

Promotion –
und dann?

*Leitfaden für
fortgeschrittene
Doktorierende
und Postdokto-
rierende*

Begrifflichkeiten

Das Doktorat endet mit der **PROMOTION** bzw. der Verleihung des akademischen Grades einer Doktorin oder eines Doktors. Die an das Doktorat anschließende akademische Qualifikationsphase wird im Allgemeinen **POSTDOKTORAT** genannt. Manchmal wird mit dem Begriff «Postdoktorat» aber auch eine konkrete Stelle für promovierte Forschende bezeichnet. Im deutschsprachigen Hochschulraum muss während des Postdokorats weiterhin in vielen Disziplinen eine **HABILITATIONSSCHRIFT** verfasst werden. Durch ein Habilitationsverfahren (z.B. Evaluation von Lebenslauf, Habilitationsschrift und Probevortrag) wird geprüft, ob eine Person fähig ist, ihr Fachgebiet in Forschung und Lehre selbstständig an der Universität zu vertreten. Mit der **HABILITATION** (abgeleitet von lat. *habilitare* «geschickt machen, geeignet machen, befähigen») werden wissenschaftlich ausgewiesene Personen zu **PRIVATDOZENTINNEN** oder **PRIVATDOZENTEN** ernannt und erhalten die **LEHRBEFUGNIS** (*Venia Legendi, Venia Docendi*) an der jeweiligen Fakultät. Eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre ist in der Regel Voraussetzung für die **BERUFUNG** auf eine **PROFESSUR**.

Promotion – und dann? *Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende*



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Zum Thema Gleichstellung	7
Das akademische System der Schweiz im Überblick	10
Welchen Weg will ich nach der Promotion einschlagen?	13
1. Lässt sich eine akademische Laufbahn planen?	17
1.1 Muss ich (von Anfang an) eine Professur anstreben?	18
1.2 Phasen und Posten einer universitären Laufbahn.	21
1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren	28
2. Die Postdoktoratsphase	31
2.1 Ziele und Umfang der Postdoktoratsphase	32
2.2 Eine Postdoktoratsstelle finden	33
2.3 Wie lässt sich ein Postdoktorat finanzieren?	34
2.4 In der Postdoktoratsphase zu erwerbende Kompetenzen	39
2.5 Mobilität.	42
Kleiner (unvollständiger) Leitfaden zur Vereinfachung der Organisation eines Postdoktorats im Ausland	45
2.6 Netzwerke	51
2.7 Informelles und formelles Mentoring.	53
2.8 Die Habilitation.	57
3. Balance in Berufs- und Privatleben	59
3.1 Vereinbarung von Wissenschaft und Familie	60
3.2 «Dual career couples» oder Doppelkarrierepaare.	65
3.3 Nicht-lineare Karriereverläufe.	66
4. Wege zur Professur.	71
4.1 Bewerbungsunterlagen erstellen	72
4.2 Etappen und Herausforderungen bei Berufungsverfahren	77

5. Entscheidung für eine nicht-universitäre Laufbahn nach erfolgter Promotion	85
5.1 Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen	86
5.2 Nicht-akademischer Arbeitsmarkt	87
Hilfreiche Adressen	93

Einleitung

Die Promotion ist die erste Stufe der akademischen Karriereleiter. Doch nur ein Teil der Doktorierten schlägt längerfristig eine universitäre Laufbahn ein. Diese erfordert ein gros-

Eine universitäre Laufbahn erfordert ein grosses berufliches und persönliches Engagement.

ses berufliches und persönliches Engagement, ohne mittel- oder langfristige sichere Anstellung zu garantieren. Für viele Doktorierende stellt sich deshalb die Frage nach der beruflichen Zukunft: Sollen sie in der Wissenschaft bleiben und eine akademische Laufbahn verfolgen mit dem (unsicheren) Ziel der PROFESSUR? Oder sollen sie mit der Erlangung des Titels als Doktorin oder Doktor ZU NEUEN ARBEITSFELDERN AUFBRECHEN? Bei der Entscheidung gilt es, sich mit den unterschiedlichen Laufbahnen, deren Möglichkeiten und Bedingungen auseinanderzusetzen.

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Doktorierende, die sich dem Abschluss ihrer Promotion nähern, sowie an Personen, welche die Promotion bereits abgeschlossen haben und sich nun über die MÖGLICHKEITEN einer wissenschaftlichen Laufbahn und den damit verknüpften ANFORDERUNGEN und/oder über alternative Berufswege informieren möchten.

Die Reformen, die an Universitäten und Hochschulen in den letzten beiden Jahrzehnten durchgeführt wurden, haben auch die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verändert. Im Rahmen dieser Reformen stellen Chancengleichheit und eine angemessene Vertretung der Geschlechter eine Herausforderung dar, der sich die universitären Hochschulen und Institutionen zur Forschungsförderung stellen müssen. An den Schweizer universitären Hochschulen ist der Anteil der Frauen vor allem auf Stufe Professur noch sehr gering. Die Unsicherheit bezüglich der Stellen, die geforderte internationale Mobilität, die derzeit gepriesenen Exzellenzkriterien und die bevorzugten linearen und

steilen Karriereverläufe legen jedoch insbesondere Frauen, unabhängig von der Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit, neue Hindernisse in den Weg.

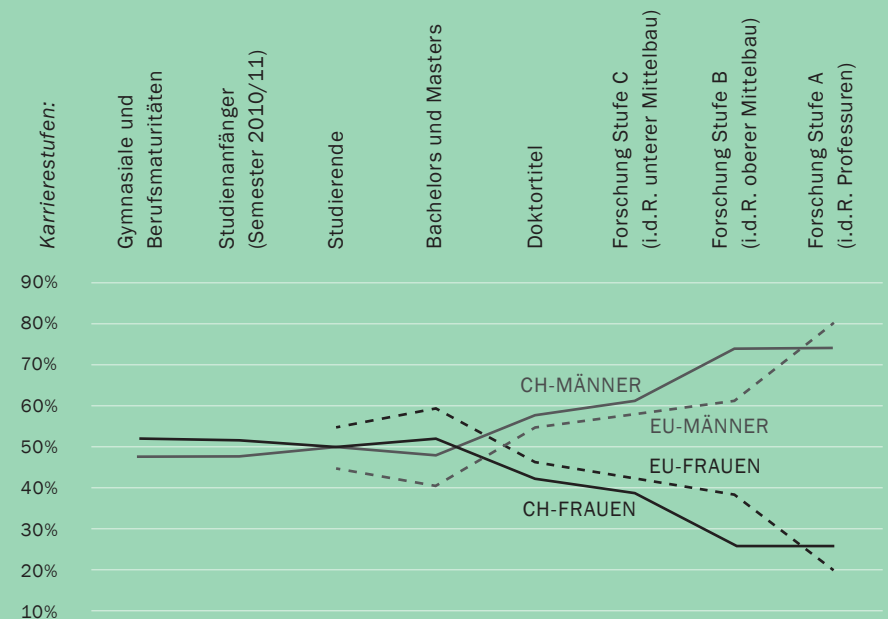
Grundlage des Leitfadens bilden Erfahrungen aus dem Programm «Réseau romand de mentoring pour femmes» (RRM), einem Mentoring-Netzwerk für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in der französischen Schweiz (→ vgl. Kapitel 2.7 *Informelles und formelles Mentoring*). Die am Programm beteiligten jungen Wissenschaftlerinnen teilen viele Fragen – beispielsweise zur Gestaltung des wissenschaftlichen Alltags, zu Etappen einer akademischen Laufbahn und zu wissenschaftlichen Netzwerken und deren Bedeutung für die Karriere. Die Auseinandersetzung mit diesen Themen innerhalb des Mentoring-Netzwerkes ermöglichte es, aktuelle Fragen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erfassen und zu reflektieren.

Die vorliegende Broschüre nutzt diese Erfahrungen, um fortgeschrittenen Doktorierenden, Postdoktorierenden sowie den sie betreuenden Professorinnen und Professoren Informationen, Hinweise und Denkanstöße zu liefern. Die französische Originalausgabe wurde von den *Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine* (BuLa) herausgegeben. Für die deutsche Fassung wurde sie überarbeitet, aktualisiert und an die Deutschschweizer Verhältnisse angepasst. Sie wird herausgegeben von der Leitung des Programms «Mentoring Deutschschweiz» zusammen mit den Partneruniversitäten und mit zusätzlicher finanzieller Unterstützung des Bundesprogramms Chancengleichheit an Schweizer Universitäten 2008–2011/12.

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).

Den **STATUSPASSAGEN** «Doktorat» und «Postdoktorat/Habilitation» kommen hinsichtlich der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem also Schlüsselfunktionen zu. Viele Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung setzen deshalb hier an: Seit dem Jahr 2000 sind in der gesamten Schweiz – unter anderem auch dank des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten – Mentoring-Programme und andere Förderinstrumente (z.B. Marie Heim-Vögtlin [MHV]-Beiträge des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung [SNF], Strukturanpassungen beim SNF) ins Leben gerufen worden. → *Siehe Kapitel 2.7 Informelles und formelles Mentoring*

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

Das akademische System der Schweiz im Überblick

Die Hochschulen sind Bestandteil der Tertiärstufe im Schweizerischen Bildungssystem. Zu den Hochschulen gehören:

- Universitäre Hochschulen
- Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen

Die universitären Hochschulen

Die **KANTONALEN UNIVERSITÄTEN** und die beiden **EIDGENÖSSISCHEN TECHNISCHEN HOCHSCHULEN** (ETH Zürich und ETH Lausanne) bilden zusammen die universitären Hochschulen (UH). Ihre Hauptaufgaben sind Lehre, Forschung und Dienstleistungen. Neben Bachelor- und Master-Studiengängen in allen Disziplinen sind die universitären Hochschulen als einzige berechtigt, ein Doktoratsstudium anzubieten.

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

Trotz Föderalismus und der den UH gewährten Autonomie kommt dem Bund auch bei den kantonalen Universitäten eine wichtige Rolle zu – nicht nur, weil er sie finanziell unterstützt, sondern auch aufgrund seiner **KOORDINATIONSFUNKTION** im Bereich der tertiären Bildung, die ihm durch den neuen, 2006 per Volksabstimmung angenommenen Verfassungsartikel über die Bildung formal gewährt wurde.

Die UH gliedern sich in **FAKULTÄTEN**, welche wiederum in **EINHEITEN** unterteilt sind, die für Forschung und Lehre bzw. Verwaltung zuständig sind. Universitätspolitik, Forschung und Lehre werden auf diesen unterschiedlichen Ebenen festgelegt. Die grundlegende Ausrichtung

der Universitätspolitik und die Festlegung der Funktionsweise der Institution obliegen im Allgemeinen dem zentralen Leitungsorgan (**REKTORAT**). Die Organisation von Forschung und Lehre ist Aufgabe der Fakultäten.

Die Fakultäten sind zwar gehalten, der zentral festgelegten grundlegenden Ausrichtung zu folgen, sie funktionieren jedoch wie kleine autonome Gemeinschaften mit einer unabhängigen und kollegialen Leitung.

Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird in der Regel erwartet, dass sie sich **AM UNIVERSITÄTSLEBEN BETEILIGEN**. Für Nachwuchsforschende ist es wichtig, die Bedeutung von Kontakten, die im Rahmen von Aktivitäten an der Fakultät und am Institut entstehen, nicht zu unterschätzen. Dies gilt nicht nur für formelle Anlässe wie z.B. Instituts- und Fakultätsversammlungen oder Kommissionssitzungen, sondern auch 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 Karriereweg.

Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen

Die Fachhochschulen (FH) und die Pädagogischen Hochschulen (PH) sind Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen des tertiären Bildungssystems mit Praxisausrichtung.

Die **SCHWEIZER FACHHOCHSCHULEN** sind überregional organisiert und bieten eine Vielzahl von Studiengängen in verschiedenen Fachbereichen an wie z.B. in Wirtschaft, Technik, Recht, IT, Angewandte Psychologie und Kultur. Ihr Lehrangebot ist gekennzeichnet durch Praxis-Ausrichtung (auf BA-Niveau und in einigen Fällen auf MA-Niveau), angewandte Forschung und Entwicklung sowie Weiterbildung. Zudem bieten sie Dienstleistungen und Kooperationen mit Partnern aus Lehre und Forschung in der Schweiz und im Ausland an.

Die **PÄDAGOGISCHEN HOCHSCHULEN** sind für die Ausbildung von Lehrpersonen der Vorschul- und Primarstufe, der Sekundarstufe I und Sekundarstufe II (Maturitätsschulen) sowie für die Ausbildung in Sonderpädagogik zuständig. Ihr Aufgabengebiet umfasst Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen.

Anders als an universitären Hochschulen sind bei der Besetzung von Stellen des Lehrkörpers an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen – aufgrund ihrer praktischen Ausrichtung – meist nicht nur Titel und Forschungserfahrungen, sondern auch berufliche Praxis gefordert. Die genauen Anforderungen unterscheiden sich jedoch von Fachbereich zu Fachbereich, von Kanton zu Kanton und von Stelle zu Stelle.

ANGEWANDTE FORSCHUNG, ENTWICKLUNG UND DIENSTLEISTUNGEN

für Dritte machen einen wachsenden Anteil der Aktivitäten der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen aus, wobei diese Hochschulen insbesondere in der Forschung expandieren. Dadurch eröffnen sich neue Berufsperspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an angewandter Forschung interessiert sind.

Weiterführende Informationen:

→ Informationen zu Studium und Forschung in der Schweiz → www.swissuniversity.ch

→ Forschungsportal der Universitäten der Deutschschweiz und des Tessins sowie der ETH Zürich → www.forschungsportal.ch

→ Swiss Universities, das gemeinsame Organ der Schweizer Hochschulen → www.swissuniversities.ch

→ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) → www.sbf.admin.ch

→ Informationen zur Schweizer Bildungspolitik → www.netzwerk-future.ch

Welchen Weg will ich nach der Promotion einschlagen?

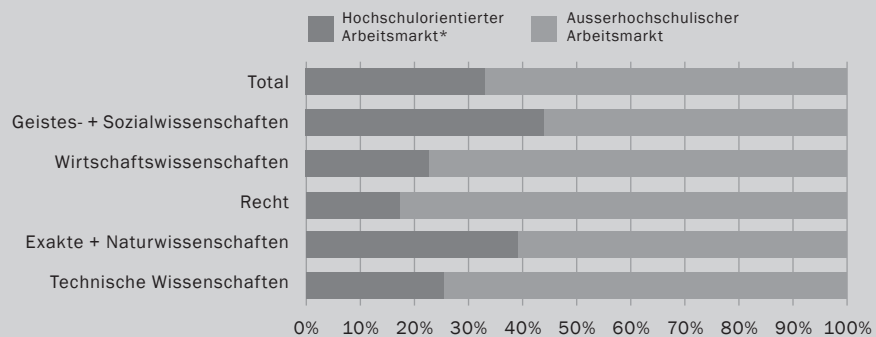
Die Frage nach dem «WIE WEITER?» ist verbunden mit jener nach der Bedeutung der Promotion. Wird sie als Voraussetzung antizipiert, z.B. im Hinblick auf wissenschaftsnahe Berufsfelder oder für die künftige Übernahme von Managementaufgaben? Oder wird sie als bewusster erster Schritt hin zu einer universitären Laufbahn bewertet? Welche beruflichen Türen kann eine Promotion öffnen und welche verschliessen?

Der **NICHT-UNIVERSITÄRE ARBEITSMARKT** hält diverse Karriereemöglichkeiten für promovierte Personen bereit. Immerhin beschränkt sich eine Promotion nicht darauf, wissenschaftliche Kenntnisse in einem Fachbereich zu erwerben, sondern bietet überdies die Möglichkeit, methodische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen zu entwickeln, die auch auf die nicht-universitäre Arbeitswelt übertragbar sind und dort ebenfalls geschätzt werden. Fällt die Entscheidung zugunsten einer **AKADEMISCHEN LAUFBAHN** aus, empfiehlt es sich dennoch, einen «PLAN B» zu haben und sich darauf vorzubereiten, da akademische Posten rar und die Auswahlverfahren sehr selektiv sind.

Lediglich eine Minderheit der promovierten Personen verfolgt langfristig eine akademische Karriere. Dies zeigen die vom Bundesamt für Statistik veröffentlichten Zahlen zu Ausbildung und beruflicher Situation promovierter Personen. Gemäss diesen Zahlen haben ein Jahr nach der Promotion 34% der Doktorierten eine akademische Position inne. Die Art der Unternehmen, in denen promovierte Personen auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt beschäftigt sind, variiert je nach Fachgebiet.

Lediglich eine Minderheit der promovierten Personen verfolgt langfristig eine akademische Karriere.

Unabhängig von der gewählten Laufbahn ist es ratsam, nicht bis zur Promotion zu warten, um über den weiteren beruflichen Weg nachzudenken,



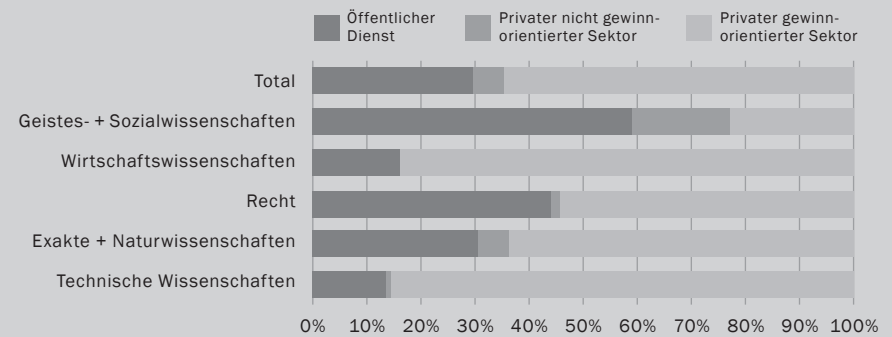
Arbeitsmarktbereich der Promovierten nach Fachbereichen (in Prozent), 2006
Quelle: Bundesamt für Statistik, 2010: 55

*Dem universitären Arbeitsmarkt zugerechnet wurden diejenigen promovierten Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer universitären Hochschule, einem Forschungsinstitut oder einer Fachhochschule (inklusive pädagogische Hochschulen) tätig waren.

sondern sich frühzeitig zu informieren und Kontakte zu knüpfen. Denn die **VORBEREITUNG AUF EIN POSTDOKTORAT ERFORDERT ZEIT** (Erstellung von Unterlagen für Bewerbungen, Beantragung eines Stipendiums und Abwarten der Antwort, Organisation eines eventuellen Umzugs allein, zu zweit oder mit Familie, etc.).

