

Promotion –
und dann?

*Leitfaden für
fortgeschrittene
Doktorierende
und Postdokto-
rierende*

2015, 2. AUFLAGE

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 Postdoktorats 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 selbständig 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 eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre sind in der Regel Voraussetzung für die **BERUFUNG** auf eine **PROFESSUR**.

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

2015, 2. AUFLAGE



UNIVERSITÄT
LUZERN



Universität
Zürich ^{UZH}



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 zwischen Berufs- und Privatleben	59
3.1 Vereinbarkeit 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 grosses

Eine universitäre Laufbahn erfordert ein grosses berufliches und persönliches Engagement.

berufliches und persönliches Können und Engagement, ohne mittel- oder langfristig eine 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 ihres Doktorats 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 Wissenschaftlern 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 (→ vgl. Zum Thema Gleichstellung). Die Unsicherheit bezüglich der Stellen, die geforderte internationale Mobilität, die derzeit gepriesenen Exzellenzkriterien

und die bevorzugten linearen und steilen Karriereverläufe legen insbesondere Frauen, unabhängig von der Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit, neue Hindernisse in den Weg.

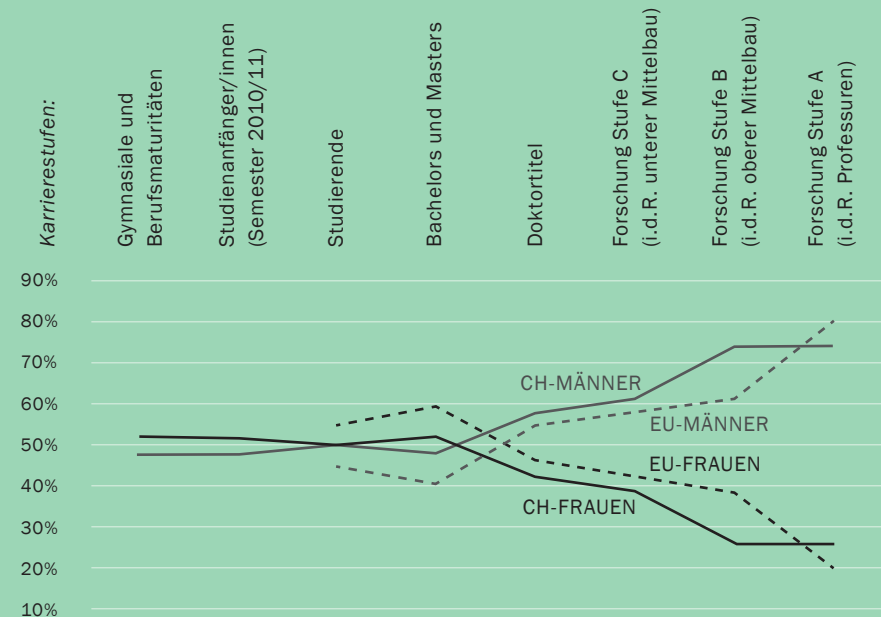
Grundlage des Leitfadens bilden Erfahrungen aus dem Programm *Réseau romand de mentoring pour femmes* (RRM), einem Mentoring-Netzwerk für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in der französischen Schweiz (→ vgl. Kapitel 2.7 *Informelles und formelles Mentoring*). Die am Programm beteiligten jungen Wissenschaftlerinnen teilten 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. Die 2. Auflage wird herausgegeben von der Leitung des Programms *Mentoring Deutschschweiz* zusammen mit den Partneruniversitäten.

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 als Männer aus der wissenschaftlichen Laufbahn aussteigen. Die Schere öffnet sich bis zu einem Frauenanteil von nur noch rund 26% bei den Professuren (2010).

Mit zunehmender Qualifikationsstufe steigen mehr Frauen als Männer 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 ca. 19% im Jahr 2013 (BFS/SHIS, 2013) sogar noch tiefer als der Durchschnittswert aller Schweizer Hochschulen. Während Frauen bei den Technischen Wissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften sowie in gewissen Bereichen der Exakten und Naturwissenschaften bereits beim Studieneintritt untervertreten sind, ist der Frauenanteil in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Rechtswissenschaften gleich hoch oder höher als jener der Männer. Hier stellt 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 Pädagogischen Hochschule oder in den Geistes- und Sozialwissenschaften. In allen Fächern sind ihre **KARRIERECHANCEN** danach aber gleich oder besser als jene der Frauen.

Im europäischen Vergleich 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).

Dementsprechend kommen den **STATUSPASSAGEN** «Doktorat» und «Postdoktorat/Habilitation» hinsichtlich der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem Schlüsselfunktionen zu. Viele Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung setzen deshalb hier an: Seit dem Jahr 2000 sind in der gesamten Schweiz – unter anderem dank des Bundesprogramms *Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten* – Mentoring-Programme und andere Förderinstrumente ins Leben gerufen worden. → *Siehe Kapitel 2.7 Informelles und formelles Mentoring und → Hilfreiche Adressen*

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 (2013). Personal der Schweizer Hochschulen → www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/03.html

Alle Links dieses Leitfadens wurden zuletzt im April 2015 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**.

Dem Bund kommt bei den kantonalen Universitäten dennoch 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 2006 per Volksabstimmung angenommenen Verfassungsartikel über die Bildung formal gewährt wurde. Die Grundlagen dazu sind im Hochschulförderungs- und koordinationsgesetz HFKG festgelegt, das am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist (→ www.hfkg.admin.ch).

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 Wissenschaftlern 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 wie z.B. in Wirtschaft, Technik, Recht, IT, Angewandter Psychologie und Kultur an. Ihr Aufgabengebiet ist gekennzeichnet durch praxisorientierte Lehre, angewandte Forschung und Entwicklung sowie Weiterbildung. Zudem bieten sie Dienstleistungen und Kooperationen mit Partner/innen 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

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

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

→ Netzwerk zum Dialog zwischen Wissenschaft und Politik → www.netzwerk-future.ch

Welchen Weg will ich nach der Promotion einschlagen?

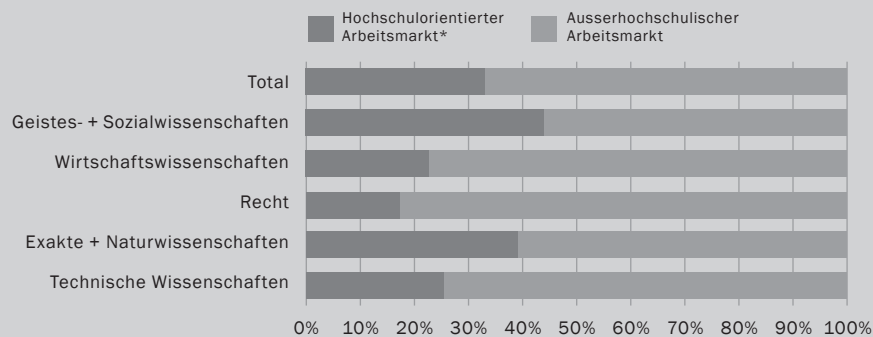
Die Frage nach dem «WIE WEITER?» ist verbunden mit jener nach der Bedeutung der Promotion. Wird sie als Voraussetzung für wissenschaftsnahe Berufstätigkeiten oder für die künftige Übernahme von Managementaufgaben gesehen? Oder wird sie als bewussten ersten Schritt hin zu einer universitären Laufbahn bewertet? Welche beruflichen Türen kann eine Promotion öffnen und welche verschliessen?

