

Erfolgreich
promovieren

*Leitfaden für
Doktorierende*

Begrifflichkeiten

Die **PROMOTION** (lat. promotio «Beförderung») ist die Verleihung des akademischen Grades einer Doktorin oder eines Doktors. Sie beruht auf einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der **DISSERTATION** (lat. dissertatio «Auseinandersetzung») oder **DOKTORARBEIT**, sowie einer mündlichen Prüfung (auch **DISPUTATION**, **RIGOROSUM**, **DEFENSIO** oder einfach **KOLLOQUIUM** genannt). Personen, die eine Promotion anstreben, werden als **DOKTORIERENDE** oder **PROMOVIERENDE** bezeichnet. Die Phase, in der die Doktorarbeit geschrieben wird, wird auch **DOKTORATSPHASE** oder einfach **DOKTORAT** genannt. Manchmal wird der Begriff «Doktorat» auch synonym zu «Promotion» gebraucht. Diejenigen Personen, die erfolgreich promoviert haben, nennt man auch **DOKTORIERTE** oder **PROMOVIERTE**.

Erfolgreich promovieren – *Leitfaden für Doktorierende*



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Zum Thema Gleichstellung	7
Warum eine Dissertation?	10
1. Vor der Dissertation	13
1.1 Zulassung zur Promotion und zu erfüllende Anforderungen ...	14
1.2 Was ist ein geeignetes Promotionsthema?	15
1.3 Betreuung	17
1.4 Wie lässt sich das Doktorat finanzieren?	26
2. Während der Dissertation	37
2.1 Zeit- und Projektmanagement	38
2.2 Der Umgang mit Feedback	40
2.3 Bildungs- und Lehrangebote sowie Möglichkeiten zum informellen Austausch nutzen	41
2.4 Sichtbar sein	48
2.5 Auslandsaufenthalt	53
2.6 Berufstätigkeit, Dissertation und Privatleben	54
2.7 Dissertation und Kinder	57
2.8 Umgang mit Vielarbeit und Stress	59
2.9 Die Assistenz	61
3. Abschluss der Dissertation	69
3.1 Vorbereitung auf die berufliche Zukunft	70
3.2 Die letzten Etappen der Dissertation	71
3.3 Veröffentlichung	73
4. Nach der Promotion	75
4.1 Universität oder ausserakademischer Arbeitsmarkt?	76
4.2 Positionen einer akademischen Laufbahn	78
4.3 Einstellungskriterien der universitären Hochschulen	81
4.4 Eine Stelle an einer universitären Hochschule finden	84

5. Sonstiges Wissenswertes	87
5.1 Die universitären Hochschulen in der Schweiz	88
5.2 «Who is who» der Forschungspolitik und -finanzierung	88
5.3 Aufbau und Organisation der universitären Hochschulen	91
5.4 Reglemente für das akademische Personal	93
Hilfreiche Adressen	95

Einleitung

Ist eine Promotion erforderlich und wenn ja, wozu? Wie lässt sich der Beginn gut gestalten? Wie ist sie zu finanzieren und zu organisieren? Solche Fragen stellen sich nicht nur viele Studierende in der letzten Phase ihres Studiums, sondern auch diejenigen, die es bereits abgeschlossen haben und mit der Dissertation beginnen.

Wer heutzutage Forschung betreiben möchte, kommt um einen DOKTOR/INNENTITEL nicht herum. Ausserhalb der Universität kann ein solcher Titel bei der Bewerbung um eine lei-

Wer heutzutage Forschung betreiben möchte, kommt um einen Doktor/innentitel nicht herum.

tehende Position von entscheidender Bedeutung sein. Auf der persönlichen Ebene stellt die Promotion eine LEBENS- UND LERNERFAHRUNG dar, die in dieser Form sonst nirgendwo angeboten wird. Trotz all dieser Vorteile ist die Dissertation ein oft recht einsames Abenteuer, das einen langen Atem erfordert und dessen Herausforderungen nicht allein intellektueller Natur sind.

Eine Promotion besteht aus einer eigenständigen Ausarbeitung der Doktorarbeit und meistens auch aus einer mündlichen Prüfung. In der akademischen Welt wird das Doktorat als eine PHASE DES ÜBERGANGS zwischen Studium und unabhängiger Forschung, wenn nicht sogar als Initiation betrachtet. Doktorierende sind zwar keine Studierende mehr, müssen jedoch ihr Können noch vertiefen und an Autonomie gewinnen, bevor sie als anerkannte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelten. Zudem müssen sie lernen, sich in der akademischen Welt zu bewegen. Von den Doktorierenden wird vor allem erwartet, dass sie am Institutsleben teilnehmen und sich in ihrer Forschungsgruppe engagieren, Artikel in Zeitschriften veröffentlichen und sich in wissenschaftliche Netzwerke einbinden.

Dieser Leitfaden bietet Doktorierenden nicht nur eine Hilfestellung, um die wesentlichen Etappen des Eintritts in das Doktoratsleben zu meistern,

sondern dient auch als **KOMPASS**, mit dessen Hilfe sie durch die akademische Welt navigieren können. Er richtet sich zudem an alle, die an eine Promotion denken, aber noch unentschlossen sind. Hier finden sie Informationen, die ihnen ihre Entscheidung erleichtern sollen.

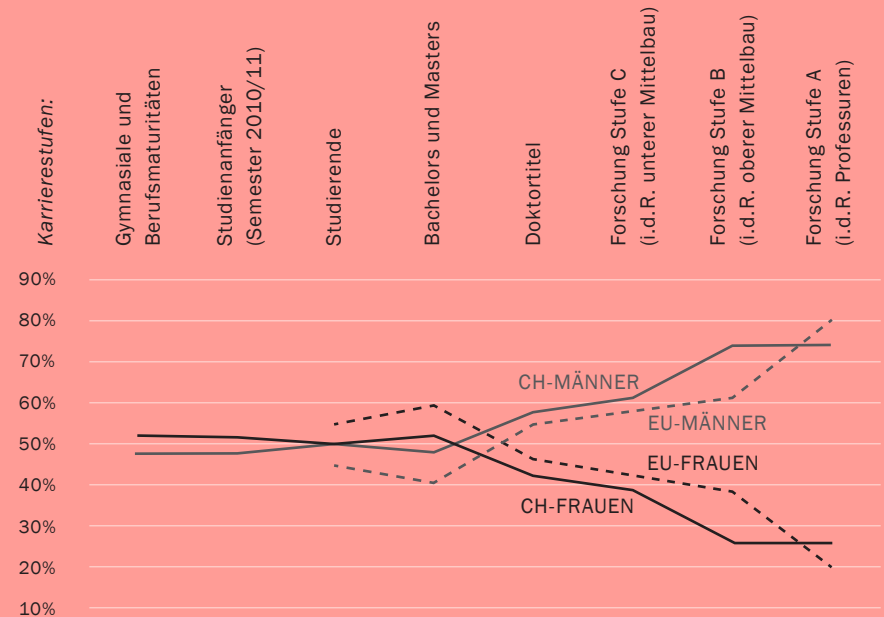
Ausgangspunkt dieses Leitfadens bilden die Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm *StartingDoc*, das sich an Frauen richtet, die am Beginn ihrer Dissertation stehen. Im Rahmen dieses Programms werden die **STRUKTURELLEN ASPEKTE** behandelt, die bekannt sein müssen, um den Erfolg der Promotion zu gewährleisten: die Organisation von Forschungsarbeit und Lehre, der Aufbau von Netzwerken, die Teilnahme an Tagungen, Publikationen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Rechte der Forschenden, die Etappen der akademischen Laufbahn etc. Dieser Leitfaden behandelt die Fragen, die im Rahmen von *StartingDoc*-Treffen diskutiert wurden.

Der Leitfaden wurde von den *Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine* (BuLa) konzipiert. Die deutsche Übersetzung wurde im Frühjahr 2013 inhaltlich überarbeitet, aktualisiert und auf die Deutschschweizer Verhältnisse angepasst. Sie wird herausgegeben von der Leitung des Programms «Mentoring Deutschschweiz» zusammen mit den Partneruniversitäten und zusätzlicher finanzieller Unterstützung der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS).

Zum Thema Gleichstellung

Die Zahl der Studentinnen an den Schweizer Hochschulen (d.h. an universitären Hochschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen) hat sich zwar innerhalb der letzten zwanzig Jahren verdoppelt und erreicht mittlerweile im Durchschnitt diejenige der Studenten, dennoch trifft der Begriff der **LEAKY PIPELINE** weiterhin auf die wissenschaftliche Laufbahn zu. Er beschreibt die Tatsache, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe mehr Frauen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aussteigen. Die Schere öffnet sich bis zu einem Frauenanteil von nur noch rund 26% bei den Professorinnen (2010).

Mit zunehmender Qualifikationsstufe steigen mehr Frauen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aus.



Die «Leaky Pipeline» in der Schweiz und in Europa 2010 – Hochschullaufbahn nach Abschnitten und Geschlecht. Quelle: Bundesamt für Statistik, 2013: 4

Im Detail müssen jedoch hochschul- sowie fachspezifische Unterschiede berücksichtigt werden. Der **FRAUENANTEIL** auf Stufe Professur an universitären Hochschulen der Schweiz ist mit knapp 18% im Jahr 2011 (BFS/SHIS, 2011) sogar noch tiefer als der Durchschnittswert aller Schweizer Hochschulen. Während Frauen bei den Technischen, den Wirtschaftswissenschaften sowie in gewissen Bereichen der Exakten und Naturwissenschaften bereits beim Studieneintritt untervertreten sind, ist der Frauenanteil in den Geistes- und Sozialwissenschaften aber auch den Rechtswissenschaften gleich hoch oder höher als der Männeranteil. Hier stellt jedoch der Übergang zum Doktorat eine erste und der Beginn eines Postdoktorats eine zweite Hürde für Frauen dar. In der Medizin und Pharmazie steigen nach dem Doktorat überproportional viele Frauen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aus. Männer wählen im Gegenzug bedeutend seltener ein Studium an einer PH oder in den Geistes- und Sozialwissenschaften. In allen Fächern sind ihre **KARRIERECHANCEN** danach aber gleich oder besser als die der Frauen.

Im europäischen Vergleich betrachtet liegt in der Schweiz der Frauenanteil bei den Doktorierten unter dem europäischen Durchschnitt (42% in der Schweiz gegenüber 46% in Europa im Jahr 2010) (European Commission, 2013: 51).

Unter anderem dank des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten und jenem für die Fachhochschulen sind seit dem Jahr 2000 vielfältige Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der akademischen Laufbahn ins Leben gerufen worden. Den **STATUSPASSAGEN** «Doktorat» und «Postdoktorat/Habilitation» kommen hinsichtlich der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem Schlüsselfunktionen zu. Viele Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung setzen deshalb hier an, so auch dieser Leitfaden.

Quellen und weiterführende Literatur:

→ Bundesamt für Statistik (2013). *Frauen in der Schweiz in Wissenschaft und Technologie nach wie vor wenig vertreten*. Medienmitteilung vom 11.04.2013. → www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.Document.168037.pdf

→ BFS/SHIS (2011). Personal der schweizerischen Hochschulen → www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/03.html

Alle Links dieses Leitfadens wurden zuletzt am 26.08.2013 eingesehen.

→ Dubach, Philipp; Graf, Iris; Stutz, Heidi & Gardiol, Lucien (2012). *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008–2011, Schlussbericht*. Bern: SBF.

→ European Commission (2013). *She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

→ Nature Special (2013). Women in science. *Nature*, 495 (7439): 5–134. → www.nature.com/women

Warum eine Dissertation?

Die Promotion stellt die erste Etappe einer akademischen Laufbahn dar. Sie erschöpft sich jedoch nicht darin, **WISSENSCHAFTLICHE KENNTNISSE** auf einem bestimmten Gebiet zu erwerben, sondern bietet überdies die Chance, methodische Fähigkeiten und **SOZIALE KOMPETENZEN** zu entwickeln, die auf andere Bereiche übertragbar sind:

- analytisches und synthetisches Denken
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Kenntnisse in der Datenverarbeitung
 - Zeitmanagement
 - Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen
 - Entwicklung innovativer Lösungen
 - Entwicklung von Autonomie
- usw.

Alle diese Kompetenzen sind wertvoll und auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt gefragt. In einigen Bereichen wie Forschung und Entwicklung in Konzernen oder

Alle diese Kompetenzen sind wertvoll und auch auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt gefragt.

in der Bundesverwaltung kann der Doktor/innentitel bei der Besetzung eines Führungspostens sogar ausschlaggebend sein.

Auf persönlicher Ebene sind mit der Promotion Chancen verbunden, die nur wenige im Laufe ihres beruflichen Werdegangs erhalten. Zunächst einmal bietet das Doktorat eine einmalige Gelegenheit, sich in ein selbst gewähltes **THEMA ZU VERTIEFEN**. Zudem bietet es die Möglichkeit, in einem intellektuell motivierenden Umfeld zu arbeiten und vielfältige Erfahrungen im **AUSLAND** zu sammeln – beispielsweise dank Stipendien des Schweizerischen Nationalfonds oder anlässlich von Tagungen. Und nicht zuletzt gewährt es eine sehr grosse zeitliche sowie geographische **FLEXIBILITÄT** bei der Gestaltung der Arbeit.

Eine Dissertation erfordert grosse Disziplin, die Fähigkeit, längerfristig allein zu arbeiten und zu wissen, wie **DURSTSTRECKEN** zu überwinden sind. Der akademische Karriereweg bedeutet zudem oft, mehrere Jahre lang in einer gewissen finanziellen Unsicherheit zu leben. Die Entscheidung für eine Dissertation sollte sich deshalb in erster Linie an der persönlichen und intellektuellen Motivation orientieren.

PRÜFEN SIE IHRE MOTIVATION

Intrinsische Motivationen:

- Interesse an der Sache und speziell am gewählten Thema
- Freude an den Tätigkeiten, die das wissenschaftliche Arbeiten ausmachen
- Motivation, das gestellte Problem zu analysieren und zu lösen
- Spass am Schreiben und am Umgang mit Texten

Extrinsische Motivationen:

- Doktor/innentitel
- Karriereschritt (bessere berufliche Chancen, höhere Löhne)

Sie sollten insgesamt die Dissertation als Herausforderung sehen, der Sie sich stellen und die Sie zu Ihrem Anliegen machen.

Weiterführende Literatur:

→ Enders, Jürgen & Bornmann, Lutz (2001). *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten*. Frankfurt am Main/New York: Campus.

→ Knigge-Illner, Helga (2009). *Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion*. Frankfurt am Main/New York: Campus.

→ Herzlich, Claudine (2002). *Réussir sa thèse en sciences sociales*. Paris: Nathan.



1. Vor der Dissertation

Bevor Sie mit einer Dissertation beginnen, ist es ratsam, sich die Zeit zu nehmen, um sich über Folgendes zu informieren:

- Zulassungsvoraussetzungen für die Promotion und die mit dem Erwerb des Doktor/innentitels verbundenen Anforderungen (z.B. Verpflichtung, ein Promotionskolleg zu besuchen oder eine bestimmte Anzahl an Kreditpunkten (Credits Points) gemäss ECTS zu erwerben)
- Besonderheiten der Arbeit an einer Dissertation
- Finanzierungsmöglichkeiten
- Betreuungsstil und wissenschaftliche Interessen der angefragten Betreuungspersonen
- Arbeitsbedingungen des entsprechenden Fachbereichs
- Bildungsangebote für Doktorierende des Fachgebiets
- Mittlere Dauer der Promotion im eigenen Wissenschaftszweig

Konsultieren Sie nicht nur Websites. Informieren Sie sich auch bei anderen Doktorierenden sowie Mitgliedern des universitären Mittelbaus und des Lehrkörpers.

Weiterführende Informationen:

→ www.crus.ch/information-programme/forschen-in-der-schweiz/doktorat

→ www.studis-online.de/Studieren/promovieren.php

1.1 Zulassung zur Promotion und zu erfüllende Anforderungen

Alle Fakultäten erstellen eine eigene **PROMOTIONSORDNUNG**.

1. Alle Promotionsordnungen schreiben als Grundvoraussetzung für die Zulassung zur Promotion die Vorlage eines anerkannten Lizentiats-, MA- oder vergleichbaren **ABSCHLUSSES EINER UNIVERSITÄREN HOCHSCHULE** vor, in der Regel mit guten Noten. Ein solcher Abschluss muss im Allgemeinen in dem Fachgebiet erreicht worden sein, in dem die Dissertation erfolgen soll. Einige Fakultäten gewähren an diesem Punkt jedoch einen gewissen Spielraum. Einige Reglemente sehen zusätzliche Voraussetzungen vor.
2. Manchmal wird als zweite Voraussetzung ein Mindestdurchschnitt aller erzielten Noten oder eine **MINDESTNOTE** der Abschlussarbeit (Master) gefordert.
3. Eine dritte generelle Voraussetzung ist die vorherige **ZUSTIMMUNG EINER BETREUUNGSPERSON** der Doktorarbeit.

Mögliche weitere Voraussetzungen können die Formulierung des Themas der Dissertation, die Vorlage von Empfehlungsschreiben oder bestimmte Sprachkenntnisse sein (ev. im Rahmen eines kompetitiven Bewerbungsverfahrens). Die Promotionsordnung kann auch ein Einstellungsverfahren vor einem «Promotionskomitee» vorsehen, so etwa bei der ETH Lausanne (EPFL).

Die über die eigentliche Dissertation hinausgehenden Anforderungen sind sehr unterschiedlich. Es kann die Verpflichtung zum Besuch eines Promotionskollegs, zur Erzielung einer bestimmten Anzahl an Credit Points (ECTS) oder zu einer Promotionsvorprüfung bestehen.

Es ist ratsam, sich die erforderlichen Auskünfte über die Verwaltungsvorgänge rechtzeitig bei den Sekretariaten der Fakultäten und bei der Studienberatung einzuholen und die Promotionsordnung genau zu lesen.

1.2 Was ist ein geeignetes Promotionsthema?

Es gibt kein *an sich* geeignetes oder ungeeignetes Promotionsthema. Wichtig sind jedoch die folgenden Kriterien. Die Behandlung des Themas muss:

- a) **REALISIERBAR** sein,
- b) einen **BEITRAG ZU DEM WISSENSCHAFTSGEBIET** leisten, auf das es sich bezieht.

Für die Festlegung eines Themas, das die beiden oben genannten Bedingungen erfüllt, sind Forschungsarbeiten im Vorfeld und das Gespräch mit der Betreuungsperson der Dissertation entscheidend. Denn das Thema muss von einer Person mit Promotionsberechtigung als Dissertationsthema akzeptiert werden.

Darüber hinaus gibt es weitere Kriterien:

- Gewisse Themen sind für den akademischen und ausser-akademischen Arbeitsmarkt relevanter und versprechen eine bessere Qualifikation als andere.
- Existiert ein Nationales Forschungsprogramm (NFP) oder ein Nationaler Forschungsschwerpunkt (NFS) für das Wissenschaftsgebiet, kann auch dies ein Vorteil im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Sichtbarmachung der Ergebnisse sein.
- Wenn Sie sich vorstellen können, in einem thematisch strukturierten Programm zu promovieren, können Sie sich auch von Themen der Doktoratsprogramme anregen lassen. → *Vgl. Kapitel 1.3.4 Strukturiertes Promovieren*
- Es besteht auch die Möglichkeit, sich ein Thema von der Betreuungsperson geben zu lassen bzw. sich auf ein ausgeschriebenes Dissertationsprojekt zu bewerben, zum Beispiel wenn eine Person Projektgelder eingeworben hat und dafür bereits einen Entwurf für ein Dissertationsprojekt konzipiert hat.
- Die Wahl eines Themas, das auch für die Betreuungsperson interessant ist, bietet zahlreiche Vorteile für die Betreuung.

- Auch die Anschlussfähigkeit des eigenen Themas an das Profil der zukünftigen Forschungsgruppe, der Abteilung oder des Forschungsnetzwerks kann relevant sein.
- Entscheidend ist jedoch vor allem, dass Sie das Thema der Dissertation wirklich interessiert, wenn nicht sogar begeistert. Immerhin werden Sie sich jahrelang mit diesem Thema beschäftigen.

Wenn Sie das Thema gewählt haben, empfiehlt es sich, das zu untersuchende Problem, die Fragestellung, die Methode und die Forschungslage in einem **EXPOSÉ** schriftlich festzuhalten. Dies erleichtert die Durchführung des Projekts. → *Vgl. Kapitel 2.1 Zeit- und Projektmanagement*

Weiterführende Informationen:

→ Die Nationalen Forschungsprogramme (NFP) beschäftigen sich mit wissenschaftlichen Themen, die vom Bundesrat vorgegeben werden, damit sie Beiträge zur Lösung dringender Probleme von nationaler Bedeutung liefern. NFP dauern vier bis fünf Jahre und werden vom SNF finanziert. Weitere Informationen sind erhältlich unter

→ www.snf.ch/D/forschung/Forschungsprogramme

→ Die Nationalen Forschungsschwerpunkte (NFS) sind ein Förderinstrument des Schweizerischen Nationalfonds. Dabei arbeiten Forschende über Institutionen und Fachgebiete hinweg intensiv zusammen. → www.snf.ch/nfp/nccr

1.3 Betreuung

1.3.1 Die Wahl der Betreuungspersonen der Dissertation

Früher wurde eine Dissertation von einer einzigen Person (sog. «Doktorvater» oder «Doktormutter») betreut. Heute wird die Doktorarbeit immer öfter von mindestens zwei Personen betreut, so dass Doktorierende eine **ERST- UND EINE ZWEITBETREUUNG** oder ein **PROMOTIONS-KOMITEE**, bestehend aus mehr als zwei Personen, wählen können.