Die Promotion kann auf dem Weg zu einer verantwortungsvollen Stelle ein Vorteil sein. Aber auch hier gilt es, den Eintritt in den nicht-universitären Arbeitsmarkt rechtzeitig zu planen und sich darauf vorzubereiten, um alle Chancen auszuloten. Einige Berufsbereiche können eine **ZUSATZ-AUSBILDUNG** oder **PRAxisERFAHRUNG** erfordern. Es kommt zudem vor, dass die Berufserfahrung der Doktorinnen und Doktoren von den mit der Einstellung beauftragten Personen unterbewertet wird. Hier gilt es, sie von den eigenen Kompetenzen zu überzeugen.

Die folgenden Kapitel verstehen sich als Hilfe für Doktorierende oder bereits Doktorierte, um Fragen im Zusammenhang mit dem beruflichen Weg nach der Promotion zu klären und zu beantworten.



Promovierte im ausserhochschulischen Arbeitsmarkt nach Sektoren (in Prozent), 2006 Quelle: Bundesamt für Statistik, 2010: 55

Von den Doktorierenden, die an einer 2007 und 2008 durchgeführten Studie über die Situation der Doktorierenden in der Schweiz teilgenommen hatten, beabsichtigte knapp ein Drittel, fünf Jahre nach der Promotion an einer Hochschule angestellt zu sein. Rund ein Drittel zog dies nicht in Betracht. Der Rest machte keine Absichtangaben.

Die Frauen drückten jedoch häufiger als die Männer den Wunsch aus, eine universitäre Laufbahn einzuschlagen, wobei sich je nach Disziplin deutliche Unterschiede zeigten.

→ Actionuni (Hrsg.) (2008). *Zur Lage der Doktorierenden in der Schweiz. Ergebnisse*

einer Befragungsstudie → www.edudoc.ch/record/37643/files/zu10011.pdf

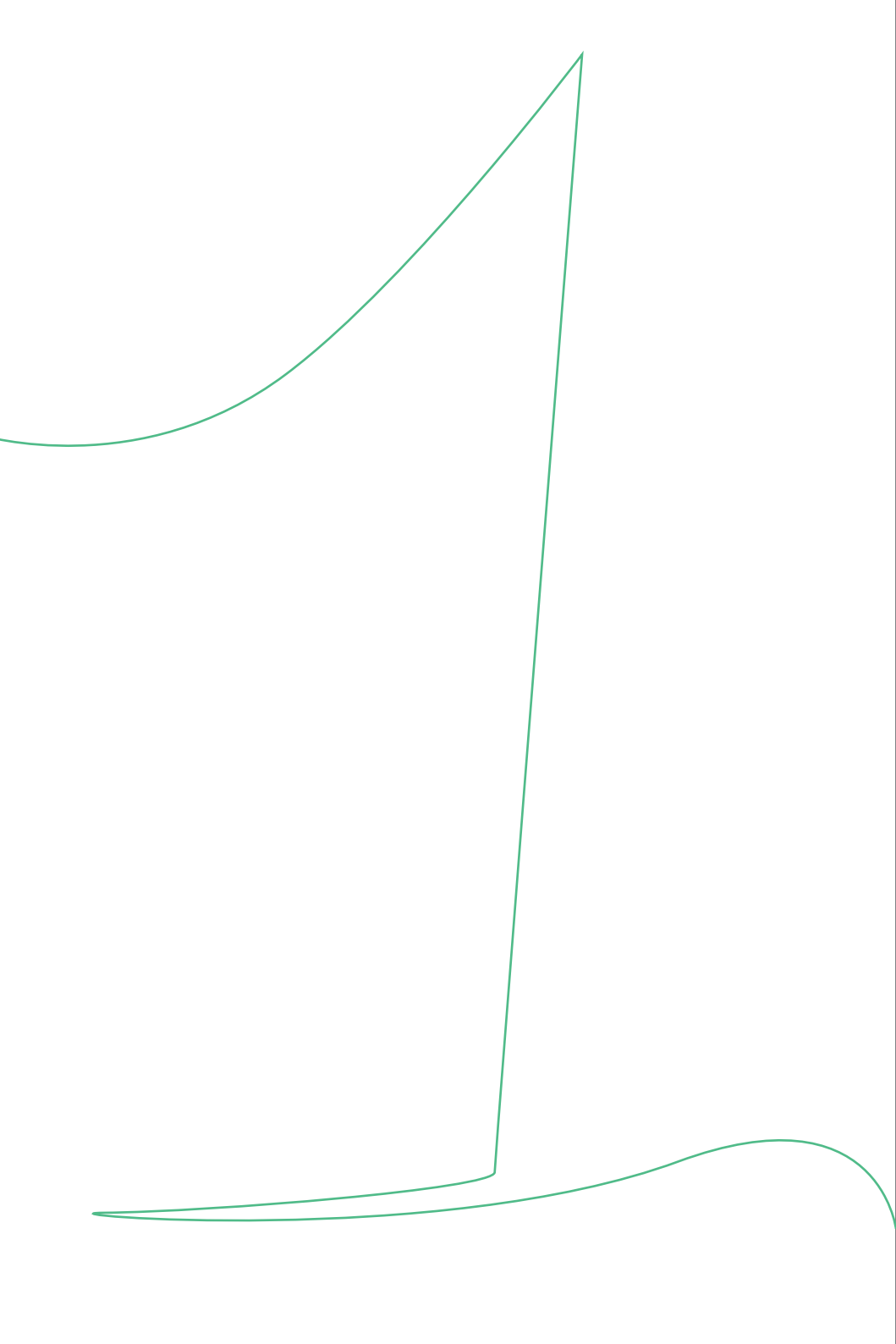
Quellen und weiterführende Literatur:

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

→ ESF Member Organisation Forum (2009). *Research careers in Europe – Landscape and horizon*. Paris: European Science Foundation (ESF).

→ Diem, Markus (2011). *Verbessern sich die Berufschancen durch eine Dissertation? Dossier «Employability in den Geisteswissenschaften», Bulletin SAGW 3 (2011): 56–57.*

→ Generalsekretariat CRUS (2009). *Bericht zum Doktorat 2008. Eine Übersicht über das Doktorat in der Schweiz*. Bern: CRUS.



*1. Lässt sich
eine akade-
mische Lauf-
bahn planen?*

1.1 Muss ich (von Anfang an) eine Professur anstreben?

Oft bekunden Forschende zu Beginn ihres Postdokorats nicht deutlich, dass sie eine Professur anstreben, sondern sprechen eher davon, «**IN DER FORSCHUNG BLEIBEN**» zu wollen. Ist es in der Schweiz jedoch möglich, ausserhalb einer universitären Einrichtung Forschung zu betreiben, oder muss von vornherein eine Professur angestrebt werden?

In der Schweiz gibt es ausserhalb der Hochschulen und einigen Instituten (insbesondere des ETH Bereichs) grundsätzlich **KEINE ÖFFENTLICHEN EINRICHTUNGEN**, die unbefristete Stellen für Forschende anbieten. Für all jene, welche nicht in einem Bereich tätig sind, in dem der private Sektor eigene Forschungseinrichtungen finanziert, oder die im öffentlichen Sektor tätig sein wollen, bleibt eine feste Stelle an einer universitären Hochschule (UH), einer Fachhochschule (FH) oder einer Pädagogischen Hochschule (PH) daher die beste Garantie, als Forscher/in arbeiten zu können. → Vgl. das einführende Kapitel «Welchen Weg will ich nach der Promotion einschlagen?»

Trotzdem erhalten nur **SEHR WENIGE FORSCHENDE**, die ein Postdoktorat absolvieren, in der Folge **EINE UNBEFRISTETE ANSTELLUNG**. Die hierarchische Struktur bedeutet, dass der akademische Karriereweg über Positionen vom unteren zum oberen Mittelbau bis hin zur Professur verläuft. Es handelt sich dabei jedoch nicht um zwingend aufeinander folgende Anstellungen, die sich Etappe für Etappe durchlaufen lassen oder die es erlauben, sich auf einer Zwischenstufe «zu etablieren». Mit Ausnahme von Positionen wie z.B. jener der «Maîtres d'enseignement et de recherche» (MER) in der Westschweiz, der hauptamtlichen Dozierenden, der Lehr- und Forschungsbeauftragten oder der (leitenden) wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind die Stellen unterhalb einer Professur befristet (→ vgl. Kapitel 1.2 *Phasen und Posten einer universitären Laufbahn*). Solche Stellen stehen jedoch nur in begrenzter Zahl zur Verfügung. Die Laufbahnen an Schweizer universitären Hochschulen beruhen im

DIE AKADEMISCHE LAUFBAHN – EIN RISIKO, DAS NICHT FÜR ALLE GLEICH IST

Je nach Geschlecht, sozialer Herkunft und familiären Verpflichtungen unterscheiden sich die Risiken, die mit der ungewissen akademischen Laufbahn einhergehen.

Für Frauen ist die Herausforderung insofern grösser als für Männer, als dass sie sich ab Doktoratsstufe, spätestens aber im Postdoktorat in der Minderheit befinden. Rollenvorbilder werden seltener, die laufbahnunterstützende Beratung und Förderung durch etablierte Professoren oder Professorinnen ist geringer als bei Kollegen. Zudem belegen mehrere Studien, dass Frauen weniger stark in wissenschaftlichen Kontaktnetzen der Scientific Community eingebunden sind. Erschwerend kommt dazu, dass die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft Frauen vor noch grössere Probleme stellt als Männer. Angelehnt an das traditionelle Rollenbild sind sie es mehrheitlich, die Forschungstätigkeit mit familiären Pflichten in Einklang bringen müssen.

Tendenziell lässt sich bei Männern und Frauen eine unterschiedliche Herangehensweise an die eigene Karriere feststellen. Frauen richten ihre Arbeit oft selbst im fortgeschrittenen Stadium der beruflichen Laufbahn an vielfältigen persönlichen und fachlichen Interessen aus. Männer entscheiden sich dagegen früher für ein spezielles Gebiet und legen sich rascher auf ein Karriereziel fest. In dieser Hinsicht entspricht die männliche Laufbahn stärker den Normen des linear aufsteigenden Karrierewegs.

→ Leemann, Regula Julia & Stutz, Heidi (2008). *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO) – Synthesebericht*. Bern: SNF. (Der Bericht ist auch in engli-

scher Sprache erhältlich) → www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/Web-News/news_081125_Synthesebericht_GEFO.pdf

Grunde auf dem **UP-OR-OUT-PRINZIP** («Auf- oder Aussteigen»). Eine Garantie für eine Stelle innerhalb der Institution besteht also nicht.

Angesichts der mit dem Auswahlverfahren verbundenen **UNSIKERHEIT** erfordert die akademische Laufbahn ein hohes Durchhaltevermögen und die Bereitschaft sowie Ressourcen, berufliche und finanzielle Risiken auf sich zu nehmen. Es wird zudem erwartet, dass sich Forschende rasch profilieren.

Die **EIGENEN KARRIEREZIELE ZU ÄUSSERN**, ist eine Form, dem Umfeld (Vorgesetzten etc.) zu signalisieren, dass Sie einen «Plan» entwerfen möchten, um die mit einer akademischen Laufbahn verbundenen Risiken zu minimieren.

Zudem ist es ratsam, die **«SPIELREGELN»** zu kennen und sich in einem oder mehreren formellen oder informellen Netzwerken zu engagieren, um alle Chancen zu nutzen und die eigenen Rechte zu verteidigen.

Ein Blick auf den **WELTWEITEN UNIVERSITÄREN ARBEITSMARKT** bestätigt zudem, dass ausserhalb der Schweiz weitere Chancen bestehen: In vielen Ländern (z.B. USA oder Grossbritannien) bieten Stellen unterhalb einer Professur deutlich mehr Stabilität (Kreckel, 2008).

→ *Siehe auch Kapitel 2.5 Mobilität*

Quellen und weiterführende Literatur:

→ European Commission (2009). *The gender challenge in research funding. Assessing the European national scenes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

→ Fassa, Farinaz; Kradolfer, Sabine & Paroz, Sophie (2012). *Enquête au royaume de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne. LIVES Working Paper, 2012* (11). Lausanne: NCCR LIVES.

→ Goastellec, Gaële et al. (2007). *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS*. Berne: FNS.

→ Kreckel, Reinhard (Hrsg.) (2008). *Zwischen Promotion und Professur*.

Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Grossbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

→ Leemann, Regula Julia & Stutz, Heidi (Hrsg.) (2010). *Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive: Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen*. Zürich: Rüegger.

→ Young, Chris et al. (2009). *Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung und Forschung*. Bern: SBF.

1.2 Phasen und Posten einer universitären Laufbahn

Promovierte Personen können nach Erlangung des Titels als Doktorin oder Doktor an den Schweizer UH diverse Funktionen ausüben, deren Bezeichnung je nach Institution variiert. Die Reglemente der Universitäten geben darüber Auskunft.

Die folgende Übersicht orientiert sich an den **PERSONALKATEGORIEN** des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) (Bundesamt für Statistik, 2011: 44).

Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende mit Doktorat (oberer Mittelbau):

- Postdoktorierende
- Oberassistierende
- Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion

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

Quelle und weiterführende Informationen:

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

→ Terminologie-Datenbank der Universität Zürich → www.uniterm.uzh.ch

1.2.1 Postdoktorierende, Oberassistenten und wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion

Zum sogenannten oberen Mittelbau gehören Positionen, die je nach Universität oder Fachbereich unterschiedlich bezeichnet und ausgestaltet sind. Die meisten Stellen haben **ÜBERGANGSCHARAKTER**, die Beschäftigungsdauer kann jedoch von Institution zu Institution variieren. In gewissen Fachbereichen, insbesondere in den Exakten und Naturwissenschaften sowie in der Medizin, sind unbefristete Anstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion (z.B. Gruppenleitungen) möglich.

Im Weiteren unterscheiden sich die Positionen auf dieser Stufe hinsichtlich ihrer Finanzierung, der Einbindung am Institut und des Lehrdeputats.

POSTDOKTORIERENDE sind im allgemeinen einer Professorin oder einem Professor unterstellt, verfolgen gleichzeitig jedoch ihre eigenen **FORSCHUNGSPROJEKTE** – beispielsweise die Habilitation. Die eigene Forschung ist in der Regel Teil der Anstellung. Meist sind Postdoktorierende durch Drittmittel (z.B. auf Projektstellen) finanziert oder erhalten ein Stipendium. Eventuell gibt es eine Alterslimite oder weitere Anforderungen wie z.B. die Verpflichtung zum Aufenthalt an einer anderen Universität. Einige Unternehmen und industrielle Forschungszentren insbesondere aus dem Bereich der Biotechnologie und Pharmazie bieten ebenfalls Postdoktoratsstellen an.

Bei **OBERASSISTIERENDEN** ist die Zeit für eigene Forschung innerhalb ihrer Anstellung weniger klar geregelt. Zudem sind sie stärker in die **TÄTIGKEITEN DER VORGESETZTEN PROFESSUR, DES LEHRSTUHLIS ODER INSTITUTS** eingebunden und sind in der Regel zur Durchführung von **LEHRVERANSTALTUNGEN** verpflichtet.

Nutzen Sie diese Phase der akademischen Laufbahn, um zu publizieren, Ihre Erfahrungen in Lehre und Betreuung auszubauen, Ihr Profil als Forscherin oder Forscher zu schärfen und Ihr Netzwerk zu vergrössern.

AUF BEFRISTETEN STELLEN RECHTZEITIG AN DIE ZUKUNFT DENKEN

Die Lehrtätigkeit stellt lediglich einen Aspekt des wissenschaftlichen Lebenslaufs dar. Selbst wenn das Lehren grossen Spass bereitet, sollte darauf geachtet werden, sich nicht zu sehr von der Betreuung der Studierenden in Anspruch nehmen zu lassen – beispielsweise durch die Festlegung von Sprechzeiten.

Haben Sie das Gefühl, dass die übertragenen Verwaltungsaufgaben den wissenschaftlichen Lebenslauf gefährden, sollten Sie versuchen, das Pflichtenheft möglichst umgehend (neu) auszuhandeln.

Als vorgesetzte Personen sind Professorinnen und Professoren für die Förderung und Unterstützung der Oberassistenten und Postdoktorierenden verantwortlich. Dies kann z.B. durch das gemeinsame Verfassen von wissenschaftlichen Texten und Organisieren von Tagungen oder Kolloquien erfolgen. Auch hier ist darauf zu achten, dass der organisatorische Aufwand nicht überhandnimmt.

Bei Publikationen, an denen viele Personen beteiligt sind, kommt der Reihenfolge der Nennung der Autorinnen und Autoren eine wichtige Rolle zu. In einigen Wissenschaftsdisziplinen ist es üblich, dass die Hauptautorin/der Hauptautor (z.B. Doktorand/in) an erster, diejenige Person, welche das Geld eingeworben hat (z.B. Professor/in, Gruppenleiter/in), an letzter Stelle genannt wird. Bei Publikationen mit vielen Autorinnen und Autoren sind die in der Mitte genannten Namen weniger gut sichtbar. Die Platzierung des Namens ist jedoch nicht nur für Doktorierende, sondern auch für die Karriere von Oberassistenten und Postdoktorierenden relevant. Oberassistenten und Postdoktorierenden wird deshalb empfohlen, dieses Thema bei den Anstellungsverhandlungen anzusprechen und sicherzustellen, dass ihre Beiträge gewürdigt werden, indem sie beispielsweise mit den Studierenden als erste Koautorin/als erster Koautor oder mit der Professorin/dem Professor als letzte Koautorin/letzter Koautor, oder als Korrespondenzautorin/-autor (*Corresponding Author*) genannt werden (Akademien der Wissenschaften Schweiz, 2013).

Zögern Sie nicht, selbst initiativ zu werden. Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen sowie Drittmittelbeschaffung sind sehr willkommen. Es lohnt sich also, Kontakte zu pflegen, die beispielsweise während eines Auslandsaufenthalts geknüpft wurden, und Kooperationen vorzuschlagen. Warum nicht beim SNF Fördermittel für ein Forschungsprojekt beantragen?

Einige Institute bieten Oberassistenten und Postdoktorierenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit im letzten Vertragsjahr freier zu gestalten, um sich dem Ausbau ihres wissenschaftlichen Lebenslaufes widmen zu können. Erkundigen Sie sich bei Kolleginnen und Kollegen über die im Departement übliche Praxis und vereinbaren Sie gegebenenfalls eine solche Arbeitszeitgestaltung.

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

Empfehlungen. Bern: Akademien der Wissenschaften Schweiz.

1.2.2 Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte sind in der Regel akademisch gebildete Personen von inner- oder ausserhalb der Universität, die zur **DURCHFÜHRUNG EINZELNER LEHRVERANSTALTUNGEN** verpflichtet werden. Lehraufträge können semesterweise oder für eine längere Zeitspanne vergeben werden.

