle Baumbach



© Stefan F. Sämmer

Sibylle Baumbach ist Professorin für Englische Literaturwissenschaft an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Zuvor hat sie an den Universitäten Warwick, Giessen, Cornell, Stanford und Mainz gelehrt und geforscht. Von 2011 und 2016 war sie Mitglied der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina.



---

# Mitgliedgesellschaften Sociétés membres



## Präsidentenwechsel bei der Schweizerischen Gesellschaft Mittlerer Osten und Islamische Kulturen

*Nach mehreren Jahren als Präsident der SGMOIK (Schweizerische Gesellschaft Mittlerer Osten und Islamische Kulturen) hat Thomas Herzog sein Amt im Frühjahr 2017 an Henning Sievert weitergegeben.*

Unermüdlich hat Dr. Thomas Herzog als Präsident der SGMOIK in den letzten fast vier Jahren die Aktivitäten und Strukturen der SGMOIK vorangetrieben und weiterentwickelt. Neben seinem Engagement in Arbeitsgruppen der SAGW und in der alltäglichen Vereinsarbeit sind unter seiner Ägide und oft auch auf seine Initiative hin zum einen mehrere internationale Kongresse organisiert und mitgetragen worden – *Working with A Secular Age – Interdisciplinary Reflections on Charles Taylor’s Conception of the Secular* (2014), *Inspiriertes Schreiben? Islamisches in der zeitgenössischen arabischen, türkischen und persischen Literatur* (2014), *Historical and Contemporary Processes of Islamisation and Re-islamisations in Africa* (2015), *Barbes et Barbus* (2015), *Mythos Orient – Architektur und Ornament im Zeitalter des Orientalismus* (2015), *Heidegger in the Islamicate World* (2016), *The Power of Symbols. The Alhambra in a Global Context* (2016), *Nagorno-Karabach* (2016) –, zum anderen hat er es geschafft, viele neue Gesichter, gerade auch aus der jüngeren Generation, für den Verein zu gewinnen und in unser Bemühen einzubinden, den Austausch zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit zu

fördern. Dafür steht nicht zuletzt die 2016 auf Initiative kürzlich dazugestossener neuer Vorstandsmitglieder lancierte SGMOIK-Netzwerkplattform, an deren Aufbau Thomas Herzog nicht wenig beteiligt war. Thomas Herzog sei an dieser Stelle aufrichtig für seinen vorbildlichen langjährigen Einsatz für die SGMOIK gedankt, die er als umsichtiger, vorausschauender, aktiver und immer auch herzlicher Präsident geprägt hat. Thomas Herzogs Nachfolge als Präsident der SGMOIK hat Henning Sievert angetreten, zzt. SNF-Förderungsprofessor am Institut für Islamwissenschaft und Neuere Orientalische Philologie der Universität Bern. Sein Fachgebiet sind die Arabische Welt, das Osmanische Reich und die Türkei in Neuzeit und Moderne.

## Die Schweizerische Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften unter neuer Führung

74



Walter Thurnherr

Die SGVW ist seit Anfang dieses Jahres unter der operativen Leitung des neuen Generalsekretärs Lukas Gresch-Brunner, an der Generalversammlung vom 16. Mai 2017 wurde zudem Walter Thurnherr zum neuen Präsidenten der Gesellschaft gewählt.

### **Präsident der SGVW**

Walter Thurnherr, Bundeskanzler, folgt auf Corina Casanova, die das Präsidium der Gesellschaft als Bundeskanzlerin im Jahre 2008 übernahm.

### **Generalsekretär der SGVW**

Lukas Gresch-Brunner ist seit 2012 Staatsschreiber im Kanton Luzern. Er übernimmt die Funktion des Generalsekretärs von Dr. Peter Grünenfelder, der im April des vergangenen Jahres zum neuen Direktor von Avenir Suisse ernannt wurde.



Lukas Gresch-Brunner

## Changement de présidence de la Société suisse de sociologie

*La Société suisse de sociologie a tenu son assemblée générale le 22. 6. 2017 à Zurich dans le cadre de son congrès bisannuel «Gemeinwohl und Eigeninteresse» / «Bien commun et intérêt(s) individuel(s)». Elle a ratifié la nomination du nouveau président de la SSS en la personne du Prof. Rainer Diaz-Bone, professeur de sociologie à l'Université de Lucerne, dans le domaine Méthodes qualitatives et quantitatives.*

La présidente actuelle, la Prof. Muriel Surdez a salué les qualités de son successeur. Très actif au sein du comité de la SSS, il a notamment dirigé l'enquête auprès des membres sur l'évaluation de l'enseignement et de la recherche en sociologie, dont le rapport «How to evaluate Research and Teaching in Sociology?» est disponible sur le site de la SSS/SGS. Venant d'Allemagne, il maîtrise parfaitement le français car il est aussi un spécialiste de l'économie et de la sociologie des conventions.