Der **NICHT-UNIVERSITÄRE ARBEITSMARKT** hält diverse Karrieremöglichkeiten für promovierte Personen bereit. Eine Promotion beschränkt sich nicht nur 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 geschätzt werden. Fällt die Entscheidung zugunsten einer **AKADEMISCHEN LAUFBAHN** aus, empfiehlt es sich, dennoch einen «PLAN B» zu haben, da akademische Posten rar und die Auswahlverfahren sehr kompetitiv sind.

Lediglich eine Minderheit der promovierten Personen verfolgt längerfristig eine akademische Karriere bzw. kann eine solche verfolgen. Dies zeigen die vom Bundesamt für Statistik veröf-

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

ffentlichten Zahlen zu Ausbildung und beruflicher Situation promovierter Personen. Gemäss dieser Zahlen sind ein Jahr nach der Promotion noch 34% der Doktorierten im hochschulorientierten Arbeitsmarkt beschäftigt, wobei damit nichts über die dort ausgeübten Tätigkeit oder Laufbahnorientierung ausgesagt wird (Bundesamt für Statistik, 2010: 55). In welchem Sektor promovierte Personen im ausserhochschulischen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, variiert je nach Fachgebiet.



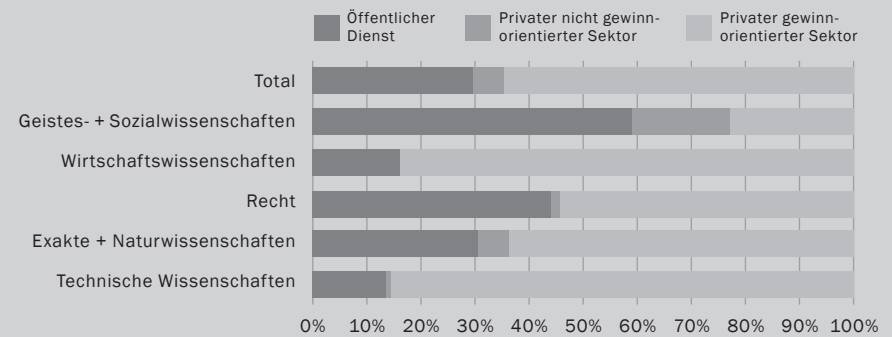
Arbeitsmarktbereich der Promovierten nach Fachbereichen (in Prozent), 2006
Quelle: Bundesamt für Statistik, 2010: 55

*Dem hochschulorientierten 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.

Unabhängig von der gewählten Laufbahn ist es ratsam, nicht bis zur Promotion zu warten, um über den weiteren beruflichen Weg nachzudenken, sondern sich frühzeitig zu informieren und Kontakte zu knüpfen. Insbesondere die **VORBEREITUNG AUF EIN POSTDOKTORAT ERFORDERT ZEIT** (Erstellung von Unterlagen für Bewerbungen, Beantragung eines Stipendiums und Abwarten des Entscheids, 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 erfordern eine **ZUSATZAUSBILDUNG** oder **PRAXISERFAHRUNG**. Es kommt zudem vor, dass die Berufserfahrung der Doktorinnen und Doktoren von den mit der Einstellung beauftragten Personen unterbewertet wird. Hier gilt es, diese 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.

Frauen drückten jedoch häufiger als 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

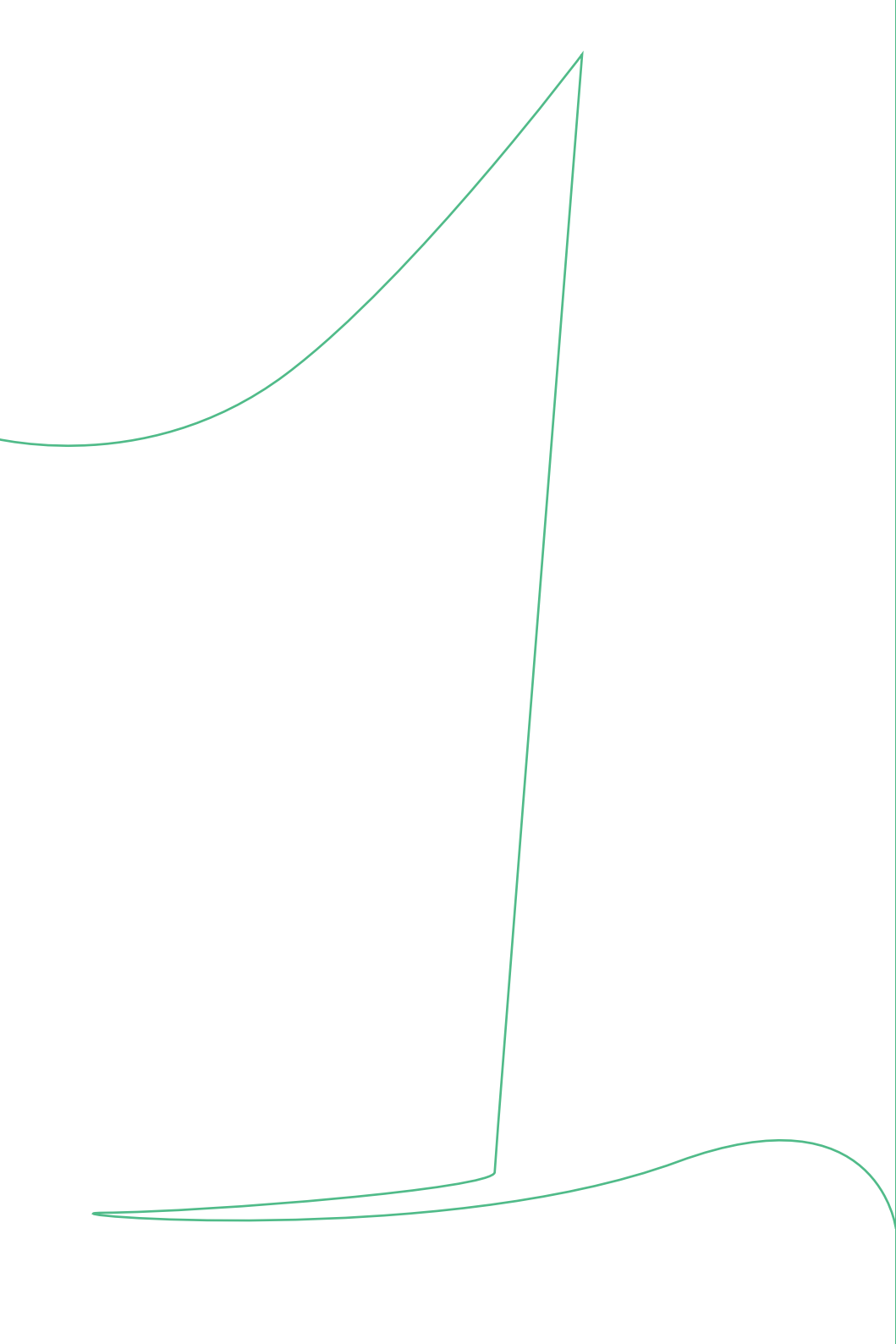
Quellen und weiterführende Literatur:

→ Bundesamt für Statistik (2010). *Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten. Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der 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 überhaupt möglich, ohne universitäre Professur und dennoch auf einer festen Stelle langfristig Forschung zu betreiben?

In der Schweiz gibt es ausserhalb der Hochschulen und einigen Instituten (insbesondere des ETH Bereichs) **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 (z.B. Pharmazie oder technische Wissenschaften), bleibt eine feste Stelle an einer universitären Hochschule (UH), einer Fachhochschule (FH) oder einer Pädagogischen Hochschule (PH) daher die beste Möglichkeit, als Forscher/in arbeiten zu können.