1.2.3 Hauptamtliche Dozierende

Stellen für hauptamtliche Dozierende sind selten und ihre Funktion besteht nicht darin, den akademischen Nachwuchs im Hinblick auf eine Professur zu fördern. Vielmehr verstärken sie die Fachbereiche in **LEHRE UND/ODER FORSCHUNG**. Es handelt sich hier um eine der wenigen Positionen unterhalb der Professur, die im allgemeinen unbefristet sind. Hauptamtliche Dozierende in der Deutschschweiz entsprechen in etwa den «Maîtres d'enseignement et de recherche» (MER) in der Westschweiz.

Bei einer Anstellung als hauptamtliche Dozentin oder hauptamtlicher Dozent spielt die bisherige Laufbahn eine entscheidende Rolle. Die Bewerberin oder der Bewerber muss in der Regel über einschlägige Erfahrungen in Forschung und Lehre im wissenschaftlichen Umfeld sowie eine umfangreiche Publikationsliste verfügen.

1.2.4 Privatdozent/in und Titularprofessor/in

Privatdozent/in und Titularprofessor/in sind Titel, die **NICHT ZWINGEND MIT EINER ANSTELLUNG** an einer Universität verbunden sind.

Wissenschaftlich ausgewiesene Personen werden mit der Habilitation zu Privatdozentinnen oder Privatdozenten ernannt. **PRIVATDOZIERENDE** erhalten die offizielle Lehrbefugnis (*Venia Legendi* oder *Venia Docendi*) der Fakultät, an der sie habilitiert haben, und die oft mit einer **VERPFLICHTUNG ZUR LEHRE** verbunden ist. Das Promotionsrecht, d.h. das Recht, Promotionen abnehmen zu können, muss zum Teil zusätzlich beantragt werden.

Privatdozentinnen und -dozenten, die eine erfolgreiche Tätigkeit an der Universität ausgeübt und durch **WISSENSCHAFTLICHE LEISTUNGEN IN FORSCHUNG UND LEHRE** ihr Fachgebiet gefördert haben, können nach einem Beurteilungsverfahren das Recht zugesprochen erhalten, den Titel einer **TITULARPROFESSORIN** oder eines **TITULARPROFESSORS** zu führen.

1.2.5 Assistenzprofessor/in und SNF-Förderungsprofessor/in

ASSISTENZPROFESSUREN sind ein Instrument zur Förderung des akademischen Nachwuchses, das «jungen Talenten» eigenständiges Forschen ermöglichen soll. Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sind **BEFRISTET** an der Universität angestellt und berechtigt, während der Dauer ihrer Anstellung den Titel als Professor oder Professorin zu führen. Voraussetzungen, Anstellungsdauer und Verlängerungsmöglichkeiten unterscheiden sich von Institution zu Institution.

Die Stelle einer Assistenzprofessorin bzw. eines Assistenzprofessors kann mit **TENURE TRACK** ausgeschrieben sein. *Tenure Track* bietet einer Assistenzprofessorin bzw. einem Assistenzprofessor nach einigen Jahren

eine unbefristete Professur, sofern ihre bzw. seine wissenschaftliche Qualifikationsarbeit positiv beurteilt worden ist.

Die Beurteilung erfolgt im Allgemeinen auf der Grundlage des von der Bewerberin bzw. dem Bewerber vorgelegten wissenschaftlichen Dossiers, das Aufschluss über die wissenschaftliche Tätigkeit während der Berufung auf Zeit geben soll. Die Beurteilung erstreckt sich grundsätzlich auf drei Bereiche: Forschung (Publikationen, Forschungsprojekte, Beschaffung von Fördermitteln, Einladungen zu Symposien, Einbindung in Forschungsnetzwerke etc.), Lehre (Lehrtätigkeit, Betreuungserfahrung, Beurteilung durch Studierende etc.) und Integration in die Fakultät (Engagement, Übernahme von Aufgaben, inner- und interinstitutionelle Zusammenarbeit).

Um Missverständnissen nach Ablauf der Anstellung vorzubeugen, ist es wichtig, sich schon bei Anstellungsbeginn möglichst genaue Angaben über **ENTFRISTUNGS- UND BEFÖRDERUNGSVERFAHREN** sowie insbesondere über die **BEURTEILUNGSKRITERIEN** zu verschaffen.

Zwecks **FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT** bieten die UH und der SNF prinzipiell die Möglichkeit, die Anstellungsfristen bzw. die Zeit bis zur Evaluation zu verlängern, beispielsweise wegen Mutterschaftsurlaub oder Betreuungspflichten.

Auch die **SNF-FÖRDERUNGSPROFESSUR** ist ein Instrument zur Förderung des akademischen Nachwuchses. Sie wird vom Schweizerischen Nationalfonds mit Zustimmung des gastgebenden Instituts, der Fakultät und der Universität bestimmt. Die Förderungsprofessuren werden **VOM SNF FINANZIERT**, sind aber an einer Universität angesiedelt. Die Stellen sind auf 4 Jahre befristet und können um maximal 2 Jahre verlängert werden. Die Inhaberinnen und Inhaber sind berechtigt, während der Dauer ihrer Anstellung den Titel der Professorin oder des Professors zu führen.

1.2.6 Ordentliche und ausserordentliche Professuren

ORDENTLICHE oder ausserordentliche Professorinnen und Professoren sind verantwortlich für **FORSCHUNG, LEHRE UND DIENSTLEISTUNGEN IN IHREM FACHGEBIET**. Voraussetzung für die Professur ist die Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation.

AUSSERORDENTLICHE PROFESSUREN unterscheiden sich hinsichtlich des Gehalts, der Ausstattung (Personal, Finanzmittel etc.) und allenfalls gewisser Verpflichtungen von ordentlichen Professuren. Ausserordentliche Professorinnen und Professoren können zunächst befristet angestellt sein. In der Regel werden sie aber wie ordentliche Professorinnen und Professoren unbefristet angestellt. An einigen Universitäten gibt es anstelle der ausserordentlichen Professuren auch assoziierte Professuren (*associate professor*).

Eine Person, die über eine Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation verfügt, kann auch als ordentliche/r oder ausserordentliche/r Professor/in **AD PERSONAM** ernannt werden. Diese wird in der Regel ohne Ausschreibung rekrutiert (Direktberufung). Professuren ad personam sind nicht Bestandteil der fakultären Lehrstuhlplanung und oft auch befristet. Professorinnen und Professoren ad personam sind während der Dauer der Anstellung betreffend Rechte und Pflichten regulären Professorinnen und Professoren gleichgestellt, werden jedoch nicht durch eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger ersetzt.

Überblick über die Reglemente der Universitäten, welche über die Positionen Auskunft geben:

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

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

Universität Genf → Informationen der Universität Genf → www.unige.ch/memento

Universität Basel → www.unibas.ch/doc

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

Universität St. Gallen → www.gallex.ch/gallex/2/fs217.15.html

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

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

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

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

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

Università della Svizzera italiana (USI) → www.usi.ch/en/universita/documenti/struttura_legale.htm

Universität Neuenburg → www2.unine.ch/unine/page-26672.html

1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Finanzierungsmöglichkeiten für Forscherinnen und Forscher des SNF und in der EU nach Laufbahnphasen. Allerdings variieren die Bezeichnungen der akademischen Funktionen von Institution zu Institution (→ *siehe Kapitel 1.2 Phasen und Posten einer universitären Laufbahn*). Weitere Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten speziell für die Postdoktoratsphase bietet → *Kapitel 2.3 Wie lässt sich ein Postdoktorat finanzieren?*

Phasen der akademischen Laufbahn und Karriereförderinstrumente des SNF und der EU:

PHASEN DER AKADEMISCHEN LAUFBAHN	AKADEMISCHE FUNKTIONEN	RICHTWERT FÜR DIE DAUER DIESER PHASE	FÖRDERINSTRUMENTE DES SNF	EU: MARIE-CURIE-STIPENDIEN (MC), STIPENDIEN DES EUROPÄISCHEN FORSCHUNGSRATS (ERC)*
Professur (Professorship)	Ordentliche/r Professor/in (Full professor)	Unbefristet		ERC Advanced Grants**
	Ausserordentliche/r Professor/in (Associate professor)	Unbefristet oder 4 bis 6 Jahre		ERC Advanced Grants**
	Assistenzprofessor/in (mit/ohne Tenure Track) (Assistant professor)	4 bis 6 Jahre		ERC Advanced Grants** ERC Starting Grants Marie-Curie-Individualstipendien (siehe unten)
Anerkannte/r Forscher/in (Senior Researcher)	(Leitende/r) wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (Senior Researcher) Gruppenleiter/in (Group Leader)	Unbefristet	SNF-Förderungsprofessur	ERC Starting Grants Marie-Curie-Individualstipendien: International Incoming Fellowship (IIF), International Outgoing Fellowship (IOF), Intra-European Fellowships (IEF), Career Integration Grants (CIG)
	Oberassistent/in Gruppenleiter/in (Group Leader)	Bis zu 6 Jahren	Ambizione MHV-Programm Advanced Postdoc.Mobility Early.Postdoc. Mobility Entlastungsbeitrag 120%	Marie-Curie-Individualstipendien: International Incoming Fellowship (IIF), International Outgoing Fellowship (IOF), Intra-European Fellowships (IEF), Career Integration Grants (CIG)
Postdoktorat / Postdoc (Postdoctoral qualification)	Oberassistent/in Wissenschaftliche/r Assistent/in Postdoktorand/in (Postdoc)	1 bis 6 Jahre		
Doktorat / Candoc (Doctoral candidate)	Doktorand/in Wissenschaftliche/r Assistent/in	3 bis 5 Jahre	Doc.Mobility Doc.Ch (GSW) MHV-Programm	Marie Curie Initial Training Networks (ITN) für Doktorierende

* Finanzierungsinstrumente des 7. Rahmenprogramms (FP7; 2007–2013), FP8 in der Diskussion, weitere Informationen → www.euresearch.ch

** Exzellenz-Forscher/in

2. Die Post- doktoratsphase



2.1 Ziele und Umfang der Postdoktoratsphase

Das Postdoktorat gilt als die **QUALIFIKATIONSPHASE**, in der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Forschungserfahrung – insbesondere durch Publikationstätigkeit und wissenschaftliche Vernetzung – ausbauen, um als eigenständige, innovative Forschende in der Wissenschaftsgemeinschaft wahrgenommen zu werden und die **BERUFUNGSFÄHIGKEIT** zu erlangen. Im deutschsprachigen Hochschulraum muss in dieser Phase weiterhin in vielen Disziplinen eine **HABILITATIONSSCHRIFT** verfasst werden.

Ein **AUFENTHALT AN EINER ANDEREN HOCHSCHULE** – insbesondere im Ausland – geniesst in der Forschungscommunity hohes Ansehen. Er kommt bei der Bewerbung auf einen Lehrstuhl bzw. einer Stelle im oberen akademischen Mittelbau zum Tragen und gilt als Voraussetzung zur Teilnahme an gewissen Förderprogrammen des SNF. An einigen Universitäten ist er zudem eine unabdingbare Voraussetzung bei der Bewerbung um einen Posten als Oberassistent/in. Für die berufliche Laufbahn einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschaftlers ist ein Aufenthalt an einer anderen Hochschule daher von grosser Bedeutung.

Von den Forschenden wird in der Regel erwartet, dass sie innert **VIER BIS SECHS JAHREN** nach Abschluss des Doktorats den nächsten Schritt in Richtung Professur – z.B. über den Weg der Gruppenleitung oder einer Assistenzprofessur – absolvieren. Insbesondere in den Exakten und Naturwissenschaften sowie in den Technischen Wissenschaften ist es nicht empfehlenswert, die Postdoktoratsphase über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren auszudehnen. In manchen Bereichen ist die Postdoktoratsphase aber auch kürzer.

2.2 Eine Postdoktoratsstelle finden

Für Ausschreibungen von Postdoktoratsstellen sind **MAILINGLISTEN**, **WEBSITES** wissenschaftlicher Institutionen und Fakultäten und nicht zuletzt **FACHZEITSCHRIFTEN** gute Quellen. Sie können auch direkt **FORSCHUNGSTEAMS** oder Professorinnen und Professoren in für Sie interessanten Forschungsgebieten kontaktieren und fragen, ob es freie Stellen oder Möglichkeiten für ein Postdoktorat gibt. Dafür ist nicht nur das eigene **NETZWERK**, sondern z.B. auch dasjenige der für die Betreuung der Dissertation zuständigen Personen sowie das der Mitglieder des Promotionsausschusses von Bedeutung.

Es ist empfehlenswert, sich vor einer Entscheidung für eine Stelle ein Bild des zukünftigen Arbeitsortes, der Betreuungs-/Bezugsperson(en) und der potentiellen Arbeitssituation zu machen. In persönlichen Treffen und/oder bei Besuchen lässt sich oft herausfinden, ob ein Aufenthalt an der Institution nicht nur aus **STRATEGISCHEN** Gründen sinnvoll wäre, sondern ob es auch **PERSÖNLICH** stimmen würde. Ein paar Fragen, die es sich zu besprechen lohnt, finden Sie in der Box im Kapitel → «*Kleiner (unvollständiger) Leitfaden zur Vereinfachung der Organisation eines Postdoktorats im Ausland*».

Stellenausschreibungen auf Stufe Postdoktorat werden zum Beispiel auf folgenden Websites publiziert:

→ www.myscience.ch/jobs

→ www.academics.ch

→ www.euraxess.ch/maincontent/jobs

Informationen zum Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen finden Sie in → *Kapitel 4.1 Bewerbungsunterlagen erstellen*.

Insbesondere in den Geisteswissenschaften arbeiten einige Forschende nach der Promotion ohne Postdoktorats- oder Oberassistentenstelle an

ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Wer diesen Weg einschlägt, muss sich der spezifischen Herausforderungen bewusst sein: u.a. leistet man unbezahlte Forschungsarbeit und ist institutionell kaum oder gar nicht eingebunden, was den weiteren Karriereverlauf erschweren kann.

2.3 Wie lässt sich ein Postdoktorat finanzieren?

Angesichts des Stellenmangels an den UH kommt den nationalen und internationalen **FINANZIERUNGS- UND FORSCHUNGSFÖRDERUNGSORGANEN** wie dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF) eine immer grössere Bedeutung zu. Die von diesen Organen konzipierten **FÖRDERINSTRUMENTE** sind so angelegt, dass sie möglichst sämtliche Etappen auf dem Karriereweg von der Promotion bis zur Professur abdecken.

Mit der Stärkung des Europäischen Forschungsraums geht der Wille nach Harmonisierung der Bedingungen einer wissenschaftlichen Karriere einher, um den europäischen Forschungsmarkt attraktiver zu gestalten. Zudem zeichnet sich eine **STANDARDISIERUNG DER STRUKTUR WISSENSCHAFTLICHER KARRIEREN** ab, durch die jeder Phase eine Reihe akademischer Funktionen sowie Finanzierungsmöglichkeiten zugeordnet werden.

Die schematische Darstellung in → *Kapitel 1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren* bietet eine Übersicht über die diversen Phasen der akademischen Laufbahn und die auf nationaler und europäischer Ebene bestehenden Förderinstrumente. Eine wissenschaftliche Karriere folgt zwar nie ganz genau dem dargestellten Weg, dennoch kann es sehr hilfreich sein, auf der Suche nach Fördermitteln dieses Schema vor Augen zu haben. Es stellt jedoch eine Verallgemeinerung dar und kann in verschiedenen Disziplinen unterschiedlich ausgeprägt sein.

Die wichtigsten Finanzierungsorgane, die **FORSCHUNGSGELDER** vergeben, sind der Schweizerische Nationalfonds (SNF), die Europäischen Union, die universitären Hochschulen (UH) und private Stiftungen.

2.3.1 SNF

Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) ist die wichtigste Schweizer Institution zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Der SNF verfügt als privatrechtliche Stiftung im Auftrag des Bundes über verschiedene Instrumente zur Förderung der Forschung. Er unterscheidet zwischen Projekten, Karrieren, Programmen, Infrastrukturen und Wissenschaftskommunikation, wobei die **PROJEKTFÖRDERUNG** und die **PERSONENBEZOGENE KARRIEREFÖRDERUNG** zusammen knapp 90% des finanziellen Gesamtvolumens ausmachen. → www.snf.ch

Die Tabelle im → *Kapitel 1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren* gibt einen Überblick über die wichtigsten Stipendien und «Karriere“-Beiträge des SNF.

2.3.2 Europäischen Union (EU)

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»** (2014–2020). → ec.europa.eu/research/index.cfm?pg=sitemap (z.B. Marie-Curie-Massnahmen und ERC-Forschungsfinanzierung)

Die Tabelle in → *Kapitel 1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren* gibt einen Überblick über die Personen-Fördermittel auf europäischer Ebene.

Die **INFORMATIONEN- UND BERATUNGSSTELLE EURESEARCH** unterstützt Forschende und fördert die Schweizer Beteiligung an

europäischen Forschungsprogrammen und -projekten. Euresearch informiert via Website, eAlerts, Newsletters und Informationsveranstaltungen. → www.euresearch.ch

Das Portal **EURAXESS** Switzerland informiert und unterstützt Forschende bei Mobilitätsfragen. → www.euraxess.ch **EURAXESS JOBS** unterhält eine internationale Job- und Fellowshipbörse für Wissenschaftler/innen. → ec.europa.eu/euraxess/jobs

COST unterstützt die Europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der wissenschaftlichen und technischen Forschung. → www.sbfi.admin.ch/themen/01370/01670/01672

2.3.3 Universitäre Hochschulen

Auskünfte über Finanzierungsmöglichkeiten erteilen die Stellen für Forschungsförderung an den Universitäten:

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

FÖRDERUNG SPEZIELL FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Neben den Marie Heim-Vögtlin-Beiträgen des SNF (→ *siehe Kapitel 3.3.1 Das Marie Heim-Vögtlin-Programm des SNF*) gibt es Stiftungen und Universitäten, welche Fördermittel und Preise für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben.

Entsprechende Auskünfte sind über die Gleichstellungsbüros der einzelnen UH erhältlich. → *Siehe die Zusammenstellung am Schluss dieses Leitfadens*

Auch bei den Mentoring-Programmen ist Drittmittelinwerbung oft ein Thema. Dabei wird insbesondere eine bessere Kenntnis der Kriterien der wichtigsten Fonds vermittelt.