Bénéficiant d'un congé sabbatique pour le semestre d'automne 2017, Muriel Surdez quitte la présidence en étant convaincue qu'un changement à ce poste est en outre bénéfique pour assurer la participation active au comité des représentants de l'ensemble des hautes écoles suisses. Dans son bilan, elle souligne l'ambiance collaborative et amicale au sein du comité qui a permis de se consacrer à des dossiers de routine ou plus conséquents, tels la modernisation du site en accès libre, l'intensification des rapports avec les comités de recherche et la transition pour le poste de rédacteur en chef de la *Revue suisse de sociologie*. Elle relève les bonnes relations avec l'ASSH, maintenues au cours de son mandat, par le biais de la participation de la SSS aux différents cycles de conférences organisés par l'ASSH.

## Prof. Dr. Hans Kuhn zum Ehrenmitglied der SGSS ernannt

*Auf ihrer diesjährigen Jahresversammlung hat die Schweizerische Gesellschaft für Skandinavische Studien (SGSS) Prof. Dr. Hans Kuhn zum Ehrenmitglied ernannt.*

75



Hans Kuhn

Der gebürtige St. Galler Hans Kuhn, der in diesem Jahr seinen neunzigsten Geburtstag feiert, hat sich als Professor an der *School of Literature, Languages and Linguistics* der *Australian National University*, Canberra, massgeblich um die internationale Vermittlung der skandinavischen Literatur verdient gemacht. Zu seinen Spezialgebieten gehören die Literatur

der skandinavischen Romantik sowie die lange Liedtradition in den skandinavischen Literaturen. Die Gründung der Schweizerischen Gesellschaft für Skandinavische Studien im Jahr 1961 geht auf eine Initiative von Hans Kuhn zurück, der als damaliger Leiter der Schweizerischen Zentralstelle für Hochschulwesen zur Konstitution eines Skandinavistischen Arbeitskreises in Zürich aufrief.

---

# International



## Europäischer Verhaltenskodex zur wissenschaftlichen Integrität

*(bk) Im März publizierte der Dachverband der europäischen wissenschaftlichen Akademien, ALLEA, die revidierte Fassung des Verhaltenskodex zur wissenschaftlichen Integrität. Die neue Version berücksichtigt aktuelle Herausforderungen wie Open Science und Social Media.*

Der Kodex legt Kriterien für eine gute Forschungspraxis fest. Er beschreibt, wie man die Forschungsintegrität wahrt, und schafft ein gemeinsames Verständnis, wie die Forschung durchgeführt werden sollte. In der neuen Version werden aktuelle Entwicklungen wie Open Access und digitale Repositories berücksichtigt. «Durch den Revisionsprozess hilft der Kodex den Forschern, sich in den zunehmend komplexen Forschungsumgebungen zurechtzufinden, denen sie heute und in den kommenden Tagen gegenüberstehen. Gleichzeitig zeigt es der breiten Öffentlichkeit, wie die Forscher über ihre Arbeit nachdenken und welchen Prinzipien sie folgen», so ALLEA-Präsident Günter Stock. Als Referenzdokument der Europäischen Kommission ist der Kodex bindend für alle Forschenden mit Projektgeldern aus dem Europäischen Forschungsrahmenprogramm. Die Akademien der Wissenschaften Schweiz haben die Erarbeitung der Neuauflage des Dokuments substantiell unterstützt.

## swissuniversities tritt dem Netzwerk «Scholars at Risk» bei

*(bk) swissuniversities ist Ende Juni dem Netzwerk «Scholars at Risk» beigetreten. Das Netzwerk vereint über 400 Bildungsinstitutionen in 39 Ländern und setzt sich für die Wissenschaft sowie für die akademische Freiheit ein.*

Scholars at Risk (SAR) ist ein internationales Netzwerk zur Bekämpfung von Gewalt gegen Mitglieder akademischer Gemeinschaften (Forschende, Lehrende, Studierende sowie Personen aus Hochschulleitungen und Verwaltungen).