An einer universitären Hochschule erhalten nur **SEHR WENIGE FORSCHENDE**, die ein Postdoktorat absolvieren, **EINE UNBEFRISTETE ANSTELLUNG**. Der akademische Karriereweg ist klar auf eine Professur ausgerichtet und lässt es kaum zu, sich auf einer Zwischenstufe «zu etablieren». Die Laufbahnen an Schweizer universitären Hochschulen beruhen im Grunde auf dem **UP-OR-OUT-PRINZIP** («Auf- oder Aussteigen»). Stellen unterhalb einer Professur sind meist befristet. Ausnahmen sind beispielsweise Positionen wie jene der «Maîtres d'enseignement et de recherche» (MER) in der Westschweiz, der hauptamtlichen Dozierenden, der Lehr- und Forschungsbeauftragten oder der (leitenden) wissenschaftlichen Mitarbeitenden (→ vgl. Kapitel 1.2 Phasen und Posten einer universitären Laufbahn). Solche Stellen stehen jedoch nur in begrenzter Zahl zur Verfügung.

Angesichts der mit dem Auswahlverfahren verbundenen **UNSIChERHEIT** erfordert die akademische Laufbahn ein hohes Durchhaltevermögen und die Ressourcen sowie die Bereitschaft, berufliche und finanzielle

Risiken auf sich zu nehmen. Es wird zudem erwartet, dass sich Forschende rasch profilieren.

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

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

Für Frauen ist die Herausforderung insofern grösser als für Männer, als 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 sind Frauen weniger stark in wissenschaftlichen Kontakt netzen der Scientific Community eingebunden. Erschwerend kommt dazu, dass die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft Frauen immer noch vor grössere Probleme stellt als Männer. Angelehnt an traditionelle Rollenbilder 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 der Norm 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

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. den USA oder Grossbritannien) bieten Stellen unterhalb einer Professur deutlich mehr Stabilität (Kreckel, 2008).

→ Siehe auch Kapitel 2.5 Mobilität

Für Möglichkeiten, als Forscher/in an einer FH oder PH zu arbeiten, → siehe Kapitel 5 Entscheidung für eine nicht-universitäre Laufbahn nach erfolgter Promotion.

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 genauer 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 in ein Institut und des Lehrdeputats.

POSTDOKTORIERENDE sind im Allgemeinen einer Professorin oder einem Professor unterstellt und verfolgen ihre eigenen **FORSCHUNGSPROJEKTE** – beispielsweise die Habilitation. Die eigene Forschung ist in der Regel Teil der Anstellung. Oft 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 die eigene Forschung innerhalb ihrer Anstellung oft 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 grosse Freude 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 Ihnen übertragenen Verwaltungsaufgaben Ihre wissenschaftliche Laufbahn 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 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 der weiteren wissenschaftlichen Karriere 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 (→ siehe auch Kapitel 2.8 Die Habilitation) zu Privatdozentinnen oder Privatdozenten ernannt. **PRIVATDOZIERENDE** erhalten die offizielle Lehrbefugnis (*Venia Legendi* oder *Venia Docendi*) der Fakultät, an der sie habilitiert wurden, 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, kann nach einem Beurteilungsverfahren das Recht zugesprochen werden, 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

die Möglichkeit auf 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 (SNF) mit Zustimmung des gastgebenden Instituts, der Fakultät und der Universität vergeben. Die Förderungsprofessuren werden **VOM SNF FINANZIERT**, sind aber an einer Universität angesiedelt. Die Stellen sind auf vier Jahre befristet und können um maximal zwei 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.

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. Sie wird in der Regel ohne Ausschreibung rekrutiert (Direktberufung). Professuren ad personam sind nicht Bestandteil der fakultären Lehrstuhlplanung und häufig befristet. Professorinnen und Professoren ad personam sind während der Dauer der Anstellung betreffend ihrer 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:

Universität Basel → www.unibas.ch/de/Universitaet/Rechtserlasse

Universität Genf → www.unige.ch/memento

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

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

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

ETH Lausanne (EPFL) → polylex.epfl.ch

Universität Luzern → www.unilu.ch/universitaet/reglemente-und-weisungen

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

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

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

ETH Zürich → www.share.ethz.ch/sites/rechtssammlung/Rechtssammlung

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

1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Finanzierungsmöglichkeiten durch den SNF und die EU für Forscherinnen und Forscher 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*	FÖRDERINSTRUMENTE DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION
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 Consolidator Grant**
Anerkannte/r Forscher/in (Senior Researcher)	(Leitende/r) wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (Senior Researcher) Gruppenleiter/in (Group Leader)	Unbefristet	SNF-Förderungsprofessur	ERC Consolidator Grant** ERC Starting Grants ERC Consolidator Grant Marie Skłodowska-Curie-Individualstipendien: European Fellowship (EF), Global Fellowships (GF)
	Oberassistent/in Gruppenleiter/in (Group Leader)	Bis zu 6 Jahren	Ambizione Ambizione Energy	
Postdoktorat / Postdoc (Postdoctoral researcher)	Oberassistent/in Wissenschaftliche/r Assistent/in Postdoktorand/in (Postdoc)	1 bis 6 Jahre	Advanced Postdoc. Mobility Early Postdoc.Mobility Marie Heim-Vögtlin Entlastungsbeitrag 120% Gleichstellungsbeitrag für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Marie Skłodowska-Curie-Individualstipendien: European Fellowship (EF), Global Fellowships (GF)
Doktorat / Candoc (Doctoral candidate)	Doktorand/in Wissenschaftliche/r Assistent/in	3 bis 5 Jahre	Doc.Mobility MD-PhD-Programm Doc.CH (GSW) Marie Heim-Vögtlin Gleichstellungsbeitrag für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Marie Skłodowska-Curie Initial Training Networks (ITN) für Doktorierende

* Änderungen des SNF im Bereich Karriereförderung werden auf 2017 erwartet.

** Aufgrund der politischen Situation ist die Teilassoziierung der Schweiz zu *Horizon 2020* nur bis Ende 2016 gesichert. *Aktuelle Informationen* → www.euresearch.ch

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 Wissenschaftsgemeinschaft 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 kann er gar Voraussetzung für die Bewerbung um einen Posten als Oberassistent/in sein. 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.

2.2 Eine Postdoktoratsstelle finden

Für Ausschreibungen von Postdoktoratsstellen sind **WEBSITES** wissenschaftlicher Institutionen und Fakultäten, **MAILINGLISTEN** 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.

Machen Sie sich ein Bild des zukünftigen Arbeitsortes, der Betreuungs-/ Bezugsperson(en) und der potentiellen Arbeitssituation, bevor Sie sich für eine Stelle entscheiden. 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*.

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. Ziel ist es, 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, dieses Schema auf der Suche nach Fördermitteln vor Augen zu haben. Zu beachten ist, dass es eine Verallgemeinerung darstellt und in verschiedenen Disziplinen unterschiedlich ausgeprägt sein kann.

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

In einigen Fachbereichen (z.B. in den Technischen Wissenschaften) lohnt es sich, **PRIVATWIRTSCHAFTLICH FINANZIERT**

F&E-STELLEN («Forschung und Entwicklung») als möglichen Schritt hin zu einer akademischen Laufbahn zu prüfen.

2.3.1 Der Schweizerische Nationalfonds (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 in → *Kapitel 1.3 Instrumente zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren* gibt einen Überblick über die wichtigsten Instrumente des SNF.

2.3.2 Europäische Union (EU)

Auf europäischer Ebene ist die Schweiz seit September 2014 bis Ende 2016 beim Programm **HORIZON 2020** (2014–2020) teilassoziert → ec.europa.eu/programmes/horizon2020, d.h. Schweizer Forschende können in diesem Zeitraum gleichberechtigt wie Forschende aus EU-Mitgliedstaaten an Programmen wie *Marie Skłodowska-Curie Actions* oder *ERC-Grants* teilhaben. Die Situation ab 2017 hängt von den politischen Entwicklungen ab (aktueller Stand siehe → www.sbfi.admin.ch/themen/01370/01683).