Diese neuen Formen können eine intensivere Betreuung und eine Einbindung in die wissenschaftlichen Netzwerke mehrerer Personen bieten. Die **ZUSTÄNDIGKEITEN** der beteiligten Parteien müssen bei diesem Verfahren jedoch klar geregelt sein. Im Konfliktfall sind die Doktorierenden zudem nicht von einer einzigen Person abhängig. Es kann hilfreich sein, im Voraus abzuklären, ob theoretische und methodische Divergenzen zwischen den Leitenden der Dissertation bestehen, die zu Loyalitätskonflikten führen könnten.

Die Reglemente der Institutionen und Fakultäten an den schweizerischen universitären Hochschulen (UH; → *siehe Kapitel 5.1 Die universitären Hochschulen in der Schweiz*) sehen in der Regel drei Betreuungsmöglichkeiten vor:

- 1) In der Regel sind die Betreuungspersonen **MITGLIEDER DER FAKULTÄT**, an welcher Sie promovieren. Meistens sind dies Professorinnen und Professoren. Häufig sind auch leitende wissenschaftliche Mitarbeitende und Privatdozierende zur Leitung einer Dissertation zugelassen.
- 2) Die **CO-LEITUNG** der Dissertation sieht eine Betreuungsperson von der Stammhochschule und eine von einer anderen schweizerischen oder ausländischen Hochschule bzw. einer anderen Fakultät derselben Hochschule vor. In diesem Fall werden die Doktorierenden von beiden Professorinnen oder Professoren (die Mitglieder des Promotionskomitees sind) betreut, den Doktor/innentitel verleiht jedoch ausschliesslich die Stammhochschule/-fakultät.

3) Das **DOPPELDOKTORAT** (Cotutelle-Verfahren) sieht ebenfalls zwei Betreuungspersonen vor. Die Doktorarbeit wird nur einmal verteidigt, es werden aber zwei Diplome verliehen – eines der Stammhochschule und eines der Partnerinstitution (mit einem Vermerk über die Cotutelle auf beiden Urkunden). Dazu besteht ein Abkommen zwischen den beiden Hochschulen. Dies ist – bei entsprechendem Abkommen – auch auf internationaler Basis, d.h. mit einer Schweizer und einer ausländischen Universität möglich. Achtung: Die Verwaltungsvorgänge für das Doppeldoktorat können zeitaufwändig sein. → www.crus.ch/information-programme/cotuelles-de-these.html

Unabhängig vom gewählten Verfahren sollten Sie rechtzeitig Kontakt zu den Personen aufnehmen, die bei der Betreuung der Dissertation möglicherweise eine Rolle spielen. Neben der formalen Kontaktaufnahme bieten auch Tagungen und Konferenzen Gelegenheit, eine potentielle Betreuungsperson anzusprechen.

Es empfiehlt sich zudem, vor der Entscheidung für eine Betreuungsperson mit den betreuten Doktorierenden zu sprechen und, wenn möglich, bei der Verteidigung ihrer Dissertationen anwesend zu sein.

Bevor eine potentielle Betreuungsperson angefragt oder ein Betreuungsangebot angenommen wird, kann es hilfreich sein, sich zunächst über die **EIGENEN ERWARTUNGEN** an die Betreuung klar zu werden und zu prüfen, ob diese mit der Persönlichkeit und der Arbeitsweise der in Erwägung gezogenen Person übereinstimmen.

Ziehen Sie auch die Rolle der Betreuungsperson im Hinblick auf Ihre **BERUFLICHE ZUKUNFT** in Betracht, da der Kontakt in der Regel auch nach der Verteidigung weiterbesteht. Die Unterstützung, die eine Betreuungsperson konkret gewähren kann, hängt stark vom Interesse ab, welches das Forschungsthema, die Methode und der für die Doktorarbeit gewählte Ansatz für das betreffende wissenschaftliche Gebiet und die wissenschaftlichen Netzwerke hat.

Und nicht zuletzt ist es sinnvoll, die Entscheidung für eine Betreuungsperson aufgrund der ihr **ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN ZEIT** zu treffen. Die Unterstützung und Betreuung von Professorinnen und Professoren, die sich am Beginn der akademischen Laufbahn befinden, sowie von kleinen, dynamischen Forschungsteams können oft (mindestens) genauso fundiert und fruchtbar sein wie jene von international anerkannten Professorinnen und Professoren mit viel Erfahrung in der Doktorierendenbetreuung, aber auch übervollen Terminkalendern.

Auch die zweite Betreuungsperson sollten Sie sich möglichst gleich zu Projektbeginn aussuchen, so dass Sie den Kontakt nutzen können, um aus regelmässigen Gesprächen Anregungen beziehen zu können.

Es gibt eine **ZENTRALE DATENBANK** zu in der Schweiz tätigen Professorinnen und Professoren, die für die Ermittlung der Kontaktdaten einer Betreuungsperson hilfreich sein kann. → www.proff.ch

1.3.2 Das Betreuungsverhältnis

Das Verhältnis zwischen Betreuungspersonen und Doktorand oder Doktorandin ist von grundlegender Bedeutung für den Fortschritt der Arbeit und die Einbindung der Doktorandin/des Doktoranden in die wissenschaftliche Gemeinschaft.

Wie bei jedem Ausbildungsverhältnis ist die Beziehung zwischen den Doktorierenden und der betreuenden Person **ASYMMETRISCH**. Dies gilt umso mehr, wenn die/der Doktorierende zugleich eine Assistenzstelle bei der Betreuungsperson innehat.

Doktorierende können mit Recht erwarten, dass sie **UNTERSTÜTZUNG** erhalten und dass die Betreuung effektiv ist. Umgekehrt müssen sie oft selbst die Initiative ergreifen und die vielbeschäftigten

Einem 2008 veröffentlichten **BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION** der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Genf (Commission de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales, 2008) ist zu entnehmen, dass Doktorierende und ihre Betreuer/innen oft unausgesprochene gegensätzliche Erwartungen hegen. Laut den Aussagen der Befragten dieser Untersuchung empfinden viele Doktorierende die Betreuung ihrer Dissertation als unzureichend. Umgekehrt betonen die befragten Betreuungspersonen ihrerseits, dass sie von den Doktorierenden Eigeninitiative und Autonomie erwarten. Es bietet sich daher an, eine Promotionsvereinbarung zu erarbeiten und dabei gegenseitige Erwartungen und Verpflichtungen zu diskutieren und zu definieren. → *siehe Kapitel 1.3.3 Doktoratsvereinbarung*

→ Commission de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales (2008). *Objectif thèse*. Rapport d'Anne Dafflon Nouvelle. Genf: Universität Genf.

Betreuungspersonen um ein Gespräch oder eine Beratung bitten. Doktorierende sollten versuchen, den Umfang der Unterstützung, die Art der Beziehungsgestaltung sowie den Kommunikationsstil aktiv mitzubestimmen.

Neben der Betreuung der Dissertation im engeren Sinne kommt der Betreuungsperson die Aufgabe zu, die Doktorandin oder den Doktoranden zu ermutigen, Artikel zu publizieren und an Tagungen teilzunehmen, sowie bei der Aufstellung eines Karriereplans innerhalb oder ausserhalb der Universität zu unterstützen.

EIGENINITIATIVE und **AUTONOMIE** stellen zwei wesentliche Qualitäten dar, die Betreuungspersonen von ihren Doktorierenden erwarten. Daher sind Vorschläge, wie zum Beispiel eine etablierte Forscherin, die sich mit einem ähnlichen Forschungsthema beschäftigt, zu einem Vortrag einzuladen, im Allgemeinen sehr willkommen und werden von den Professorinnen und Professoren unterstützt.

Viele Professorinnen und Professoren sind auch bereit, Tagungen oder Studientage zum Dissertationsthema ihrer Doktorierenden zu

organisieren bzw. solche Veranstaltungen zu unterstützen oder gemeinsam mit ihnen einen Artikel zu publizieren. Gelegenheiten dieser Art sollten Sie sich nicht entgehen lassen! Die Umsetzung eines solchen Vorschlags ist zwar manchmal zeitaufwändig, legt jedoch – sofern sie mit der Doktorarbeit im Zusammenhang steht – eine Zwischenfrist fest, die oft ein Vorankommen mit der Arbeit ermöglicht. Präsentationen und Publikationen stellen zudem Gelegenheiten dar, sich in der wissenschaftlichen Gemeinschaft bekannt zu machen. → *Siehe auch Kapitel 2.4 Sichtbar sein*

Informieren Sie sich über die Bestimmungen der **RECHTE UND PFLICHTEN** der beiden Parteien in der Promotionsordnung. Einige Promotionsprogramme und Graduiertenschulen haben zusätzlich Vorschriften festgelegt. Mit einer Tätigkeit im Rahmen einer Assistenz sind ebenfalls Rechte und Pflichten verbunden. → *Vgl. Kapitel 2.9 Die Assistenz*

Bei einer unbefriedigenden Betreuungssituation sollte das Gespräch gesucht werden. In seltenen Fällen kann es sinnvoll sein, sich von einer Betreuungsperson zu trennen und eine neue zu suchen. Weitere Informationen finden Sie auch im → *Kapitel 2.2 Der Umgang mit Feedback*.

1.3.3 Doktoratsvereinbarung

Damit ein fruchtbares Verhältnis zwischen Doktorand/in und Betreuungspersonen entstehen kann, hilft es, wenn alle Parteien zu Beginn ihre wechselseitigen **ERWARTUNGEN** in Bezug auf folgende Punkte klären:

- Arbeitsweise
- Ausbildungs- und Forschungsziele
- Fristen
- Vorträge, Publikationen, Projekte
- Fördermassnahmen
- Sonstiges

Immer häufiger werden diese Punkte in einer sogenannten Doktorats- oder Promotionsvereinbarung geregelt. Sollte Ihre Fakultät eine solche

nicht verlangen und die Betreuungspersonen diese Fragen nicht ansprechen, ist es ratsam, dass Sie die Initiative ergreifen und mit den Betreuungspersonen über die Form des Austausches sowie die Art des Arbeitsverhältnisses sprechen.

Manche Fakultäten verlangen eine **PROMOTIONSVEREINBARUNG**, in der die Rechte und Pflichten beider Parteien ausdrücklich festgelegt werden. Die Vereinbarung wird in schriftlicher Form abgeschlossen und enthält in der Regel Angaben über

- die Ziele der Dissertation,
- die Form der Dissertation (Monographie bzw. kumulativ),
- gegebenenfalls zu erfüllende Auflagen inkl. Zeitplan,
- allfällige Abmachungen betreffend Doktoratsprogrammen (→ vgl. *Kapitel 1.3.4 Strukturiertes Promovieren*),
- die individuelle Betreuung: In welcher Form und in welchen Zeitabständen erfolgt die regelmässige Begutachtung?

Die Vereinbarung kann in der Regel jederzeit an veränderte Umstände angepasst werden. → Vgl. auch *Kapitel 2.2 Der Umgang mit Feedback*

Beispiele für Doktoratsvereinbarungen: Tipps zum Betreuungsprozess und -verhältnis:

→ www.philhist.unibe.ch/content/doktorat_habilitation → Reglemente → Promotionsreglement 2011, Art. 9-11

→ www.vitae.ac.uk/researchers/1234/Supervision-and-key-relationships.html

→ www.ius.uzh.ch/doktorat.html → Allgemeines Doktorat → Doktoratsvereinbarung

→ www.hu-berlin.de/promovierende/betreuung

FRANKREICHS PROMOTIONSCHARTA

In Frankreich existiert eine aufschlussreiche Promotionscharta, in der die Rechte und Pflichten beider Parteien ausdrücklich festgelegt sind. Laut dieser Charta haben Doktorierende ein Recht auf:

- persönliche Betreuung der Dissertation,
- Informationen über die Anzahl der Dissertationen, welche die anvisierte Betreuungsperson der Dissertation jeweils gerade betreut,
- Informationen über die Berufsaussichten für Absolventinnen und Absolventen des eigenen Fachbereichs auf dem universitären und nicht-universitären Arbeitsmarkt.

Im Gegenzug verpflichten sich Doktorierende:

- Initiative bei der Durchführung der Forschungsarbeiten zu zeigen,
- der Betreuungsperson der Dissertation regelmässig Bericht über das Erreichen von Zwischenstufen zu erstatten und über Schwierigkeiten und Erfolge bei der Arbeit zu berichten,
- die Arbeit in einem seminarinternen Kolloquium für Doktorierende (oft Doktorierenden- oder Forschungskolloquium genannt) vorzustellen.

Die Betreuungsperson verpflichtet sich ihrerseits:

- der/dem Doktorierenden behilflich zu sein, das aus wissenschaftlicher Sicht innovative Element der Doktorarbeit herauszuarbeiten,
- die zur Durchführung der Arbeit erforderlichen Mittel zu bestimmen und bereitzustellen,
- für die Betreuung der/des Doktorierenden genügend Zeit aufzuwenden,
- den Arbeitsfortschritt zu verfolgen und Orientierungshilfen zu bieten,
- die/den Doktorierende/n auf positive Bewertungen sowie Einwände und Kritikpunkte hinzuweisen, mit denen sie/er in Bezug auf ihre/ seine Arbeit – insbesondere bei der Verteidigung – konfrontiert werden könnte.

In der Charta sind zudem die Urheberrechte der/des Doktorierenden geregelt. Am Schluss der Charta wird auf die Möglichkeit einer Mediation im Konfliktfall hingewiesen.

→ Zur Promotionscharta in Frankreich: Nationales Bildungsministerium (1998). Charte

des thèses. *Bulletin Officiel de l'Education Nationale*. Nr. 36, 1. Oktober 1998.

1.3.4 Strukturiertes Promovieren: Graduiertenschulen und Doktoratsprogramme

In der Vergangenheit wurde fast ausschliesslich nach dem Modell der Einzelbetreuung durch einen «Doktorvater» oder eine «Doktormutter» promoviert. Um diese Abhängigkeit von der Betreuungsperson, die zugleich als Gutachterin fungiert, zu lockern, wird dieses Modell zunehmend durch eine Zweitgutachterin oder einen Zweitgutachter oder durch ein Promotionskomitee ergänzt. Einen weiteren Schritt in diese Richtung gehen die Bestreben, das Doktorat im Rahmen der Bologna-Reform grundsätzlich neu zu strukturieren. Sie führten zur **STRUKTURIERTEN PROMOTIONS-AUSBILDUNG** nach dem Vorbild des angloamerikanischen Raums (Graduate Schools). Neben der Unterstützung durch die Betreuungspersonen ist ein verbindliches Curriculum (meist zu fachlichen und überfachlichen Kompetenzen) vorgesehen. So können sich Doktorierende mit anderen Doktorierenden verbinden und ein **WEITERBILDUNGSPROGRAMM** absolvieren, sich einem **NETZWERK** anschliessen und ein fakultatives Kursangebot (z.B. zu überfachlichen Kompetenzen) nutzen.

Die strukturierten Promotionsprogramme bieten nicht nur methodische Betreuung, sondern auch die Möglichkeit, sich mit anderen Doktorierenden auszutauschen und in regelmässigen Abständen den Arbeitsfortschritt zu **PRÄSENTIEREN**. Im Allgemeinen findet hier auch ein Austausch **«INFORMELLER» INFORMATIONEN** (z.B. Tipps zu erfolgreicher Stipendienbeantragung, Einstellungsverfahren etc.) statt.

Die universitären Hochschulen bieten inzwischen zahlreiche Promotionsprogramme an, die eine Betreuung der Doktorierenden im Rahmen einer breiten Palette an Fortbildungsangeboten wie Seminaren zur Entwicklung methodischer Fähigkeiten oder Schreibwerkstätten umfassen. Es gibt einerseits thematisch ausgerichtete Doktoratsprogramme und andererseits allgemeine Graduiertenschulen, die die Doktoratsphase strukturieren, ohne inhaltlich festgelegt zu sein. An einigen Fakultäten ist ein strukturiertes Promotionsstudium sogar verpflichtend.

WELCHE STRUKTUR PASST ZU IHNEN?

- Ist für Sie ein regelmässiger fachlicher Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie Projektleitenden sehr wichtig?
- Wünschen Sie sich eine Betreuung Ihrer Dissertation durch mehrere Dozierende?
- Wünschen Sie sich eine Einbindung, in dem es koordinierte Arbeits- und Zeitpläne gibt?
- Sind Sie bereit, über Ihr unmittelbares Thema hinausgehend an Vorträgen und Publikationen mitzuwirken?
- Wollen Sie selbst an der Organisation und Gestaltung der Kollegveranstaltungen mitwirken?
- Passen die Anforderungen zu Ihren persönlichen zeitlichen Ressourcen, die Sie für Ihr Promotionsprojekt mitbringen?

→ Knigge-Ilner, Helga (2009). *Der Weg zum Promotion. Frankfurt am Main/New York: Dokortitel. Strategien für eine erfolgreiche Campus*, 65.

Das Promovieren innerhalb einer Struktur ist weniger einsam und bietet zahlreiche Vorteile und Möglichkeiten zur Weiterbildung. Dafür besteht die Gefahr, dass aufgrund der Tätigkeiten innerhalb des Programms die Dissertation nicht in der vorgesehenen Zeit abgeschlossen wird.

Promotionsprogramme zahlen zwar weder Stipendien noch Gehälter, übernehmen jedoch einen Grossteil der Kosten für Fahrten, Verpflegung und gegebenenfalls Übernachtungen bei der Teilnahme an Veranstaltungen des Programms. In den Leitungsgremien der Programme sind auch Doktorierende vertreten. Interessierte bewerben sich direkt bei den für das gewählte Programm zuständigen Personen.

Folgende Websites enthalten Informationen zu Doktoratsprogrammen:

→ swissuniversity: → www.swissuniversity.ch/phd-programs.htm

→ Studienprogramme Schweiz: → www.uni-programme.ch

Weiterführende Literatur:

→ Binswanger, Christa & Richter, Marina (2005). *Dissertieren in einem Netzwerk. Neun Porträts von Doktorierenden eines Graduiertenkollegs*. Bern: Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern.

1.4 Wie lässt sich das Doktorat finanzieren?

Ein guter Promotionsverlauf und insbesondere die **DAUER DER PROMOTION** sind eng mit der **FINANZIERUNG** des Doktorats verknüpft.

Es gibt im Wesentlichen fünf Möglichkeiten:

- Assistenzstelle
- Drittmittelstelle in einem Forschungsprojekt einer wissenschaftlichen Institution
- Anstellung innerhalb eines strukturierten Doktoratsprogramms
- Persönliches Stipendium ausserhalb der wissenschaftlichen Institutionen
- Anstellung in der ausserakademischen Berufswelt

Die universitären Hochschulen (UH) bieten den Doktorierenden zwei Arten von akademischen Stellen, die eine Finanzierung der Promotion ermöglichen: einerseits die von der UH bezahlte Assistenzstelle, ev. mit der Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit für die Dissertation zu reservieren, und andererseits Drittmittelstellen, bei denen Doktorierende über organisationsexterne Mittel, insbesondere Mittel des Schweizerischen Nationalfonds (SNF), finanziert werden. → Vgl. *Kasten Drittmittel*

Sie weisen gegenüber ausseruniversitären Stellen meistens Vorteile auf, wie z.B.:

- Möglichkeit, die Assistenz- bzw. Projektstelle mit der Promotion zu verbinden, d.h. Synergien zu schaffen und damit allenfalls sogar Zeit zu gewinnen
- Einbindung ins akademische Umfeld
- Infrastruktur wie z.B. Arbeitsplatz, Informatikdienstleistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.

Die Bedingungen (Gehalt, Dauer, Pflichtenheft etc.) sind je nach Funktion und Institution verschieden.

DRITTMITTEL sind jene Anteile an der Finanzierung von Forschungsvorhaben, die nicht von den Eigenmitteln der Hochschulen stammen. Drittmittel können von öffentlichen Förderungsinstanzen wie dem SNF, aber auch von Stiftungen oder von der Privatwirtschaft vergeben werden. Der Begriff bezieht sich darauf, dass die Mittel für eine Forschung von «Dritten» ausserhalb der Beziehung «Forschende – Institution» kommen.

1.4.1 Assistenzstelle

Assistenzstellen bieten eine ausgezeichnete Möglichkeit, sich als Doktorandin oder Doktorand ins akademische Umfeld zu integrieren. Von Assistierenden wird in der Regel die Mitarbeit in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung erwartet. Dies sind Aufgaben, die auch Professorinnen und Professoren wahrnehmen. Daher begünstigt eine solche Stelle den Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn. Zudem können sich z.B. Lehrveranstaltungen, die zum Dissertationsthema angeboten werden, sehr fruchtbar auf die Doktorarbeit auswirken. Allerdings bleibt vielen Doktorierenden neben der **ARBEIT AM LEHRSTUHL** nur wenig Zeit übrig für die Dissertation oder sie vernachlässigen sie aufgrund der dringlicher scheinenden Aufgaben am Lehrstuhl. → Vgl. *Kapitel 2.9 Die Assistenz*

Wie lässt sich eine Assistenzstelle finden? Assistenzstellen werden nicht unbedingt breit ausgeschrieben. Manche Universitäten sind verpflichtet, Stellen auf den **WEBSITES** von Fakultät und Universität auszuschreiben, während die Reglemente anderer Universitäten lediglich einen **AUSHANG** in den betreffenden Fakultäten vorsehen.