2.3.4 Stiftungen

- Verzeichnis der gemeinnützigen Stiftungen, die unter Bundesaufsicht sind → www.edi.admin.ch/esv/05263/index.html
- Mitgliederliste des Verbands der Schweizer Förderstiftungen (Swiss Foundations) → www.swissfoundations.ch/de/mitgliederliste
- Auswahl von Stiftungen in Deutschland → www.stifterverband.org und → www.stiftungsindex.de

2.3.5 Akademien der Wissenschaften Schweiz

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz vergeben Stipendien, Preise und Reisekostenbeiträge → www.swiss-academies.ch/index/Stipendien-und-Preise und → www.sagw.ch/sagw/foerderung/reisekosten.html

2.3.6 Weitere Förderinstitutionen der Schweiz für die Forschung

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 Akteurinnen und Akteure aus diesen beiden Bereichen

zusammen und unterstützt darüber hinaus auch die Gründung und den Aufbau von Start-ups. → www.kti.admin.ch

Die **RESSORTFORSCHUNG DES BUNDES** umfasst sämtliche Aktivitäten zum Erwerb und zur Förderung der in Bezug auf die Politik des Bundes erforderlichen Kenntnisse. Abgesehen von einigen beachtlichen Ausnahmen wird der Grossteil der Ressortforschung der Bundesverwaltung im Rahmen von Mandaten durch Hochschulen und den Privatsektor durchgeführt. Die Projekte werden öffentlich ausgeschrieben. → www.ressortforschung.admin.ch und → www.aramis.admin.ch

Der **STIPENDIENDIENST DER CRUS** verwaltet u.a. die ausländischen Regierungsstipendien, von denen einige auch Forschenden offenstehen. → www.crus.ch/information-programme/stipendien-fuer-auslandstudien.html

Projektförderbeiträge und Preise vergibt auch das **SWISS NETWORK FOR INTERNATIONAL STUDIES (SNIS)** → www.snis.ch/funding_types

Weitere Adressen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) → www.dfg.de

Fondation Suisse, Paris (Wohngelegenheit) → www.fondationsuisse.fr

Alexander von Humboldt-Stiftung → www.humboldt-foundation.de

ThinkSwiss (USA-Schweiz) → www.thinkswiss.org

Österreichischer Wissenschaftsfonds → www.fwf.ac.at

National Science Foundation (USA) → www.nsf.gov

2.4 In der Postdoktoratsphase zu erwerbende Kompetenzen

WELCHE KOMPETENZEN SOLLTEN WÄHREND DER POSTDOKTORATS-PHASE ERWORBEN WERDEN? Laut der amerikanischen Postdoktorierenden-Vereinigung sollten während des Postdoktorats sechs Kompetenzen entwickelt werden:

- Fachspezifische konzeptuelle Kenntnisse
- Methodische Fähigkeiten
- Kommunikations- und Lehrkompetenz
- Führungs- und Leitungskompetenz
- Eigeninitiative
- Verantwortungsgefühl

→ Checkliste der sechs während des Postdoktorats zu entwickelnden Kernkompetenzen, erstellt von der National Postdoctoral Association → www.nationalpostdoc.org/competencies

Oder auch unter → www.vitae.ac.uk/researchers/1224/Developing-as-a-researcher.html

2.4.1 Überfachliche Kompetenzen

Neben dem Erwerb fachspezifischer Kenntnisse auf einem wissenschaftlichen Gebiet und methodischen Fähigkeiten bieten sowohl das Doktorat als auch das Postdoktorat eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen (*generic skills, transferable skills*). Diese Kompetenzen sind **NICHT FACHSPEZIFISCH** und können meist auf Bereiche ausserhalb der wissenschaftlichen Welt übertragen werden. Oft sind sich die Forschenden dieser Kompetenzen, die im Prinzip für die meisten Berufe von Nutzen sind, zu wenig bewusst.

Zu diesen überfachlichen Kompetenzen zählen **KENNTNISSE** in Datenverarbeitung, Projektleitung und Zeitmanagement sowie die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen, innovative Lösungen anzubieten, Entscheidungen zu treffen, im Team zu arbeiten etc.

Es gibt zahlreiche Instrumente, um die eigenen Kompetenzen zu dokumentieren und sichtbar zu machen. Die Erstellung eines Kompetenzprofils und eines akademischen Portfolios sind nur Beispiele unter vielen.

2.4.2 Kurse zu überfachlichen Kompetenzen an den UH

Universitäten bieten vielfach Kurse zu überfachlichen Kompetenzen für Doktorierende und Postdoktorierende an. Sie werden von den Gleichstellungsbüros, von einzelnen Doktoratsprogrammen oder auch gesamtuniversitär organisiert:

Universität Basel → www.unibas.ch/doktorat/uek

ETH Lausanne → Angebot des Karriere-zentrums der EPFL → carriere.epfl.ch

Universität Bern → www.gleichstellung.unibe.ch/content/unsere_angebote/kurse

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

Universität Freiburg → REGARD-Workshops für Frauen zu Kompetenzprofil und akademischem Profil → www.unifr.ch/regard

Universität Zürich → www.ueberfachliche-kompetenzen.uzh.ch und → www.researchers.uzh.ch/juniorresearchers/researchcareer/furthereducation.html

Das *Réseau romand de conseil, formation et évaluation pour l'enseignement universitaire* (RCFE) bietet persönliche Betreuung sowie ein Programm mit allgemeinen Workshops und richtet sich sowohl an angehende Lehrende und Assistierende als auch an diejenigen, welche die eine oder andere Fähigkeit verbessern möchten. → www.rcfe.ch

Das Bildungsangebot Did@cTIC des *Centre de didactique universitaire* richtet sich an alle Lehrenden sowie künftige Lehrende im Bereich der höheren Bildung (Universität oder HES/HEP) mit einem Master- bzw. einem vergleichbaren Abschluss. → www.unifr.ch/didactic

Programm der *Conférence universitaire de la Suisse occidentale* (CUSO) zur Entwicklung allgemeiner Kompetenzen. → www.cuso.ch

Zu den Kursen der Mentoring-Programme → vgl. *Kapitel 2.7 Informelles und formelles Mentoring*.

TÄTIGKEITEN DOKUMENTIEREN

Die fortlaufende Dokumentation der eigenen Tätigkeiten und Kompetenzen unterstützt die Zusammenstellung eines auf die jeweilige Bewerbung im akademischen oder ausserakademischen Bereich zugeschnittenen Dossiers (→ siehe *Kapitel 4.1 Bewerbungsunterlagen erstellen*). Dies kann z.B. mit Hilfe eines Kompetenzprofils oder eines Portfolios geschehen.

Das **KOMPETENZPROFIL** dient unter anderem der Selbstbeurteilung (welches sind meine Stärken und wo liegen meine Schwächen?), um beispielsweise bei der Stellensuche besser vorbereitet zu sein und überzeugender auftreten zu können.

Das **AKADEMISCHE PORTFOLIO** ist eine Aufstellung der beruflichen Aktivitäten der Forschenden. Es hebt nicht nur die wissenschaftlichen Tätigkeiten wie Forschungsaktivitäten und Publikationen hervor, sondern vor allem auch diejenigen beruflichen Erfahrungen, die sich weniger leicht sichtbar machen lassen wie z.B. Dienstleistungen, Projektmanagement und Lehrtätigkeit. Das Portfolio besteht z.B. aus einer:

- Auflistung der erworbenen Kompetenzen (z.B. «Projektmanagement»)
- Liste von Aktivitäten, in denen die Kompetenz entwickelt wurde («Durchführung der Dissertation», «Leitung des Projektes XY», «Kurs in Projektmanagement» etc.)
- Liste von Dokumenten, welche die Aktivitäten bescheinigen (Promotionsurkunde, Projektbericht, in welchem die Rollen und Aufgaben dokumentiert sind, Kursbeleg)

Es ist deshalb wichtig, Tätigkeiten und Fähigkeiten dokumentieren zu lassen, beispielsweise mittels Arbeitszeugnissen oder Bescheinigungen. → Siehe auch «Arbeitszeugnis» im *Kapitel 5.2 Nicht-akademischer Arbeitsmarkt*

2.5 Mobilität

INTERNATIONALE MOBILITÄT erscheint immer mehr als unumgänglicher Bestandteil einer akademischen Laufbahn. Der Weg zu einer Professur beinhaltet zunehmend mindestens eine Phase an einer anderen Institution. Diese Phase erfolgt im Allgemeinen nach der Promotion, in der Form eines Postdoktorats an einer ausländischen Universität. In den Geistes- und Sozialwissenschaften erfolgt ein solcher Forschungsaufenthalt im Ausland manchmal auch im fortgeschrittenen Stadium des Doktorats.

Als Argumente für eine physische Mobilität werden das Sammeln von **ERFAHRUNG** sowie die **ERÖFFNUNG NEUER HORIZONTE** angeführt. Die im Laufe eines Aufenthalts an einer anderen Institution im In- oder Ausland geknüpften Kontakte sind zudem für den Aufbau eines eigenen **FORSCHUNGSNETZWERKS** relevant.

Dem Wunsch bzw. der Forderung nach akademischer Mobilität stehen aber auch Hindernisse im Weg:

- Die Befürchtung der Forschenden, während ihres Auslandsaufenthalts vom heimischen universitären Arbeitsmarkt «vergessen» zu werden.
- Allenfalls Lücken in der Beitragsleistung zu den Sozialversicherungen, insbesondere dann, wenn die Auslandsaufenthalte über Stipendien oder Fördergelder finanziert werden.
- Schwierigkeiten, Mobilität und Partnerschaft oder Familie zu vereinbaren.

Angesichts solcher Hindernisse wird zunehmend der Ruf nach einer weiter gefassten Definition von Mobilität laut. Tatsächlich lässt sich Mobilität auch auf andere Weise erreichen. Die aktuellen Entwicklungen in der **INFORMATIONSTECHNOLOGIE** ermöglichen internationale Kooperationen ohne lang andauernde Auslandsaufenthalte, sodass der Aufbau von Netzwerken nicht länger unbedingt einen Ortswechsel erfordert.

2.5.1 SNF-Stipendien für einen Forschungsaufenthalt im Ausland

Die Auslandsstipendien **DOC.MOBILITY**, **EARLY.POSTDOC.MOBILITY**, **ADVANCED POSTDOC.MOBILITY** werden in allen vom SNF unterstützten Disziplinen mit Ausnahme der experimentellen und klinischen Medizin zugesprochen. Sie umfassen einen Beitrag an die Lebenshaltungskosten, eine Pauschale für Reisespesen und gegebenenfalls eine Beteiligung an den Forschungs- und Kongresskosten. Die Höhe des Stipendiums richtet sich nach dem Familienstand, den familiären Verpflichtungen und den Lebenshaltungskosten im Aufenthaltsland. Die Stipendien sehen unter bestimmten Bedingungen zudem einen Betrag für die Partnerin/den Partner vor (Anzahl der Jahre des Zusammenlebens). → www.snf.ch/D/foerderung/personen

AUSLAND- BZW. MOBILITÄTSSTIPENDIEN:

Für alle Disziplinen:

- Mobilitätsbeiträge für Doktorierende in vom SNF unterstützten Forschungsprojekten
- Doc.Mobility
- Early Postdoc.Mobility
- Advanced Postdoc.Mobility
- International Short Visits

Geistes- und Sozialwissenschaften (GSW):

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

Biologie und Medizin:

- Advanced Postdoc.Mobility der Schweizerischen Stiftung für medizinisch-biologische Stipendien (SSMBS)

2.5.2 Europäische Mittel zur Förderung der Mobilität von Forschenden

Mit dem Programm **MARIE-CURIE-STIPENDIEN** werden Ausbildung, Karriereentwicklung und Mobilität von Forschenden im Rahmen

einer Vielzahl von Stipendien und Vernetzungsmöglichkeiten gefördert.
→ ec.europa.eu/research/mariecurieactions

Der Europäische Forschungsrat (ERC) fördert mit Starting Independent Researcher Grants (**ERC STARTING GRANTS**) anerkannte hochrangige Wissenschaftler/innen, die ihr eigenes Forschungsteam zusammenstellen oder erweitern möchten, um in Europa unabhängige Forschung zu betreiben. → erc.europa.eu

Zu Finanzierungsmöglichkeiten vergleiche auch → *Kapitel 2.3 Wie lässt sich ein Postdoktorat finanzieren?*

MOBILITÄT IN DIE SCHWEIZ

Über das Portal EURAXESS Switzerland können sich angehende ausländische Forschende über die Möglichkeiten einer Tätigkeit an den universitären Hochschulen in der Schweiz, die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen in der Schweiz etc. informieren. → www.euraxess.ch

Kleiner (unvollständiger) Leitfaden zur Vereinfachung der Organisation eines Postdoktorats im Ausland

Gastgebende Forschungsgruppe beurteilen

Ein «internationaler Star» an der Spitze einer Forschungsgruppe sowie eine lange Publikationsliste sind noch keine Garantie für die Qualität einer Stelle für Postdoktorierende, denn auch das Arbeitsumfeld an der Gastinstitution spielt eine grosse Rolle. Die beste Möglichkeit, eine Vorstellung von der Atmosphäre zu gewinnen, besteht immer noch darin, sich **VOR ORT** zu begeben und mit der zuständigen Person sowie dem Team zu sprechen. Als Gegenleistung für die Durchführung eines Seminars oder das Halten eines Referats wird die Reise eventuell von der gastgebenden Institution bezahlt (dies sollte vor Reisebeginn geklärt werden). Empfehlenswert sind zudem ein **BESUCH DER FORSCHUNGSGRUPPE** und ein **GESPRÄCH MIT DEN MITARBEITENDEN**. Auch die Kontaktaufnahme zu **VEREINIGUNGEN** angehender Forschender vor Ort und gezielte Fragen können sich bei der Beurteilung sowohl der Arbeitsgruppe als auch sonstiger Aspekte (Bezahlung, Fördermöglichkeiten, Arbeitsbedingungen, Zugang zu Infrastruktur, etc.) als nützlich erweisen.

Lohn oder Stipendium vor dem Hintergrund der Lebenshaltungskosten sowie der Sozialleistungen beurteilen

Das Gehalt von Postdoktorierenden gestaltet sich von Land zu Land unterschiedlich. Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang jedoch auch gewährte bzw. nicht gewährte **SOZIALLEISTUNGEN** wie eine **ABSICHERUNG IM KRANKHEITSFALL**. Des Weiteren wird empfohlen, sich über ergänzende Finanzierungsmöglichkeiten vor Ort sowie bilaterale Abkommen zwischen Heimatland und Gastgeberland zu erkundigen.

Sämtliche Chancen nutzen, um nach der Rückkehr eine Stelle zu finden

JE SICHTBARER eine Person ist, desto geringer ist die Gefahr, während der Abwesenheit in Vergessenheit zu geraten. Deshalb empfehlen erfahrenere Wissenschaftler/innen, sich mit der Dissertation schon vor der Abreise so gut wie möglich sichtbar zu machen, indem möglichst viele Verbindungen zu Forschungsgruppen geknüpft und Symposien besucht werden, eine Präsentation der Ergebnisse vorgeschlagen wird etc.

Sehr wichtig ist zudem, diese KONTAKTE auch während der Abwesenheit zu pflegen, Kooperationen vorzuschlagen, gemeinsam mit einem ehemaligen Kollegen oder einer ehemaligen Kollegin einen Artikel zu schreiben, etc. – den Möglichkeiten sind keine Grenzen gesetzt.

Vertrag aushandeln

Angesichts der Bedeutung und der zeitlichen Befristung des Postdoktorats lohnt es sich, nicht nur den Ort sorgfältig auszuwählen, sondern sich auch gut vorzubereiten, über die zu erreichenden ZIELE Klarheit zu gewinnen und diese im Vorfeld oder zu Beginn der Tätigkeit mit der oder den zuständigen Personen zu besprechen. → *Siehe Box «Vorbereitung auf eine Postdoktoratsstelle»*

Ortswechsel als Paar

Es wird empfohlen, sich sorgfältig über die Regelungen und Möglichkeiten für den Partner/die Partnerin im Gastland und an der gastgebenden Institution zu erkundigen. Massnahmen zur Unterstützung der Mobilität von Paaren, die beide eine akademische Laufbahn verfolgen, werden zunehmend angeboten (→ *siehe Kapitel 3.2 «Dual career couples» oder Doppelkarrierepaare*). In vielen Ländern, für die ein VISUM erforderlich ist, müssen Paare allerdings nach wie vor verheiratet sein, damit der Partner oder die Partnerin ein Visum erhält, das zu einem längeren Aufenthalt berechtigt. In einigen Fällen darf der Partner oder die Partnerin

zudem nicht arbeiten oder muss bestimmte Bedingungen erfüllen. Im Verhandlungsgespräch über ein Postdoktorat lohnt es sich, mit der gastgebenden Institution über Lösungsmöglichkeiten zu sprechen, um dem Partner oder der Partnerin den Aufenthalt und eine BERUFLICHE TÄTIGKEIT zu erleichtern.

Auskünfte einholen und Vorkehrungen treffen zur sozialen Absicherung und Entrichtung von Steuern

Insbesondere bei einem Postdoktorat in den Vereinigten Staaten oder Japan sollte im Vorfeld geprüft werden, ob im Falle einer KRANKHEIT oder eines UNFALLS eine Deckung besteht.

Im Zusammenhang mit einer Förderung durch den SNF sind zudem STEUERLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSTECHNISCHE BESONDERHEITEN zu beachten. Fördermittel im Rahmen des Marie Heim-Vögtlin- sowie des Ambizione-Programms gelten als zu versteuernde Gehälter, die Sozialversicherungsbeiträge einschliessen (AHV/IV/EO, ALV, BVG). Stipendien für Postdoktorierende (Early Postdoc.Mobility und Advanced Postdoc.Mobility) sind in der Regel steuerfrei und beinhalten keine Sozialversicherungsbeiträge. Solche Besonderheiten kommen bei der Rückkehr zum Tragen – insbesondere im Hinblick auf Steuern und Arbeitslosenversicherung. Sie müssen vor Beginn des Auslandsaufenthalts unbedingt berücksichtigt und geklärt werden, um böse Überraschungen zu vermeiden.

Die Website von Actionuni, dem Dachverband der Schweizer Forschenden, der den Forschungsnachwuchs sowie die Mittelbauvereinigungen der Universitäten und ETH vertritt, enthält einige Empfehlungen dazu. → www.actionuni.ch

Rechte und Pflichten als Forschende kennen

Die wissenschaftlichen Institutionen sind sich nicht nur der Notwendigkeit bewusst, Bedingungen zu schaffen, die auf die Postdoktorierenden

abgestimmt sind, sondern erstellen zunehmend auch RICHTLINIEN, in denen die Rechte und Pflichten von Postdoktorierenden sowie ihrer Vorgesetzten geregelt sind. Die EUROPEAN CHARTER FOR RESEARCHERS und der CODE OF CONDUCT FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS enthalten allgemeine Grundsätze zur Rolle sowie zu den Rechten und Pflichten von Forschenden und Arbeitgebenden. → ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights

Schliesslich darf Folgendes im Reisegepäck nicht fehlen ...