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

Die Informations- und Beratungsstelle **EURESEARCH** unterstützt im Auftrag des Bundes Forschende und fördert die Schweizer Beteiligung an europäischen Forschungsprogrammen und -projekten. Euresearch

informiert via Website, eAlerts, Newslettern und Informationsveranstaltungen. → www.euresearch.ch

Das Portal **EURAXESS SWITZERLAND** informiert und unterstützt Forschende bei Mobilitätsfragen (→ www.euraxess.ch). **EURAXESS JOBS** unterhält ein internationales Stellen- und Stipendienportal für Wissenschaftler/innen. → ec.europa.eu/euraxess/jobs

COST (European Cooperation in Science and Technology) fördert pan-europäische Forschungsnetzwerke, die sogenannten COST-Aktionen, durch welche die Zusammenarbeit national finanzierter Forschungsaktivitäten in allen Bereichen der Wissenschaft und Technologie unterstützt wird. In der Schweiz ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) für die finanziellen, wissenschaftlichen und administrativen Belange von COST zuständig. → www.sbf.admin.ch/themen/01370/02396/02404

2.3.3 Universitäre Hochschulen

Auskünfte über Finanzierungsmöglichkeiten finden Sie unter:

Universität Basel → www.unibas.ch/de/Forschung/Finanzierung

Universität Luzern → www.unilu.ch/forschung

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

Universität Neuenburg → www2.unine.ch/unine/page-30110.html (Grants Office)

Universität Freiburg → www.unifr.ch/recherche/de/services/funding

Universität St. Gallen → www.unisg.ch/de/forschung/foerderung

Universität Genf → www.unige.ch/recherche/fr/financement

Universität Zürich → www.researchers.uzh.ch

Universität Lausanne → www.unil.ch/researcher

ETH Zürich → www.ethz.ch/de/forschung/forschungsfoerderung

ETH Lausanne (EPFL) → research-office.epfl.ch/financements

Università della Svizzera italiana → www.ticinoricerca.ch

FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN

Neben dem SNF mit den Marie Heim-Vögtlin-Beiträgen (→ *siehe Kapitel 3.3.1 Die Marie Heim-Vögtlin-Beiträge des SNF*) vergeben weitere Stiftungen sowie Universitäten Fördermittel und Preise explizit für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

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

2.3.4 Stiftungen

- Das Eidgenössische Stiftungsverzeichnis führt gemeinnützige Stiftungen auf, die unter Bundesaufsicht stehen. → www.edi.admin.ch/esv/05263/index.html
- Mitgliederliste des Verbands der Schweizer Förderstiftungen (Swiss Foundations) → www.swissfoundations.ch/de/mitgliederliste
- Fundraiso, ein Schweizer Online-Verzeichnis mit Sponsoren, Stiftungen und Fonds → www.fundraiso.ch
- Auswahl von Stiftungen in Deutschland → www.stiftungsverband.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/Foerderung-und-Preise und → www.sagw.ch/sagw/foerderung/reisekosten.

2.3.6 Weitere Förderinstitutionen der Schweiz für die Forschung

Die **KOMMISSION FÜR TECHNOLOGIE UND INNOVATION (KTI)** ist die Förderagentur für Innovation des Bundes. Sie ist zuständig für die Förderung wissenschaftsbasierter Innovationen in der Schweiz durch finanzielle Mittel, professionelle Beratung und Netzwerke. → 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 VON SWISSUNIVERSITIES** verwaltet u.a. die ausländischen Regierungsstipendien, von denen einige auch Forschenden offenstehen. → www.swissuniversities.ch/de/services/stipendien-ausland

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

Weitere Adressen:

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

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

Istituto Svizzero, Rom → www.istitutosvizzero.it

Österreichischer Wissenschaftsfonds → www.fwf.ac.at

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) → www.dfg.de

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

2.4 In der Postdoktoratsphase zu erwerbende Kompetenzen

WELCHE KOMPETENZEN SOLLTEN WÄHREND DER POSTDOKTORATSPHASE 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 → www.vitae.ac.uk/spotlight/developing-as-a-researcher

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 überfachlicher 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 in den 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 zu finden, 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 zwei 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 gesamtuniversitär organisiert:

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

Universität Bern → www.gleichstellung.unibe.ch/content/kurse und → www.zuw.unibe.ch/content/weiterbildung_an_der_bruniversitaet_bern/angebot_nach_thema/interne_weiterbildung

Universität Freiburg → www.unifr.ch/phd/de (Informationsportal für Doktorierende und Postdoktorierende)

Universität Lausanne → www.unil.ch/researcher/fr/home/menuinst/postdoc--ma-prof-assistant/developper-sa-recherche-et-s.html

Universität Luzern → www.unilu.ch/generic-skills (z.T. offen für Postdoktorierende) und → www.unilu.ch/universitaet/interne-weiterbildung

Universität Zürich → www.grc.uzh.ch/courses und → www.researchers.uzh.ch/juniorresearchers/researchcareer/furthereducation.html

ETH Zürich → www.ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/personalentwicklung

Die REGARD-Workshops der Universitäten Genf, Lausanne, Freiburg, Neuchâtel und der Fachhochschule Westschweiz richten sich ausschließlich an Frauen → www.unifr.ch/regard

Das Kursprogramm der *Conférence universitaire de la Suisse occidentale* (CUSO) fokussiert auf die Entwicklung überfachlicher 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.

Ein **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*

→ Hilfe zur Einschätzung und Entwicklung der eigenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen («Researcher Development Framework»): → www.vitae.ac.uk/rdf

→ Müller, Mirjam (2014). *Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag. Kp. 3. Das akademische Karriereportfolio

2.5 Mobilität

INTERNATIONALE MOBILITÄT wird immer mehr zum unumgänglichen Bestandteil einer akademischen Laufbahn. Insbesondere während der Postdoktoratsphase sollte ein Wechsel an eine andere, idealerweise ausländische, Institution stattfinden. Argumente für Mobilität nach der Promotion sind das Sammeln von **ERFAHRUNG** sowie die **ERÖFFNUNG NEUER HORIZONTE** als eigenständige Forscherin/eigenständiger Forscher. Zudem fördert ein Auslandsaufenthalt den Aufbau eines eigenen **FORSCHUNGSNETZWERKS**.

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 einen Ortswechsel erfordern muss.

Weiterführende Literatur:

→ Leemann, Regula & Boes, Stefan (2012). Institutionalisierung von Mobilität und Internationalität in wissenschaftlichen Laufbahnen. Neue Barrieren für Frauen auf dem Weg an

die Spitze? In: Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.) *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt: Campus: S. 174–203.

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 (u. a. Anzahl der Jahre des Zusammenlebens) zudem einen Betrag für die Partnerin/den Partner vor. → www.snf.ch/de/foerderung/karrieren

AUSLANDS- BZW. MOBILITÄTSSTIPENDIEN:

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

Änderungen werden auf 2017 erwartet.