Internet und **MÜNDLICHE INFORMATIONEN** stellen ausgezeichnete Quellen dar. Zudem ist es ratsam, frühzeitig das Gespräch mit Professorinnen und Professoren sowie Mitgliedern des Mittelbaus zu suchen.

Zudem erfolgt oft parallel zur öffentlichen Ausschreibung auch ein **INFORMELLES ANWERBUNGSVERFAHREN**, wenn eine bestimmte Person eingestellt werden soll. Oft werden Assistenzstellen mit einer Person, die

bei einer Professorin bzw. einem Professor eine Abschlussarbeit geschrieben hat, besetzt. Daher ist es ratsam, schon vor Abschluss des Studiums die Professorinnen und Professoren, die in dem Bereich forschen, der auch das eigene Interessensgebiet darstellt, und insbesondere die Person, welche die Abschlussarbeit betreut, wissen zu lassen, dass Interesse an einer Assistenzstelle besteht.

ETH GET HIRED, eine Online-Stellenplattform der ETH Zürich, die vom ETH Career Center und Telejob, einer Untereinheit der AVETH, gemeinsam betrieben wird, veröffentlicht auch Ausschreibungen von Assistenzstellen:
→ www.eth-gethired.ch

1.4.2 Drittmittelstelle in einem Forschungsprojekt

Ein Grossteil der Doktorierenden wird aus Drittmitteln für Forschungsprojekte finanziert. Die eingeworbenen Gelder stammen oft vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und werden nicht von den Doktorierenden selbst, sondern von den Projektleitenden, d.h. von Professorinnen und Professoren beantragt.

Die Stellen sind ebenfalls der Universität zugeordnet und sehen manchmal auch eine Beteiligung an universitären Aufgaben (z.B. Lehre und Verwaltung) vor. Es kann aber auch sein, dass das vom SNF geförderte Forschungsprojekt an einer Fachhochschule oder einer anderen wissenschaftlichen Forschungseinrichtung angesiedelt ist, und die Forscher/innen gleichzeitig an einer UH doktorieren. Vorteile für die eigene Arbeit ergeben sich auch hier aus der Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb und vor allem in den Kontext des Forschungsprojekts. Allerdings kann daraus auch die Schwierigkeit entstehen, das eigene Projekt abzugrenzen.

Im Gegensatz zu Assistierenden können Doktorierende, die als Projektmitarbeitende über den SNF finanziert werden, der Dissertation

einen grossen Teil ihrer Arbeitszeit widmen. Die **LOHNANSÄTZE** für SNF-Stellen sind jedoch meist niedriger als jene für Assistenzstellen, die über Eigenmittel der UH finanziert werden. Zudem ist die Anstellungsdauer in der Regel kürzer (meist 3–4 Jahre statt 4–6 Jahre bei Assistenzstellen). → *Vgl. Kapitel 2.9 Die Assistenz*

Die UH verfügen über einen Handlungsspielraum und jede dieser Hochschulen bestimmt selbst über Einstellungen und Gehälter von Doktorierenden, die mit SNF-Mitteln gefördert werden. In bestimmten Fällen werden Doktorierendenstellen durch staatlich finanzierte Assistenzstellen ergänzt, in anderen wird eine Ausgleichsleistung mit einem Beitrag für Forschung und Lehre verrechnet.

Sofern die Einstellungsvorschriften und -richtlinien der UH nichts anderes bestimmen, unterliegt der Arbeitsvertrag von SNF-Doktorierenden dem Obligationenrecht (OR). Das OR ist insbesondere im Hinblick auf **SOZIALVERSICHERUNGEN UND URLAUBSREGELUNGEN** (Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Elternzeit etc.) ungünstiger als die Reglemente der Kantone und UH, die für Assistierende gelten.

Derart unterschiedliche Situationen können verwirrend sein. Tatsächlich ist es nicht immer leicht, sich der direkten Auswirkungen der im Promotionsvertrag festgelegten Bedingungen bewusst zu sein, wenn zum ersten Mal ein Arbeitsvertrag mit einer UH geschlossen wird.

Neben den Personalabteilungen, die Auskunft über einzelne Punkte des Vertrags geben können, kennen auch die Vereinigungen des Mittelbaus der einzelnen UH die Auswirkungen sehr gut, die solche Unterschiede auf die Dissertation haben. Es bietet sich daher an, mit ihnen Kontakt aufzunehmen. Sie geben überdies wichtige Informationen über die bestmögliche Aushandlung eines Pflichtenheftes.

Zur Beantragung von Forschungsprojekten → *vgl. Kapitel 1.4.6 Stellen, Stipendien, Fördermittel.*

1.4.3 Anstellung innerhalb eines strukturierten Doktoratsprogramms

In der Regel ist die Teilnahme an einem Doktoratsprogramm oder an einer Graduiertenschule nicht mit einem Stipendium verbunden. Es gibt aber in seltenen Fällen die Möglichkeit, sich auf ein **STIPENDIUM**, das von einem Doktoratsprogramm oder von einer Graduiertenschule vergeben wird, zu bewerben.

Der Vorteil eines solchen Stipendiums ist die Einbindung in ein strukturiertes Programm, andererseits ist es oft an die Verpflichtung gebunden, aktiv am Programm mitzuwirken. → Vgl. auch Kapitel 1.3.4 *Strukturiertes Promovieren*

1.4.4 Förderung durch ausseruniversitäre Stipendien

Eine Alternative zu Assistenz- und Drittmittelstellen bieten Stipendien, die von **STAATLICHEN ODER PRIVATEN EINRICHTUNGEN** oder von **STIFTUNGEN** vergeben werden. Sie finanzieren Doktorierende in der Regel ausschliesslich für die Arbeit an der Promotion, gewähren dafür aber keine sozialen Absicherungen. Ein Vorteil bei diesen Stipendien liegt in der Eigenständigkeit der Stipendiaten und Stipendiatinnen. Andererseits hängt es aufgrund der fehlenden institutionellen Einbindung von der Initiative der Doktorierenden ab, ihren Arbeitsalltag und den Kontakt zur Wissenschaft und zur Universität zu organisieren.

1.4.5 Promovieren neben einer Tätigkeit in der ausserakademischen Berufswelt

In manchen Fällen verfügen Berufstätige über Freiräume, die sie für eine Dissertation nutzen möchten. Allerdings tendieren sie oft dazu, den für eine Promotion nötigen Arbeitsaufwand zu unterschätzen. Meistens lässt sich neben einer vollen Berufstätigkeit keine Doktorarbeit schreiben. Das Projekt wird erst realisierbar, wenn die Arbeitszeit etwa auf eine **HALBE STELLE** reduziert wird.

Zu den Belastungen, die beim Promovieren neben der Berufstätigkeit entstehen, sowie zu den erforderlichen Massnahmen → vgl. *Kapitel 2.6 Berufstätigkeit, Dissertation und Privatleben*, → *Kapitel 2.8 Umgang mit Vielarbeit und Stress*.

1.4.6 Wie informieren Sie sich über Stellen, Stipendien und Fördermittel?

Gute Informationen zu offenen Stellen bieten die Internetseiten und die Beratungsstellen der Universitäten, Mailinglisten sowie Internetportale. Zur Ausschreibung von Assistenzstellen → vgl. auch *Kapitel 1.4.1 Assistenzstelle*. Stipendien und Fördermittel werden in der Regel vom SNF, den UH sowie von privaten Stiftungen vergeben.

FÖRDERMITTEL DER UH

Auskünfte über die Finanzierungsmöglichkeiten der jeweiligen Institution erteilen:

Universität Basel → www.unibas.ch →
Forschung → Personenförderung

Universität Luzern → www.unilu.ch →
Forschung → Förderungsmöglichkeiten

Universität Bern → www.unibe.ch →
Forschung → Forschungsförderung

Universität Neuenburg
→ www.unine.ch → Recherche (→ Organisation de la recherche → Commission de la recherche FNS)

Universität Freiburg → www.unifr.ch →
Forschung

Universität St. Gallen → www.unisg.ch →
Forschen → Forschungsförderung

Universität Genf → www.unige.ch →
Enseignants et collaborateurs →
Recherche

Universität Zürich → www.uzh.ch →
Forschung

Universität Lausanne → www.unil.ch →
Recherche; und → www.unil.ch/amarillo
(Datenbank Amarillo)

ETH Zürich → www.ethz.ch →
Forschung → Forschungsförderung

ETH Lausanne (EPFL) → www.epfl.ch
→ About EPFL → Research (Domaine de la recherche DAR)

Università della Svizzera italiana
→ www.ticinoricerca.ch

SNF-FÖRDERMITTEL FÜR DOKTORIERENDE

Projektförderung (freie Forschung) vom SNF gibt es in den Geistes- und Sozialwissenschaften, der Mathematik, den Natur- und Ingenieurwissenschaften. In der Regel wird ein Projekt gefördert, das ein Mitglied einer Schweizer Forschungsinstitution mit mehrjähriger, erfolgreicher Forschungstätigkeit beantragt und das eine Anstellung von Doktorierenden vorsieht. Achtung: Zurzeit können sich Hauptantragstellerinnen und -steller eines Projekts selber kein Salär auszahlen. → www.snf.ch/D/foerderung/projekte

Karriereförderung: → www.snf.ch/D/foerderung/personen

Für alle Disziplinen:

- Doc.Mobility
- Mobilitätsbeiträge für Doktorierende in vom SNF unterstützten Forschungsprojekten
- Marie Heim-Vögtlin-Beiträge (MHV) für Wissenschaftlerinnen, die ihre Forschungstätigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines Wohnortwechsels, der durch den Berufswechsel des Partners oder der Partnerin bedingt war, unterbrechen oder einschränken mussten.

Geistes- und Sozialwissenschaften:

- Doc.CH (GSW)
- Sommerkurse (Weiterbildungskurse)
- Graduiertenkurse

Biologie und Medizin:

- Nationales MD-PhD-Programm (Dr.-med.- und Dr.-phil.-Programm)

Weitere nützliche Links:

→ Nationale Forschungsprogramme (NFP) und Nationale Forschungsschwerpunkte (NFS): → www.snf.ch/D/foerderung/programme

→ Informationsveranstaltungen des SNF: → www.snf.ch/D/service-fuer-forschende/veranstaltungen
→ Forschungsdatenbank: → p3.snf.ch

STIFTUNGEN

Es liegt ein Stiftungsverzeichnis vor, das gemeinnützige Stiftungen auflistet, welche unter Bundesaufsicht stehen. Eidgenössisches Stiftungsverzeichnis: → www.edi.admin.ch/esv/05263/index.html

Hilfreich ist zudem die Mitgliederliste des Verbands der Schweizer Förderstiftungen (Swiss Foundations): → www.swissfoundations.ch/de/mitgliederliste

Stiftungen in Deutschland: → www.stifterverband.org und
→ www.stiftungsindex.de

FRAUENSPEZIFISCHE FÖRDERPROGRAMME

Neben den Marie Heim-Vögtlin-Beiträgen des SNF haben sich diverse Fonds die Förderung von Forscherinnen zur Aufgabe gemacht. Entsprechende Auskünfte sind über die Gleichstellungsbüros der einzelnen UH erhältlich. Ihre Websites enthalten zudem umfangreiche Informationen. → *Siehe die Zusammenstellung «Hilfreiche Adressen» am Schluss dieses Leitfadens*

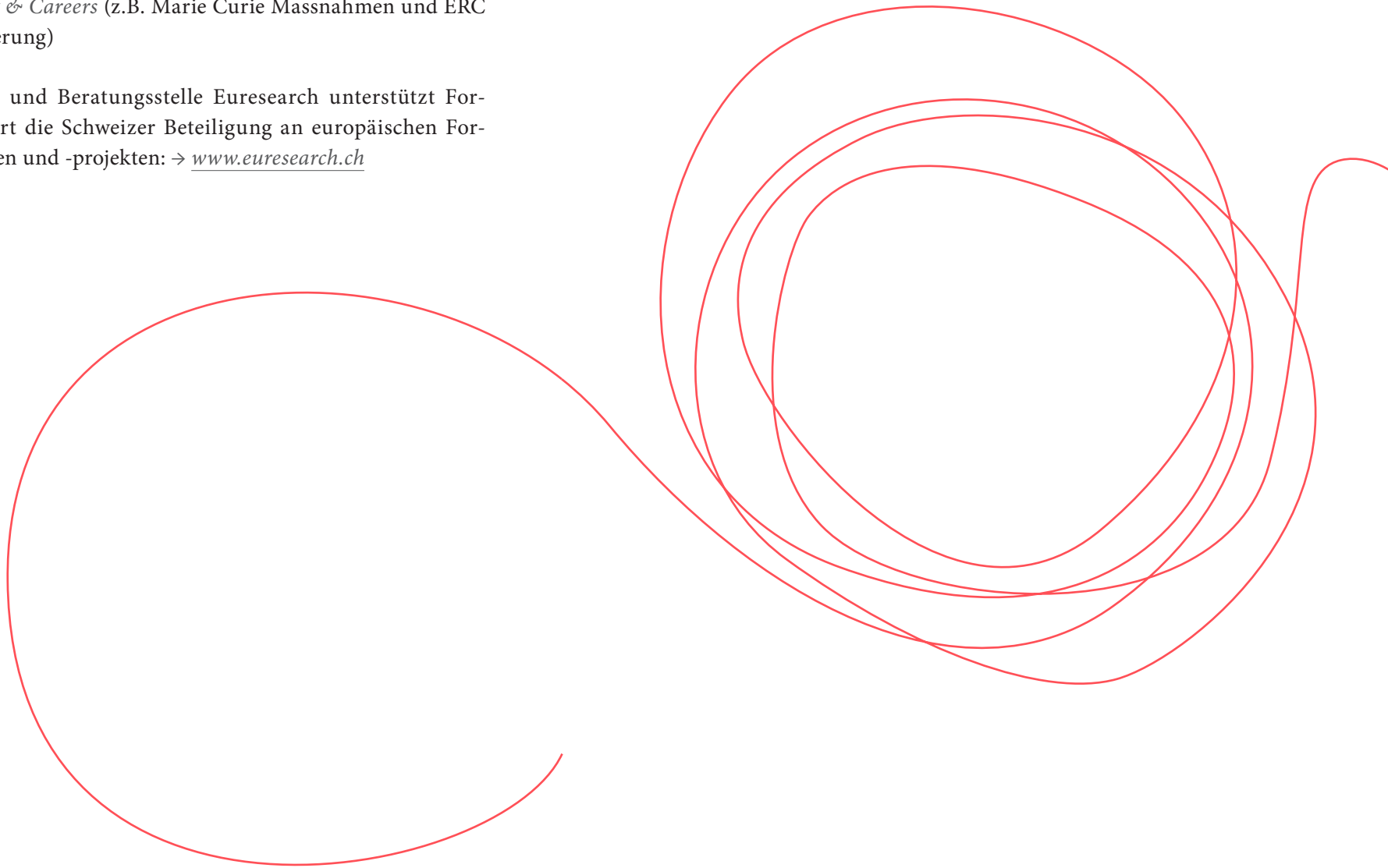
Informationen über Drittmittel und Drittmittelinwerbung werden auch häufig in Mentoring-Programmen (→ vgl. *Kapitel 2.3.4 Formelle Mentoring-Programme*) oder in Kursen zu überfachlichen Kompetenzen (→ vgl. *Kapitel 2.3.1 Workshops für Doktorierende*) angeboten.

WEITERE ORGANE DER FORSCHUNGSFINANZIERUNG

Die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) ist eine Förderagentur des Bundes für Innovation und unterstützt den Wissens- und Technologietransfer zwischen den Hochschulen und der Industrie. → www.kti.admin.ch

Auf europäischer Ebene können Schweizer Forschende gleichberechtigt wie Forschende der EU-Mitgliedstaaten an EU-Programmen und -Projekten teilnehmen. Auf das auslaufende 7. Rahmenprogramm (2007–2013) folgt das neue EU-Programm «Horizon 2020». → ec.europa.eu/research → *Funding & Careers* (z.B. Marie Curie Massnahmen und ERC Forschungsfinanzierung)

Die Informations- und Beratungsstelle Euresearch unterstützt Forschende und fördert die Schweizer Beteiligung an europäischen Forschungsprogrammen und -projekten: → www.euresearch.ch



2. Während der Dissertation



2.1 Zeit- und Projektmanagement

Die Dissertation umfasst bis zur Einreichung des Manuskripts der fertigen Arbeit mehrere **PHASEN**: Formulierung der Fragestellungen, Erarbeitung und Lektüre der Literatur, ggf. Sammlung und Analyse der Daten, Schreiben der Arbeit, Korrekturlesen und Formatierung. Zuletzt erfolgt der Druck der Doktorarbeit.

Diese verschiedenen Phasen überschneiden sich im Allgemeinen, und ihre Dauer und Intensität variieren nicht nur je nach Wissenschaftsgebiet, Disziplin und Schule, in deren Rahmen sich die Dissertation bewegt, sondern auch je nach Thema.

Unabhängig von den spezifischen Besonderheiten der Disziplin sind alle Doktorierenden mit dem Erfordernis der **ZEITPLANUNG** konfrontiert, und zwar aufgrund der Notwendigkeit, trotz Blockaden oder Zeiten der Entmutigung mit der Dissertation voranzukommen. Je länger eine Dissertation dauert, desto grösser ist die Gefahr, sie nicht abzuschliessen.

Alle Doktorierenden sind sowohl mit glücklichen und erfolgreichen Momenten als auch mit Umwegen und eintönigen Phasen, in denen sie kein Ende sehen, konfrontiert. In Situationen, in denen Schwierigkeiten auftauchen und die Arbeit stockt, kommt der Betreuungsperson der Dissertation die Rolle zu, den Doktorierenden zu helfen, auf Kurs zu bleiben. Es empfiehlt sich daher, **REGELMÄSSIGE TREFFEN** mit den Betreuungspersonen durchzuführen, denn so ist es einfacher, bei Problemen auf die Betreuungspersonen zuzugehen.

Eine Studie von Robert Boice hat gezeigt, dass Forschende, die **TÄGLICH SCHREIBEN**, mehr Text und mehr Kreativität entwickeln, als Forschende, die nur dann schreiben, wenn sie motiviert sind. Es empfiehlt sich daher, unabhängig von Motivation oder beruflicher Belastung regelmässig zu schreiben.

Der Trend geht mittlerweile in Richtung **KÜRZERER DOKTORARBEITEN**, einige Fakultäten geben sogar eine maximale Anzahl an Wörtern vor. Eine kürzere Doktorarbeit bedeutet aber nicht unbedingt eine Zeitersparnis, da auch die pointierte Formulierung eines Sachverhaltes Zeit erfordert. Daher ist es vor allem wichtig, dass die Fragestellung genügend eingegrenzt wird, so dass sie in einer überschaubaren Zeit (3 Jahre ohne/5 Jahre mit Assistenz) bearbeitet werden kann.

Doktorierende sollten sich zudem klar machen, dass es sich bei ihrer Dissertation nicht um ihr Lebenswerk handelt, sondern allenfalls um eine erste Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter.

Um die Zeit in den Griff zu bekommen, ist **GUTES PROJEKTMANAGEMENT** gefragt. Dabei sind folgende Aspekte zu beachten:

- Machen Sie aus Ihrem Vorhaben ein Arbeitsprojekt, indem Sie planvoll und zielgerichtet vorgehen
- Formulieren Sie die Ziele und die Arbeitsschritte, die dahin führen
- Setzen Sie Prioritäten
- Fassen Sie einen Termin für die Abgabe ins Auge

Kurse in Projekt- oder Zeitmanagement sowie Schreibkurse können wichtige Impulse geben. → Vgl. Kapitel 2.3.1 Workshops für Doktorierende

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der die Dauer der Arbeit an der Dissertation bestimmt, ist die Finanzierung. → Vgl. hierzu Kapitel 1.4 Wie lässt sich das Doktorat finanzieren?

Weiterführende Informationen:

→ Boice, Robert (1990). *Professors as Writers: a self-help guide to productive writing*. Stillwater, Oklahoma: New Forums Press.

→ Silvia, Paul J. (2007). *How to Write a Lot*. Washington D.C.: APA Life Tools

→ Herzlich, Claudine (2002). *Réussir sa thèse en sciences sociales*. Paris: Nathan.

→ Knigge-Illner, Helga (2009). *Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion*. Frankfurt am Main/New York: Campus.

2.2 Der Umgang mit Feedback

Die Bedeutung von Feedback zur weiteren Verbesserung von Kapiteln und/oder Artikeln dürfte unbestritten sein. Doch um Rückmeldung einzuholen, müssen Doktorierende **UNFERTIGE TEXTE** zur Beurteilung freigeben. Gerade davor schrecken jedoch viele zurück.