- Alle erforderlichen Unterlagen, die der gastgebenden Institution bei Stellenantritt vorgelegt werden müssen (Kopien von Abschlusszeugnissen und Dissertation sowie Empfehlungsschreiben etc.)
- Geburtsurkunde, Impfausweis und Fotokopien von Reisepass/Visa
- Bescheinigung der Bank (in englischer Sprache), dass das Konto gedeckt ist und regelmässige Zahlungseingänge aufweist
- Eine Bescheinigung der Vermieterin bzw. des Vermieters (in englischer Sprache), der zu entnehmen ist, dass die Miete regelmässig gezahlt wird (dies ist in einigen Ländern beim Abschluss eines Mietvertrages hilfreich)

Mehrere Websites und Portale bieten einen zentralisierten Zugang zu Informationen über ein Postdoktorat in Europa oder den Vereinigten Staaten.

Mit einer Suchmaschine für jedes Land ist EURAXESS ein guter Ausgangspunkt, um PRAKTISCHE INFORMATIONEN über Einreiseformalitäten, Forschung und den Alltag im Gastgeberland zu erhalten. Das Portal enthält überdies Links auf Websites aus den Vereinigten Staaten, Japan und China. → ec.europa.eu/euraxess/services

Für ein Postdoktorat in den Vereinigten Staaten finden sich zahlreiche Informationen sowie ein «International Postdoc Survival Guide» auf der Website der *National Postdoctoral Association*. → www.nationalpostdoc.org/publications/international-postdoc-resources und

VORBEREITUNG AUF EINE POSTDOKTORATSSTELLE

Die folgenden Fragen sind einer nicht mehr online verfügbaren Liste der Universität Buffalo (USA) zur Vorbereitung auf eine Postdoc-Anstellung entnommen.

Erwartete Outputs:

- Beispiel: Wie viele und welche Art von Beiträgen (Publikationen/Konferenzen/...) müssen Postdoktorierende leisten?

Lehre und Betreuung von Studierenden/Mitgliedern der Forschungsgruppe:

- Sind mit der Stelle Lehr- und Betreuungspflichten verbunden und wenn ja, welcher Art?

Vorausgesetzte und zu entwickelnde wissenschaftliche Kompetenzen/methodische Fähigkeiten:

- Welche besonderen Kompetenzen werden erwartet? Können sie im Rahmen der Stelle entwickelt werden?

Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Seminaren:

- Ist vorgesehen, dass die Postdoktorandin bzw. der Postdoktorand an Lehrveranstaltungen oder Seminaren teilnimmt?

Karriere- und Kompetenzentwicklung:

- Erfolgt eine formale oder informelle Beurteilung der/des Postdoktorierenden und werden Karriereziele festgelegt?

Entwicklung eigener Forschungsvorhaben:

- Welche Ergebnisse oder Ideen kann der/die Forschende für die künftige Forschung in einer eigenen Gruppe nutzen?
- Welche Möglichkeiten zur Entwicklung von Kompetenzen in Verbindung mit der Beschaffung von Drittmitteln/Erstellung von Förderanträgen sind gegeben?

«Technische» Fragen:

- Visum
- Ausstattung
- Gehalt, Kündigungsfrist
- Arbeitsmöglichkeit und sozialrechtliche Aspekte (medizinische Versorgung, Kinderbetreuung, Pension) der/des Postdoktorierenden und seiner/ihrer Familie?

→ www.grad.buffalo.edu/postdocs/documents/Questions_to_ask_a_PI_at_

[beginning_of_postdoc.pdf](#) (abgerufen 12.08.11)

→ www.nationalpostdoc.org/publications/international-postdoc-resources/international-postdoc-survival-guide

Zudem bieten die meisten wissenschaftlichen Institutionen auf ihrer Website Informationen über einen Aufenthalt vor Ort an.

Weiterführende Literatur:

→ Europäische Kommission (2005). *Europäische Charta für Forscher – Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

→ ESF Member Organisation Forum (2009). *Research careers in Europe – Landscape and horizons*. Paris: European Research Foundation (ESF).

→ La Toile des Biologistes (2006). *Guide du postdoc à l'étranger en sciences de la vie* → www.biotoile.org

2.6 Netzwerke

Wissenschaftliche Arbeit erfolgte schon immer im Rahmen von Netzwerken. Heute gewinnt diese Dimension jedoch noch mehr an Bedeutung.

2.6.1 Wozu dient ein Netzwerk konkret?

Ein Netzwerk hat folgende Vorteile:

- Beschaffung von Informationen, die nicht breit veröffentlicht werden (Einladung zur Teilnahme an Symposien oder Veröffentlichung von Beiträgen in Zeitschriften, Finanzierungsmöglichkeiten, Stellenangebote)
- Gezielte Weitergabe von Informationen, die nicht in der Masse der verbreiteten Informationen untergehen sollen
- Unterstützung und Rat in speziellen Fällen (Gegenlesen von Artikeln, Beantragung von Stipendien, Erstellung von Bewerbungsunterlagen)
- Herstellung von Kontakten zu Personen, die man kennen lernen oder mit denen man kooperieren möchte
- Zeigen der eigenen Bekanntheit an wichtigen Stationen auf dem Karriereweg (Berufungsverfahren, Beantragung von Stipendien, Suche nach Fördermitteln)
- Bei Forschungsprojekten, Aufträgen oder Neubesetzungen von Stellen ohne Bewerbungsverfahren kommt es häufig vor, dass ein Mitglied eines Netzwerks direkt ein anderes Mitglied anfragt, ohne dass eine öffentliche Ausschreibung oder ein Auswahlverfahren erfolgt
- und vieles mehr

2.6.2 Wie lässt sich das eigene berufliche Netzwerk aufbauen und pflegen?

Ein berufliches Netzwerk verknüpft Orte und Menschen. Es bieten sich viele Gelegenheiten, andere Personen kennenzulernen und mit ihnen in Kontakt zu treten:

- An wissenschaftlichen Tagungen teilnehmen und den informellen Teil (Apéritif, Mahlzeiten etc.) nicht vernachlässigen

- Mitglied werden in Vereinigungen und Verbänden des eigenen Fachgebiets
- Den Kontakt mit Mitgliedern des Promotionskomitees pflegen
- An Aktivitäten von Organisationen teilnehmen, welche die Rechte und Anliegen des Berufsstandes vertreten (Berufsverbände, Gewerkschaften)
- Sich auf Institutionsebene durch Mitgliedschaft in diversen Kommissionen oder Gremien engagieren
- Mitglied werden in selbstverwalteten informellen politischen, wissenschaftlichen, kulturellen und sonstigen Vereinigungen und Gruppen innerhalb der Universität
- Personen für Kooperationen anfragen
- Die Meinung von Kolleginnen und Kollegen etc. einholen

Netzwerke funktionieren auf der Basis von Austausch. Eine Mitgliedschaft in einer Mailingliste oder einer Vereinigung, die sich auf die Entrichtung des Mitgliedsbeitrags beschränkt, ist zwar mit Sicherheit eine gute Möglichkeit, informiert zu bleiben. Sie reicht jedoch nicht aus, um Teil des Netzwerks zu sein. Aufbau und insbesondere Pflege eines Netzwerks bedürfen einer **AKTIVEN BETEILIGUNG** im Sinne von Kontaktaufnahme, Initiative und Engagement:

- Informationen weitergeben
- Als Brücke zwischen verschiedenen Personen dienen
- Aktivitäten vorschlagen (z.B. eine Konferenz organisieren)
- Über die eigene Tätigkeit informieren und Kooperationen vorschlagen
- Die «informelle» Seite des Netzwerks nicht vernachlässigen

Der Vorschlag, im Anschluss an eine Konferenz oder ein Symposium miteinander essen oder etwas trinken zu gehen, ist zum Beispiel immer sehr willkommen. So lassen sich Verbindungen auf einer eher freundschaftlichen Ebene knüpfen, die eine wichtige Dimension von Netzwerken bildet.

2.7 Informelles und formelles Mentoring

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 Abenteurer 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.

2.7.1 Wie funktioniert Mentoring?

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.

2.7.2 Mentoring und Coaching zur Unterstützung der Karriere durch formelle Betreuungspersonen

Den formellen Betreuungspersonen fortgeschrittener Doktorierender und Postdoktorierender kommt eine bedeutende Rolle als (informelle) Mentorinnen oder Mentoren zu. Sie können den Nachwuchsforschenden an wichtigen Stationen auf ihrem akademischen Karriereweg zur Seite stehen:

- Beim Verfassen von Artikeln und Artikelbegutachtungen
- Bei der Wahl von Zeitschriften für die Publikation von Artikeln
- Bei der Wahl von Tagungen für Referate, Präsentationen oder der Organisation einer Konferenzsitzung
- Bei der Einwerbung von Drittmitteln (z.B. Stipendien, Projektgelder)
- Bei Managementaufgaben (z.B. Betreuung von Doktorierenden)
- In kritischen Phasen während der Qualifikationsarbeit (Zeiten der Entmutigung, Phasen, in denen die Arbeit stockt, bei Gefühlen von Überlastung etc.)
- Indem sie Türen zum eigenen Netzwerk öffnen

Die Beziehung zwischen den Nachwuchsforschenden und der Betreuungsperson ist jedoch asymmetrisch. Es ist deshalb ratsam, dass sich die Nachwuchsforschenden auf ihrem Karriereweg nicht nur auf diese eine Beziehung verlassen.

Eine eingehendere Beschreibung der Rolle von Betreuungspersonen während der Doktoratsphase ist dem Leitfaden *Erfolgreich Promovieren* –

Leitfaden für Doktorierende (Mentoring Deutschschweiz, 2013) zu entnehmen.

2.7.3 Formelle Mentoring-Programme

Bei formellen Programmen profitieren Mentee und Mentor/in oft von Tagesveranstaltungen mit paarweisem Austausch und Bildungselementen, die von einer Koordination und/oder einem Kollegium erfahrener Personen (beispielsweise Professorinnen/Professoren) organisiert 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 Betreuungspersonen geleistete Unterstützung. Der Austausch im Rahmen des Mentorings kommt nicht nur den Mentees, sondern auch den Mentorinnen und Mentoren sowie den Institutionen zugute.

FORMELLE MENTORING-PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT

Einige Mentoring-Programme richten sich speziell an Frauen, um diese in der Forschung zu fördern und auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Die Programme weisen jedoch verschiedene Ausprägungen auf.

Das Angebot an die Mentees kann folgende Aspekte umfassen:

- Organisation und Supervision eines Kontakts zu einer Mentorin/einem Mentor in der Schweiz oder im Ausland
- Begegnungen mit Frauen (peers), die dieselben Ziele verfolgen
- Weiterbildungs-Workshops

Mentoring Deutschschweiz richtet sich an Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und fortgeschrittene Doktorandinnen der Deutschschweizer Universitäten und der Università della Svizzera italiana, die eine akademische Karriere anstreben. Das Ziel des Programms ist, die Teilnehmerinnen in ihrer Laufbahn zu unterstützen und den Anteil der Professorinnen an Schweizer Universitäten zu erhöhen. → 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.

Quellen und weiterführende Literatur:

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

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

→ 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). *Erfolgreich Promovieren – Leitfaden für Doktorierende*. Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit.

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

2.8 Die Habilitation

In den deutschsprachigen Ländern und Regionen ist die Habilitation die höchste akademische Prüfung, nach deren Bestehen der Bewerberin/dem Bewerber (*Habilitandin* bzw. *Habilitand* genannt) die **LEHRBEFUGNIS** (*Venia Legendi* oder *Venia Docendi*) verliehen wird. Personen, denen die *Venia Legendi* verliehen worden ist, dürfen sich *Privatdozent* oder *Privatdozentin* nennen (z.B. PD Dr. Susanne Müller).

Die Habilitierenden müssen zuvor den Titel einer Doktorin oder eines Doktors erworben haben. An deutschsprachigen Universitäten erfordert die Habilitation oft eine **HABILITATIONSSCHRIFT**, die vor einer mit Professorinnen und Professoren – den zukünftigen Kolleginnen und Kollegen – besetzten Prüfungskommission (oft die gesamte Fakultät) zu verteidigen ist. Zunehmend üblicher wird die kumulative Habilitation, die sich aus einer Reihe von Fachpublikationen zusammensetzt und von einer Einleitung und einem Fazit gerahmt wird. Die Regelungen zur Verleihung des Habilitationsgrades unterscheiden sich von Institution zu Institution und manchmal sogar von Fakultät zu Fakultät. Es empfiehlt sich, frühzeitig und genau die Reglemente zu lesen und sich nach weiteren Richtlinien zu erkundigen.

Wie in Deutschland oder Österreich bildet in der Deutschschweiz eine Habilitation oft noch immer die Voraussetzung für die Ernennung zur Professorin oder zum Professor, wobei vermehrt auch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen anerkannt werden, z.B. eine zweite wissenschaftliche Abhandlung, insbesondere in den Geisteswissenschaften, oder eine positive Beurteilung einer Professorin oder eines Professors im Rahmen eines *Tenure-Track-Verfahrens* und allgemeiner, ein herausragender wissenschaftlicher Lebenslauf (v.a. in Bezug auf die Publikationsaktivitäten und Drittmittelakquisition). In der französischen Schweiz – abgesehen von der Universität Freiburg – und in der übrigen, nicht deutschsprachigen Welt spielt die Habilitation jedoch praktisch keine Rolle.



3. Balance in Berufs- und Privatleben

3.1 Vereinbarung von Wissenschaft und Familie

Ein Familienleben mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern und eine akademische Laufbahn unter einen Hut zu bringen, stellt heute sowohl für Frauen wie auch für Männer eine beträchtliche Herausforderung dar. Der geforderte berufliche Einsatz (hohe Arbeitsbelastung, Engagement in der Institution, Mobilität) sowie die mit Positionen unterhalb einer Professur verbundene Ungewissheit (befristeter Arbeitsvertrag, geringer Verdienst, insbesondere für Beschäftigte im unteren Mittelbau) sind Faktoren, die solche Schwierigkeiten erklären.

Die Last auf den Schultern von Frauen ist jedoch immer noch weitaus grösser als jene auf den Schultern von Männern. Vor dem Hintergrund der traditionellen **ROLLENVERTEILUNG** sind es in allen Berufsgruppen mehrheitlich die Frauen, die derzeit noch stärker gefordert sind, Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Gesellschaftliche Normen und Partnerschaftsmodelle, aber auch Arbeitsbedingungen und Lohnansätze haben zur Folge, dass es bei heterosexuellen Paaren im Allgemeinen die Frauen sind, die ihren Berufsweg demjenigen des Partners anpassen.

In der Schweiz sind die Akademikerinnen und Akademiker, die an einer UH arbeiten, im Durchschnitt **SELTENER ELTERN** als solche, die ausserhalb der Universität tätig sind. Frauen haben zudem seltener Kinder als Männer und äussern seltener als Männer den Wunsch, Kinder zu haben. Bei Forschenden, die Eltern sind, können sich die Väter noch immer weitgehend auf ihre Partnerin verlassen, die sich ganz um die Betreuung der Kinder kümmert (ungefähr die Hälfte der Väter). Bei den Müttern ist dies dagegen nur selten der Fall. Im Gegensatz zu den Müttern reduzieren die Väter im Allgemeinen ihre Arbeitszeit nicht.

→ 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.

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

Mit der Erhöhung des Professorinnenanteils an den Schweizer Universitäten steigt auch die Zahl der **PROFESSORINNEN MIT KINDERN**. Neben der oben genannten Untersuchung des Büro BASS liegen aber kaum Studien vor, die sich mit den von Professorinnen und Professoren gelebten Familienmodellen beschäftigen. Es ist auch nicht bekannt, ob sich die Deutsch- und die Westschweiz in diesem Punkt unterscheiden.

Weitere Informationen, Beispiele und Diskussionsforen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten die Seiten des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). → www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486

Weitere Informationen bieten auch die Kantonalen und Städtischen Gleichstellungsstellen, die Gleichstellungsbüros der UH (→ siehe «Hilfreiche Adressen» am Ende dieses Leitfadens) sowie die Mentoring-Programme und REGARD-Workshops. → Siehe unter Kapitel 2.7 *Informelles und formelles Mentoring*

Universitäten und Institutionen der Forschungsförderung beginnen, sich der Aufgabe zu stellen, Arbeitsbedingungen zu schaffen, mit denen sich den familiären und privaten Verpflichtungen Rechnung tragen lässt – und sie werden sich der Vorteile bewusst, die diese Massnahmen für die Universität bringen.

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen **MUTTERSCHAFTSURLAUB** verfügen die universitären Hochschulen in der Schweiz heute auch über Strukturen und Angebote zur **KINDERBETREUUNG** und bieten häufig die Möglichkeit zur Verlängerung einer befristeten Stelle an (z.B. Assistierendenstellen, Stellen im Rahmen von *Tenure-Track-Verfahren* etc.). Immer häufiger werden an den universitären Hochschulen zudem **TEILZEITREGELUNGEN** wie beispielsweise *Jobsharing* eingeführt. Ausführliche Informationen über Angebote für Mitarbeitende mit Kindern sind über die jeweilige Personalabteilung und/oder das Gleichstellungsbüro erhältlich.

Das Problem der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ist nicht die einzige **ERKLÄRUNG FÜR DAS UNGLEICHGEWICHT** zwischen den Geschlechtern. Eine Mutterschaft wird oft als eines der Hauptargumente ins Feld geführt, um die ungleichen Karrierechancen zu erklären. Liegen die Dinge tatsächlich so einfach? Die Untersuchung von Fassa et al. (2012) zeigt, dass unterschiedliche Vorstellungen über Frauen und Männer die Frauen auch heute noch auf ihrem Karriereweg benachteiligen. Frauen sehen sich unabhängig davon, ob sie eine Mutterschaft in Erwägung ziehen oder nicht, mit der «Vermutung» einer (potenziellen) Mutterschaft konfrontiert, die ihre Arbeit beeinträchtigen könnte. Bei Männern wird das Familienleben dagegen eher als Nebensache betrachtet.