2.5.2 Europäische Mittel zur Förderung der Mobilität von Forschenden

Mit den **MARIE SKŁODOWSKA-CURIE INDIVIDUALSTIPENDIEN** werden Ausbildung, Karriereentwicklung und Mobilität von Forschenden aller Fachgebiete auf Stufe Postdoc gefördert. → ec.europa.eu/research/mariecurieactions/about-msca/actions/if

Der Europäische Forschungsrat (ERC) richtet sich mit den **(ERC STARTING GRANTS)** an Wissenschaftler/innen mit zwei bis sieben Jahren postdoktoraler Forschungserfahrung und fördert sie beim Aufbau

einer eigenen Forschungsgruppe an einer Hochschule innerhalb der EU oder eines Assoziierten Staates. → erc.europa.eu/funding-and-grants/funding-schemes/starting-grants

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

MOBILITÄT IN DIE SCHWEIZ

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

Die Schweizerische Eidgenossenschaft gewährt über die **EIDGENÖSSISCHE STIPENDIENKOMMISSION FÜR AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE** (ESKAS) Bundes-Exzellenz-Stipendien für ausländische Forschende und Kunstschaffende, u. a. auf Stufe Postdoktorat. → www.sbf.admin.ch/themen/01366/01380/02175

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

Das Gastinstitut oder die gastgebende Forschungsgruppe beurteilen

Ein «internationaler Star» an der Spitze einer Forschungsgruppe sowie eine lange Publikationsliste der potentiellen Gastgeberin bzw. des potentiellen Gastgebers sind noch keine Garantie für eine gute Postdoc-Stelle, 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 den zuständigen Personen 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. Viele Institutionen bieten zudem Welcome Services/Centres an, deren Informationen und Dienstleistungen für eine abschliessende Einschätzung ebenfalls hilfreich sein könnten.

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 unbedingt 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 Gastland zu erkundigen.

Rahmenbedingungen aushandeln

Angesichts der Bedeutung und der zeitlichen Befristung des Postdoktorats lohnt es sich, nicht nur den Ort des Auslandsaufenthalts sorgfältig auszuwählen, sondern sich auch gut vorzubereiten, klare **ZIELE** festzulegen 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. Es werden zunehmend Massnahmen zur Unterstützung der Mobilität von Paaren, die beide eine akademische Laufbahn verfolgen, 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 für 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

Vor einem geplanten Auslandsaufenthalt sollten unbedingt der Versicherungsschutz und die soziale Sicherheit geprüft werden. Klären Sie z.B. ab, ob eine Kranken- oder Unfallversicherung besteht.

Im Zusammenhang mit einer Förderung durch den SNF sind zudem **STEUERLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSTECHNISCHE BESONDERHEITEN** zu beachten. Marie Heim-Vögtlin- sowie Ambizione-Beiträge 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 der Notwendigkeit bewusst, Bedingungen zu schaffen, die auf die Postdoktorierenden abgestimmt sind, und erstellen zunehmend **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 Gastland 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

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

Nach der Rückkehr eine Stelle finden

Je sichtbarer und vernetzter eine Person auch während Auslandsaufenthalten ist, desto geringer ist die Gefahr, dass sie im hiesigen Forschungsraum in Vergessenheit gerät. Erfahrene Wissenschaftler/innen empfehlen, «alte» KONTAKTE auch während der Abwesenheit zu pflegen z.B. indem Verbindungen zu neuen Forschungsgruppen geknüpft, Symposien besucht, eigene Forschungsergebnisse in Kolloquien präsentiert, Artikel gemeinsam mit ehemaligen Kolleginnen und Kollegen geschrieben werden etc. – den Möglichkeiten sind keine Grenzen gesetzt.

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 am 12.08.2011)

Der SNF vergibt im Rahmen der Mobilitätsstipendien für fortgeschrittene Postdoktorierende RÜCKKEHRBEITRÄGE, insbesondere für Forschende mit familiären Betreuungspflichten. Der Rückkehrbeitrag muss bereits im Gesuch um ein Mobilitätsstipendium für fortgeschrittene Postdoktorierende beantragt werden und hat zum Ziel, das im Ausland durchgeführte Projekt in der Schweiz abzuschliessen oder hier ein neues zu lancieren.

Weiterführende Literatur:

→ European Commission (2005). *The European Charter for Researchers & the Code of Conduct for their Recruitment.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (auch verfügbar auf Deutsch)

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

2.6 Netzwerke

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

2.6.1 Wozu dient ein Netzwerk konkret?

Netzwerke haben zum Beispiel 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, Ausstellen eines Empfehlungsschreibens)
- Herstellung von Kontakten zu Personen, die man kennen lernen oder mit denen man kooperieren möchte
- Bei Forschungsprojekten, Aufträgen oder Neubesetzungen von Stellen ohne Bewerbungsverfahren kommt es häufig vor, dass diese innerhalb eines Netzwerks besetzt werden, ohne dass eine öffentliche Ausschreibung oder ein Auswahlverfahren erfolgen.

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 politischen, wissenschaftlichen, kulturellen und sonstigen Vereinigungen und Gruppen innerhalb der Universität, auch in informellen
- 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, was wie folgt aussehen kann:

- 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 Konzept des Mentorings hat seinen Ursprung in der *Odyssee* von Homer. Vor seiner Reise nach Troja bat Odysseus seinen treuesten Freund Mentor, sich während seiner Abwesenheit der Erziehung seines Sohnes Telemachos anzunehmen. Im siebzehnten Jahrhundert stieg Mentor durch Fénelons Roman *Die Abenteuer des Telemach* zu einer bedeutenden Persönlichkeit auf, die den Helden überallhin begleitete. Am Schluss des Romans wird Mentors wahre Identität enthüllt: Es ist niemand anderes als die Göttin Athene (Minerva), welche die Gestalt Mentors angenommen hat, um Telemachos zu führen und ihm zu helfen. Seither steht der Begriff *Mentorin* oder *Mentor* für die Rolle der/des Beratenden und Erziehenden 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 der Zugang zu dieser Art von Gemeinschaft lange Zeit verwehrt. Als Antwort auf die weniger ausgebauten beruflichen Netzwerke von Frauen sind, zunächst in den USA, **FORMELLE MENTORING-PROGRAMME** entwickelt worden. In der Schweiz förderte das *Bundesprogramm Chancengleichheit* ab dem Jahr 2000 die Einführung von formellen Mentoring-Programmen im Hochschulbereich mit dem Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn und im Hinblick auf eine Professur zu stärken. 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, zum Beispiel:

- 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 (in/formelle) Mentorinnen oder Mentoren zu. Sie können den Nachwuchsforschenden an wichtigen Stationen auf ihren akademischen Karrierewegen 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 Betreuungspersonen 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, 2015) zu entnehmen.

2.7.3 Formelle Mentoring-Programme

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 Fachbereichen kommen. Ein solcher Austausch wird daher nicht von Themen und Verantwortlichkeiten bestimmt, welche die Beziehung zur vorgesetzten Person kennzeichnen. Vielmehr ergänzt er die von den Betreuungspersonen geleistete Unterstützung. Der Austausch im Rahmen des Mentorings kommt nicht nur den Mentees, sondern auch den Mentorinnen und Mentoren (z.B. als Führungserfahrung) sowie den Institutionen zugute.

Bei formellen Programmen profitieren Mentee und Mentor/in zudem oft von Tagesveranstaltungen mit Austausch- und Bildungselementen sowie einer Koordinationsperson und/oder einem Kollegium erfahrener Personen (beispielsweise Professorinnen/Professoren), die sie bei der Laufbahnentwicklung unterstützen und bei Bedarf beraten.