Natürlich kann auch das Feedback **VON KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN** wichtige Impulse geben, doch es sind die Betreuungspersonen, die am Ende die Gutachten schreiben werden. Ihr Feedback ist daher besonders wichtig. Regelmässige Treffen und vereinbarte Termine, in denen Teile der Arbeit diskutiert werden, sind wichtig. Seien Sie hartnäckig und fordern Sie regelmässige Treffen ein, wenn Ihre **BETREUUNGSPERSONEN** sie nicht von selbst anbieten sollten. Bereiten Sie sich gut auf die Treffen vor und geben Sie rechtzeitig Textteile ab. Stellen Sie möglichst genau dar, welche Gesichtspunkte Sie besonders interessieren und worüber Sie gerne Rückmeldung hätten (Verständlichkeit des Textes, Überzeugungskraft der Argumentation etc.).

TIPPS FÜR REGELMÄSSIGE TREFFEN

- Bereiten Sie sich gut auf das Treffen vor, indem Sie Texte und Fragen vorbereiten.
- Protokollieren Sie die Gespräche mit der Betreuungsperson und schicken Sie ihr eine Kopie. So können Sie später beide auf die besprochenen Punkte zurückkommen.
- Ein gemeinsam erstelltes «Betreuungsprotokoll» (Daten der Treffen, besprochene Themen, Ratschläge, Kritik und getroffene Entscheidungen) kann eine strukturiertere Unterstützung und Betreuung fördern und das Engagement beider Seiten stärker sichtbar machen.

Nicht zuletzt bieten auch Tagungen eine gute Möglichkeit, Feedbacks einzuholen. → Vgl. auch Kapitel 2.4 Sichtbar sein, Kapitel 1.3 Betreuung, insbesondere 1.3.2 und 1.3.3

Nehmen Sie (auch negative) Kritik als Hinweise entgegen, die Ihrer Arbeit dienen können. Prüfen Sie aber, ob die Kritik Ihrer Arbeit dienlich ist. Der Prozess der Promotion zielt letztlich darauf ab, zu wissenschaftlicher Autonomie zu finden.

2.3 Bildungs- und Lehrangebote sowie Möglichkeiten zum informellen Austausch nutzen

Zwar kommt der Betreuungsperson der Dissertation eine entscheidende Rolle zu, es besteht daneben aber auch die Möglichkeit, eine Graduiertenschule oder ein Doktoratsprogramm zu besuchen. Zudem werden immer mehr eigens für Doktorierende konzipierte **KURSE, WORKSHOPS UND SEMINARE** zu speziellen Themen angeboten. Darüber hinaus sind häufig neben den Betreuungspersonen noch weitere Wissenschaftler/innen offiziell oder informell – insbesondere im Rahmen von Mentoring-Programmen – an der Betreuung von Doktorierenden beteiligt.

Die aktuellen Daten des *Schweizerischen Hochschulinformationssystems* sowie die Ergebnisse der *Befragungen der Hochschulabsolvent/innen* (Bundesamt für Statistik, 2010) zeigen, dass sich **KOMMUNIKATIVE UND SOZIALE KOMPETENZEN** durch die Inanspruchnahme eines oder mehrerer Bildungsangebote steigern lassen. Die Betreuung durch mehrere Professorinnen und Professoren, der Informationsaustausch unter Doktorierenden und die Teilnahme an Treffen mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stärken zudem die Fähigkeit, Forschungsergebnisse öffentlich zu präsentieren und komplexe Sachverhalte in mehr als einer Sprache darzustellen.

Solche Kompetenzen sind für eine akademische Laufbahn entscheidend, bieten jedoch auch in der nicht-akademischen Arbeitswelt nicht zu unterschätzende Vorteile.

Um alle Chancen zu nutzen, empfiehlt es sich daher, sich bei der Promotion nicht allein auf die Unterstützung der Betreuungsperson zu beschränken, sondern von Anfang an alle sich bietenden formellen (Promotionsprogramme, Kurse, Workshops, Mentoring) und informellen (Austausch mit Peers, fortgeschritteneren Forschenden, Professorinnen und Professoren) Gelegenheiten zu nutzen.

In den folgenden Kapiteln erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten, die sich Doktorierenden an den universitären Hochschulen der Schweiz bieten.

Quelle:

→ Bundesamt für Statistik (2010). *Die Schweizerischen Hochschulinformationssysteme und der Hochschulabsolvent/innenbefragung 2007*. Neuenburg: BFS.

2.3.1 Workshops für Doktorierende (fachliche und überfachliche Kompetenzen)

Angebote wie Kurse, Seminare und Kolloquien, die sich eigens an Doktorierende richten, sowie Summer Schools dienen dazu, **WISSENSCHAFTLICHE KENNTNISSE** zu erwerben, die **METHODISCHEN FÄHIGKEITEN** zu verbessern und das **NETZWERK** zu erweitern. Gute Möglichkeiten, um von solchen Angeboten zu erfahren, sind Websites, Mailinglisten, Vereinigungen und Netzwerke des eigenen Fachbereichs.

Nebst fachlichen Kompetenzen, die z.B. an Seminaren, Summer Schools oder Tagungen erworben werden können, gibt es eine Reihe von **ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZEN** (**GENERIC SKILLS** oder Soft Skills), die für das Verfassen einer Dissertation wichtig und darüber hinaus auch später in der Berufswelt von Nutzen sind. Zu den überfachlichen Kompetenzen gehören unter anderem:

- Kommunikationskompetenzen (wissenschaftliches Schreiben, Auftreten und Präsentieren etc.)

- Hochschuldidaktik
- Forschungsmethoden und -techniken
- Forschungsmanagement (Projektmanagement, Informationskompetenz, Forschungsanträge schreiben etc.)
- Selbstkompetenz (Selbstreflexion, Motivation, Konfliktmanagement)
- Networking und Teamworking (Feedback, Peer Mentoring, Scientific Community)
- Laufbahnmanagement (CV, Bewerbung etc.)
- Führung

An den UH ist in der letzten Zeit ein immer grösseres Angebot an Generic Skills-Kursen aufgebaut worden:

Swiss Faculty Development Network → www.sfdn.ch Universität Zürich → www.ueberfachliche-kompetenzen.uzh.ch

Universität Bern → www.gleichstellung.unibe.ch/content/unsere_angebote/kurse Universitäten der französischen und italienischen Schweiz → competences.cuso.ch

Universität Basel → www.unibas.ch/doktorat/uek Die REGARD-Workshops richten sich ausschliesslich an Frauen → www.unifr.ch/regard

Universität Luzern → www.unilu.ch/deu/generic-skills_593451.html

Weiterführende Informationen:

→ Definition der Kompetenzen, über die eine doktorige Person in der Schweiz verfügen sollte: Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich: → www.crus.ch/information-programme/qualifikationsrahmen-nqfch-hs/der-qualifikationsrahmen/doktorat/deskriptor.html

→ Hilfe zur Einschätzung und Entwicklung der eigenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen («Researcher Development Framework»): → www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-Researcher-Development-Framework.pdf

2.3.2 Gegenseitige Unterstützung (peer support)

Eine hilfreiche Ergänzung zu der von den Institutionen angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen ist der **INFORMELLE AUSTAUSCH** mit anderen Doktorierenden oder ein formelles peer-Mentoring (→ vgl. Kapitel 2.3.4 Formelle Mentoring-Programme). Es bieten sich diverse Austauschformen an: Beispielsweise die Organisation eines Seminars, das gegenseitige Durchlesen von Texten, Artikeln oder Forschungsanträgen, die Aufteilung von Literaturrecherchen, das Anbieten von gemeinsamen Lehrveranstaltungen, das Besprechen von Laufbahnentscheidungen etc.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass solche informellen Verbindungen nicht nur in der Promotionsphase, sondern auch danach eine wichtige Unterstützung darstellen. Oft bilden sie sogar den Anfang einer beruflichen Zusammenarbeit nach dem Doktorat.

2.3.3 Die Mittelbauvereinigungen

Auch die Mittelbauvereinigungen der einzelnen UH und/oder Fakultäten bieten wertvolle **HILFE UND BERATUNG** für ihre Mitglieder sowie Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Universität Basel – Assistierendenvereinigung AVUBA → www.avuba.unibas.ch

ETH Lausanne (EPFL) – Mittelbauvereinigung ACIDE → acide.epfl.ch

Universität Bern – Mittelbauvereinigung MVUB → www.mvub.unibe.ch

Universität Luzern – Mittelbauorganisation MOL → www.unilu.ch/mittelbau

Universität Freiburg – Wissenschaftliche Mitarbeitende CSWM → www.unifr.ch/cswm

Universität Neuenburg – Mittelbauvereinigung ACINE → www.unine.ch/acine

Universität Genf – Mittelbauvereinigung APCINT → www.apcint.ch

Universität St. Gallen – Mittelbau → www.unisg.ch/de/Universitaet/StrukturDerHSG/Mittelbau

Universität Lausanne – Vereinigung des Mittelbaus und der Doktorierenden ACIDUL → www.unil.ch/acidul

Universität Zürich – Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich VAUZ → www.vauz.uzh.ch

ETH Zürich – Akademische Vereinigung des Mittelbaus der ETH Zürich AVETH → www.aveth.ethz.ch

Università della Svizzera italiana (USI) → Der Mittelbau trifft sich ausschliesslich auf Fakultätsebene.

2.3.4 Formelle Mentoring-Programme

Das Mentoring hat seinen Ursprung in der *Odyssee* von Homer. Vor seiner Reise nach Troja bat Odysseus seinen treuesten Freund Mentor, sich während seiner Abwesenheit der Erziehung seines Sohnes Telemachos anzunehmen. Im siebzehnten Jahrhundert stieg Mentor durch Fénelons Roman *Die Abenteuer des Telemach* zu einer bedeutenden Persönlichkeit auf, die den Helden überallhin begleitete. Am Schluss des Romans wird Mentors wahre Identität enthüllt: Er ist niemand anderes als die Göttin Athene (Minerva), welche die Gestalt Mentors angenommen hat, um Telemachos zu führen und ihm zu helfen. Seither steht Mentor für die Rolle des Beraters und Erziehers der Jüngsten und Unerfahrenen.

Männer profitieren schon seit langem von diesen, grösstenteils **INFORMELLEN BEZIEHUNGEN**, die sich in beruflichen Netzwerken, Clubs, unter Kollegen oder in der Armee etabliert haben. Frauen war lange Zeit der Zugang zu dieser Art von Gemeinschaft verwehrt. Mittlerweile werden sie zwar nicht mehr ausgeschlossen, dennoch erhalten sie insofern nicht dieselbe Unterstützung, als soziale Strukturen und asymmetrische Wertesysteme weiter bestehen, die Frauen im Vergleich zu Männern einen untergeordneten Platz einräumen.

Formelle Mentoring-Programme, die auf eine Förderung der beruflichen Karriere von Frauen abzielen, sind zunächst in den Vereinigten Staaten entwickelt worden. In der Schweiz ist das formelle Mentoring im Hochschulbereich im Jahr 2000 mit dem «Bundesprogramm Chancengleichheit» eingeführt worden. Mittlerweile gibt es auch einige formelle Mentoring-Programme, die sowohl Frauen wie Männern offen stehen.

Es gibt verschiedene Formen von Mentoring:

- Das **ONE-TO-ONE-MENTORING** ist eine Beziehung zwischen zwei Personen, wobei eine Person (Mentor/in) eine weniger erfahrene Person (Mentee) auf ihrem Weg und in ihrer Entwicklung unterstützt. Eine solche Beziehung schafft ein günstiges Umfeld für Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen.
- Das **PEER-MENTORING** erfolgt im Rahmen einer Gruppe von Personen in ähnlichen Hierarchiepositionen.
- Beim **GRUPPENMENTORING** arbeitet eine Mentorin/ein Mentor mit mehreren Mentees.

Bei den formellen Programmen profitieren Mentee und Mentor/in oft von Tagesveranstaltungen mit paarweisem Austausch und Bildungselementen, die von einer Koordinatorin und/oder einem Kollegium erfahrener Personen (beispielsweise Professorinnen und Professoren) begleitet werden, die sie unterstützen und bei Bedarf beraten.

Das Besondere an formellen Mentoring-Programmen ist, dass es sich um einen Austausch handelt, der **JENSEITS VON DIREKTEN ABHÄNGIGKEITSVERHÄLTNISSEN** erfolgt. Das Mentoring findet häufig zwischen Personen statt, die von verschiedenen Institutionen und sogar aus verschiedenen Bereichen kommen. Ein solcher Austausch wird daher nicht von Themen und Verantwortlichkeiten bestimmt, welche die Beziehung zur Betreuerin oder zum Betreuer einer Dissertation bzw. zu Vorgesetzten kennzeichnen, und er ergänzt die von den letztgenannten Personen geleistete Unterstützung. Der Austausch im Rahmen des Mentorings kommt nicht nur den Mentees, sondern auch den Mentorinnen und Mentoren sowie den Institutionen zugute.

Alle Mentoring-Programme funktionieren verschieden. Dennoch umfasst das Angebot an die Mentees in der Regel:

- Kontakt zu einer Mentorin/einem Mentor in der Schweiz oder im Ausland
- Begegnungen mit Frauen und Männern, die dieselben Ziele verfolgen
- Fortbildungs-Workshops

FORMELLE MENTORING-PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT

MENTORING DEUTSCHSCHWEIZ richtet sich an Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und fortgeschrittene Doktorandinnen der Deutschschweizer Universitäten und der Università della Svizzera italiana, die eine akademische Karriere anstreben. Ziele des Programms sind u.a., die Teilnehmerinnen in ihrer akademischen Laufbahn zu stärken und sie in der Scientific Community zu vernetzen. Kernelemente sind ein individuell vermitteltes One-to-One Mentoring sowie begleitende Veranstaltungen. → www.academic-mentoring.ch

Das **RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES** ist ein Mentoring-Netzwerk für Frauen in der französischen und italienischen Schweiz mit gemeinsamen Treffen, die dazu dienen sollen, Kontakte und Austausch zu vertiefen. Es richtet sich eher an Frauen im fortgeschrittenen Stadium ihres Doktorats. → www.unifr.ch/f-mentoring

STARTINGDOC ist ein Mentoring-Programm für Frauen, die ganz am Anfang ihres Doktorats stehen: → www.unil.ch/mentoring

FIX THE LEAKY PIPELINE ist ein Programm, das von allen Institutionen der ETH Domain (ETHZ, EPFL, EMPA, PSI, EAWAG, WSL) unterstützt wird. → www.fix-the-leaky-pipeline.ch

Die einzelnen universitären Hochschulen, insbesondere die Gleichstellungsbüros, bieten **WEITERE MENTORING-PROGRAMME** für Forschende der jeweiligen UH an.

Einen Überblick über Mentoring-Programme bieten → www.academic-mentoring.ch/links/weiterbildung-mentoring-programme-der-partneruniversitaeten und → www.unifr.ch/f-mentoring/fr/liens

Zudem können die Gleichstellungsbüros Auskunft geben.

Weiterführende Literatur:

→ Brewerton, Antony (2002). Mentoring. *Liber Quarterly*, 12: 361–380.

→ Gewin, Virginia (2005). Learning to mentor. *Nature*, 436: 436–437.

→ Hellriegel, Barbara; Joshi, Jasmin; Lindenmann-Matthies, Petra & Seidl, Irmi (Hrsg.) (2005). *Gemeinsam statt einsam. Peer-Mentoring als Nachwuchsförderung in eigener Regie. universelle 7*.

Zürich: Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich.

→ Haynes, Laura; Adams, Sherrill L. & Boss, Jeremy M. (2008). Mentoring and networking: how to make it work. *Nature Immunology*, 9(1): 3–5.

→ Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013). *Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende*. Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit.

→ Michel-Alder, Elisabeth (Hrsg.) (2004). *Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring. Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft*. Zürich: Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann.

→ Probst, Lucia & Willen, Claudia (2007). *Wissenschaftlerinnen gewinnen durch Mentoring. Zwölf Porträts aus drei Programmen*. Bern: Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern.

2.4 Sichtbar sein

In der akademischen Welt entscheidet nicht allein die Qualität der Dissertation über die Kompetenzen angehender Forschender. Von den Doktorierenden wird überdies erwartet, dass sie in der «scientific community» sichtbar sind.

In der Regel wird heute verlangt, dass die Promotionsphase auch zur Publikation von Artikeln und Teilnahme an Tagungen bzw. Symposien genutzt wird. Das Wissen, wo und wie sich Forschungsarbeiten präsentieren lassen, stellt sich jedoch nicht von alleine ein, zumal sich die Tradition und die Möglichkeiten von Disziplin zu Disziplin und von Zeitschrift zu Zeitschrift unterscheiden.

2.4.1 Wo publizieren oder einen Beitrag präsentieren?

Zeitschriften und Tagungen sind nicht alle gleichermassen angesehen. In allen Disziplinen werden **PEER-REVIEW-ZEITSCHRIFTEN** höher bewertet als sonstige Zeitschriften. In einigen Disziplinen sorgt der nicht unumstrittene «Impact Factor», der anhand quantitativer Kriterien die Wirkung einer wissenschaftlichen Zeitschrift beschreibt, für eine Hierarchie unter den Zeitschriften.

Aus dem Blickwinkel der akademischen Laufbahn betrachtet, ist es ratsam, Zeitschriften bzw. Tagungen auszuwählen, die im eigenen Fachbereich gut bewertet sind, auch wenn die Ablehnungsquoten hoch sind. Einer nicht-akademischen Leserschaft die Ergebnisse seiner Forschungsarbeit durch Veröffentlichung in Verbandszeitschriften oder populärwissenschaftlichen Zeitschriften vorzustellen oder sich an **ÖFFENTLICHEN DEBATTEN** zu beteiligen, kann persönlich befriedigend sein, selbst wenn die akademische Welt dies weniger zur Kenntnis nimmt. Zudem lässt sich auch auf diesem Wege das Netzwerk über den akademischen Tellerrand hinaus ausdehnen und denjenigen, die keine akademische Laufbahn verfolgen möchten, den einen oder anderen Einblick in die Fachwelt geben.

In den meisten Disziplinen werden die Doktorierenden ermutigt, vor Ablauf der Promotionsphase an **INTERNATIONALEN KONFERENZEN** oder Kongressen teilzunehmen. Solche Konferenzen beinhalten zum Teil spezielle Diskussionsforen für Doktorierende. Es lohnt sich, sich von Beginn des Doktorats an über die Praktiken des eigenen Fachbereichs zu informieren.

Im Übrigen schlagen die Betreuenden ihren Doktorierenden häufig die Publikation eines Artikels als **KOAUTHOR/IN** vor. Solche Gelegenheiten sollten ergriffen werden, da sie eine gute Möglichkeit darstellen, sich bekannt zu machen.

Betreuungspersonen der Dissertation und erfahrenere Kolleginnen und Kollegen sind sehr gute Informationsquellen für Möglichkeiten, die eigene Arbeit sichtbar zu machen. Sie wissen auch, wie renommiert die einzelnen Zeitschriften und die Tagungen/Seminare sind, die möglicherweise Beiträge von Doktorierenden akzeptieren. Da die Professorinnen und Professoren jedoch nicht immer auf exakt dem gleichen Gebiet forschen wie die Doktorierenden und daher zwangsläufig nicht alle Netzwerke kennen, die interessant sein könnten, sollten auch weitere Personen kontaktiert werden. Zudem bietet es sich an, Mailinglisten zu abonnieren, in denen regelmässig Aufrufe zu Beiträgen in einem Fachgebiet oder einer speziellen Disziplin veröffentlicht werden. → *Siehe auch Kapitel 3.3 Veröffentlichung, inkl. Hinweise zu Open Access*

ERSTMALIGES EINREICHEN EINES ARTIKELS BEI EINER PEER-REVIEW-ZEITSCHRIFT

Jede Zeitschrift hat ihren besonderen Stil und ihre ganz eigene Ausrichtung. Bei vielen Zeitschriften ist die Zielsetzung auf der jeweiligen Website öffentlich einsehbar. Es ist auch ratsam, sich bei erfahreneren Kolleginnen und Kollegen bzw. bei der Betreuungsperson der Dissertation zu erkundigen, ob der Artikel in den Interessensbereich der anvisierten Zeitschrift fällt und wie hoch die Chancen sind, dass er akzeptiert wird.

Soll ein Artikel bei einer Zeitschrift eingereicht werden, sind deren verlegerischen Vorgaben und Verfahren zu beachten. Entsprechende Hinweise finden sich im Allgemeinen auf der Website der Zeitschrift. Wird der Artikel von vornherein gemäss dieser Vorgaben formatiert, kann Zeit gespart werden.

Die Betreuungspersonen der Dissertation können ihren Doktorierenden bei der Ausarbeitung des ersten Artikels behilflich sein. Zudem kann der Rat von Kolleginnen und Kollegen nützlich sein.

Bei Peer-Review-Zeitschriften werden eine oder meist mehrere Personen (Reviewers) mit der Beurteilung des eingereichten Beitrags beauftragt. Manchmal liefern zusätzlich auch die Herausgeber/Herausgeberinnen ein Feedback.

Dann gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Der Artikel wird abgelehnt.
- Der Artikel wird zur Überarbeitung zurückgegeben, so dass innerhalb einer Frist (meistens 3–5 Monate) Korrekturen angebracht werden können, wobei aber nicht sicher ist, ob der Artikel danach akzeptiert wird.
- Der Artikel wird unter dem Vorbehalt von Korrekturen akzeptiert.
- Der Artikel wird akzeptiert.