3.1.1 Teilzeitregelung und Jobsharing: mit Bedacht zu wählende Lösungen

Manche Personen – aber insbesondere Frauen mit Kindern – wünschen sich eine Arbeitszeitreduzierung, um «Familien- und Berufsleben besser miteinander in Einklang bringen» zu können. Dabei kann es sich auch um eine mehr oder weniger unausgesprochene Erwartung des Umfelds handeln. Vor einer Entscheidung für eine Teilzeitregelung sollte jedoch das **FÜR UND WIDER** abgewogen werden:

- Ein geringeres Gehalt – für oftmals fast dieselbe Arbeit (insbesondere für die eigene Forschung)
- Grössere Einschränkungen im Zugang zu Informationen und schwächere Einbindung in Institutionen und Netzwerke
- Keine Garantie, dass die «Vereinbarung von Berufs- und Privatleben» so deutlich besser funktioniert

Eine Teilzeitregelung kann jedoch eine **GUTE LÖSUNG** darstellen, wenn

- die Arbeitszeit nur mässig reduziert wird
- eine bedeutende Reduzierung zeitlich begrenzt und in einen mit der Partnerin oder dem Partner sowie der vorgesetzten Person besprochenen Karriereplan eingebettet ist
- sie eine unbefristete Kaderstelle/Professur betrifft und Aufstockungs- bzw. Veränderungsmöglichkeiten beinhaltet.

ACHTUNG: Teilzeitangestellte Personen, die beim SNF als Gesuchsteller/innen Projektgelder akquirieren, können ihren eigenen Beschäftigungsgrad mit diesen Mitteln nicht erhöhen.

Weiterführende Literatur

→ 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.

→ Fassa, Farinaz; Kradolfer, Sabine & Paroz, Sophie (2012). Enquête au royaume de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne. LIVES Working Paper, 2012 (11). Lausanne: NCCR LIVES.

→ Lack, Carmen; Amstutz, Nathalie & Meyerhofer, Ursula (2009). Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung. Brugg: Fachhochschule Nordwestschweiz.

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

3.1.2 Elternschaft und damit verbundene Rechte

Personen, 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 Geburt 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 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.

Die Gleichstellungsbüros oder Personaldienste der universitären Hochschulen sowie der SNF geben Auskunft über Mutterschaftsurlaub und die damit verbundenen Rechte, Vaterschaftsurlaub und zu universitären Krippen.

Die Anschriften und Telefonnummern der Gleichstellungsbüros sind am Ende dieses Leitfadens im Kapitel → «*Hilfreiche Adressen*» zu finden.

Quellen und weiterführende Informationen:

→ 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.

→ Piechulla, Birgit (Hrsg.) (2011). *Professorin und Mutter – wie geht das? 28 Berichte vom alltäglichen Spagat*

zwischen Familie und akademischer Karriere. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

→ Netzwerk Beratung, Beruf und Familie www.plusplus.ch

→ Schwerpunkt Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann → www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486

3.2 «Dual career couples» oder Doppelkarrierepaare

Im tertiären Bildungsbereich sind Paare, bei denen beide Partner/innen parallel eine akademische Laufbahn verfolgen, keine Seltenheit. Wenn sich Wissenschaftler/innen nach einer Arbeitsstelle umsehen, fallen deshalb – neben einem konkreten Ruf, den gebotenen Forschungsbedingungen und Aussichten auf Beförderung – auch die Bedingungen für die Gestaltung des Privatlebens ins Gewicht. Gute Beschäftigungsbedingungen für den Partner oder die Partnerin spielen bei der Entscheidung für ein neues berufliches Umfeld oft eine entscheidende Rolle.

Um für hochqualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten attraktiv zu sein, haben einige privatwirtschaftliche Unternehmen sowie wissenschaftliche Institutionen und Verwaltungen Möglichkeiten zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren geschaffen. In der Schweiz wird an den universitären Hochschulen ebenfalls über dieses Thema nachgedacht. Die UH beginnen, beispielsweise in «Welcome Centers», Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufzubauen. Die Gleichstellungsbüros der UH können hierzu Auskunft geben. → *Siehe «Hilfreiche Adressen»*

Es lohnt sich, im Verlaufe von Anstellungsverfahren nach **UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN FÜR DOPPELKARRIEREPAARE** zu fragen. Es ist durchaus möglich, dass ein Arrangement verhandelt werden kann.

Weiterführende Literatur:

→ Gramespacher, Elke; Funk, Julika & Rothäusler, Iris (Hrsg.) (2010). *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen, Berlin, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

→ Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (Hrsg.) (2011). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademiker-*

partnerschaften. Opladen, Berlin, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

→ Schiebinger, Londa; Davies Hender-son, Andrea & Gilmartin, Shannon K. (2008). *Dual-career academic couples. What universities need to know*. Stan-ford: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research, Stanford University.

3.3 Nicht-lineare Karriereverläufe

Nicht-lineare Karriereverläufe werden in akademischen Institutionen oft wenig geschätzt. Bestrebungen zur Verkürzung der Promotions- und Habilitationsphase sowie die Einführung von Tenure Track Verfahren in der Schweiz lassen einen Willen zur Beschleunigung der Karrieren erkennen. Auch das **BIOLOGISCHE ALTER** spielt bei Einstellungen oft eine Rolle. Einige Universitäten haben bei bestimmten Funktionen eine Alterslimite festgesetzt.

Die Bestimmungen des SNF, gemäss derer bei der Beantragung der verschiedenen Stipendien biologische Alterslimiten zum Tragen kommen, sind im Jahre 2008 für Frauen und Männer abgeschafft und durch das **AKADEMISCHE ALTER** ersetzt worden:

- Doc.Mobility: seit mind. 12 Monaten als Doktorand/in eingeschrieben
- Early Postdoc.Mobility: 6 Monate vor bis 2 Jahre nach der Promotion
- Advanced Postdoc.Mobility: bis 5 Jahre nach Promotion (Richtwert)
- Ambizione-Programm: spätestens 5 Jahre nach der Promotion

- SNF-Förderungsprofessur: postdoktorale Forschung über maximal 9 Jahre

Grundsätzlich ist es nicht leicht, die universitäre Laufbahn wieder auf-zunehmen, nachdem sie einmal verlassen worden ist. In einigen Fach-bereichen zeichnet sich jedoch eine Öffnung gegenüber nicht-linearen Karriereverläufen ab. Eine Bewerbung lohnt sich bei einem soliden wis-senschaftlichen Lebenslauf sowie einer Berufserfahrung, die für den ange-strehten Posten als ausreichend fundiert erachtet wird. Ein Unterbruch in der akademischen Laufbahn sollte jedoch gut begründet und die ausser-halb der *Alma Mater* gesammelten Erfahrungen sichtbar gemacht werden.

3.3.1 Das Marie Heim-Vögtlin-Programm des SNF

Der SNF schreibt jedes Jahr eine begrenzte Anzahl an Marie Heim-Vögtlin-Beiträgen (MHV) zur **FÖRDERUNG VON FRAUEN** in der For-schung aus. Die MHV-Beiträge richten sich an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die ihre Forschungstätigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen (Kinder) oder eines Wohnortwechsels, der durch den Berufswechsel des Partners oder der Partnerin bedingt war, unterbrechen oder einschränken mussten. Der Beitrag ist auf zwei Jahre begrenzt, kann in begründeten Fällen jedoch um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Um eine dauerhafte Wiedereingliederung der Bewerberin zu ermögli-chen, muss das aufnehmende Institut nicht nur eine schriftliche Bestä-tigung der Aufnahme der Bewerberin vorlegen und ihr eine Anstellung garantieren, sondern auch ihre bzw. seine Bezahlung nach Ablauf der MHV-Förderung übernehmen. → www.snf.ch/D/foerderung/personen/marie-heim-voegtlin-programm

3.3.2 Der «Entlastungsbeitrag 120%» des SNF

Um Verzögerung bei akademischen Karrieren und Ausstiege aus der Wissenschaft wegen Vereinbarkeitsproblemen zu vermindern, führt der

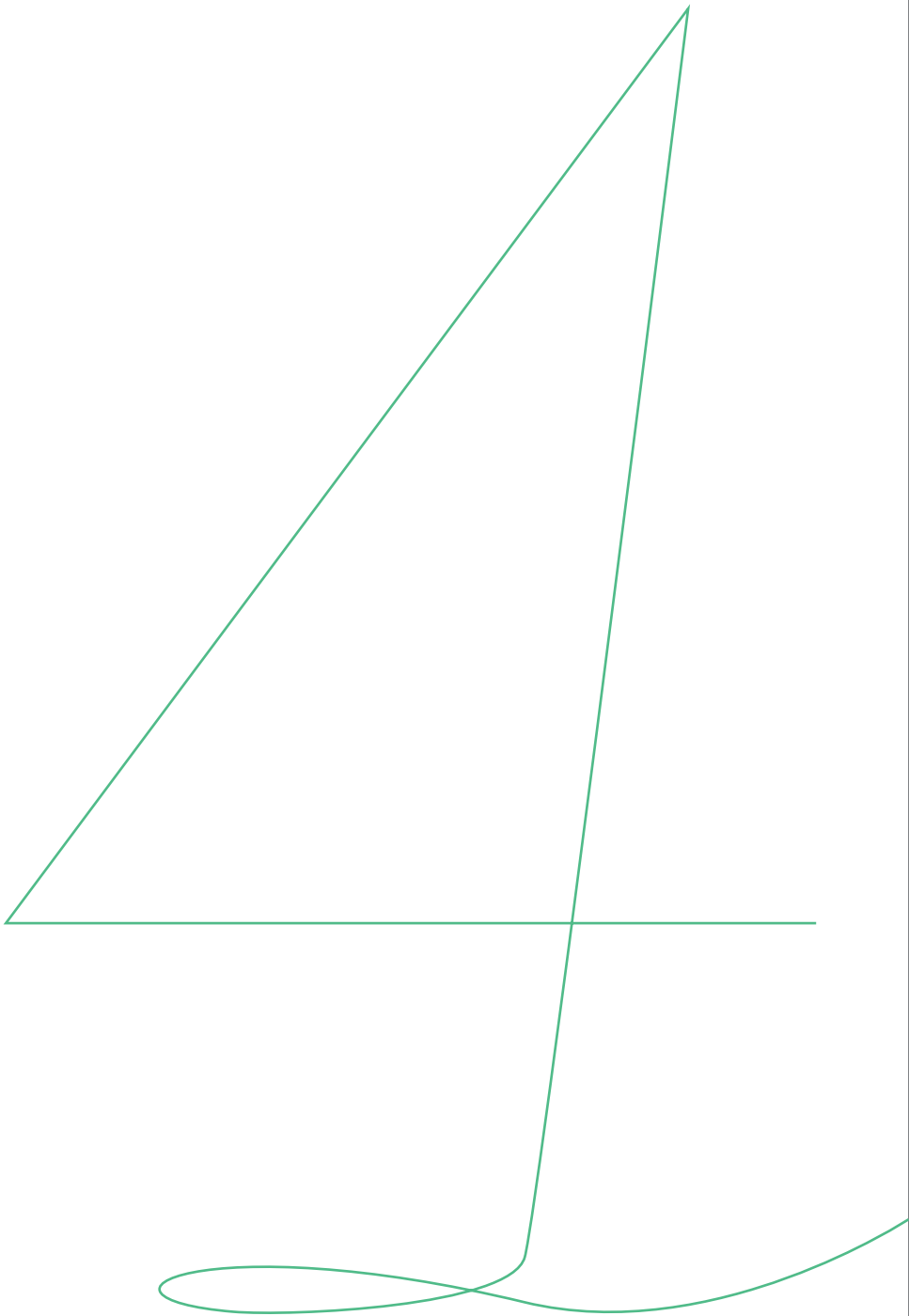
SNF ab dem 1. Juni 2013 die Massnahme «Entlastungsbeitrag 120%» ein. Entlastungsbeiträge werden **FÜR POSTDOKTORIERENDE IN SNF-FINANZIERTEN PROJEKTEN** angeboten, die eine akademische Laufbahn anstreben und gleichzeitig familiäre Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Im Rahmen der Beiträge kann das eigene Arbeitspensum reduziert werden; mit den freiwerdenden Stellenprozenten und zusätzlichen durch den SNF finanzierten 20% kann eine Assistenz zur Unterstützung der Projektarbeit eingestellt werden. Alternativ oder ergänzend kann ein Beitrag zu Kinderbetreuungskosten beantragt werden.

Weiterführende Literatur:

→ Goastellec, Gaële et al. (2007). *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS*. Berne: FNS.

→ Schweizerischer Nationalfonds (2012). *Mehrjahresprogramm 2012–2016*. Bern: SNF.

4. *Wege zur Professur*



4.1 Bewerbungsunterlagen erstellen

Bewerbungsunterlagen für eine Professur und für Stellen im oberen Mittelbau, z.B. für Dozenturen, unterscheiden sich oft von herkömmlichen Bewerbungen. Sie beinhalten in der Regel folgende Teile, wobei Lebenslauf und wissenschaftliches Dossier manchmal zusammengefasst werden:

- Motivationsschreiben
- Lebenslauf (CV)
- Wissenschaftliches Dossier

Die unterschiedlichen Teile einer Bewerbung sollten der individuellen Situation (der Bewerberin/dem Bewerber, der Stelle, dem Fachbereich, der Universität, dem nationalen Kontext etc.) angepasst werden. Die beste Möglichkeit, einen aussagekräftigen Lebenslauf und ein aussagekräftiges Dossier zu präsentieren, besteht darin, sich von erfahreneren Kolleginnen und Kollegen anregen zu lassen, sie **UM RAT ZU FRAGEN** und ihnen den eigenen Lebenslauf mit der Bitte um Verbesserungsvorschläge vorzulegen.

Bei **BEWERBUNGEN FÜR DRITTMITTEL UND STIPENDIEN** (z.B. beim SNF) sind zusätzlich meist weitere spezifische Dokumente, z.B. konkrete Forschungs- und Zeitpläne, einzureichen. Über die einzureichenden Bewerbungsunterlagen gibt die jeweilige Förderinstitution Auskunft. Der SNF macht z.B. in seinem generellen «Leitfaden für Gesuchstellende – Karriereförderung» und im «Leitfaden für Gesuchstellende – Projektförderung» spezifische Angaben, was Lebenslauf und Publikationsliste (sowie Karriereplan bei der Karriereförderung) beinhalten sollte.

→ www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/snf_leitfaden_gesuchstellende_karieren_d.pdf

Diese Leitfäden werden zudem ergänzt durch Weisungen zu den spezifischen Förderinstrumenten.

4.1.1 Wissenschaftliches Dossier

Im wissenschaftlichen Dossier stellt die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler seine bisherigen akademischen Tätigkeiten und Leistungen dar (**FORSCHUNGS- UND LEHRPROFIL**) und präsentiert, falls

passend/gefordert, Ideen für zukünftige Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement (**FORSCHUNGS-, LEHR-, MANAGMENTKONZEPT**). Bei Berufungsverfahren oder der Entfristung einer Stelle wird als Erstes das Dossier beurteilt (→ vgl. *Kapitel 4.2 Etappen und Herausforderungen bei Berufungsverfahren*). Auch bei der Zuteilung von Fördermitteln und der Gewährung von Stipendien spielt das Dossier eine entscheidende Rolle. Es ist deshalb besonders wichtig, die eigenen Tätigkeiten und Leistungen stetig zu dokumentieren (z.B. mit einem akademischen Portfolio → siehe *Kapitel 2.4 In der Postdoktoratsphase zu erwerbende Kompetenzen*), damit jederzeit ein aktuelles und aussagekräftiges Dossier zusammengestellt werden kann.

Folgende Bereiche sind bei der Beurteilung eines wissenschaftlichen Dossiers entscheidend:

- Forschung
- Lehre und Betreuung
- Wissenschaftliche Vernetzung
- Akademische Selbstverwaltung und Führungserfahrung

Die Forschungstätigkeit wird hauptsächlich auf der Basis des **WISSENSCHAFTLICHEN OUTPUTS** bewertet (Publikationen, Konferenzbeiträge, Posterpräsentationen, Patente). Publikationen dienen bei der Beurteilung der Forschungsaktivitäten als wichtigster Indikator. Eine Rolle spielt dabei nicht nur die Quantität der Publikationen, sondern auch die Qualität. Diese wird unter Berücksichtigung des wissenschaftlichen Einflusses der Publikationen (z.B. gemessen an der Zitationshäufigkeit bzw. H-Faktor) und des Renommees bzw. der «Bewertung» der Fachzeitschriften beurteilt, in denen die Artikel veröffentlicht werden (z.B. gemessen daran, ob und welches Review-Verfahren es gibt, ob es nationale oder internationale Zeitschriften sind, welche wissenschaftliche Relevanz der Zeitschrift beigemessen wird, etc.). In einigen Disziplinen werden die Artikel von einem/einer Erstautor/in, einem/einer Zweitautor/in etc. verfasst. Dieser Reihenfolge kommt bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Dossiers eine grosse Bedeutung zu. Es ist daher sehr wichtig, sich nicht nur über die Publikationspraxis und -gewohnheiten sowie die

Referenzierung der Autorinnen und Autoren im eigenen Fachgebiet, sondern auch über das Recht zu erkundigen, als Koautor/in zitiert zu werden. Letzteres gilt insbesondere bei Publikationen aus Projekten, an denen man während eines Postdoktorats mitgearbeitet hat.

Die **PUBLIKATIONSLISTE** ist ein wichtiger Teil der Bewerbungsunterlagen. Solange die Publikationsliste kurz ist, wird sie eher innerhalb des Lebenslaufs aufgeführt. Sobald sie länger ist, wird sie ins Dossier integriert und in Rubriken unterteilt. Insbesondere in erstrangigen Zeitschriften veröffentlichte Artikel sind deutlich hervorzuheben. Häufig wird vorgeschlagen, vor die wichtigsten Artikel ein Sternchen zu setzen. Gegen eine solche Kennzeichnung spricht auch dann nichts, wenn sie nicht gefordert ist. Zudem muss deutlich erkennbar sein, welches die Dissertation/Habilitation ist.

Die **BESCHAFFUNG VON DRITTMITTELN** stellt ebenfalls ein Element dar, das bei der Bewertung eines wissenschaftlichen Dossiers grosse Anerkennung findet und zunehmend gefordert wird.

Trotz der zentralen Rolle, die den Publikationen bei der Beurteilung eines wissenschaftlichen Dossiers zukommt, gewinnen die **DIDAKTISCHEN FÄHIGKEITEN** zunehmend an Bedeutung. Es ist unerlässlich, vielfältige **LEHR- UND BETREUUNGSERFAHRUNG** sowohl im Hinblick auf die Studienstufe als auch auf die Art und den Inhalt der Lehrveranstaltungen und Betreuungsverhältnisse vorweisen zu können. Die Betreuung von Seminar- und Masterarbeiten, die Mitarbeit in bzw. Übernahme von Lehrveranstaltungen und die Leitung von Dissertationen, stellen Gelegenheiten dar, entsprechende Kompetenzen im Rahmen eines Postdoktorats zu entwickeln.