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. Ziele des Programms sind u.a., die Teilnehmerinnen in ihrer akademischen Laufbahn zu stärken und sie in der Scientific Community zu vernetzen. Kernelemente sind ein individuell vermitteltes One-to-One Mentoring sowie begleitende Veranstaltungen. → www.academic-mentoring.ch

Das **RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES** ist ein Mentoring-Netzwerk für fortgeschrittene Doktorandinnen und Postdotorandinnen in der französischen und italienischen Schweiz, die eine akademische Karriere anstreben. Das Programm beinhaltet individuell vermittelte One-to-one Mentoring-Beziehungen und gemeinsame Treffen, um Kontakte und den Austausch zu vertiefen. → www.unifr.ch/f-mentoring

STARTINGDOC ist ein Mentoring-Programm für Frauen an universitären Hochschulen der Westschweiz, die ganz am Anfang ihres Doktorats stehen. → www.unil.ch/mentoring

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

Die einzelnen universitären Hochschulen bieten weitere Mentoring-Programme für Forschende der jeweiligen UH an. Die Gleichstellungsbüros und die zuständigen Stellen für Nachwuchsförderung geben dazu gerne Auskunft.

Einen Überblick über Mentoring-Programme bieten zudem → www.academic-mentoring.ch/weiteres/mentoring-an-universitaeten und → www.unifr.ch/f-mentoring/fr/liens

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.) (2015). *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 *Privatdozentin* oder *Privatdozent* 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.

Eine Habilitation ist in der Deutschschweiz, in Deutschland und Österreich je nach Fachbereich oft noch immer Voraussetzung für die Ernennung zur Professorin oder zum Professor. Es werden jedoch vermehrt auch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen anerkannt, z.B. eine zweite wissenschaftliche Abhandlung (ein *second book*, wie im anglo-amerikanischen Raum üblich), eine positive Beurteilung im Rahmen eines *Tenure-Track-Verfahrens* oder ein herausragender wissenschaftlicher Lebenslauf (v.a. in Bezug auf die Publikationsaktivitäten und Drittmittelakquisition). Was unter einer **HABILITATIONSÄQUIVALENTEN LEISTUNG** zu verstehen ist, definiert die jeweilige Hochschule. In der französischen Schweiz (abgesehen von der Universität Freiburg) sowie in der nicht-deutschsprachigen Welt spielt die Habilitation kaum eine Rolle.



3. Balance zwischen Berufs- und Privatleben

3.1 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

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

Vor dem Hintergrund der traditionellen **ROLLENVERTEILUNG** sind es mehrheitlich Frauen, die derzeit noch stärker gefordert sind, Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Frauen leisten durchschnittlich mehr Haus- und Betreuungsarbeit als Männer. Vorherrschende gesellschaftliche Normen und Partnerschaftsmodelle, aber auch Arbeitsbedingungen und Lohnansätze haben zur Folge, dass es bei

In der Schweiz sind 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 von Dubach, Graf, Stutz & Gardiol (2012) 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*

heterosexuellen Paaren häufiger die Frauen sind, die ihren Berufsweg demjenigen des Partners anpassen.

Hochschulen und Forschungsförderungsinstitutionen bemühen sich, Arbeitsbedingungen zu schaffen, mit denen sich akademische und private Verpflichtungen besser vereinbaren lassen.

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen **MUTTERSCHAFTSURLAUB** gewähren die universitären Hochschulen in der Schweiz heute auch einen – wenn auch kurzen – Vaterschaftsurlaub und verfügen über Strukturen und Angebote zur **KINDERBETREUUNG**. Zudem bieten sie Frauen aufgrund von Mutterschaft häufig die Möglichkeit zur Verlängerung einer befristeten Stelle (z.B. Assistierendenstellen, Stellen im Rahmen von *Tenure-Track-Verfahren* etc.). Immer häufiger werden an universitären Hochschulen auch **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 Vereinbarkeit 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 Frauen auch heute noch auf ihrem Karriereweg benachteiligt werden – und dies unabhängig von tatsächlicher Mutterschaft. Als Grund nennt die Autorin die weiterhin vorherrschenden, unterschiedlichen Vorstellungen zu Geschlechterrollen. 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 als nicht mit der Arbeit interferierend betrachtet.

3.1.1 Teilzeitregelung und Jobsharing: mit Bedacht zu wählende Lösungen

Manche Personen – insbesondere Frauen mit Kindern – wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion, um «Familien- und Berufsleben besser miteinander in Einklang bringen» zu können. Der Entscheid **FÜR ODER WIDER** Teilzeitarbeit in der Wissenschaft sollte sorgfältig gefällt werden. Dabei könnten die folgenden Punkte dagegen sprechen:

- Ein geringeres Gehalt – für oftmals fast denselben Arbeitsumfang (insbesondere für die eigene Forschung)
- Einschränkungen im Zugang zu Informationen und schwächere Einbindung in Institutionen und Netzwerke
- Keine Garantie, dass die «Vereinbarkeit 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 Reduktion 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.

Quellen und 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 (Kündigung zur Unzeit, Art. 336c OR).

MUTTERSCHAFTSURLAUB: Arbeitnehmerinnen haben nach der Geburt in der Regel Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen oder 98 Tagen (Art. 329f des Obligationenrechts). Viele UH gewähren ihren Mitarbeiterinnen mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub. Zudem besteht vielfach die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub um einen unbezahlten Urlaub zu verlängern.

STILLPAUSEN: Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (siehe Art. 35a ArG) und die Arbeitgeberin muss, wenn an der UH gestillt wird, einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen (siehe Art. 34 ArGV 3). Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden können 30 Minuten Stillzeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten. Diese Bestimmung gilt auch für Frauen, die ihre Milch abpumpen (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 **ANGEBOTE FÜR FAMILIEN** und eine **KINDERKRIPPE**. Da die Plätze in den Krippen sehr gefragt sind und den Bedarf nicht abdecken, sollten Sie sich frühzeitig erkundigen und auch alternative Betreuungsvarianten bedenken.

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 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 diskutiert. 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 ausgehandelt werden kann.

Weiterführende Literatur:

→ Dubach, Philipp; Graf, Iris & Stutz, Heidi (2013): *Doppelkarrierepaare an Schweizer Hochschulen: Evaluation der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten (2008 - 2011/12)*. Bern: CRUS.

→ 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 Akademikerpartnerschaften*. Opladen, Berlin, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

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

3.3 Nicht-lineare Karriereverläufe

Nicht-lineare Verläufe einer akademischen Laufbahn werden in vielen Fachbereichen wenig anerkannt. Verschiedene Bestrebungen zur Verkürzung der Promotions- und Habilitationsphase sowie die Einführung von Tenure Track Verfahren zeugen von der Absicht, die akademischen Laufbahnen in der Schweiz zu beschleunigen. Als Argument gegen nicht-lineare Laufbahnen wird das bereits fortgeschrittene **BIOLOGISCHE ALTER** von Kandidatinnen und Kandidaten genannt, das z.B. durch Unterbrüche oder Wechsel in den akademischen Tätigkeiten bedingt ist. Ist eine Nachwuchswissenschaftlerin oder ein Nachwuchswissenschaftler bereits älter, wird befürchtet, dass ein Ruf auf eine Professur - dem Ziel der akademischen Nachwuchsförderung - nicht mehr erfolgen wird.

Einige Universitäten haben für bestimmte Funktionen deshalb eine biologische Alterslimite festgesetzt.

Grundsätzlich versuchen die UH jedoch, nicht-linearen Laufbahnen in der Nachwuchsförderung und in Berufungsverfahren Rechnung zu tragen, indem Sie das akademische Alter als Kriterium anwenden. Beim **AKADEMISCHEN ALTER** wird die tatsächliche akademische Erfahrung (d.h. ohne Unterbrüche aufgrund wissenschaftsexterner Tätigkeiten oder Betreuungstätigkeiten) betrachtet.

Auch der SNF wendet bei der Karriereförderung das akademische Alter an, wobei er es grundsätzlich als Anzahl Forschungsjahre nach Erlangung des Doktorats (Datum der Prüfung/Disputation) oder des Staatsexamens (bei Medizinerinnen und Medizinern) definiert. Eine Überschreitung des gesetzten Richtwerts, beispielsweise wegen einer Verzögerung der Laufbahn aufgrund familiärer Betreuungspflichten, muss begründet werden.