Am häufigsten werden grössere oder kleinere Korrekturen verlangt. Bei einigen Zeitschriften bedeutet die Möglichkeit zur Überarbeitung («revise and resubmit»), dass der Artikel quasi angenommen ist. Bei anderen Zeitschriften wiederum ist dies keineswegs sicher. Wird der Artikel abgelehnt, ist es sehr nützlich, den Bericht der Gutachter/innen (der Reviewers) – möglichst zusammen mit der Betreuungsperson der Dissertation oder Kolleginnen und Kollegen – zu analysieren. Es kann sein, dass der Artikel nicht der geeigneten Zeitschrift vorgelegt worden ist. In die-

sem Fall kann der Artikel allenfalls für eine andere Zeitschrift umgearbeitet werden.

Publizieren und Publikationsstrategien sind häufig Themen in der postgradualen Ausbildung (z.B. in den Curricularen Teilen des Doktoratsstudiums) und in formellen Mentoringprogrammen.

→ *Gilde des doctorants* (2003).
Le Guide du doctorant → gilde.jeunes-chercheurs.org

→ Akademien der Wissenschaften Schweiz (Hrsg.) (2013). *Autorschaft bei wissenschaftlichen Publikationen – Analyse und Empfehlungen*. Bern: Akademien der Wissenschaften Schweiz.

2.4.2 Wozu sind Tagungen nützlich?

Tagungen und Konferenzen haben mehrere Funktionen:

- Die eigene Arbeit bekannt machen
- Die Arbeit von anderen kennen lernen
- Den formellen und informellen Austausch für die eigene Arbeit nutzen
- Den wissenschaftlichen Lebenslauf erweitern
- Erfahrungen sammeln
- Das eigene Netzwerk auf- und ausbauen.

Tagungen enthalten einen wissenschaftlichen und einen «GESELLIGEN» TEIL (Kaffeepausen, Apéros, Mahlzeiten, Unterhaltungsveranstaltungen). Letzterer sollte nicht vernachlässigt werden, da sich vor allem dort oft erste Kontakte zu Mitgliedern wissenschaftlicher Netzwerke ergeben. Für angehende Wissenschaftler/innen bieten sie zudem Gelegenheit, sich Personen vorzustellen, mit denen sie zusammenarbeiten möchten oder die sie als mögliches Mitglied des Promotionskomitees ins Auge gefasst haben. Tatsächlich lässt sich eine Person leichter ansprechen, wenn bereits ein erster Kontakt erfolgt ist.

EINEN VORTRAG VORBEREITEN

Bei der Vorbereitung eines wissenschaftlichen Vortrags sind drei wichtige Aspekte zu beachten: Publikum, Dauer, Sprache.

Wichtig ist nicht nur, das Publikum einschätzen zu können, vor dem der Vortrag gehalten werden soll, sondern auch die Terminologie sowie die inhaltliche Tiefe und Genauigkeit darauf abzustimmen. Fachleute haben andere Erwartungen als die «allgemeine Öffentlichkeit» oder ein interdisziplinäres Publikum.

Sinnvoll ist auch, sich bei der Konferenzorganisation über den geplanten Ablauf zu informieren: Dauer des Vortrags und gegebenenfalls Zeit für eine Diskussion und/oder für Fragen aus dem Publikum. Es bietet sich an, insbesondere dann etwas weniger als die gewährte Zeit zu veranschlagen, wenn der Vortrag nicht in der Muttersprache gehalten werden soll.

Bei der ersten Konferenz sollte zudem ausreichend Zeit für das Schreiben des Vortrags und die Präsentation eingeplant werden, denn vor allem letzterer kommt zunehmend grössere Bedeutung zu. Es wird dringend empfohlen, auf Sprache, Inhalt und grafische Darstellung zu achten, die Zeit im Blick zu behalten und den Vortrag vor dem Tag X probeweise vor anderen Forschenden zu halten.

→ *Guilde des doctorants* (2003).
Le Guide du doctorant → guilde.jeunes-chercheurs.org

EIN POSTER GESTALTEN

Die Präsentation eines Posters anlässlich einer Tagung stellt eine Möglichkeit dar, sich insbesondere dann der wissenschaftlichen Gemeinde vorzustellen, wenn sich die Forschungsarbeit nicht im Rahmen eines Vortrags vorstellen lässt (neuartiges oder sehr spezielles Thema bzw. Vertiefung gut bekannter Fragestellungen). Die Liste und Zusammenfassungen der Posterinhalte (oder das Poster selbst) werden z.T. vor der Konferenz auf der Website veröffentlicht. So können sich die Konferenzteilnehmer/innen bereits über die Forschenden informieren, mit denen sie Kontakt aufnehmen möchten.

Manchmal wird auch die Möglichkeit geboten, in einer Vorstellungsrunde kurz etwas zu den Postern zu sagen. Nicht in jedem Fall, aber manchmal ist sogar eine bestimmte Zeit für die Posterpräsentationen reserviert.

→ cape.epfl.ch/files/content/sites/craft3/files/abc/ABC_comu_par_poster.pdf

→ www.hochschuldidaktik.uzh.ch/hochschuldidaktikaz/A_Z_Posterpraesentation.pdf

2.5 Auslandsaufenthalt

Nicht zuletzt dank SNF-Stipendien ist heutzutage ein Auslandsaufenthalt während des Doktorats durchaus möglich. Warum die Gelegenheit also nicht nutzen?

Eine solche Erfahrung bietet nicht nur einen persönlichen Gewinn, sondern stellt auch aus beruflicher Sicht einen Vorteil dar. In der akademischen Welt wird Mobilität sehr geschätzt, wenn nicht gar erwartet. Ein Auslandsaufenthalt bietet ausgezeichnete Möglichkeiten, Kontakte auf internationaler Ebene zu knüpfen und so das eigene wissenschaftliche **NETZWERK** auszubauen. Und nicht zuletzt sticht er auch bei einer Bewerbung auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt aus dem Lebenslauf heraus. Seit 2013 fördert der SNF mit dem neuen Programm Doc. Mobility die Mobilität von Doktorierenden.

Um möglichst umfassend von einem Auslandsaufenthalt zu profitieren, sollte der Ort und die **GASTINSTITUTION** sorgfältig ausgewählt werden. Noch besser ist es, sich im Vorfeld nicht nur von der/den Betreuungsperson/en der Dissertation, sondern auch von anderen fachnahen Expertinnen und Experten (Professorinnen und Professoren, Oberassistenten, etc.) beraten zu lassen. Allenfalls können sie sogar direkte Kontakte herstellen und damit die Einbindung in das neue Team erleichtern.

Bei einem Aufenthalt in den Vereinigten Staaten oder Japan sollte geprüft werden, ob eine Kranken- oder Unfallversicherung besteht. Bei einer Förderung durch den SNF sind zudem steuerliche und sozialversicherungstechnische Besonderheiten zu beachten. Fördermittel im Rahmen des Marie Heim-Vögtlin-Programms gelten als zu versteuernde Gehälter, die Sozialversicherungsbeiträge einschliessen (AHV/IV/EO, ALV, BVG). Mobilitätsstipendien sind hingegen in der Regel steuerfrei und beinhalten keine Sozialversicherungsbeiträge. Solche Besonderheiten kommen bei der Rückkehr zum Tragen – insbesondere im Hinblick auf Steuern und Arbeitslosenversicherung. Dies muss vor Beginn des Auslandsaufenthalts also unbedingt geklärt werden. → Vgl. auch Kapitel 1.4 *Wie lässt sich das Doktorat finanzieren?* und → www.snf.ch/D/foerderung/personen/mobilitaetsstipendien

2.6 Berufstätigkeit, Dissertation und Privatleben

Die Vereinbarung der Arbeit an der Dissertation mit Berufstätigkeit und Privatleben stellt alle Doktorierenden vor eine Herausforderung, umso mehr noch, wenn familiäre Verpflichtungen hinzukommen.

2.6.1 Dissertation und Assistenz

Eine der grössten Schwierigkeiten, denen sich Assistierende gegenübersehen, besteht darin, darauf zu achten, dass neben den Lehrverpflichtungen und anderen von ihrer/ihrer Vorgesetzten zugewiesenen Aufgaben noch **AUSREICHEND ZEIT** für die Dissertation bleibt.

Einige praktische Ratschläge, um Zeit für die Dissertation zu reservieren:

- Gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten einen Zeitplan für die Arbeit aufstellen, der feste Tage in der Woche enthält, die ausschliesslich für die Dissertation reserviert sind
- Feste Sprechzeiten für die Studierenden festlegen und einhalten; E-Mails nicht immer sofort (sondern ebenfalls zu fixen Zeiten)

- beantworten, z.B. immer während der Konzentrationskrise nach dem Mittagessen; ev. Mailprogramm teilweise ausschalten
- Ein Pflichtenheft sofort (neu) aushandeln, wenn es nicht eingehalten wird oder nicht realistisch ist
- In bestimmten Phasen der Dissertation darauf achten, sich nicht zu verzetteln, und gezielt Aktivitäten wählen (Teilnahme an Tagungen, Publikationen), die eng mit der Doktorarbeit verknüpft sind und das Vorankommen begünstigen
- Eventuell nicht an dem Ort an der Dissertation arbeiten, an dem man als Assistent/in angestellt ist, um Unterbrüche (Telefon, Professor/in, Peers) zu vermeiden.

Weitere Informationen → vgl. Kapitel 2.9.2 *Dissertation und Assistenz: ein zuweilen schwieriger Balanceakt.*

2.6.2 Dissertation und ausseruniversitäre Berufstätigkeit

Die Vereinbarung von ausseruniversitärer Berufstätigkeit und Dissertation erfordert **GUTE SELBSTORGANISATION** und grosse Disziplin. Es ist ratsam, möglichst:

- einen strengen Zeitplan aufzustellen und sich daran zu halten
- mehrere Tage im Block ausschliesslich an der Dissertation zu arbeiten
- viel Verbindung zum Institut der Betreuungsperson zu halten
- mit dem/der Vorgesetzten eine gewisse Flexibilität auszuhandeln, um an Tagungen und Konferenzen im eigenen Fachgebiet teilnehmen zu können.

Wählen Sie zudem am besten ein Thema, für das Sie schon fundierte Kenntnisse mitbringen – etwa aus ihrem Arbeitsbereich.

2.6.3 Zu Hause an der Dissertation arbeiten

Ein Teil der Doktorierenden ist nicht oder nur zum Teil in eine Hochschule eingebunden. Für Doktorierende, die ausschliesslich zuhause, in der Bibliothek oder in Cafés an ihrer Dissertation arbeiten, ist deshalb

ein gutes Zeitmanagement entscheidend. Sie können sich zwar die Zeit im Vergleich zu Assistierenden nach eigenem Ermessen einteilen, von den Arbeitszeiten eines Labors oder einer Abteilung unabhängig zu sein, bedeutet jedoch auch, einen **EIGENEN RHYTHMUS** finden zu müssen, mit dem sich eine lange Phase intensiver Arbeit «durchhalten» lässt.

Einige Möglichkeiten, den eigenen Arbeitsrhythmus zu finden:

- Rituale zur Strukturierung des Arbeitstages einführen (Mahlzeiten und Kaffeepausen zu bestimmten Zeiten, Tätigkeit X zu einer bestimmten Zeit etc.).
- «Bürozeiten» einführen; sich um jeden Preis an sie halten zu wollen, kann jedoch kontraproduktiv sein.
- Arbeitszeiten so gestalten, dass sie Raum für soziale Aktivitäten lassen, die persönlich wichtig sind (mit Freundinnen und Freunden essen gehen, gesellige und kulturelle Aktivitäten, Freizeitaktivitäten etc.). Denn über lange Zeit «phasenverschoben» zum Rest der Gesellschaft zu arbeiten, kann sehr frustrierend sein.

2.6.4 Ein Gleichgewicht zwischen Promotion und Privatleben finden

Es ist gar nicht so leicht, einer Freundin oder einem Freund nicht beim Umzug zu helfen oder den spontanen Besuch der Grosseltern zu verkürzen, weil gerade dieser Tag für die Arbeit an der Dissertation reserviert ist. Das Umfeld kann sich die Zwänge des Doktorats oft nur schwer vorstellen, sodass Doktorierende lernen müssen, die für die Arbeit an der Dissertation vorgesehenen Zeiten als solche zu **VERTEIDIGEN**, die für andere Aktivitäten nicht zur Verfügung stehen. Dies gilt auch hinsichtlich der Aufteilung der Familienpflichten und Hausarbeit. Gerade aufgrund der noch immer vorherrschenden traditionellen Rollen- und Aufgabenverteilung und den damit verbundenen sozialen Konstruktionen, ist es für Frauen häufig schwieriger als für Männer, die für die Dissertation vorgesehene Zeit gegenüber der Umwelt zu verteidigen.

Umgekehrt ist es sehr wichtig, sich nicht vollständig von der Doktorarbeit verschlingen zu lassen. Auf bestimmte Dinge (Freizeit, Urlaub, Unternehmungen, Lesen) zu verzichten ist eine Falle, die sich allen Doktorierenden – insbesondere in Hochstressphasen – stellt. Um die Gesundheit nicht zu gefährden, aber auch, um nicht mit der Dissertation stecken zu bleiben, sollte deshalb auch auf **ERHOLUNGSPAUSEN** geachtet werden.

2.7 Dissertation und Kinder

2.7.1 Elternschaft und damit verbundene Rechte

Doktorierende, die demnächst Eltern werden oder bereits Eltern sind, haben **RECHTE**, wenn sie an einer universitären Hochschule angestellt sind.

GLEICHSTELLUNG IM ERWERBSLEBEN: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft (Diskriminierungsverbot, Art. 3 Abs. 1 des Gleichstellungsgesetzes). Dieses Verbot gilt während der gesamten Beschäftigungsdauer von der Einstellung bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und berührt sämtliche Bereiche, insbesondere die Zuweisung von Aufgaben, Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, Vergütung, berufliche Weiterbildung und Beförderung. Im Einstellungsverfahren dürfen die mit der Einstellung betrauten Personen Frauen nicht nach einer eventuellen Schwangerschaft fragen. Eine Bewerberin ist berechtigt, auf eine unzulässige Frage ungenau zu antworten und sogar die Unwahrheit zu sagen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf einen unbefristeten Arbeitsvertrag einer Angestellten weder während der Schwangerschaft noch innert der sechzehn Wochen nach der Entbindung kündigen (Kündigungsschutz, Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes).

MUTTERSCHAFTSURLAUB: Arbeitnehmerinnen haben nach der Niederkunft in der Regel Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen oder 98 Tagen (Art. 329f des Obligationenrechts).

STILLPAUSEN: Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen zu gewähren. Im ersten Lebensjahr des Kindes gilt die erforderliche Zeit zum Stillen im Betrieb als Arbeitszeit. Verlässt die Mutter den Arbeitsort zum Stillen, wird die Hälfte der Abwesenheit als Arbeitszeit angerechnet (Art. 60 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).

VATERSCHAFTSURLAUB: Alle UH sehen einen Vaterschaftsurlaub vor. Die Dauer und weitere Regelungen, z.B. zu unbezahltem Urlaub, sind jedoch sehr unterschiedlich.

Die Gleichstellungsbüros oder Personaldienste der universitären Hochschulen sowie der SNF geben Auskunft über Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte. Zudem finden Sie dort auch Informationen zu Elternzeit, Vaterschaftsurlaub oder die universitäre Krippe.

2.7.2 Wie gelingt Promovieren mit Kind?

Damit eine Promotion mit Kind gelingt, gelten im Wesentlichen ähnliche Ratschläge wie bei der Berufstätigkeit:

- Bedeutung der Doktorarbeit relativieren: normales Arbeitsprojekt statt «Lebenswerk»
- Zeit- und Projektmanagement anwenden
- Aktive Unterstützung suchen (z.B. Kinderkrippen)

Die meisten UH verfügen über eine **KINDERKRIPPE**, wobei die Plätze sehr gefragt sind und den Bedarf nicht abdecken. Erkundigen Sie sich deshalb frühzeitig und bedenken Sie auch alternative Betreuungsvarianten.

Kinderbetreuung an den Universitäten:

Universität Basel → www.unibas.ch/kinderkrippe

Universität Genf → www.unige.ch/rectorat/egalite/travail-famille.html

Universität Bern → www.kihob.ch

Universität Lausanne → www.unil.ch/egalite/page97797.html

Universität Freiburg → www.crecheuni.ch

ETH Lausanne → information.epfl.ch/garderies

Beratungsstellen/Kinderkrippen.aspx

Universität Luzern → www.kita-campus.ch

Universität Zürich → www.krippen.uzh.ch und → www.kihz.ethz.ch

Universität Neuenburg → www2.unine.ch/creche

ETH Zürich → www.kihz.ethz.ch

Universität St. Gallen → www.unisg.ch/HSGServices/Beratung/

Università della Svizzera italiana → www.equality.usi.ch/attivita/famiglia-lavoro.htm

Weiterführende Informationen:

→ Briede, Ulrike (2006). Promovieren mit Kind. In: Koepernik, Claudia; Moes, Johannes & Tiefel, Sandra (Hrsg.). *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive*. Bielefeld: Bertelsmann: 111–122.

→ Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2013). *Mutterschaft. Schutz der Arbeitnehmerinnen*. Bern: SECO.

→ Informationsstelle AHV/IV und Bundesamt für Sozialversicherungen (2010). *Merkblatt 6.02 «Mutterschaftsentschädigung»*. Bern: AHV-IV.

2.8 Umgang mit Vielarbeit und Stress

Laut *Le Guide du doctorant* (Leitfaden für Doktorierende) der *Gilde des jeunes chercheurs* (Gilde angehender Forschender) können während der Promotion drei Umstände zu Stress und einem eventuellen *Burnout* führen (→ gilde.jeunes-chercheurs.org):

- PRIORITÄTENKONFLIKT:** Ein Prioritätenkonflikt entsteht, wenn es der oder dem Betroffenen bei mehreren, scheinbar nicht miteinander zu vereinbarenden Aufgaben nicht gelingt, Prioritäten zu setzen (beispielsweise Betreuung von Studierenden und Arbeit an der Dissertation).
- KEINE KLAR DEFINIERTE ROLLE:** Die oder der Doktorierende fühlt sich nicht ausreichend betreut und weiss nicht, was von ihr oder ihm erwartet wird. Langfristig kann dies zu einem Verlust

2.9 Die Assistenz

Für allgemeine Informationen zur Assistenz und den Möglichkeiten, eine Assistenzstelle zu finden → vgl. *Kapitel 1.4.1 Assistenzstelle*.

2.9.1 Arbeitsbedingungen und Pflichtenheft

Der Aufgabenbereich einer Assistentin bzw. eines Assistenten umfasst einerseits Dienstleistungstätigkeiten im Sinne von Lehre und Forschung im entsprechenden Fachbereich und andererseits Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung und dabei insbesondere das Erstellen der Doktorarbeit.

Allen Assistenzstellen gemeinsam ist der Übergangscharakter, d.h. sie sind zeitlich befristet. Die Arbeitsbedingungen und das Pflichtenheft der Assistierenden unterscheiden sich jedoch von Institution zu Institution, von Fakultät zu Fakultät und z.T. sogar von Forschungsgruppe zu Forschungsgruppe. Unterschiede bestehen beispielweise bezüglich der Laufzeit des Anstellungsvertrages, des Pensums oder auch bezüglich der für die Dissertation innerhalb des Vertrags zur Verfügung stehenden Zeit (→ vgl. *nachfolgende Tabelle* und die Links zu den Personalreglementen in → *Kapitel 5.4 Reglemente für das akademische Personal*). Da sich die Arbeitsbedingungen rasch ändern können, empfiehlt es sich, die aktuellen Reglemente der einzelnen universitären Hochschulen durchzulesen.

Einige UH haben eine Alterslimite für Assistierende festgelegt. Im Vorfeld einer Bewerbung sollte man sich deshalb danach erkundigen.

2.9.2 Dissertation und Assistenz: ein zuweilen schwieriger Balanceakt

Die Arbeitszeit verteilt sich im Laufe eines Jahres sehr unterschiedlich auf Dissertation und Assistierendentätigkeiten: **WÄHREND DES SEMESTERS** muss oftmals mehr Zeit für Assistierendentätigkeiten aufgewendet werden, während sich die **VORLESUNGSFREIE ZEIT** der Dissertation widmen lässt.

an Selbstvertrauen führen (beispielsweise wenn die Erwartungen der Betreuungsperson nicht klar ausgesprochen werden).

- c) **ÜBERLASTUNG**: Die oder der Betroffene wird immer stärker in Anspruch genommen und kann nicht nein sagen. Schliesslich bricht sie oder er unter der Last der Arbeit zusammen (beispielsweise bei zu starkem Publikationsdruck, einer zu grossen Inanspruchnahme durch die Betreuung von Studierenden).