Die Lehr- und Betreuungstätigkeit im wissenschaftlichen Dossier angemessen zu belegen ist nicht immer einfach. Mit den hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten an den Universitäten und ETHs bieten sich hier gute Möglichkeiten. → *Siehe Kapitel 2.4 In der Postdoktoratphase zu erwerbende Kompetenzen*

In einem Lehrportfolio und einer Liste aller Lehrtätigkeiten kann ein vollständiger und detaillierter Überblick über die Lehrtätigkeit gegeben werden. Dabei ist es wichtig, auch geplante und noch nicht durchgeführte Lehrveranstaltungen zu erwähnen.

Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird erwartet, dass sie über ein **NETZWERK** von Kontakten verfügen und **WISSENSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN** eingehen, um ihre Forschung über die Heiminstitution hinaus bekannt zu machen und neue Forschungsprojekte und Austauschmöglichkeiten zwischen Institutionen zu schaffen. In diesem Kontext ist auch zunehmende geografische Mobilität gefordert. Ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung der wissenschaftlichen Vernetzung sind **EINLADUNGEN ZU UND ORGANISATION VON INTERNATIONALEN KONFERENZEN**.

Zu den weiteren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwarteten Qualitäten zählen die **TEILNAHME AM FAKULTÄTSLEBEN**, die Fähigkeit, **LEITUNGSFUNKTIONEN** sowie **VERWALTUNGS-AUFGABEN** zu übernehmen bzw. mit anderen Universitätsangehörigen zusammenzuarbeiten.

4.1.2 Lebenslauf (CV) und Motivationsschreiben

Bei der Bewerbung auf eine Stelle bzw. der Beantragung von Fördermitteln sollte auch dem Aufbau des Lebenslaufs sowie dem Inhalt des Motivationsschreibens Beachtung geschenkt werden. Ihnen sollte entnommen werden können, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber über die geforderten Kompetenzen in den oben aufgeführten vier Bereichen verfügt und **FÜR DIE STELLE GEEIGNET** ist.

Dem Lebenslauf und Motivationsschreiben müssen der berufliche Werdegang und die bisherige wissenschaftliche Laufbahn zu entnehmen sein, wobei auf Kohärenz zu achten ist. Eventuelle Umwege und Brüche bedürfen einer Begründung. Der Werdegang muss überdies Entwicklungsperspektiven aufzeigen.

Im Übrigen sollten die Bewerbungen nicht zu vage oder allgemein gehalten sein. Wichtig ist, dass sich Bewerberinnen und Bewerber Zeit nehmen, um sich über die Institution und die anderen Forschungsgruppen zu informieren und sich beispielsweise über mögliche Kooperationen Gedanken zu machen. Zentral ist es zudem, sich mit den wichtigsten Regeln der betreffenden Institution und dem Land, in dem sie angesiedelt ist, vertraut zu machen.

Beispiele für die einzelnen Teile eines Lebenslaufs und eines wissenschaftlichen Dossiers:

PERSÖNLICHE ANGABEN

WERDEGANG/AUSBILDUNG

- Akademischer Werdegang und akademische Ausbildung,
- Berufserfahrung,
- Sprachkenntnisse

FORSCHUNG

- Beschreibung der Forschungsaktivitäten,
- Wissenschaftliche Publikationen (Bücher, Artikel in Fachzeitschriften, Buchkapitel, Rezensionen, Übersetzungen, zur Veröffentlichung eingereichte Artikel, Forschungsberichte),
- Gutachten von wissenschaftlichen Artikeln und Forschungsanträgen,
- Organisation von Tagungen,
- Einladungen an andere Universitäten, Konferenzen, Symposien, Poster,
- Vorträge auf Einladung,
- Eingeworbene Förder- und Forschungsmittel,
- Preise und Auszeichnungen,
- Führung von Mitarbeitenden,
- Verbreitung von Forschungsergebnissen über die Wissenschaft hinaus (Forschungstransfer),
- Forschungsk Kooperationen,
- Mitgliedschaft in Kommissionen und Jurys,
- Mitgliedschaft in Forschungsgemeinschaften (Gesellschaften, Verbände etc.).

LEHRE

- Erfahrungen in der Lehre (Daten und Einzelheiten zu den durchgeführten Veranstaltungen),

- Beurteilung durch die Studierenden,
- organisatorische Tätigkeiten,
- Betreuung von Qualifikationsarbeiten (Bachelor-, Master oder Doktoratsarbeiten),
- Mitgliedschaft in Promotionskomitees, Promotionsausschüssen, -kommissionen,
- Liste der aktuellen und abgeschlossenen Doktoratsbetreuungen,
- Verwaltungstätigkeit
- Mitarbeit an Lehrbüchern

PROJEKTE UND KOMPETENZEN

- Projekte zum Ausbau der Forschung
- Spezialgebiete und Kompetenzen

Weiterführende Informationen:

→ Färber, Christine & Riedler, Ute (2011). *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur*. Frankfurt, New York: Campus.

vor allem für den US-amerikanischen Kontext → sciencecareers.sciencemag.org/tools_tips/how_to_series

→ Auf den «Karriere»-Seiten der Website Science finden sich interessante Tipps zu Lebenslauf und Bewerbungsgesprächen (Universität und Wirtschaft), jedoch

→ Ebenfalls interessant ist die Link-Seite der Career-Services der UZH → www.careerservices.uzh.ch/studierende/links.html

4.2 Etappen und Herausforderungen bei Berufungsverfahren

Der Ablauf eines Berufungsverfahrens zur Besetzung einer Professur unterscheidet sich von Hochschule zu Hochschule, wenn nicht sogar von Fakultät zu Fakultät.

Es empfiehlt sich nicht nur, die Schritte des Verfahrens und die Anforderungen an Bewerbungsunterlagen **THEORETISCH** zu kennen, sondern es ist auch wertvoll, im Rahmen einer Berufungskommission, z.B. als Vertretung des Mittelbaus oder der Studierenden, **PRAKTISCH** an

einem Verfahren teilzunehmen. Zudem sind die Probevorträge zumeist öffentlich und manche Verfahren sehen anschliessend daran die Möglichkeit vor, dass einzelne Gruppen (Studierende, Mittelbau) die Kandidierenden anhören können.

Gewöhnlich besteht ein Berufungsverfahren aus folgenden Phasen:

- Festlegung des Stellenprofils
- Stellenausschreibung
- Einsetzung der Berufungskommission
- Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber
- Berufungsverhandlungen

4.2.1 Festlegung des Stellenprofils

Bei der Nachfolgeregelung sowie der Schaffung eines neuen Lehrstuhls umschreibt eine fakultätsinterne Fach- oder Strukturkommission vor dem Hintergrund der Ziele und Prioritäten der Hochschule bzw. der Fakultät sowie der Bedürfnisse des betreffenden Fachbereichs das **PROFIL** und die **AUFGABEN** der einzurichtenden bzw. neu zu besetzenden Professur. Damit einher geht auch die Festlegung des **PFLICHTENHEFTS** und der zur Verfügung stehenden **RESSOURCEN** (personelle und finanzielle Ausstattung und Räumlichkeiten). Definiert wird zudem die Art der Veröffentlichung der **STELLENAUSSCHREIBUNG** und gegebenenfalls eine eventuelle Aufforderung zur Bewerbung im Rahmen eines Berufungsverfahrens oder einer persönlichen Einladung zur Bewerbung als Professorin bzw. Professor.

4.2.2 Die Stellenausschreibung

Professuren werden in der Regel **ÖFFENTLICH** ausgeschrieben, wobei der Umfang der Bekanntmachung unterschiedlich sein kann. Das Profil einer Professur kann sehr weit oder sehr eng gefasst sein. Vor dem Hintergrund der Chancengleichheit ist ein weit gefasstes Profil vorzuziehen. In der Stellenausschreibung sind gewünschte Voraussetzungen zur wissenschaftlichen Qualifikation sowie grundlegende Kriterien formuliert.

Wer der eigenen Ansicht nach über die entsprechenden Qualifikationen und einen soliden Lebenslauf verfügt, sollte sich unbedingt bewerben – selbst, wenn nicht alle Kriterien des Stellenprofils erfüllt sind. Setzen Sie sich mit der Institution oder der im Inserat angegebenen **KONTAKTPERSON** in Verbindung, falls Sie zusätzliche Informationen brauchen, um Ihre Bewerbung gezielter zu gestalten.

4.2.3 Einsetzung der Berufungskommission

Die Berufungskommission wird im Allgemeinen von der Fakultät eingesetzt. Die Anzahl der Mitglieder sowie ihre **ZUSAMMENSETZUNG** (Anzahl der Personen, die nicht zur Universität/Fakultät gehören, Vertreter/innen aus anderen Kollegien als der Professorenschaft etc.) unterscheiden sich von Institution zu Institution. In der Kommission können zudem fachfremde Personen vertreten sein.

Das Mandat der Berufungskommission besteht darin, die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber daraufhin zu überprüfen, ob die in der Ausschreibung formulierten Kriterien erfüllt sind, einige wenige ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber anzuhören und der Fakultät eine Liste mit im Allgemeinen maximal ein bis drei Kandidatinnen und Kandidaten in der Reihenfolge der Präferenz vorzulegen. Dieser Vorgang ist in einem Bericht zu dokumentieren, dem die Gründe für die getroffene Auswahl sowie die Reihenfolge der Präferenzen zu entnehmen ist.

Im Bemühen um Qualitätssicherung bei den Berufungsverfahren und **BERÜCKSICHTIGUNG DER GLEICHSTELLUNGSGRUNDSÄTZE** sehen einige universitäre Hochschulen die Mitwirkung von Gleichstellungsdelegierten (Mitglied der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern oder eine eigens damit beauftragte Professorin bzw. einen Professor) vor. Eine weitere Massnahme besteht darin, darauf zu achten, dass in jeder Kommission beide Geschlechter vertreten sind. Dennoch kann es auch heutzutage immer noch geschehen, dass sich Kandidierende vor einer ausschliesslich mit Männern besetzten Kommission wiederfinden.

4.2.4 Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Zuerst werden die eingegangenen schriftlichen **BEWERBUNGSDOKUMENTS** auf die formalen Ansprüche sowie die in der Ausschreibung formulierten **KRITERIEN** hin geprüft und diejenigen Bewerbungen aussortiert, die diesen nicht genügen. Die weitere Auswahl erfolgt in der Regel aufgrund der **SCHRIFTEN** (Qualifikationsarbeiten, Zeitschriftenbeiträge, Monographien, etc.), welche die im Verfahren verbleibenden Bewerberinnen und Bewerber einreichen. Falls Sie nicht genau informiert werden, fragen Sie nach, welche Anforderungen diese erfüllen müssen und halten Sie sich an die Angaben. Am Ende dieser Selektion stehen die Kandidatinnen und Kandidaten fest, die zu einem persönlichen Hearing eingeladen werden.

Der **PROBEVORTRAG** und die **ANSCHLIESSENDE FACHDISKUSSION** sind in der Regel öffentlich. Sie können **VERSCHIEDENE FORMATE** haben, so z.B. als Probevorlesung für Studierende vor einem «Testpublikum» oder auch als fachlicher Vortrag über ein Forschungsprojekt der Kandidatin oder des Kandidaten. Die Einladung zum Probevortrag erfolgt grundsätzlich schriftlich und enthält neben Datum und Ort auch Vorgaben zu Zeitrahmen, Form, Zielgruppe, Sprache und thematischen Schwerpunkten.

Der Probevortrag soll der Berufungskommission (und gegebenenfalls den anwesenden Studierenden und Forschenden) einen **EINDRUCK DER PERSON, IHRER DIDAKTISCHEN FÄHIGKEITEN UND IHRER FACHKENNTNISSE** vermitteln. Der durch den Probevortrag hinterlassene Eindruck sollte nicht unterschätzt werden. Daher ist es wichtig, sich gut vorzubereiten und die Vorgaben einzuhalten. Proben Sie unbedingt vor Kolleginnen und Freunden, denn selbst wenn diese mit der Thematik nicht hundertprozentig vertraut sind, können sie wertvolle Rückmeldungen geben.

Nach dem Probevortrag trifft die Berufungskommission die Kandidierenden zu einem **GESPRÄCH**. Dieses dient dazu, die Kandidatinnen und

Kandidaten näher kennenzulernen und damit ein Gesamtbild der Bewerbung zu erhalten. Im Gespräch wollen die Kommissionmitglieder einen vertieften Einblick über ihre **MOTIVATION ZUR BEWERBUNG**, ihre wissenschaftliche **AUSRICHTUNG**, **GEPLANTE AKTIVITÄTEN** in Forschung und Lehre und die von ihnen beabsichtigten **KOOPERATIONEN** etc. erhalten. Die Kommission hat sich zudem davon zu überzeugen, ob die Person sich gut integrieren kann, die gewünschten Kompetenzen mitbringt und im Fachbereich sowie in der Fakultät die gewünschten Impulse setzen kann. Immer häufiger werden auch gezielte Fragen zu Nachwuchsförderung und Förderung der Chancengleichheit gestellt.

In der Regel können Bewerberinnen und Bewerber auch **EIGENE FRAGEN**, beispielsweise zu Infrastruktur und Ausstattung, Umfang der Lehrtätigkeit, erwartete Kooperationen etc. stellen. Im Rahmen eines solchen Gesprächs ist es durchaus üblich, dass nach der (familiären) Mobilität gefragt wird. Einige Bewerberinnen und Bewerber stellen – im Allgemeinen gegen Ende des Gesprächs – diesbezüglich ebenfalls Fragen (z.B. nach dem Angebot von Krippenplätzen, Massnahmen im Bereich Dual Career, etc.).

In manchen Fällen folgen auf das Gespräch mit der Berufungskommission Gespräche mit Studierenden, Angehörigen des Mittelbaus und weiteren Mitgliedern des Fachbereichs.

Nach Abschluss der Anhörung aller eingeladenen Kandidierenden beschliesst die Berufungskommission eine interne Rangfolge und legt ihren Vorschlag in Form eines **BERUFUNGSBERICHTS MIT EINER BERUFUNGSLISTE** der Fakultät vor. Diese entscheidet und leitet an die nächsten Instanzen weiter (je nach Berufsreglement z.B. an Rektorat, Senat oder Universitätsrat).

4.2.5 Berufungsverhandlungen

Sobald die Berufung genehmigt ist, wird die Wunschkandidatin oder der Wunschkandidat zu den **VERTRAGSVERHANDLUNGEN** eingeladen. Diese werden in der Regel von der Rektorin oder dem Rektor

unter Beizug weiterer Personen (z.B. Verwaltungsdirektor/in, Dekan/in) geführt. Handelt es sich um die erstmalige Berufung bzw. verfügt die Institution lediglich über begrenzte Mittel, wird es bei den Gehaltsverhandlungen nicht viel Spielraum geben. Andererseits ist darauf zu achten, dass ausreichend Mittel bewilligt sind und die Ausstattung vorhanden ist, um mit der Forschungsarbeit beginnen zu können (Labor, Geräte, Budget für die Einrichtung, Assistenzstellen etc.).

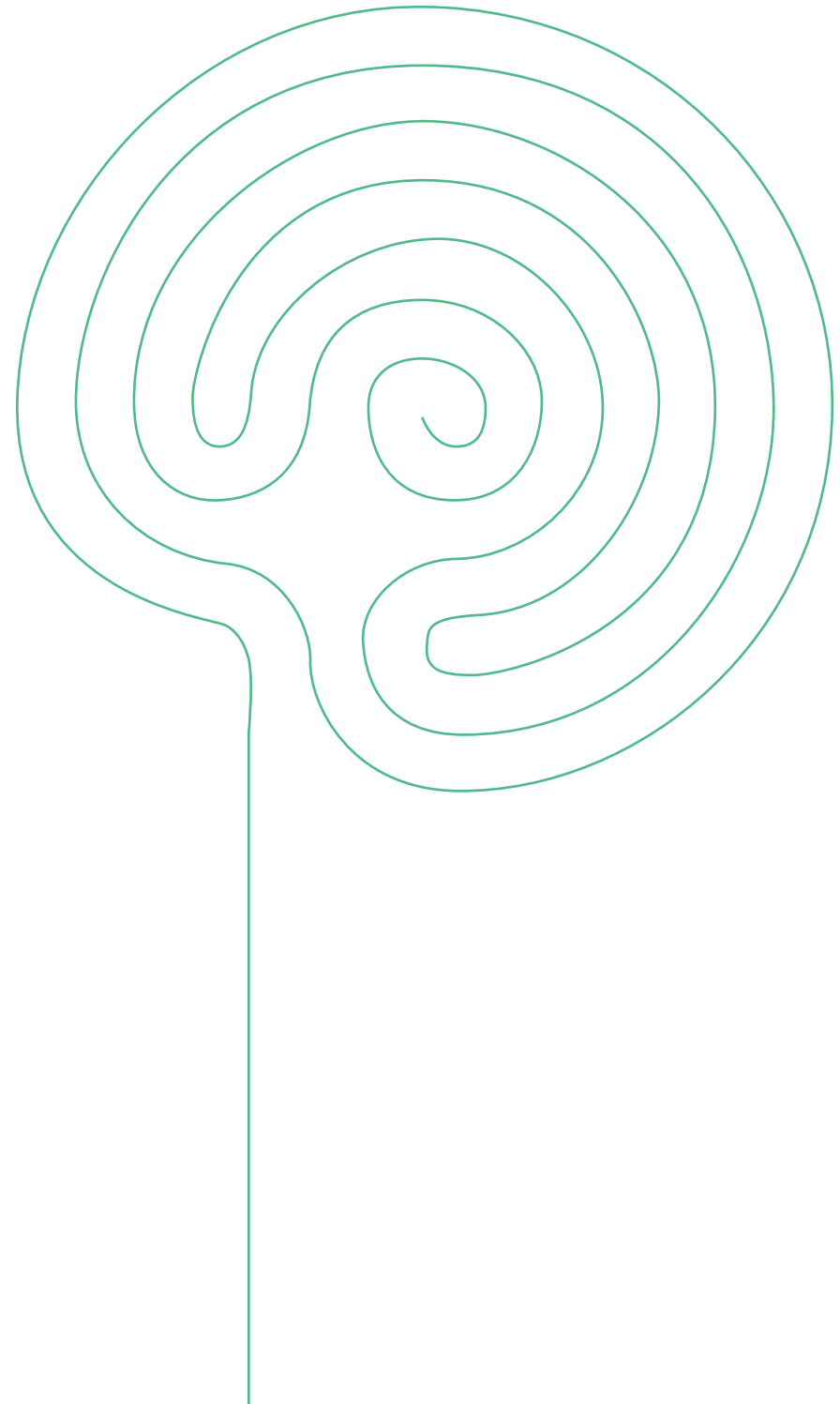
Einige Institutionen bieten eine gewisse Flexibilität bei der Besetzung eines Lehrstuhls, indem sie beispielsweise Jobsharing oder eine Arbeitszeitreduzierung über einen bestimmten Zeitraum ermöglichen. Die so eingesparten Mittel können zum Beispiel zur Einstellung von Assistenzen verwendet werden.