- Doc.Mobility: seit mind. 12 Monaten als Doktorand/in eingeschrieben, Ausnahmen sind in begründeten Fällen möglich
- Early Postdoc.Mobility: 9 Monate vor bis 2 Jahre nach Erlangung des Doktorats, Ausnahmen sind in begründeten Fällen möglich
- Advanced Postdoc.Mobility: bis 5 Jahre nach Erlangung des Doktorats (Richtwert)
- Ambizione: in der Regel bis fünf Jahre nach Erlangung des Doktorats
- SNF-Förderungsprofessur: Mindestens 2 bis 9 Jahre Forschungserfahrung nach Erlangung des Doktorats.

Für Medizinerinnen und Mediziner gelten bei fast allen Instrumenten andere Richtwerte.

Es ist zwar nicht leicht, die universitäre Laufbahn wieder aufzunehmen, nachdem sie einmal unterbrochen worden ist. In einigen Fachbereichen zeichnet sich jedoch eine Öffnung gegenüber nicht-linearen Karriereverläufen ab. Eine Bewerbung lohnt sich bei einem soliden wissenschaftlichen Lebenslauf sowie Berufserfahrung, die für die angestrebte Position als angemessen erachtet wird. Ein Unterbruch in der akademischen

Laufbahn sollte gut begründet und die ausserhalb der Akademie gesammelten Erfahrungen deutlich sichtbar gemacht werden.

3.3.1 Die Marie Heim-Vögtlin-Beiträge des SNF

Der SNF schreibt jedes Jahr eine begrenzte Anzahl an Marie Heim-Vögtlin-Beiträgen (MHV) zur **FÖRDERUNG VON FRAUEN** in der Forschung aus. Die MHV-Beiträge richten sich an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in der Schweiz, 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 umfasst das Salär für zwei Jahre und kann zusätzlich einen Teil der Forschungs- und Kinderbetreuungskosten abdecken. In begründeten Fällen kann der MHV-Beitrag um ein weiteres Jahr verlängert werden. Eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich.

Um eine dauerhafte Wiedereingliederung der Bewerberin in die Akademie zu fördern, muss die aufnehmende Institution ihre Absichten zur Unterstützung der Kandidatin nach Ablauf des MHV-Beitrages bestätigen (z.B. Verlängerung der Anstellung, voraussichtliche Festanstellung etc.) → www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/mhv-beitraege.

Änderungen des SNF im Bereich Karriereförderung werden auf 2017 erwartet.

3.3.2 Der «Entlastungsbeitrag 120%» des SNF

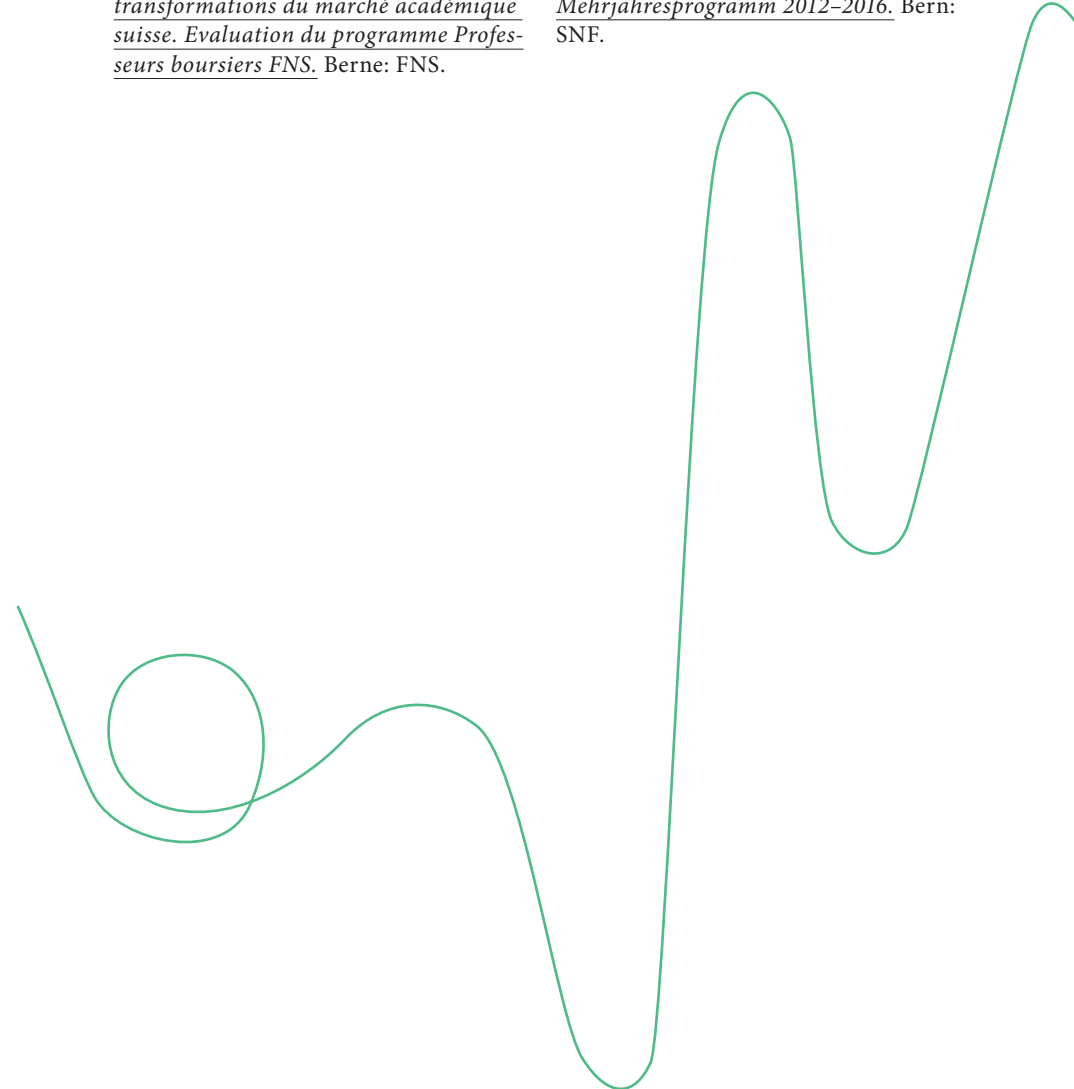
Der «Entlastungsbeitrag 120%» des SNF wird **FÜR POSTDOKTORIERENDE IN SNF-FINANZIERTEN PROJEKTEN UND AMBIZIONE BEITRAGSEMPFANGENDE** (Frauen und Männer) angeboten, die eine akademische Laufbahn anstreben und gleichzeitig familiäre Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Im Rahmen der Beiträge kann das eigene Arbeitspensum vorübergehend reduziert werden. Mit den freigewordenen Stellenprozenten sowie zusätzlichen, durch den SNF

finanzierten 20% kann eine Assistenz zur Unterstützung der Projektarbeit eingestellt werden. Alternativ oder ergänzend kann auch ein Beitrag an Kinderbetreuungskosten beantragt werden.