Jeder Mensch geht anders mit Stress um. Zu den am häufigsten empfohlenen **TECHNIKEN ZUR STRESSBEWÄLTIGUNG** zählen jedoch:

- a) **UMGANG MIT DER SITUATION**: Eine Stress verursachende Situation lässt sich bewältigen, indem zunächst Abstand zu ihr hergestellt wird, um
- Ziele festzulegen,
 - Informationen einzuholen,
 - einen Plan zu erstellen,
 - sich Unterstützung und Rat zu holen.
- b) **ÜBEN**: Alle Doktorierenden praktizieren «unbewusst» diese Technik, das heisst, sie stellen die Forschungsergebnisse den Kolleginnen und Kollegen vor, unterrichten, bereiten sich auf Gespräche vor etc. Mit zunehmender Praxis und Gesprächen nimmt der Stress gewöhnlich ab.
- c) **ABSTAND ZUR STRESS VERURSACHENDEN SITUATION HERSTELLEN**: Wichtig ist, Pausen zu machen und die freundschaftlichen sowie familiären Kontakte weiterhin zu pflegen, da diese in Stress verursachenden Situationen oft den wichtigsten Halt geben.

Manchmal hält der Stress jedoch auch an. Fachpersonen betonen, dass bestimmte Symptome wie Schlafstörungen, Angstzustände etc. nicht zu unterschätzen sind und die Betroffenen keine Schuldgefühle entwickeln sollten. Es ist besser, mit der Betreuungsperson und im Team offen darüber zu sprechen und sich eine Auszeit zu nehmen. Bleiben die Symptome auch dann noch bestehen, sollte ärztliche oder therapeutische **HILFE** beigezogen werden.

Vergleich von Anstellungsreglementen für Assistierende (ohne Dissertation):

	Eigene For- schung in % der Anstellungszeit	Lehre (SWS oder %)	Anstellungsdauer (Jahre)	Beschäftigungsgrad	Reglement (Datum)	Website
BASEL	mind. 50%	4 SWS (bei 100%)	1+3 (+1)	mind. 50%	Ordnung für das Wissenschaftliche Personal an der Universität Basel (25.04.2013; Stand 19.05.2013)	www.lexfind.ch/dta/3626/2/441.310.pdf
BERN	mind. 1/3	Lehre ist vorgesehen	*		Reglement über die Anstellung an der Universität Bern (Anstellungsreglement) (18.12.2012)	docs.rechtsdienst.unibe.ch/Gesetze/ul_rgl_anstellung_121218.pdf
FREI-BURG	mind. 50%	(0-)2 SWS (bei 100 %)	1+ 2 bis 4 (total max. 5) (+1)	Im Prinzip 100%	Reglement über die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (15.02.2001; Stand 21.02.2013); Best practices – Engagement des assistant-e-s à l'Université de Fribourg (01.05.2013)	www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2_2_1.pdf www.unifr.ch/sp/fr/documents/form/best
GENÈVE	mind. 40%	Lehre ist vorgesehen	2+2+1 (+1)	mind. 70%	Règlement sur le personnel de l'Université (17.03.2009; Stand 14.03.2013)	www.unige.ch/rectorat/static/Regl_personnel_14_mars_2013.pdf
LAUS-ANNE	mind. 50%	Lehre ist vorgesehen	1+2+2 (+1)	mind. 60%	Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (13.06.2007)	www.unil.ch/webdav/site/interne/shared/textes_leg/regl_assistants_UNIL.pdf
LUZERN	mind. 30%	Lehre ist möglich (Arbeitszeitanteile sind schriftlich festzulegen)	total 3-5 (in Sonderfällen auch kürzer oder länger)	i.d.R. 50%	Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern (22.02.2013; Stand 01.08.2013)	www.unilu.ch/files/539g.pdf
NEUCHÂTEL	mind. 50%	Lehre ist vorgesehen	1+1+1+1 (+1)	mind. 50%	Règlement concernant le statut des assistants et des assistants étudiants de l'Université de Neuchâtel (10.10.2005; Stand 10.03.2008)	rsn.ne.ch/ajour/default.html?416453.htm
ST. GALLEN	keine Vorgaben	Unterrichts-assistenz möglich	2-5	mind. 35% (befristet oder unbefristet)	Allgemeine Bestimmungen für Assistierende (01.01.2013)	www.unisg.ch/~media/Internet/Content/Dateien/Unisg/Universitaet/HRS/Allgemeine_Bestimmungen_fuer_Assistierende.ashx

* Vergleiche die Formulierung: «Eine Verlängerung der Anstellung als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistenz ohne Dissertation (...) ist nicht möglich» (Reglement über die Anstellung an der Universität Bern, 18.12.2012).

	Eigene For- schung in % der Anstellungszeit	Lehre (SWS oder %)	Anstellungsdauer (Jahre)	Beschäftigungsgrad	Reglement (Datum)	Website
USI			i.d.R. 1-Jahresvertrag, verlängerbar bis max. 6**	i.d.R. 50%	Statuto dell'Università della Svizzera italiana (02.05.2003)	www.usi.ch/statuto-it-12332.pdf
ZÜRICH	mind. 40%	max. 50% (bei mehr als 1 SWS muss Lehre zusätzlich entschädigt werden)	i.d.R. max. 3, verlängerbar bis max. 6		Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen (Richtlinien Rahmenpflichtenhefte) (11.11.2003; Stand 20.03.2007)***; Personalverordnung der Universität Zürich (05.11.1999; Stand 01.01.2008)	www.rd.uzh.ch/rechtssammlung/richtlinien/RL_RPH.pdf www.zhlex.zh.ch/Erlass.html?Open&Ordnr=415.21
ETH LAUS-ANNE	mind. 60%	max. 20%	1+1+1+1+1****	Im Prinzip 100%	Directive sur les rapports de travail des assistants de l'EPFL (01.10.2005); Règles d'applications (01.10.2006); Décision sur l'introduction d'un salaire de base et d'un salaire complémentaire pour les assistants doctorants (01.01.2008)	polylex.epfl.ch/files/content/sites/polylex/files/recueil_pdf/4.4.1_dir_rapports_travail_assistants_fr.pdf polylex.epfl.ch/files/content/sites/polylex/files/recueil_pdf/4.4.1_Regles_applications_fr_an.pdf polylex.epfl.ch/files/content/sites/polylex/files/recueil_pdf/4.5.1.1_de_salaire_base_complementaire_doctorants_fr.pdf
ETH ZÜRICH		Lehre ist vorgesehen	total max. 6	mind. 60%	Verordnung über das wissenschaftliche Personal der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (16.12.2008)	www.pa.ethz.ch/rechtliches/2320_an_gesetze/Verordn.Wissenschf.Per.RSETHZ_516.1_2013.pdf

** Vergleiche die Formulierung: «I contratti del corpo intermedio sono di durata determinata, di regola annuali e rinnovabili» (Statuto dell'Università della Svizzera italiana, 02.05.2003).

*** Die Fakultäten regeln die Einzelheiten, insbesondere bezüglich des Beschäftigungsgrades, nach Massgabe der besonderen Verhältnisse in ihrem Bereich. Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten siehe unter: www.rd.uzh.ch/rechtssammlung/richtlinien.html

**** Vergleiche die Formulierung: «L'évaluation annuelle du travail de thèse, selon l'ordonnance sur le doctorat, est déterminante pour l'actualisation et le renouvellement du contrat» und «Pour les assistants engagés pour un projet spécifique après un diplôme, la durée de l'engagement est limitée à 3 ans maximum» (Directive sur les rapports de travail des assistants de l'EPFL, 01.10.2005).

Das **PFLICHTENHEFT** ist insofern sehr wichtig, als in ihm die Rechte und Pflichten der Assistierenden sowie insbesondere die vorgesehene Zeit für Dienstleistungstätigkeiten einerseits und Arbeit an der Dissertation andererseits festgelegt sind.

Die Erfahrung zeigt, dass es nicht immer leicht ist, diese Tätigkeiten voneinander zu trennen, und die Assistierenden oft gezwungen sind, die für die Dissertation vorgesehene Zeit zu verteidigen. Die Assistierenden müssen:

- unbedingt darauf achten, dass die Betreuung der Studierenden und die ihnen von ihren Vorgesetzten übertragenen Aufgaben nicht zulasten der Dissertation gehen
- mit der zuständigen Professorin bzw. dem zuständigen Professor sprechen und ein Pflichtenheft aushandeln, falls keine klare Regelung besteht.

Das → *Kapitel 2.6 Berufstätigkeit, Dissertation und Privatleben* enthält weitere Hinweise zum Zeitmanagement.

2.9.3 Teilzeitanstellung: (k)eine gute Lösung

Obwohl Mittelbauvereinigungen schon seit langem Vollzeitstellen für Assistierende fordern, werden in der Realität oft Teilzeitstellen angeboten. Besteht die Möglichkeit, zwischen einer Voll- oder Teilzeitstelle zu wählen, mag eine Teilzeitanstellung auf den ersten Blick als **ATTRAKTIV** erscheinen, um familiäre Verpflichtungen zu übernehmen, Aufträgen von ausserhalb nachzukommen oder sich ausseruniversitär zu engagieren (z.B. im Kulturbereich oder im Verbandswesen). Solche Erfahrungen sind in mehrfacher Hinsicht sehr nützlich, wenn später eine Tätigkeit auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt angestrebt wird.

Häufig hat eine Teilzeitstelle für Assistierende jedoch diverse **NACHTEILE**:

- Da das Gehalt von Assistierenden an sich schon relativ niedrig ist, bedeutet eine Teilzeitlösung, dass das finanzielle Auskommen unter Umständen nicht mehr gesichert ist.

- Angesichts des von Forschenden an den Universitäten geforderten beruflichen Einsatzes ist es sehr schwierig, dafür zu sorgen, dass die für die eigene Arbeit reservierte Zeit respektiert wird. Da Überstunden in der akademischen Welt durchaus üblich sind, könnte dies für Teilzeitangestellte bedeuten, ein reduziertes Gehalt für eine Vollzeittätigkeit zu erhalten.
- Assistierende mit einer Teilzeitstelle sind oft weniger sichtbar, verfügen über ein stärker eingeschränktes wissenschaftliches Netzwerk und publizieren im Durchschnitt weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einer Vollzeitstelle.

WISSENSCHAFTLERINNEN sind häufiger in Teilzeit angestellt als ihre männlichen Kollegen (Bundesamt für Statistik, 2011). Unter Gleichstellungsgesichtspunkten kommt den Fachbereichen sowie den Professorinnen und Professoren, die Assistierende einstellen, die Rolle zu, darauf zu achten, dass Vollzeitstellen nicht häufiger Männern und Teilzeitstellen Frauen angeboten werden.

Quelle:

→ Bundesamt für Statistik (2011). *Personal der universitären Hochschulen 2010*. Neuenburg: BFS.

2.9.4 Organisation der Arbeit

Jeder Fachbereich bzw. jedes Institut an einer Universität organisiert die Arbeit auf die **EIGENE ART UND WEISE** und im Allgemeinen nach Regeln, die sich stillschweigend ergeben haben. Die Weitergabe von Informationen an neu eingestellte Assistierende erfolgt häufig auf informellem Wege und hängt vom guten Willen der jeweiligen Personen im Arbeitsumfeld ab. Das Wissen um diese Regeln und deren Beachtung durch die Mitglieder eines Fachbereichs haben also einen grossen Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre. Die **ACHTUNG DER RECHTE UND AUFGABEN** der einzelnen Personen basiert im Allgemeinen auf Vertrauen.

Erfüllt ein Mitglied des Fachbereichs seine Pflichten nicht, bedeutet dies Mehrarbeit für die anderen.

Assistierenden wird empfohlen:

- mitzuteilen, an welchen Wochentagen sie ausserhalb der UH arbeiten
- Sprechzeiten klar festzulegen und einzuhalten
- Urlaub am akademischen Kalender auszurichten
- Fragen zu stellen und an formellen sowie informellen Treffen im Fachbereich teilzunehmen.

Auch die Fachbereiche und die zuständigen Professorinnen und Professoren können zur Verbesserung der Arbeitsorganisation beitragen, indem sie:

- auf eine möglichst transparente Weitergabe von Informationen achten
- die Arbeiten nach einem Schlüssel möglichst gleichmässig auf die Assistierenden verteilen.

2.9.5 Institutionelle Einbindung

Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird erwartet, dass sie sich aktiv **AM LEBEN DER HOCHSCHULE BETEILIGEN**, an der sie angestellt sind. Dies ist möglich, indem sie an der akademischen Selbstverwaltung teilnehmen, z.B. als Mittelbauvertretung in einer Berufungskommission, Studienreformgruppe oder Institutsversammlung. Angehende Forschende sollten die Bedeutung von Kontakten, die sich dabei ergeben, nicht unterschätzen. Dies gilt auch für Treffen, die von Kolleginnen und Kollegen organisiert werden, sowie für informelle Anlässe. Häufig übernehmen Personen, denen angehende Forschende in solchen Zusammenhängen begegnet sind, zu einem späteren Zeitpunkt die Funktion einer Förderin oder eines Förderers auf dem Berufsweg.

Universitätspolitik, Forschung, Lehre und Arbeitsbedingungen des akademischen Personals werden durch verschiedene Organe der akademischen **SELBSTVERWALTUNG** ausgearbeitet, die je nach Universität über unterschiedliche Kompetenzen verfügen. Sich in den Mittelbauvereinigungen (auf Fakultäts- oder Hochschulebene) zu engagieren, bietet

die beste Möglichkeit, die eigenen Rechte und den eigenen Standpunkt zu Forschung und Lehre im Fachbereich zu verteidigen. Die Kontaktdaten der Mittelbauvereinigungen auf Hochschulebene sind dem → *Kapitel 2.3.3 Mittelbauvereinigungen* zu entnehmen.

Zahlreiche **VEREINIGUNGEN** und Reflexionsgruppen sind an den verschiedenen Universitäten aktiv und bieten auch Gesprächsrunden an.

Das → *Kapitel 5. Sonstiges Wissenswertes* enthält einen kurzen Überblick über die wichtigsten Organe der universitären Hochschulen in der Schweiz.



3. Abschluss der Dissertation

3.1 Vorbereitung auf die berufliche Zukunft

Im Allgemeinen wird (zumindest) das letzte Promotionsjahr der Vorbereitung auf die «Zeit nach der Promotion» gewidmet. Wichtig sind hier:

- **KONTAKTAUFNAHME** zu Personen, die eventuell Forschungsprojekte durchführen oder Anträge für neue Forschungsprojekte einreichen können
- gegebenenfalls **VORBEREITUNG DES ANTRAGS** für ein Postdoc-Stipendium. Achtung: Die Fristen des SNF sind sehr lang! Zwischen Eingabe und möglichem Beginn vergeht in der Regel mindestens ein halbes Jahr.
- gegebenenfalls Suche nach einer nicht-universitären **STELLE**
- sich erkundigen, wie sich die Doktorarbeit am besten **SICHTBAR MACHEN** lässt (Publikation *in extenso* oder auszugsweise, Online-Veröffentlichung, Publikation in Form von Artikeln etc.), und erste Schritte unternehmen.

Die Broschüre *Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende* (Mentoring Deutschschweiz, 2013) bietet Hilfestellung bei der Vorbereitung auf die «Zeit nach der Promotion».

→ Vgl. auch Kapitel 4 *Nach der Promotion*

Quelle und weiterführende Informationen:

→ Bundesamt für Statistik (2010). *Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten. Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der Hochschulabsolvent/innenbefragung 2007*. Neuenburg: BFS.

→ Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013). *Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende*. Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit.

3.2 Die letzten Etappen der Dissertation

Jede Institution und jede Fakultät hat ihre eigenen **VERFAHREN UND FRISTEN** für die einzelnen Schritte des Verwaltungsvorgangs, der vor dem Abschluss der Dissertation zum Tragen kommt:

- Ernennung der Mitglieder des Promotionskomitees (Vorschlag und Annahme)
- Einreichung diverser Manuskripte (Anzahl, wo, innerhalb welcher Frist)
- (interne/externe) Gutachten einholen
- Prüfung
- Erlangung des Doktor/innentitels.

Die einzelnen Schritte können viel Zeit erfordern. Es empfiehlt sich daher, sich rechtzeitig im Voraus über die **REGLEMENTE** zu informieren, einen **ZEITPLAN** aufzustellen und vor allem mit den externen Mitgliedern des Promotionskomitees, allfällig externen Gutachterinnen und Gutachtern rechtzeitig Kontakt aufzunehmen, da ihre Verfügbarkeit oft lange im Voraus angefragt werden muss.

Es besteht keine einheitliche Regelung, wie die Promotionsprüfung aussieht. Sowohl die Form der Prüfungen wie auch die Terminologie unterscheiden sich von Institution zu Institution und von Disziplin zu Disziplin.

An den universitären Hochschulen in der Deutschschweiz wird für das **PROMOTIONSKOLLOQUIUM** und die **ÖFFENTLICHE VERTEIDIGUNG** der Doktorarbeit in den meisten Fällen ein einziger Termin festgelegt, wobei jede Fakultät und jedes Institut auch hier ihrer bzw. seiner eigenen Tradition folgt.

Manche Institutionen verlangen ein Promotionskolloquium unter Ausschluss der Öffentlichkeit (Rigorosum) und eine öffentliche Verteidigung

(Disputation), wobei als prüfende Instanz das Promotionskomitee fungiert, bei welchem ein Mitglied einer anderen Fakultät oder universitären Hochschule angehören kann oder sogar muss. Andere begnügen sich mit einer **BEWERTUNG DER ARBEIT** durch Erst- und Zweitgutachter/in.

An den meisten Universitäten der Westschweiz besteht die Promotionsprüfung aus einem Kolloquium und einer Verteidigung, die an jeweils unterschiedlichen Terminen stattfinden. Das Kolloquium ist eine mehrstündige Diskussion zwischen der Promotionskandidatin bzw. dem Promotionskandidaten, den Mitgliedern des Promotionskomitees und der Betreuungsperson unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Im Rahmen des Kolloquiums lassen sich sämtliche Fragen in Verbindung mit der Doktorarbeit fundiert erörtern. Am Schluss des Kolloquiums wird die Kandidatin bzw. der Kandidat im Allgemeinen um Änderungen gebeten.

Die Verteidigung der Doktorarbeit erfolgt dann einige Zeit nach dem Kolloquium, wenn die Kandidatin bzw. der Kandidat die im Kolloquium verlangten Korrekturen vorgenommen hat. Die Verteidigung sollte daher keinen Anlass für tiefgreifende Divergenzen zwischen der Kandidatin bzw. dem Kandidat und dem Promotionskomitee bieten. Die Verteidigung erfolgt öffentlich und soll der Vorstellung der Dissertation dienen.

Doktorierende bereiten sich optimal auf Kolloquium und Verteidigung vor, indem sie:

- rechtzeitig die Promotionsordnung ihrer Fakultät konsultieren
- sich bei den Oberassistenten und leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach dem Ablauf ihres Kolloquiums erkundigen
- an der öffentlichen Verteidigung der Dissertation anderer Doktorierender teilnehmen
- mit der Betreuungsperson der Dissertation darüber sprechen.