Das Netzwerk hat zum Ziel, Forschende, die aufgrund ihrer Meinung verfolgt werden, zu schützen und Angriffe auf die Freiheit von Forschenden zu verhindern. Durch ihren Beitritt bezeugt swissuniversities die Verbundenheit der Schweizer Hochschulen sowie ihren Einsatz zugunsten der akademischen Freiheit und Autonomie. Gleichzeitig werde die Wichtigkeit betont, Wissenschaftler ihre Forschungstätigkeit unter akzeptablen Bedingungen durchführen zu lassen. Aktuell seien auch bereits 14 Schweizer Hochschulen dem Netzwerk «Scholars at Risk» beigetreten, wie swissuniversities mitteilte.

---

### Weitere Informationen

Weitere Informationen und Download des Berichts:

<http://www.allea.org/allea-publishes-revised-edition-european-code-conduct-research-integrity/>

## Mitgliedsgesellschaften und Unternehmen der SAGW Sociétés membres et entreprises de l'ASSH

**A** Schweizerische Gesellschaft für Afrikastudien (SGAS), Société suisse d'études africaines (SSEA), [www.sagw.ch/africa](http://www.sagw.ch/africa) | Schweizerische Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie (SGA), Société Suisse d'économie et de sociologie rurale (SSE), [www.sga-sse.ch](http://www.sga-sse.ch) | Schweizerische Vereinigung für Altertumswissenschaft (SVAW), Association suisse pour l'étude de l'Antiquité (ASEA), [www.sagw.ch/svaw](http://www.sagw.ch/svaw) | Schweizerische Akademische Gesellschaft der Anglisten (SAUTE), Société suisse d'études anglaises (SAUTE), [www.sagw.ch/saute](http://www.sagw.ch/saute) | Schweizerische Amerikanisten-Gesellschaft (SAG), Société suisse des américanistes (SSA), [www.ssa-sag.ch](http://www.ssa-sag.ch) | Vereinigung der Freunde Antiker Kunst, Association suisse des amis de l'art antique, [www.antikekunst.ch](http://www.antikekunst.ch) | Archäologie Schweiz, Archéologie Suisse, [www.archaeologie-schweiz.ch](http://www.archaeologie-schweiz.ch) | Schweizerische Asiengesellschaft (SAG), Société Suisse-Asie, [www.sagw.ch/asien-gesellschaft](http://www.sagw.ch/asien-gesellschaft) **B** Schweizerische Gesellschaft für Betriebswirtschaft (SGB), Société suisse de gestion d'entreprise, [www.sagw.ch/sgb](http://www.sagw.ch/sgb) | Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung (SGBF), Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE), [www.sgbf.ch](http://www.sgbf.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Biomedizinische Ethik (SGBE), Société suisse d'éthique biomédicale (SSEB), [www.sagw.ch/sgbe](http://www.sagw.ch/sgbe) | Schweizerischer Burgenverein, Association Suisse Châteaux forts, [www.burgenverein.ch](http://www.burgenverein.ch) **C, D, E** Schweizerische Ethnologische Gesellschaft (SEG), Société suisse d'ethnologie (SSE), [www.seg-sse.ch](http://www.seg-sse.ch) **F** Schweizerische Friedensstiftung, Fondation suisse pour la paix – swisspeace, [www.swisspeace.ch](http://www.swisspeace.ch) **G** Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung (SGGF), Société suisse pour les Etudes Genre SSEG, [www.gendercampus.ch/de/sggf](http://www.gendercampus.ch/de/sggf) | Schweizerische Gesellschaft für Geschichte (SGG), Société suisse d'histoire (SSH), [www.sgg-ssh.ch](http://www.sgg-ssh.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Gesetzgebung (SGG), Société suisse de législation (SSL), [www.sgg-ssl.ch](http://www.sgg-ssl.ch) | Schweizerische Akademische Gesellschaft für Germanistik (SAGG), Société académique des germanistes suisses (SAGG), [www.sagg.ch](http://www.sagg.ch) **H** Schweizerische Heraldische Gesellschaft (SHG), Société suisse d'héraldique (SHG), [www.schweiz-heraldik.ch](http://www.schweiz-heraldik.ch) | Sociedad Suiza de Estudios Hispánicos (SSEH), [www.sagw.ch/sseh](http://www.sagw.ch/sseh) | Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden (VSH), Association Suisse des Enseignant-e-s d'Université (AEU), [www.hsl.ethz.ch](http://www.hsl.ethz.ch) **I, J** Schweizerische Gesellschaft für Judaistische Forschung (SGJF), Société suisse d'études juives (SSEJ), [www.sagw.ch/judaistik](http://www.sagw.ch/judaistik) | Schweizerischer Juristenverein (SJV), Société suisse des juristes, [www.juristentag.ch](http://www.juristentag.ch) **K** Schweizerisches Institut für Kinder- und Jugendmedien (SIKJM), Institut suisse Jeunesse & Médias (SIKJM), [www.sikjm.ch](http://www.sikjm.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft (SGKM), Société suisse des sciences de la communication et des mass media (SSCM), [www.sgkm.ch](http://www.sgkm.ch) | Nationale Informationsstelle für Kulturgüter-Erhaltung (NIKE), Centre national d'information pour la conservation des biens culturels (NIKE), [www.nike-kultur.ch](http://www.nike-kultur.ch) | Gesellschaft für Schweizerische Kunstgeschichte (GSK), Société