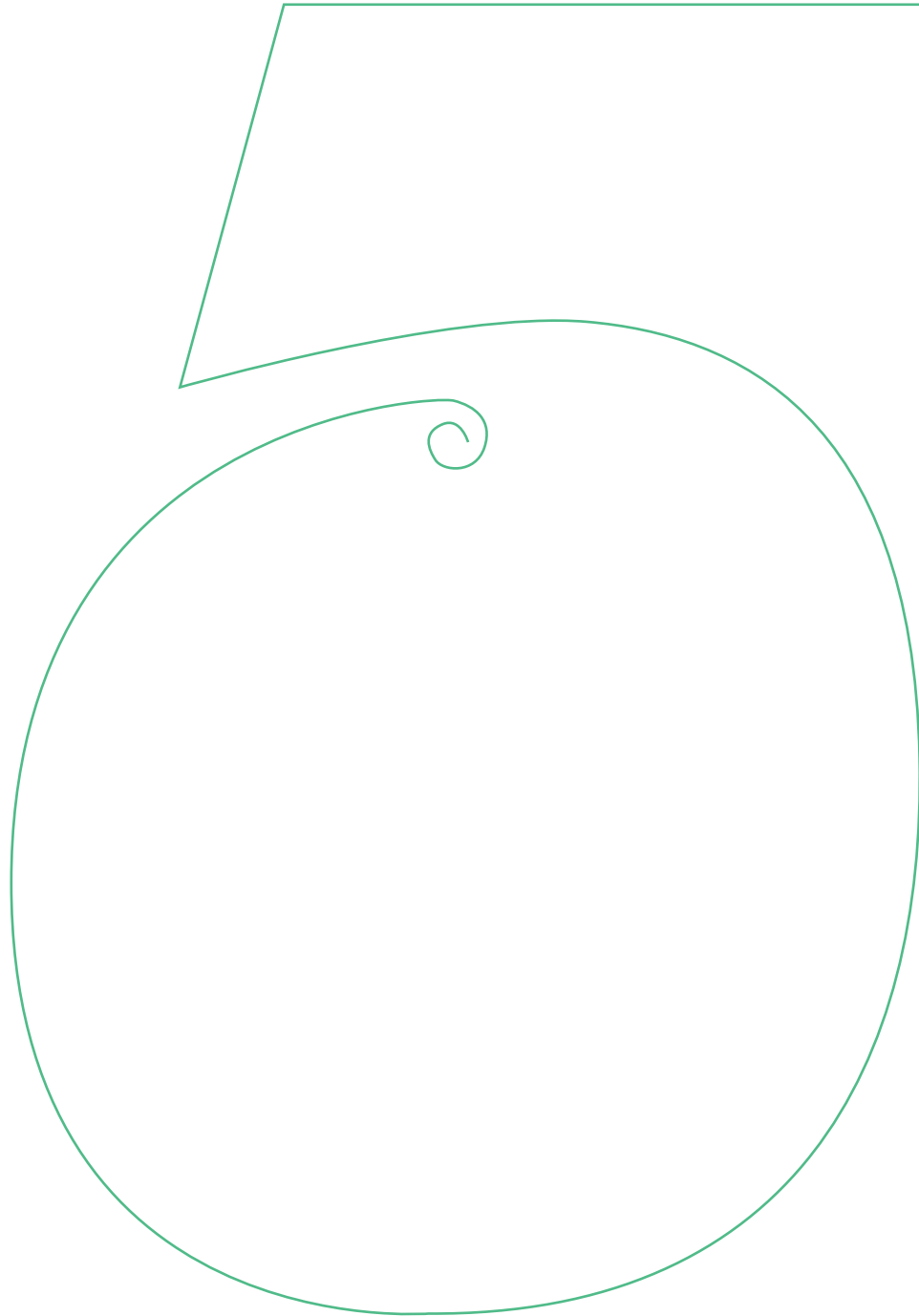
Verschiedene Workshops bieten Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Berufungsverfahren an. → *Siehe Kapitel 2.4 In der Postdoktoratsphase zu erwerbende Kompetenzen, Kapitel 2.7 Informelles und formelles Mentoring*

Weiterführende Literatur:

→ Färber, Christine & Riedler, Ute (2011). *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur*. Frankfurt, New York: Campus.

→ Müller, Barbara; Obexer, Gabriela & von Salis, Katharina (Hrsg.) (2007). *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*. Bern: SBF.





*5. Entscheidung
für eine nicht-
universitäre
Laufbahn nach
erfolgter Pro-
motion*

5.1 Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen

Lehr- und Forschungsstellen an Fachhochschulen (FH) und Pädagogischen Hochschulen (PH) werden im Allgemeinen auf den jeweiligen **WEBSITES** sowie in **ZEITUNGEN** und **NEWSLETTERS** veröffentlicht. Die Stellenprofile an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen unterscheiden sich jedoch von denjenigen an den universitären Hochschulen: Für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind vor allem die Dozenturen und Professuren aber auch Projekt- oder Abteilungsleitungen interessant.

Besteht Interesse an angewandter Forschung und/oder an einer Lehrtätigkeit an einer FH oder PH, lohnt es sich überdies, die Rubrik «Forschung und Entwicklung» auf deren Websites zu besuchen. Dort lässt sich gut erfahren, welche Forschungsschwerpunkte verfolgt werden und wer in diesen Bereichen tätig ist.

Wie im universitären Umfeld spielen **NETZWERKE** auch an den FH und PH eine grosse Rolle. Sich über Symposien und Konferenzen auf dem Laufenden zu halten und daran teilzunehmen (die entsprechenden Informationen können den Websites sowie den Mailinglisten entnommen werden), sich mit aktiv forschenden Professorinnen und Professoren bekannt zu machen und ihnen eventuell auch eine Zusammenarbeit vorzuschlagen, hilft, Netzwerke aufzubauen. Kooperationen zwischen UH und FH/PH können im Rahmen von beim SNF beantragten Forschungsprojekten einen Schwerpunkt bilden. Die Nationalen Forschungsprogramme (NFP) bieten beispielsweise Gelegenheit, interinstitutionelle Projekte vorzuschlagen.

Derart geknüpfte Beziehungen stellen ausgezeichnete Möglichkeiten dar, sich über angebotene Stellen oder Projekte zu informieren, für die Doktorinnen und Doktoren gesucht werden. Auf diese Weise sind auch genaue Informationen über die jeweiligen Anforderungen und Profile der

Bewerberinnen und Bewerber zu erfahren, denen bei einer Kandidatur der Vorzug gegeben wird. Solche Informationen sind sehr nützlich, um zu wissen, welche Angaben Lebenslauf und Bewerbungsschreiben enthalten sollten (eher Lehre, eher Forschung, eher Projektleitung etc.).

Im Gegensatz zu den universitären Hochschulen sind bei den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen die Direktion und insbesondere die Personalabteilung stärker an den Anstellungsverfahren beteiligt. Häufig sind dies die Instanzen, denen die Bewerbungen zuerst vorgelegt werden und die die Gespräche führen. Da die Hauptaufgabe der FH und PH zudem darin besteht, **PRAKTIKERINNEN UND PRAKTIKER** auszubilden und **ANGEWANDTE FORSCHUNG** zu betreiben, sollte diesen beiden Aspekten in der schriftlichen Bewerbung und beim Vorstellungsgespräch unbedingt Rechnung getragen werden.

Weiterführende Informationen:

→ «Fachhochschul-Dozentin. Eine Broschüre mit Informationen zum Berufsbild und Anforderungsprofil von künftigen Dozentinnen an schweizerischen Fachhochschulen» → www.bfh.ch/fileadmin/docs/publikationen/broschueren/FH_Dozentin_de.pdf

→ Konferenz der Fachhochschulen Schweiz → www.kfh.ch
→ Schweizer Rektorenkonferenz der Pädagogischen Hochschulen → www.cohep.ch

5.2 Nicht-akademischer Arbeitsmarkt

Seit der Bologna-Reform stellt die **BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT** (*employability*) der Absolventinnen und Absolventen der Universitäten (UH) und Fachhochschulen (FH) sowie junger Doktorierter und Forschender eine wichtige politische Forderung dar. Die Entwicklung **ÜBERFACHLICHER KOMPETENZEN** (Generic Skills) ist eine zentrale Frage in der Debatte über die Berufsbefähigung von Hochschulabgängerinnen und Hochschulabgängern. In → *Kapitel 2.4 In der Postdoktoratsphase zu erwerbende Kompetenzen* wird beschrieben, welche

überfachlichen Kompetenzen von angehenden Forschenden erwartet werden. Diese Kompetenzen – Entwicklung innovativer Lösungen, Projekt- und Zeitmanagement, verständliche Kommunikation komplexer Sachverhalte, Teamarbeit und Teamführung; etc. – sind auch für den nicht-akademischen Arbeitsmarkt interessant.

Überfachliche Kompetenzen lassen sich wie folgt erwerben:

- durch die Praxis der Umsetzung eines Dissertationsprojektes, Tätigkeit als Assistent/in, Beantragung von Stipendien, Arbeit im Labor, Durchführung von Lehrveranstaltungen etc.
- im Rahmen von Kursen zu überfachlichen Kompetenzen, z.B. in einem Doktoratsprogramm oder einem Mentoring-Programm. Auch die einzelnen Universitäten bieten vermehrt Kurse in überfachlichen Kompetenzen für Doktorierende und Postdoktorierende an.

5.2.1 Vorbereitung auf den nicht-akademischen Arbeitsmarkt

Einige Ratschläge zur **VORBEREITUNG AUF DEN NICHT-AKADEMISCHEN ARBEITSMARKT**:

- Stellensuche und Erstellung von Bewerbungsunterlagen nehmen **ZEIT** in Anspruch. Daher empfiehlt es sich, damit nicht bis zum Abschluss der Promotion zu warten.
- Da lediglich 10% der Stellen in Zeitungen ausgeschrieben werden, spielt das **PERSÖNLICHE NETZWERK** eine wichtige Rolle, um über Offerten auf dem «inoffiziellen» Arbeitsmarkt informiert zu sein. In einigen Bereichen kommt **HEADHUNTERS**, **PERSONALAGENTUREN** und **MESSEN** eine grosse Bedeutung zu. Auch das Abonnieren von Mailinglisten ist eine Möglichkeit, über Stellenangebote informiert zu sein. Nicht zuletzt führen **INITIATIVBEWERBUNGEN** zwar nur selten sofort zu einer Anstellung, sie bieten jedoch die Chance, sich bekannt zu machen und den Kontakt zu einem Unternehmen bzw. einer Institution herzustellen.
- Informieren Sie sich über die jeweils geforderte Form des **LEBENS-LAUFS**. Bei Bedarf lassen sich auch die kostenlosen Angebote der UH

nutzen, in denen vermittelt wird, wie ein Lebenslauf und ein **BEWERBUNGSSCHREIBEN** für ein nicht-universitäres Umfeld zu verfassen sind, wie man sich auf ein **VORSTELLUNGSGESPRÄCH** vorbereitet etc.

- Je nachdem, welche Art von Stelle angestrebt wird, lassen sich auch **BILDUNGSANGEBOTE** der UH, an der man immatrikuliert ist, bzw. Arbeitsangebote nutzen, um eventuelle Wissenslücken zu schliessen (Sprachen, EDV, Projektleitung etc.). Diese Angebote sind im Allgemeinen günstiger als solche des privaten Sektors.
- In der Schweiz ist das **ARBEITSZEUGNIS** sehr wichtig und spielt in den Bewerbungsunterlagen eine grosse Rolle. Daher sollte von den Professorinnen und Professoren, für die man gearbeitet hat, ein solches Zeugnis erbeten werden. Ein Arbeitszeugnis kann jederzeit angefordert werden.
- Lassen Sie sich die während des Doktorats erworbenen Kompetenzen und Berufserfahrung bescheinigen, da das Doktorat auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt nicht immer bekannt bzw. anerkannt ist. Dies ist insbesondere für Vorstellungsgespräche von Nutzen, gegebenenfalls jedoch auch bei der Aushandlung/Festlegung des Einstiegsgehalts. Bei einer Anstellung ist die Dauer der Berufserfahrung ein Kriterium, das über das Gehalt entscheidet. Wurde das Doktorat und/oder Postdoktorat ausschliesslich oder zum Teil durch Stipendien und Fördermittel finanziert, wird die/der Arbeitgebende die Berufserfahrung wahrscheinlich unterschätzen, indem sie/er die Zeiten, in denen das Doktorat oder Postdoktorat über Stipendien oder Fördermittel finanziert wurde, bei der Anrechnung von Berufsjahren nicht (vollständig) berücksichtigt.
- Die meisten UH bieten Orientierungshilfen und Unterstützung, z.B. in Careers Services, die hilfreich sein können.
- Verschiedene UH bieten Hilfe für Wissenschaftler/innen, die ein Start-up-Unternehmen gründen möchten; z.B. stellen die ETH Lausanne, die Universitäten Zürich und Basel auf ihrer Website solche Informationen für Wissenschaftler/innen zur Verfügung. → sri.epfl.ch, → www.startup.uzh.ch, → basel-inkubator.ch und → www.ent.unisg.ch

ELEMENTE DES ARBEITSZEUGNISSES:

- Name, Geburtsdatum und -ort der/des Arbeitnehmenden
- Name der/des Arbeitgebenden
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (genaue Angaben), Hinweis auf Befristung
- Beschreibung der Aufgaben und hierarchischen Funktionen
- Beurteilung der Qualität der Arbeit
- Beurteilung des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Team sowie Dritten
- Grund für den Austritt aus dem Arbeitsverhältnis (falls nicht oben vermerkt, dass es ein befristetes Arbeitsverhältnis war)

In einem guten Arbeitszeugnis wird im Allgemeinen Bedauern darüber ausgedrückt, dass der/die Mitarbeiter/in ausscheidet. Zudem enthält es eine Empfehlung an künftige Arbeitgebende sowie gute Wünsche für die berufliche und private Zukunft der/des Arbeitnehmenden.

Aus rechtlicher Sicht darf ein Arbeitszeugnis der/dem Arbeitnehmenden den weiteren Berufsweg nicht versperren. Ein Anspruch auf ein gutes Zeugnis besteht jedoch nicht. Persönliche Angaben wie die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft und/oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gehören nicht in ein Arbeitszeugnis. Zudem ist es nicht gestattet, den Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen den Willen der/des Arbeitnehmenden zu nennen.

Es empfiehlt sich, auf versteckte Vorurteile zu achten, die manchmal in den Formulierungen stecken können. So werden zum Beispiel Frauen im Vergleich zu Männern eher als «nett» und weniger als «kompetent» beschrieben (vgl. z.B. Garmire, 2012).

Ist die/der Arbeitnehmende mit dem Arbeitszeugnis nicht einverstanden, sollte sie/er zuerst mit der/dem Vorgesetzten darüber sprechen. Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte oder andere Anlaufstellen (z.B. Ombudsperson) können bei den weiteren Schritten behilflich sein. Entspricht das Arbeitszeugnis nicht der Wahrheit, ist es zudem möglich, sich an ein Gericht zu wenden und eine Richtigstellung zu verlangen. Ein solches Verfahren ist kostenlos. Auch die Gewerkschaften können in diesem Fall behilflich sein.

→ Garmire, Elsa (2012). Uncovering hidden you cannot see, even within yourself. *OPN Optics & Photonics News*, 23 (5): 14–15.

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

5.2.2 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 und Absolventen (Bundesamt für Statistik, 2010: 49). Dennoch kann es vorkommen, dass der Einstieg in die (ausseruniversitäre) Arbeitswelt über eine Phase der Arbeitslosigkeit führt. Das Anrecht auf **ARBEITSLOSENENTSCÄDIGUNG** 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. → www.bnf.ch

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.

→ Informationsseite für Arbeitssuchende des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO → www.treffpunkt-arbeit.ch

Hilfreiche Adressen

A. 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** (→ 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

Die **UNIVERSITÄTSKONFERENZ DER WESTSCHWEIZ (CUSO)** ist ein Zusammenschluss der Universitäten in der französischen Schweiz. Im Auftrag ihrer Mitglieder setzt sich die CUSO auch direkt für die

Finanzierung und Organisation von gemeinsamen Lehrangeboten auf Doktoratsstufe ein. → www.cuso.ch

B. 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

Das ORGAN FÜR AKKREDITIERUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG DER SCHWEIZERISCHEN HOCHSCHULEN (OAQ) ist damit beauftragt, die Qualität von Lehre und Forschung an den universitären Hochschulen in der Schweiz zu sichern und zu fördern. Es arbeitet fachlich und operativ unabhängig und stützt sich dabei auf internationale Praktiken und Forschungsdaten. → www.oaq.ch

Die AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN SCHWEIZ sind ein Verbund der vier schweizerischen Akademien der Wissenschaften:

- Akademie der Naturwissenschaften Schweiz (SCNAT) → www.scnat.ch

- Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) → www.sagw.ch
- Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften (SAMW) → www.samw.ch
- Schweizerische Akademie der Technischen Wissenschaften (SATW) → www.satw.ch

Ihre Zusammenarbeit konzentriert sich auf drei Kompetenzbereiche: Nachwuchsförderung, Ethik und den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft → www.akademien-schweiz.ch

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. 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 → www.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/conflits

Universität St. Gallen

→ Servicezentrum Chancengleichheit → www.chancengleichheit.unisg.ch

Universität Zürich

→ Personalabteilung → www.pa.uzh.ch/staff/onthejob/jkkjkkkjk.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

E. Chancengleichheit, Gleichstellung und Gender Studies

E.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

E.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

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

Femdat

→ Karriere-Portal für Expertinnen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen und beruflichen Bereichen (inkl. Expertinnen-Datenbank und Stellenmarkt) → 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

E.4 Gender Studies an den Universitäten in der Schweiz

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

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 Dallera

GESTALTUNG Susanne Gmür

DRUCK Gamma-Print AG, Luzern

ZITIERVORSCHLAG

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

Promotion – und dann? *Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende*

Sie stehen kurz vor Abschluss Ihres Doktorats oder haben bereits ein Postdoktoratsprojekt begonnen? Sie sind interessiert, sich als eigenständige Wissenschaftlerin oder als eigenständiger Wissenschaftler zu etablieren? Sie möchten auch in Zukunft an einer Hochschule forschen und lehren oder sind nicht ganz sicher, ob das tatsächlich Ihr Weg sein soll? Dann ist dieser Leitfaden genau das Richtige für Sie.



Universität
Zürich ^{UZH}