Die Promotionskollegs, Mentoring-Programme sowie Workshops in überfachlichen Kompetenzen bieten Möglichkeiten zur Vorbereitung auf das Kolloquium und die Verteidigung der Dissertation. → *Vgl. Kapitel 4.3 Einstellungskriterien der universitären Hochschulen*

Quellen und weiterführende Informationen:

- ACIDE (2008). *Practical Guide for PhD Candidates at EPFL*. Lausanne: EPFL.
- Knigge-Illner, Helga (2009). *Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion*. Frankfurt/New York: Campus.
- *Guilde des doctorants* (2003). *Le Guide du doctorant*. → guilde.jeunes-chercheurs.org

3.3 Veröffentlichung

Bis zur Drucklegung der Dissertation kann noch einmal viel Zeit verstreichen. Obwohl die Tendenz zu **ELEKTRONISCHEN PUBLIKATIONEN** immer mehr und vor allem bei kumulativen Doktorarbeiten zunimmt, lohnt es sich bei Monographien oft, die Arbeit in einem angesehenen **VERLAG** zu publizieren, wo sie von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen werden kann. Am besten sprechen Sie mit Ihrer Betreuungsperson über geeignete Verlage. Bei SNF und UH können zudem Zuschüsse zur Veröffentlichung der Dissertation beantragt werden. → *Vgl. Kapitel 1.4 Wie lässt sich das Doktorat finanzieren?*

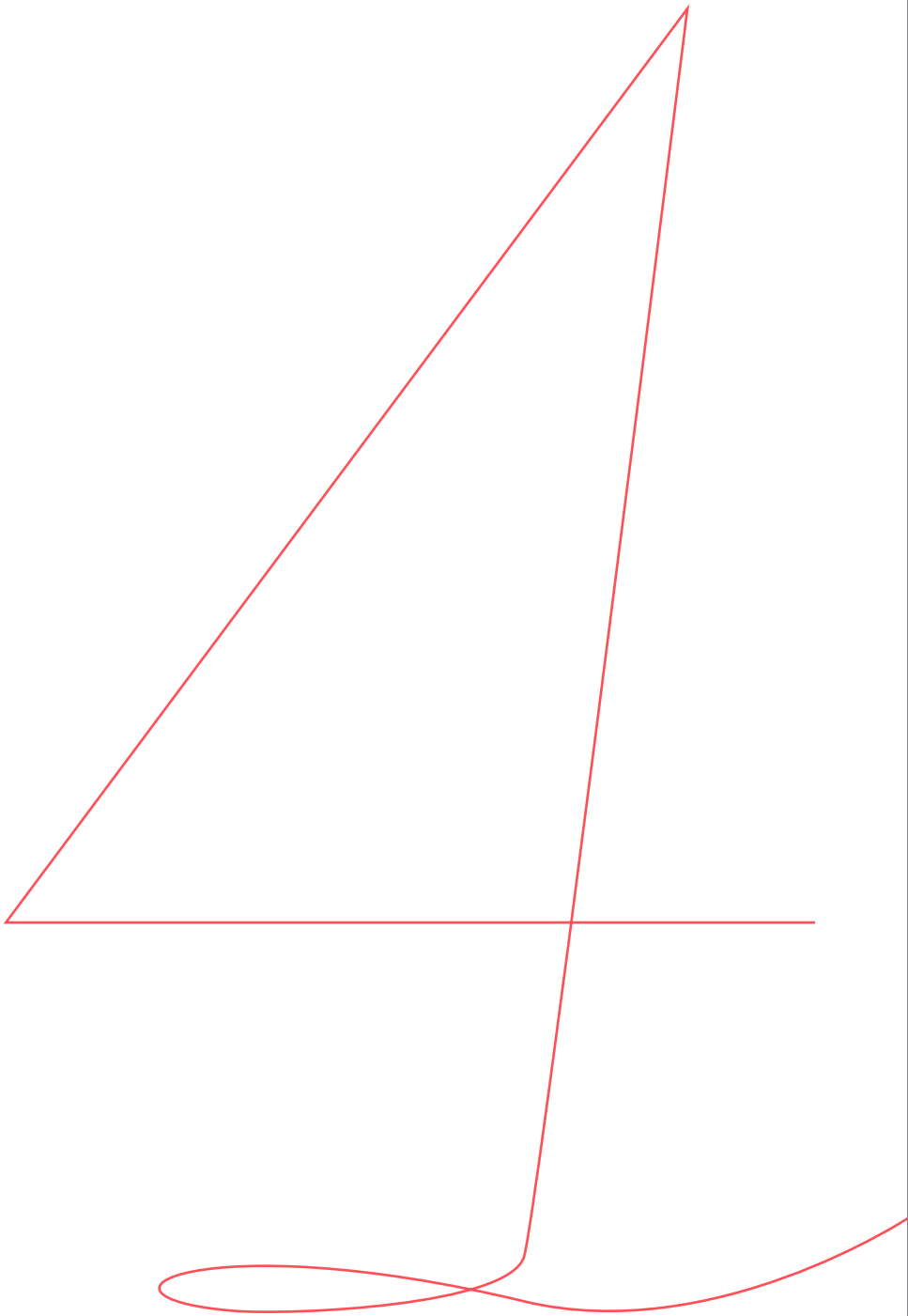
OPEN ACCESS REPOSITORIES

Repositorien sind Dokumentenserver, die an Universitäten oder Forschungseinrichtungen betrieben werden und auf denen wissenschaftliche Materialien archiviert und weltweit entgeltfrei zugänglich gemacht werden können. Dabei gibt es institutionelle Repositorien, die von Institutionen (z.B. von einer Universitätsbibliothek) betrieben werden, und disziplinäre Repositorien, die institutionsübergreifend und thematisch organisiert sind (z.B. von einer Fachdisziplin).

Weiterführende Informationen:

- www.snf.ch/D/Aktuell/Dossiers/Seiten/open-access.aspx
- www.unige.ch/biblio/sciences/dossiers/openaccess.html
- www.sagw.ch/de/sagw/laufende-projekte/open-access.html
- www.oai.uzh.ch

4. *Nach der Promotion*



4.1 Universität oder ausserakademischer Arbeitsmarkt?

Es ist ratsam, nicht bis zum Ende der Promotionsphase zu warten und sich erst dann über **DIE ZEIT «DANACH»** Gedanken zu machen, sondern sich zu informieren und allfällige Kurs- oder Workshopangebote zur Laufbahnplanung zu nutzen. Ist die Entscheidung zugunsten einer akademischen Laufbahn gefallen, erfordert ein Postdoktorat ebenfalls eine **LANGE VORBEREITUNG**.

Lediglich eine Minderheit der Promovierten verfolgt eine akademische Laufbahn. In der Schweiz erhalten zudem nur sehr wenige Forschende, die ein Postdoktorat absolvieren und sich für eine Professur qualifizieren, tatsächlich dann auch eine unbefristete Anstellung (Professur oder Assistenzprofessur mit *Tenure Track*). Daher empfiehlt es sich, parallel zur akademischen Laufbahn ein zweites Standbein aufzubauen, auf welches man notfalls zurückgreifen kann. Mit einem **«PLAN B»** in der Tasche lässt sich die Laufbahn entspannter planen.

Der Leitfaden *Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende* bietet einen Überblick über sämtliche Fragen, die sich Doktorierenden am Ende der Promotionsphase stellen, sowie Möglichkeiten, sich auf ein Postdoktorat vorzubereiten, eine Stelle auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt zu finden oder eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Informieren Sie sich auch bei den Gleichstellungsbüros der Universitäten. → *Vgl. Hilfreiche Adressen*

Im Zusammenhang mit der Einführung des gestuften Studiensystems (Bachelor, Master und 3. Zyklus – Doktorat) hat die Diskussion um die **ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT** von Hochschulabgängerinnen und -abgängern stark zugenommen.

Die während des Doktorats erworbenen **ÜBERFACHLICHEN UND ÜBERTRAGBAREN KOMPETENZEN** sind sowohl für eine

akademische Laufbahn als auch bei einer Tätigkeit auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt nützlich. Es empfiehlt sich, auch Kursangebote wahrzunehmen, die Informationen zur Phase nach der Promotion anbieten. Diese Kurse können helfen, um:

- sich für eine akademische Laufbahn oder den nicht-universitären Arbeitsmarkt entscheiden zu können (Bestandsaufnahme der Kompetenzen, Orientierungsgespräche etc.)
- die während des Doktorats erworbenen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, aber auch für eine künftige akademische Laufbahn sichtbar zu machen
- zusätzliche übergreifende Kompetenzen zu erwerben: Projektleitung, Kommunikationstechniken etc., die sowohl auf dem akademischen als auch auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt nützlich sind
- bei Einstellungsgesprächen auf die Lohnverhandlung zu achten und sich bei Bekannten über Konditionen in ähnlichen oder gleichen Positionen zu erkundigen. Gerade Frauen verdienen immer noch weniger als Männer.

Weitere Einzelheiten zu diesen Angeboten sind dem → *Kapitel 2.3 Bildungs- und Lehrangebote* zu entnehmen.

ZUM THEMA ARBEITSLOSIGKEIT

Ein Jahr nach Abschluss ihrer Qualifikation haben Doktorierte den geringsten Anteil an Arbeitslosigkeit und besetzen im Schnitt häufiger eine Führungsposition als andere Absolventinnen/Absolventen (BFS, 2010). Dennoch kann es vorkommen, dass der Einstieg in die (ausseruniversitäre) Arbeitswelt über eine Phase der Arbeitslosigkeit führt. Das Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung unterscheidet sich je nach Aufenthaltsstatus und dem Nachweis einer bezahlten Arbeitstätigkeit in den zwei Jahren vor Beginn der Inanspruchnahme der Taggeldversicherung. BNF ist eine schweizweit tätige Organisation zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von hoch qualifizierten Stellensuchenden mit Abschlüssen von Hoch- und Fachhochschulen jeglichen Alters. Es ermöglicht die Mitarbeit an einem Projekt im regulären Arbeitsmarkt, ergänzt durch integrierte Weiterbildung und individuelle Beratung und Coaching.

→ Informationsseite für Arbeitssuchende
→ www.treffpunkt-arbeit.ch

→ BNF – nationales Qualifizierungsprogramm → www.bnf.ch

Quellen und weitere Informationen:

→ Bundesamt für Statistik (2010). *Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten. Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der Hochschulabsolventinnenbefragung 2007*. Neuenburg: BFS.

→ Nützliche Linksammlung der UZH zu Stellen, Lohn etc. → www.careerservices.uzh.ch/studierende/links.html

4.2 Positionen einer akademischen Laufbahn

Für eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule stehen auf dem universitären Arbeitsmarkt nur **BEGRENZT STELLEN** zur Verfügung. Zudem ist die Fluktuation bei den Professuren tief und die Einstellungsverfahren auf die wenigen Stellen **ÄUSSERST KOMPETITIV**.

Untypische Karrierewege kommen zwar durchaus vor, dennoch verläuft der akademische Karriereweg in der Regel über eine Folge von Positionen von der Assistenzstelle über Stellen im oberen Mittelbau bis hin zur Professur. Chancen und Risiken lassen sich durch Kenntnisse der verschiedenen Stufen der akademischen Karriereleiter sowie der wichtigsten Einstellungskriterien der UH besser abwägen.

Die Stellen im Mittelbau zwischen Assistenz und Professur folgen einer Hierarchie. Die Bezeichnungen können von Institution zu Institution unterschiedlich sein. Die beste Art und Weise, einen Eindruck von Anstellungen auf den verschiedenen Stufen zu gewinnen, besteht darin, die Websites der einzelnen UH zu besuchen.

Die folgende Übersicht orientiert sich an den SHIS-Personalkategorien (Bundesamt für Statistik, 2011: 44).

Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende (unterer Mittelbau):

- Assistierende ohne Promotion, Diplomassistenten
- Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion

Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende mit Doktorat (oberer Mittelbau):

- Postdoktorierende
- Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion
- Oberassistenten

Dozierende (ohne Professorinnen und Professoren):

- Lehrbeauftragte
- Hauptamtliche Dozierende
- Privatdozierende und Titularprofessorinnen und -professoren

Professorinnen und Professoren:

- Assistenzprofessuren inkl. SNF-Förderungsprofessuren (mit oder ohne *Tenure Track*)
- Ausserordentliche und assoziierte Professuren
- Ordentliche Professuren

Mit Ausnahme der hauptamtlichen Dozierenden (in der Westschweiz auch *Maitres d'enseignement et de recherche* – MER genannt) sind alle **POSITIONEN UNTERHALB DER PROFESSUR BEFRISTET** und nur begrenzt verlängerbar. Zudem unterscheiden sich die Einstellungs- und Arbeitsbedingungen von Institution zu Institution.

Die Stellen der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren sind in der Regel unbefristet. Assistenzprofessuren sind befristet; eine Verlängerung ist nur begrenzt möglich, wobei die Regelungen von Institution zu Institution unterschiedlich sind. Sie können im Rahmen eines *Tenure-Track-Verfahrens* ausgeschrieben werden. Dieses Verfahren bietet die Möglichkeit, nach einigen Jahren eine unbefristete Stelle zu erhalten, sofern der wissenschaftliche Lebenslauf positiv beurteilt worden ist.

LEHRAUFTRÄGE können semesterweise oder für eine längere Zeitspanne vergeben werden. Im Allgemeinen bildet das Doktorat eine Voraussetzung dazu. Privatdozentinnen oder Privatdozenten sind habilitierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler mit einer offiziellen

Lehrbefugnis (*Venia Legendi* oder *Venia Docendi*) der Fakultät, an der sie habilitiert haben.

Die Funktionen des Mittelbaus unterscheiden grundsätzlich zwischen Stellen, die über das ordentliche Budget der Universität finanziert werden und Drittmittelstellen. Zu letzteren zählen beispielsweise die SNF-Projektmitarbeitenden. Hier sind die Bedingungen und Reglemente der Geldgeber zu beachten. Es kann daher durchaus sein, dass die Arbeitsbedingungen zweier vergleichbarer akademischer Funktionen unterschiedlich sind.

Die diversen Funktionen mit ihren Unterschieden bei Anstellungsbedingungen und -dauer, Vergütung, Arbeitsbedingungen und Karrierechancen unterscheiden sich nicht nur von Institution zu Institution, sondern auch in den Möglichkeiten, die formalen und informellen Kriterien zu erfüllen, um die Karriereleiter Richtung Professur zu erklimmen. Denjenigen, die eine akademische Laufbahn verfolgen, wird daher empfohlen, die an die einzelnen Positionen geknüpften **BEDINGUNGEN** genau zu prüfen: Aufteilung in Forschung, Lehre und Verwaltungstätigkeiten, Dauer der Anstellung, Möglichkeiten und Bedingungen einer Vertragsverlängerung etc. Und nicht zuletzt spielt auch der Anstellungsgrad eine wichtige Rolle.

Quelle:

→ Bundesamt für Statistik (2011). *Personal der universitären Hochschulen 2010*. Neuenburg: BFS.

4.3 Einstellungskriterien der universitären Hochschulen

Kandidierende für eine Professur oder eine Stelle im oberen Mittelbau werden anhand ihres wissenschaftlichen Lebenslaufes sowie einiger, im akademischen Umfeld allgemein anerkannter Kriterien im Sinne «wissenschaftlicher Exzellenz» beurteilt. Um die **EXZELLENZKRITERIEN** zu erfüllen, sind die Forschenden gehalten, ihren wissenschaftlichen Lebenslauf während ihres gesamten beruflichen Werdegangs durch Aktivitäten in folgenden Bereichen fortzuschreiben:

FORSCHUNG bildet das Kernstück des wissenschaftlichen Lebenslaufes. Den **PUBLIKATIONEN** kommt bei der Beurteilung der Forschungstätigkeit der Kandidierenden eine zentrale Rolle zu. Auch die **ANZAHL** der veröffentlichten Artikel ist wichtig. Berücksichtigung findet bei der Evaluierung jedoch vor allem das **RENOMMEE DER ZEITSCHRIFTEN**, in denen Artikel publiziert worden sind (Peer-Review-Zeitschriften, nationale oder internationale Zeitschriften, *Impact Factor* der Zeitschrift).

Trotz der breiten Kritik werden **BIBLIOMETRISCHE UND SCIEN- TOMETRISCHE ANALYSEN** zunehmend zur Messung der Bedeutung von Zeitschriften herangezogen. Je nach Fachgebiet werden die Zeitschriften auf unterschiedliche Art und Weise klassifiziert. Die bekannteste Methode ist der Einflussfaktor (*Impact factor*). Dieser von dem privaten Institut für wissenschaftliche Informationen (Institute for Scientific Information – ISI) entwickelte Zitierungsindex ermittelt die durchschnittliche Häufigkeit, mit der alle Artikel einer Zeitschrift zusammengefasst in einem bestimmten Zeitraum zitiert werden. Dieser quantitative Indikator dient in mehreren Disziplinen als Referenzwert. Angesichts des Quasimonopols dieser US-amerikanischen Instrumente sind die angelsächsischen Zeitschriften im Allgemeinen am besten klassifiziert. Die Veröffentlichung und Präsentation der Forschungsergebnisse in **ENGLISCHER SPRACHE** zählt heute zudem zu den Grundvoraussetzungen für eine akademische Laufbahn.

Einseitig ausgerichtete wissenschaftliche Lebensläufe werden überdies immer weniger berücksichtigt. Als Vorteil gilt dagegen eine Öffnung hin zu übergreifenden Themen und **INTERDISZIPLINARITÄT**.

Bei der Bewerbung auf einen Lehrstuhl wird die **LEHRE** auf der Grundlage der Auflistung gehaltener akademischer Lehrveranstaltungen im wissenschaftlichen Lebenslauf sowie immer häufiger im Rahmen einer Probevorlesung vor Kolleginnen, Kollegen und Studierenden beurteilt. Der Nachweis einer Lehrtätigkeit im universitären Rahmen gilt bei der Bewerbung auf einen Lehrstuhl als solider Vorteil. Daher ist es ratsam, in der Promotionsphase sämtliche Gelegenheiten zu nutzen, um eine **VORLESUNG** zu halten oder ein **SEMINAR** zu betreuen, und eine Auflistung der Lehrtätigkeit zu erstellen.

Die Einbindung in ein bedeutendes nationales und internationales **WISSENSCHAFTLICHES NETZWERK**, durch das die Forschungsarbeit über die Institution, an der sich die Kandidatin oder der Kandidat bewirbt, hinaus bekannt wird, stellt ein wesentliches Einstellungskriterium dar. Auch **PHYSISCHE MOBILITÄT** wird sehr geschätzt, selbst wenn sie nicht immer ausdrücklich angesprochen wird. Im Allgemeinen müssen die Kandidierenden einen Aufenthalt an einer anderen, möglichst renommierten universitären Hochschule nachweisen, in dessen Rahmen postdoktorale Forschung möglich war, die Eingang in Publikationen gefunden hat.

Als Qualitäten werden unter anderem die Fähigkeit zur Einbindung in das **FAKULTÄTSLEBEN**, **TEAMLEITUNGSKOMPETENZ**, Übernahme von Verwaltungsaufgaben und Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern der universitären Gemeinschaft erwartet. Zudem stellt die Fähigkeit zur **BESCHAFFUNG VON DRITTMITTELN** eine Kompetenz dar, die bei der Besetzung einer Stelle von entscheidender Bedeutung ist.

WISSENSCHAFTLICHE EXZELLENZ, EIN NEUTRALES KONZEPT?

Verschiedene Forschungsteams haben Exzellenzkriterien aus einer geschlechtersensiblen Perspektive untersucht. Untersuchungen zeigen aus unterschiedlichen Blickwinkeln, dass die Kriterien für wissenschaftliche Exzellenz auch die stillschweigende Erwartung beinhalten, zu zeigen, dass sich die oder der Betreffende «wirklich berufen fühlt». Für Doktorierende bedeutet dies nicht nur, einige Normen erfüllen zu müssen, sondern auch, eine Reihe symbolischer Handlungen vorzunehmen, die belegen, dass sie zu Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern mit einer beruflichen Zukunft werden wollen und können. Sie müssen zeigen, dass sie bereit sind, gegebenenfalls ans andere Ende der Welt zu ziehen, sich in Kommissionen und Räten zu engagieren und am Wochenende zu arbeiten, um ihren wissenschaftlichen Lebenslauf zu erweitern.

In der akademischen Welt gelten Familienleben und Vereins- oder kulturelle Aktivitäten insbesondere bei Frauen weiterhin als mögliche Hindernisse auf dem Karriereweg. Während bei Männern eine Elternschaft nicht als etwas betrachtet wird, das ihre Pläne in Bezug auf eine akademische Laufbahn durchkreuzen könnte, ist dies bei Wissenschaftlerinnen immer noch häufig der Fall – und zwar unabhängig davon, ob sie eine Mutterschaft in Erwägung ziehen oder nicht. Die Folgen dieser «virtuellen Gefahr» sind jedoch ziemlich real. Auch heute noch stehen Frauen auf ihrem Karriereweg stärker unter Druck und werden weniger gefördert als ihre männlichen Kollegen.

Angesichts des Abbruchrisikos, das diese symbolischen Barrieren für Doktorierende mit sich bringen, kommt der Unterstützung durch die Betreuungsperson(en) der Dissertation grosse Bedeutung zu. Sowohl formelle Netzwerke (z.B. von den Gleichstellungsbüros angebotene Mentoring-Programme) als auch informelle (Austausch zwischen Doktorierenden, an der Universität aktive Vereinigungen und Gruppen je nach Interessensgebiet) bieten ebenfalls wichtige Unterstützung.

→ Beaufays, Sandra & Kraiss, Beate (2005). Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne: les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés*, 14: 49–68.

→ Fassa, Farinaz, Kradolfer, Sabine & Paroz, Sophie (2008). *Enquête au royaume*

de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne. Lausanne, Genf: PAVIE Working Papers, Nr. 1.

→ Leemann, Regula Julia & Stutz, Heidi (2008). *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)*. Synthesebericht, Bern: SNF.

Weiterführende Literatur:

→ Beaufaÿs, Sandra, Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus.

→ Marry, Catherine & Jonas, Irène (2005). Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés*, 14: 69–88.

→ Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013). *Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende*. Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit.

→ Servizio gender (2006). *Pari opportunità nei percorsi accademici. Risorse, possibilità, ostacoli e traguardi nella costruzione della carriera universitaria*. Lugano: USI.

4.4 Eine Stelle an einer universitären Hochschule finden

Stellen für leitende wissenschaftliche Mitarbeitende und Oberassistenten sowie Professuren werden im Allgemeinen auf den Websites der UH ausgeschrieben – zentral oder auf der Ebene der Institute oder Fakultäten.