d'histoire de l'art en Suisse (SHAS), [www.gsk.ch](http://www.gsk.ch) | Vereinigung der Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker in der Schweiz (VKKS), Association suisse des historiennes et historiens de l'art (ASHHA), [www.vkks.ch](http://www.vkks.ch) | Schweizerisches Institut für Kunstwissenschaft (SIK), Institut suisse pour l'étude de l'art (ISEA), [www.sik-isea.ch](http://www.sik-isea.ch) **L** Schweizerische Gesellschaft für allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft (SAGVL), Association suisse de littérature générale et comparée (ASLGC), [www.sagw.ch/sgavl](http://www.sagw.ch/sgavl) **M** Schweizerische Gesellschaft Mittlerer Osten und Islamische Kulturen (SGMOIK), Société suisse Moyen-Orient et Civilisation islamique (SSMOCI), [www.sagw.ch/sgmoik](http://www.sagw.ch/sgmoik) | Verband der Museen der Schweiz (VMS)/International Council of Museums (ICOM), Association des musées suisses (AMS)/Conseil International des Musées (ICOM), [www.museums.ch](http://www.museums.ch) | Schweizerische Musikforschende Gesellschaft (SMG), Société suisse de musicologie (SSM), [www.smg-ssm.ch](http://www.smg-ssm.ch) **N** Schweizerische Gesellschaft für Nordamerika-Studien (SANAS), Association suisse des études nord-américaines (SANAS), [www.sagw.ch/sanas](http://www.sagw.ch/sanas) | Schweizerische Numismatische Gesellschaft (SNG), Société suisse de numismatique, [www.numisuisse.ch](http://www.numisuisse.ch) **O** Schweizerische Gesellschaft für orientalische Altertumswissenschaft, Société suisse pour l'étude du Proche-Orient ancien, [www.sagw.ch/sgoa](http://www.sagw.ch/sgoa) | Schweizerische Akademische Gesellschaft für Osteuropawissenschaften, Société Académique Suisses des Etudes de l'Europe de l'Est, [www.sagw.ch/sags](http://www.sagw.ch/sags) | Stiftung Bibliothek Werner Oechslin, [www.bibliothek-oechslin.ch](http://www.bibliothek-oechslin.ch) **P** Schweizerische Philosophische Gesellschaft (SPG), Société suisse de philosophie (SSP), [www.sagw.ch/philosophie](http://www.sagw.ch/philosophie) | Schweizerische Vereinigung für Politische Wissenschaft (SVPW), Association suisse de science politique (ASSP), [www.sagw.ch/svpw](http://www.sagw.ch/svpw) | Schweizerische Gesellschaft für Psychologie (SGP), Société suisse de psychologie (SSP), [www.ssp-sgp.ch](http://www.ssp-sgp.ch) **Q, R** Schweizerische Vereinigung für internationales Recht (SVIR), Société suisse de droit international (SSDI), [www.sagw.ch/svir](http://www.sagw.ch/svir) | Schweizerische Gesellschaft für Religionswissenschaft (SGR), Société suisse pour la science des religions (SSSR), [www.sgr-sssr.ch](http://www.sgr-sssr.ch) | Societad Retorumantscha (SRR), [www.drg.ch](http://www.drg.ch) | Collegium Romanicum, [www.sagw.ch/collegium-romanicum](http://www.sagw.ch/collegium-romanicum) **S** Swiss Association for the Studies of Science, Technology and Society (STS-CH), [www.unige.sts.ch](http://www.unige.sts.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Kulturtheorie und Semiotik (SGKS), Association Suisse de Sémiotique et de Théorie de la Culture (ASSC), [www.sagw.ch/semiotik](http://www.sagw.ch/semiotik) | Schweizerische Gesellschaft für Skandinavische Studien (SGSS), Société suisse d'études scandinaves (SGSS), [www.sagw.ch/sgss](http://www.sagw.ch/sgss) | Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit (SGSA), Société suisse de Travail social (SSTS), [www.sgsa-ssts.ch/sgsa.html](http://www.sgsa-ssts.ch/sgsa.html) | Schweizerische Vereinigung für Sozialpolitik (SVSP), Association Suisse de Politique Sociale, [www.svsp.ch](http://www.svsp.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Soziologie (SGS), Société suisse de sociologie (SSS), [www.sgs-sss.ch](http://www.sgs-sss.ch) | Schweizerische Sprachwissenschaftliche Gesellschaft (SSG), Société suisse de linguistique (SSL), [www.sagw.ch/ssg](http://www.sagw.ch/ssg) | Schweizerische Gesellschaft für Statistik (SGS), Société Suisse de Statistique (SSS), [www.stat.ch](http://www.stat.ch) | Schweizerische

Gesellschaft für Symbolforschung, Société suisse de recherches en symbolique, [www.symbolforschung.ch](http://www.symbolforschung.ch) **T** Schweizerische Gesellschaft für Theaterkultur (SGTK), Société suisse du théâtre (SST), [www.mimos.ch](http://www.mimos.ch) | Schweizerische Theologische Gesellschaft (SThG), Société suisse de théologie (SSTh), [www.sagw.ch/sthg](http://www.sagw.ch/sthg) **U** Schweizerische Akademische Gesellschaft für Umweltforschung und Ökologie (SAGUF), Société académique suisse pour la recherche sur l'environnement et l'écologie (SAGUF), [www.saguf.scnatweb.ch](http://www.saguf.scnatweb.ch) **V** Schweizerische Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften (SGVW), Société suisse des sciences administratives (SSSA), [www.sgvw.ch](http://www.sgvw.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Volkskunde (SGV), Société suisse des traditions populaires (SSTP), [www.volkskunde.ch](http://www.volkskunde.ch) | Schweizerische Gesellschaft für Volkswirtschaft und Statistik (SGVS), Société suisse d'économie politique et de statistique (SSEPS), [www.sgvs.ch](http://www.sgvs.ch) **W, X, Y, Z** swissfuture – Schweizerische Vereinigung für Zukunftsforschung (SZF), swissfuture – Association suisse pour la recherche prospective (SZF), [www.swissfuture.ch](http://www.swissfuture.ch)

#### **Unternehmen**

#### **Entreprises**

Diplomatische Dokumente der Schweiz (DDS), Documents diplomatiques suisses (DDS), [www.dodis.ch](http://www.dodis.ch) | Inventar der Fundmünzen der Schweiz (IFS), Inventaire des trouvailles monétaires suisses (ITMS), [www.fundmuenzen.ch](http://www.fundmuenzen.ch) | [infoclio.ch](http://infoclio.ch), [www.infoclio.ch](http://www.infoclio.ch) | Historisches Lexikon der Schweiz (HLS), Dictionnaire historique de la Suisse (DHS), [www.hls.ch](http://www.hls.ch) | Jahrbuch für Schweizerische Politik, Année politique suisse, [www.anneepolitique.ch](http://www.anneepolitique.ch) | Nationale Wörterbücher der Schweiz (NWB), Glossaires nationaux de la Suisse, [www.sagw.ch/nwb](http://www.sagw.ch/nwb)

#### **Generalsekretariat der SAGW**

##### **Generalsekretär**

Dr. Markus Zürcher

##### **Stv. Generalsekretär/Wissenschaftlicher Mitarbeiter**

Dr. Beat Immenhauser

##### **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

Lea Berger, MA Social Sciences

Dr. phil. Manuela Cimeli

Dr. phil. Marlène Iseli

Fabienne Jan, lic. ès lettres

##### **Personal/Finanzen**

Eva Bühler

Annemarie Hofer

Christine Kohler

##### **Öffentlichkeitsarbeit**

Beatrice Kübli

Dr. Franca Siegfried

##### **Administration**

Delphine Gingin

Gabriela Indermühle

Gilles Nikles

##### **Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften**

Haus der Akademien, Laupenstrasse 7, 3008 Bern

Tel. 031 306 92 50

[www.sagw.ch](http://www.sagw.ch)

E-Mail: [sagw@sagw.ch](mailto:sagw@sagw.ch)

E-Mail an die Mitarbeiter/-innen: [vorname.nachname@sagw.ch](mailto:vorname.nachname@sagw.ch)

ISSN 1420-6560



3 | 2017

Mitglied der  
**a<sup>+</sup>** akademien der  
wissenschaften schweiz