Universität Basel → www.unibas.ch/offenstellen

Universität Bern → www.jobs.unibe.ch

Universität Freiburg → www.unifr.ch/sp/de/travailler/emploi

Universität Genf → www.unige.ch/emplois

Universität Lausanne → www.unil.ch/emploi

ETH Lausanne (EPFL) → emploi.epfl.ch

Universität Luzern → www.unilu.ch/stellen

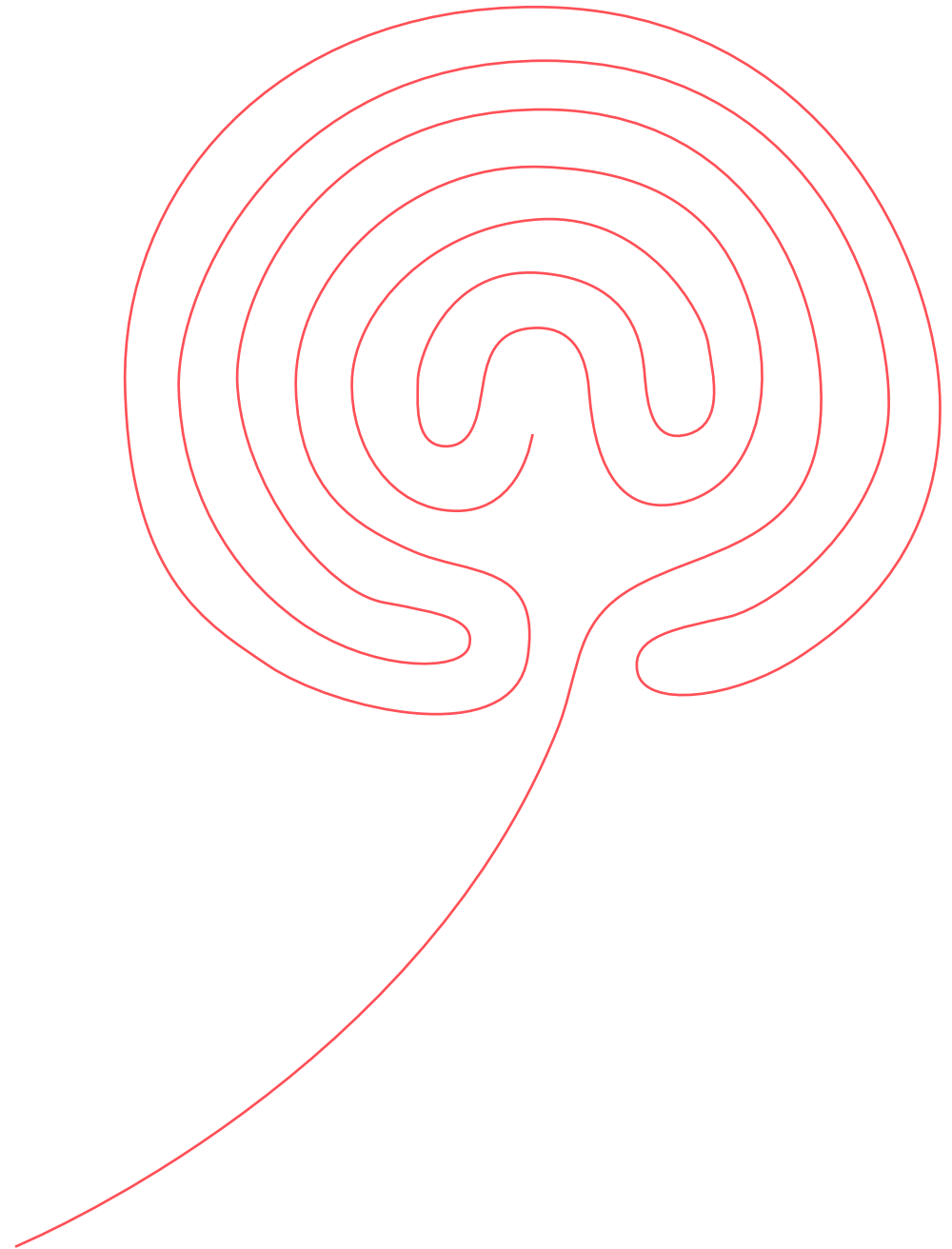
Universität Neuenburg → www2.unine.ch/unine/page-2259.html

Universität St. Gallen → www.unisg.ch/de/jobs

Universität Zürich → www.jobs.uzh.ch

ETH Zürich → www.pa.ethz.ch

Università della Svizzera Italiana → www.usi.ch/highlights/concorsi.htm





5. *Sonstiges Wissenswertes*

Sich auf das Leben in der wissenschaftlichen Welt einzulassen bedeutet, die Hauptakteure der Universitätspolitik auf nationaler, regionaler und Institutionsebene sowie die unterschiedlichen Reglemente für das Personal an der UH gut zu kennen. Dieses Kapitel richtet sich speziell an Doktorierende, die nicht in der Schweiz studiert haben und einen kurzen Überblick sowohl über die akademische Landschaft in der Schweiz als auch über die Funktionsweise der UH wünschen.

5.1 Die universitären Hochschulen in der Schweiz

Zu den UH zählen die **KANTONALEN UNIVERSITÄTEN** und die beiden **EIDGENÖSSISCHEN TECHNISCHEN HOCHSCHULEN** in Zürich und Lausanne. Ihre Hauptaufgaben sind Lehre, Forschung und Dienstleistungen. Neben Bachelor- und Master-Studiengängen in allen Disziplinen sind sie als einzige Hochschulen berechtigt, ein **DOKTORAT** anzubieten.

Die kantonalen Universitäten sind dezentral organisiert und befinden sich in kantonaler Trägerschaft. Die beiden ETH unterliegen Bundesrecht. Kantone und Bund gewähren den UH in akademischer, finanzieller und organisatorischer Hinsicht jedoch grosse **AUTONOMIE** im Rahmen der Haushaltsmittel.

Trotz Föderalismus und der den UH gewährten Autonomie kommt dem Bund eine wichtige Rolle zu – nicht nur, weil er den kantonalen Universitäten die Mittel zuweist, sondern auch aufgrund seiner **MITBESTIMMUNGSRECHTE UND KOORDINATIONSFUNKTION** im Bereich der höheren Bildung, die ihm durch den neuen, 2006 per Volksabstimmung angenommenen Verfassungsartikel über die Bildung formal gewährt wurden.

5.2 «Who is who» der Forschungspolitik und -finanzierung

Entscheidungsorgane auf nationaler Ebene:

- Das **STAATSSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI; ehemals SBF)** ist das Kompetenzzentrum des Bundes für national und international ausgerichtete Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik. → www.sbf.admin.ch

- Die **SCHWEIZERISCHE UNIVERSITÄTSKONFERENZ (SUK)** ist das gemeinsame Organ von Bund und Kantonen für die universitätspolitische Zusammenarbeit. → www.cus.ch
- Die **REKTORENKONFERENZ DER SCHWEIZER UNIVERSITÄTEN (CRUS)** vertritt die Gesamtheit der Schweizer Universitäten gegenüber politischen Behörden, Wirtschaft, sozialen und kulturellen Institutionen sowie gegenüber der Öffentlichkeit. → www.crus.ch
Die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) wird ab 2013 durch den Verein [swissuniversities](http://www.swissuniversities.ch) (→ www.swissuniversities.ch) mit den Rektorenkonferenzen der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) und der Pädagogischen Hochschulen (COHEP) zusammengeführt. Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG, → www.hfkg.admin.ch), das 2015 in Kraft tritt, sieht folgende neue gemeinsame Organe vor: **REKTORENKONFERENZ DER SCHWEIZERISCHEN HOCHSCHULEN** und **SCHWEIZERISCHE HOCHSCHULKONFERENZ**.
- Der **ETH-RAT** ist verantwortlich für strategische Führung und strategisches Controlling im Bereich der ETH. → www.ethrat.ch

Koordination in der französischen Schweiz:

- Die **UNIVERSITÄTSKONFERENZ DER WESTSCHWEIZ (CUSO)** ist ein Zusammenschluss der Universitäten in der französischen Schweiz. Im Auftrag ihrer Mitglieder setzt sich die CUSO vor allem auch direkt für die Finanzierung und Organisation von gemeinsamen Lehrangeboten auf Doktoratsstufe ein. → www.cuso.ch

Die wichtigsten Verbände und Vereinigungen auf nationaler Ebene:

- Der **VERBAND DER SCHWEIZER STUDIERENDENSCHAFTEN (VSS)** vertritt die Interessen der Studentinnen und Studenten in der Schweiz. Er koordiniert die Anliegen seiner Mitglieder und kooperiert mit nationalen und internationalen Gremien. → www.vss-unes.ch
- **ACTIONUNI** vertritt als Vereinigung der Schweizer Forschenden den Forschungsnachwuchs sowie als Dachverband die Mittelbauvereinigungen der Universitäten und ETH auf Schweizer und internationaler Ebene. → www.actionuni.ch

- Die **KONFERENZ DER GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENBEAUFTRAGTEN AN SCHWEIZER UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN (KOFRAH)** hat die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Schweizer akademischen Landschaft zum Ziel. Sie ist als Ansprechpartnerin im Bereich der Gleichstellungs- und Bildungspolitik national und international anerkannt. → www.kofrah-codefuhes.ch

Die wichtigsten Organe der Forschungsfinanzierung:

- Der **SCHWEIZERISCHE NATIONALFONDS (SNF)** ist die wichtigste Schweizer Institution zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung. Der SNF fördert als privatrechtliche Stiftung im Auftrag des Bundes unter anderem Forschungsprojekte und weist Stipendien sowie Fördermittel zu. Im Zentrum seiner Tätigkeit steht die wissenschaftliche Begutachtung der von den Forschenden eingereichten Projekte. Die anerkannten Projekte werden vom SNF finanziell unterstützt. → www.snf.ch
- Die **KOMMISSION FÜR TECHNOLOGIE UND INNOVATION (KTI)** unterstützt als Förderagentur für Innovation des Bundes den Wissens- und Technologietransfer zwischen den Hochschulen und der Industrie. Im Rahmen angewandter Forschungs- und Entwicklungsprojekte führt sie die Partner aus diesen beiden Bereichen zusammen und unterstützt darüber hinaus auch die Gründung und den Aufbau von Start-ups. → www.kti.admin.ch

Weiterführende Informationen → www.swissuniversity.ch

5.3 Aufbau und Organisation der universitären Hochschulen

Aufgrund der **FÖDERALISTISCHEN STRUKTUR** der Schweiz unterscheiden sich die den Hochschulen gewährte Autonomie und die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen den politischen Organen und den Universitäten von Kanton zu Kanton.

Die Organisation der universitären Hochschulen ist insofern komplex, als sie sich in **FAKULTÄTEN** gliedern, welche wiederum in Einheiten unterteilt sind, die für Forschung und Lehre bzw. Verwaltung zuständig sind. Die **VERWALTUNGSEINHEITEN** sind ebenfalls der Direktion/dem Rektorat angegliedert. Zudem kommen noch diverse Instanzen und **KOMMISSIONEN** hinzu, von denen einige unabhängig sind.

Universitätspolitik, Forschung und Lehre werden daher an verschiedenen Stellen festgelegt, die über unterschiedliche Kompetenzen verfügen. Die grundlegende Ausrichtung der Universitätspolitik und die Festlegung der Funktionsweise der UH obliegen im Allgemeinen den **ZENTRALEN ORGANEN**. Die Organisation von Forschung und Lehre ist Aufgabe der Fakultäten, die jedoch den zentral festgelegten allgemeinen Rahmen zu beachten haben. Bestimmte Fragen werden auch in den Forschungseinheiten diskutiert und entschieden.

Auf allen Ebenen können die verschiedenen Personalgruppen (Professuren, Angehörige des Mittelbaus, Studierende, Personal in Verwaltung und Technik) **MITTELS VERTRETUNG EINFLUSS NEHMEN**. Informieren Sie sich, wie die Organe Ihrer Universität auf zentraler und fakultärer Ebene zusammengesetzt sind und welche Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse sie haben.

Organe der universitären Hochschulen in der Schweiz:

	Zentrale Organe	Organe der Fakultäten
ETH LAUSANNE (EPFL)	Conseil des EPF / ETH-Rat Direction Assemblée d'école	Direction de faculté Conseil de faculté
ETH ZÜRICH	Conseil des EPF / ETH-Rat Schulleitung Hochschulversammlung	Direktor/in einer Forschungsanstalt Departementskonferenz
UNIVERSITÄT BERN	Senat Universitätsleitung Rektorat	Fakultätskollegium Dekan/in
UNIVERSITÄT BASEL	Universitätsrat Rektorat Regenz	Fakultätsversammlung Dekanat
UNIVERSITÄT FREIBURG	Rektorat / Rectorat Senat / Sénat Plenarversammlung / Assemblée plénière Rekurskommission / Commission de recours	Dekan/in / Doyen Fakultätsrat / Conseil de faculté
UNIVERSITÄT GENÈVE	Rektorat Conseil rectorat-décanats Assemblée de l'Université Organe de révision externe	Décanat Conseil participatif
UNIVERSITÄT LAUSANNE	Direction Conseil de l'Université	Décanat Conseil de faculté
UNIVERSITÄT LUZERN	Universitätsrat Rektor/in Senat	Dekan/in Fakultätsversammlung
UNIVERSITÄT NEUCHÂTEL	Rektorat Conseil de l'Université Sénat	Décanat Conseil de faculté Conseil des professeur-e-s
UNIVERSITÄT ST. GALLEN	Universitätsrat Senat Senatsausschuss Rektor/in Prorektoren/innen	Abteilungsvorstände
UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA	Direzione amministrativa Consiglio dell'USI	Decanato Consiglio di facoltà
UNIVERSITÄT ZÜRICH	Universitätsrat Senat Universitätsleitung Erweiterte Universitätsleitung	Fakultätsversammlung Dekan/in

Quellen:

→ Universitätsgesetze der verschiedenen UH und ETH-Gesetz

5.4 Reglemente für das akademische Personal

Einen Überblick gibt die CRUS → www.crus.ch/information-programme/studieren-in-der-schweiz/hochschulen/universitaere-hochschulen/hochschulgesetze.html

Universität Basel → www.unibas.ch/doc

Universität Bern → www.rechtsdienst.unibe.ch/content/rechtssammlung/index_ger.html

Universität Freiburg → www.unifr.ch/rectorat/reglements/de/membres.php

Universität Genf → www.unige.ch/memento

Universität Lausanne → www.unil.ch/interne/page41075.html

ETH Lausanne (EPFL) → Sammlung von Gesetzestexten, Verordnungen, Vorschriften und Richtlinien → polylex.epfl.ch

Universität Luzern → www.unilu.ch/deu/reglemente_und_weisungen_2974.html

Universität Neuenburg → www2.unine.ch/juridique/page-7511.html

Universität St. Gallen → www.gallex.ch/gallex/2/fs217.11.html

Universität Zürich (UZH) → www.rd.uzh.ch/rechtssammlung/unierlasse.html

ETH Zürich → www.ethz.ch/about/organisation/administration und → www.pa.ethz.ch/rechtliches/2320_an_gesetze

Università della Svizzera italiana → www.usi.ch/universita/struttura_legale.htm

Hilfreiche Adressen

A. Konfliktfall, Mobbing und sexuelle Belästigung

An jeder Universität der Schweiz sind Anlaufstellen eingerichtet, die im Falle eines Konflikts, bei Mobbing oder sexueller Belästigung aufgesucht werden können. Gewerkschaften stehen für Informationen und Unterstützung ebenfalls zur Verfügung.

Universität Basel

→ www.unibas.ch/index.cfm?2D09939D3005C8DEA38349FCF9CABAE5

Universität Bern

→ Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern → gleichstellung.unibe.ch/content/unsere_angebote/beratung

Universität Freiburg

→ Personaldienst → www.unifr.ch/sp

→ Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann → www.unifr.ch/egalite/de/conseil

Universität Genf

→ Division des ressources humaines (Personalabteilung) → www.unige.ch/adm/dirh/GestionConflits.html

Universität Lausanne

→ DialogUNIL → www.unil.ch/dialog

ETH Lausanne (EPFL)

→ Bureau de l'égalité des chances → egalite.epfl.ch/harcelement

→ Union du personnel du domaine des EPF → up-epf.epfl.ch/page-61362-fr.html

Universität Luzern → www.unilu.ch/beratung

Universität Neuenburg

→ Groupe de contact interne à l'Université et médiateur externe (Universitätsinterne Kontaktstelle und externer Mediator) → www.unine.ch/conflicts

Universität St. Gallen

→ Servicezentrum Chancengleichheit → www.chancengleichheit.unisg.ch

Universität Zürich

→ Personalabteilung → www.pa.uzh.ch/staff/onthejob/jkkjkkkj.html

ETH Zürich

→ Personalabteilung: Kampagne RESPEKT → www.respekt.ethz.ch

Università della Svizzera italiana

→ Servizio per le pari opportunità → www.equality.usi.ch

Weiterführende Literatur finden Sie auf der Website des SECO «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing» → www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04667/04683

B. Chancengleichheit, Gleichstellung und Gender Studies

B.1 Fachstellen für Chancengleichheit an den universitären Hochschulen

Universität Basel

→ Ressort Chancengleichheit → chancengleichheit.unibas.ch

Universität Bern

→ Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern → www.gleichstellung.unibe.ch

Universität Freiburg

→ Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann → www.unifr.ch/fem

Universität Genf

→ Bureau de l'égalité → www.unige.ch/egalite

Universität Lausanne

→ Bureau de l'égalité → www.unil.ch/egalite

ETH Lausanne (EPFL)

→ Bureau de l'égalité des chances → egalite.epfl.ch

Universität Luzern

→ Fachstelle für Chancengleichheit → www.unilu.ch/chancengleichheit

Universität Neuenburg

→ Service de l'égalité de chances → www.unine.ch/egalite

Universität St. Gallen

→ Servicezentrum Chancengleichheit → www.chancengleichheit.unisg.ch

Universität Zürich

→ Abteilung Gleichstellung → www.gleichstellung.uzh.ch

ETH Zürich

→ Equal – Stelle für Chancengleichheit → www.equal.ethz.ch

Università della Svizzera italiana

→ Servizio per le pari opportunità → www.equality.usi.ch

Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH) → www.kofrah-codefuhes.ch

B.2 Chancengleichheit ausserhalb der universitären Hochschulen

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

→ Zusammenschluss der offiziellen Gleichstellungsbüros und -stellen zur Förderung von Chancengleichheit auf Bundes-, kantonaler und

kommunaler Ebene. Sämtliche Adressen sind auf ihrer Website veröffentlicht → www.equality.ch

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF)

→ Diese ausserparlamentarische Kommission des Bundes untersucht die Situation von Frauen in der Schweiz und fördert die Gleichstellung von Frau und Mann → www.ekf.admin.ch

B.3 Vereinigungen und Netzwerke für Frauen im Bereich von Wissenschaft und Forschung

Femdat

→ Datenbank für Expertinnen aus den verschiedenen wissenschaftlichen und beruflichen Bereichen → www.femdat.ch

Gender Campus

→ Informations- und Kommunikationsplattform für Gender Studies und Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen der Schweiz sowie das Netzwerk Gendercampus/LIEGE → www.gendercampus.ch

Schweizerischer Verband der Akademikerinnen (SVA)

→ www.unifemmes.ch

Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (Association suisse femmes féminisme recherche) → www.femwiss.ch

Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung (SGGF)

→ www.gendercampus.ch/de/hochschulen/netzwerke/ssgf

B.4 Gender Studies an den Universitäten in der Schweiz

Forschungszentren für Gender Studies bieten Informationen zu Doktorsprogrammen einerseits, andererseits Quellen für Informationen zur Situation von Wissenschaftlerinnen in der Schweiz. Informationen zu

Gender Studies an Universitäten und Fachhochschulen finden sich unter → www.gendercampus.ch/de/studium-forschung

C. Geistiges Eigentum, Sichtbarmachung und Wissenstransfer

Universität Basel → www.unibas.ch/forschung

Universität Bern → www.forschung.unibe.ch/content/wissenstransfer

Universität Freiburg

→ Dienststelle Forschungsförderung → www.unifr.ch/recherche

Universität Genf

→ Unitec → www.unige.ch/unitec

Universität Lausanne

→ Pactt → www.pactt.ch

ETH Lausanne (EPFL)

→ Office de transfert de technologies (TTO) → tto.epfl.ch

Universität Luzern → www.unilu.ch/forschung

Universität Neuenburg

→ Bureau de transfert de technologies (Büro für Technologietransfer – TT) → www2.unine.ch/unine/recherche/tt

Universität St. Gallen → www.unisg.ch/de/Forschung

Università della Svizzera italiana

→ AGIRE → www.agire.ch

Universität Zürich → www.uzh.ch/research.html

ETH Zürich → www.vpf.ethz.ch/transfer

Technologietransfer der Universitäten Basel, Bern und Zürich (unitetra)
→ www.unitetra.ch

Eidgenössisches Institut für geistiges Eigentum (IGE) → www.ige.ch

D. Career Services

Universität Basel → csc.unibas.ch

Universität Bern → www.career.unibe.ch

Universität St. Gallen → www.csc.unisg.ch

Universität Zürich → www.careerservices.uzh.ch

Umfassendes, zentrales Informationsportal für Doktorierende (UZH) →
www.graduates.uzh.ch

Impressum

HERAUSGEGEBEN von der Leitung des Programms «Mentoring Deutschschweiz» zusammen mit den Partnerinstitutionen und mit zusätzlicher finanzieller Unterstützung des Bundesprogramms Chancengleichheit an Schweizer Universitäten 2008–2011/12.

REDAKTIONSKOMITEE für die deutsche Fassung: Helen Füger, Julia Grünenfelder, Alessandro Lazzari, Simone Sprecher, Franziska Struzek

KONZEPTION der zugrunde liegenden französischen Fassung: Carine Carvalho, Helen Füger, Muriel Besson; Redaktion: Corinne Daller

GESTALTUNG Susanne Gmür

DRUCK Gamma-Print AG, Luzern

ZITIERVORSCHLAG

Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2013). *Erfolgreich promovieren – Leitfaden für Doktorierende*. Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit.

Erfolgreich promovieren – Leitfaden für Doktorierende

Sie stehen kurz vor dem Beginn Ihres Doktorats? Sie wissen noch nicht, ob Sie promovieren möchten? Sie möchten sich darüber informieren, wie ein Doktoratsstudium abläuft, welche Probleme auftauchen können, was es zu beachten gibt, welche Möglichkeiten sich auftun? Dann ist dieser Leitfaden genau das Richtige für Sie.



**Universität
Zürich**^{UZH}