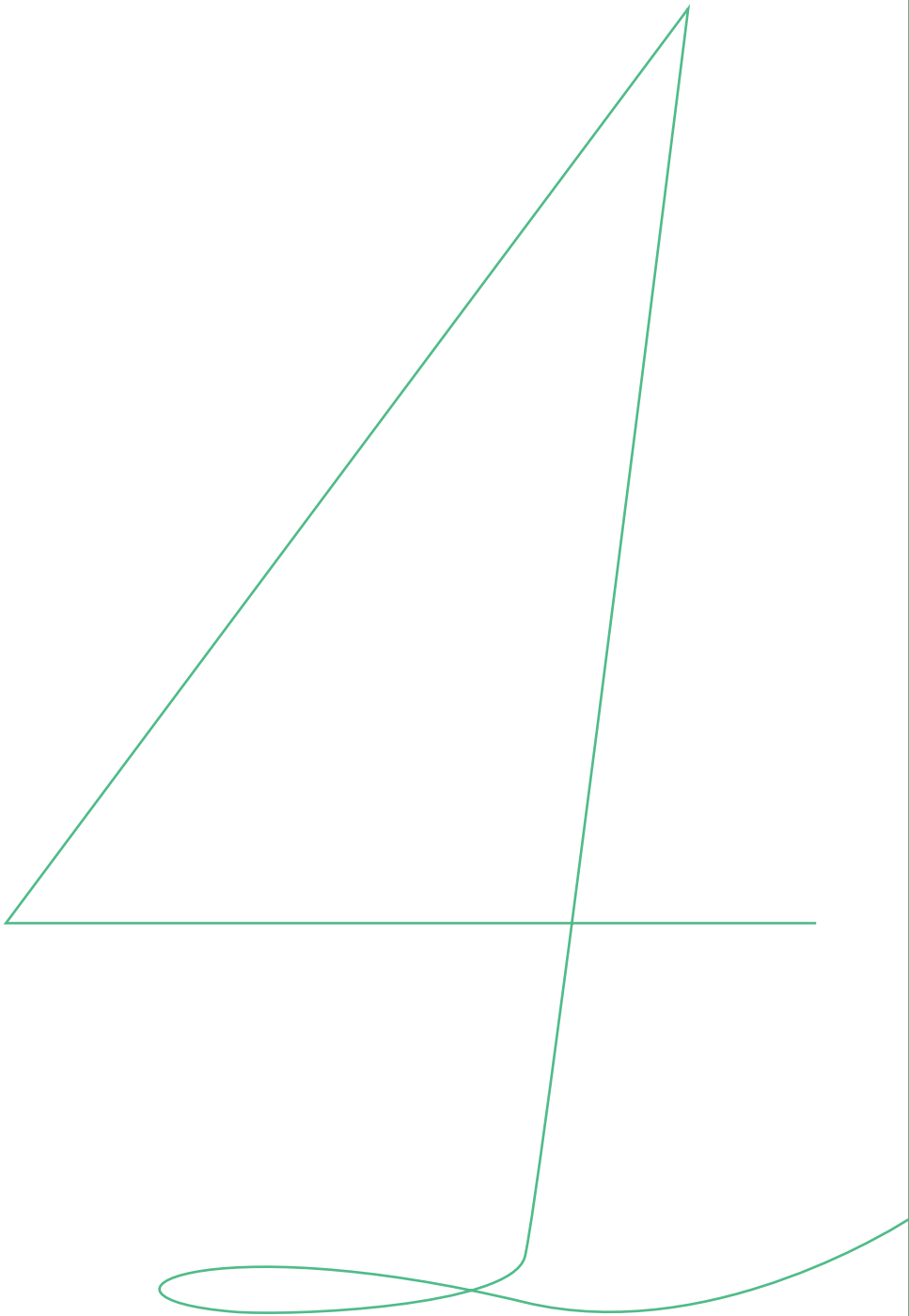
Weiterführende Literatur:

→ 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. In der Rubrik «Förderung» > «How to» macht der SNF z.B. unter «Projekte – ein Gesuch einreichen» und «Karrieren – ein Gesuch einreichen» spezifische Angaben darüber, was Lebenslauf und Publikationsliste (sowie Karriereplan bei der Karriereförderung) beinhalten sollten.

→ www.snf.ch/de/foerderung/how-to
Die Informationen unter «How to» werden

zudem ergänzt durch Weisungen zu den
spezifischen Förderinstrumenten.

4.1.1 Wissenschaftliches Dossier

Im wissenschaftlichen Dossier stellt die Wissenschaftlerin/der Wissenschaftler ihre/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-, MANAGEMENTKONZEPT**). 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 Anzahl der Publikationen, sondern auch deren Qualität. Diese wird beispielsweise beurteilt aufgrund des wissenschaftlichen Einflusses (z.B. gemessen an der Zitationshäufigkeit der Publikationen) und des Renommées der Fachzeitschrift, 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 Reihenfolge 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 Postdokorats mitgearbeitet hat.

Die **PUBLIKATIONSListe** ist ein wichtiger Teil der Bewerbungsunterlagen. Solange die Publikationsliste aus wenigen Einträgen besteht, wird sie vorteilshalber 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 **DIDAKTISCHE 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 der 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 Postdokorats zu entwickeln.

Die Lehr- und Betreuungstätigkeit im wissenschaftlichen Dossier angemessen zu belegen ist nicht immer einfach. Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote an den Universitäten und ETH bieten hierbei Unterstützung. → *Siehe Kapitel 2.4 In der Postdokoratsphase zu erwerbende Kompetenzen*

In einem Lehrportfolio sowie einer Liste aller Lehrtätigkeiten kann ein vollständiger und detaillierter Überblick über die Lehrtätigkeit gegeben werden. Dabei ist es wichtig, auch konkret anstehende, aber 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 DIE 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 soll 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, sich über die Institution, andere Fachbereiche und 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

- Es wird empfohlen, Kinder inkl. ihrer Geburtsjahre aufzuführen

WERDEGANG/AUSBILDUNG

- Akademischer Werdegang und akademische Ausbildung
- Berufserfahrung
- Sprachkenntnisse

FORSCHUNG

- Beschreibung der Forschungsschwerpunkte/-aktivitäten
- 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
- Weiterbildungen in Didaktik

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.

→ Müller, Mirjam (2014). *Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

→ Auf den «Karriere»-Seiten der Website Science finden sich interessante Tipps zu Lebenslauf und Bewerbungsgesprächen (Universität und Wirtschaft), jedoch vor allem für den US-amerikanischen Kontext → sciencecareers.sciencemag.org/tools_tips/how_to_series

4.2 Etappen und Herausforderungen bei Berufungsverfahren

Der Ablauf eines Berufungsverfahrens zur Besetzung einer Professur unterscheidet sich von Hochschule zu Hochschule, wenn nicht gar 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 meist öffentlich und manche Verfahren sehen die Möglichkeit vor, dass einzelne Gruppen (Studierende, Mittelbau) die Kandidierenden nach den Probevorträgen 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/einer neuen Professur 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 **RESOURCEN** (personelle und finanzielle Ausstattung und Räumlichkeiten). Zudem wird die **STELLENAUSSCHREIBUNG** formuliert sowie Art und Ort der Veröffentlichung festgelegt.

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 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 Gespräch 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 als «Testpublikum» oder auch als Vortrag über ein Forschungsprojekt der Kandidatin oder des Kandidaten vor einem Fachpublikum. 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 ein Gesamtbild der Bewerbung zu erhalten. Im Gespräch wollen die Kommissionmitglieder einen vertieften Einblick über die **MOTIVATION ZUR BEWERBUNG**, die wissenschaftliche **AUSRICHTUNG**, **GEPLANTEN AKTIVITÄTEN** in Forschung und Lehre und die beabsichtigten **KOOPERATIONEN** etc. der Kandidatinnen und Kandidaten erhalten. Die Kommission hat sich zudem davon zu überzeugen, dass 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 zudem 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 der Ruf erteilt 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 Arbeitszeitreduktion 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 Bewerbungsverfahren 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.

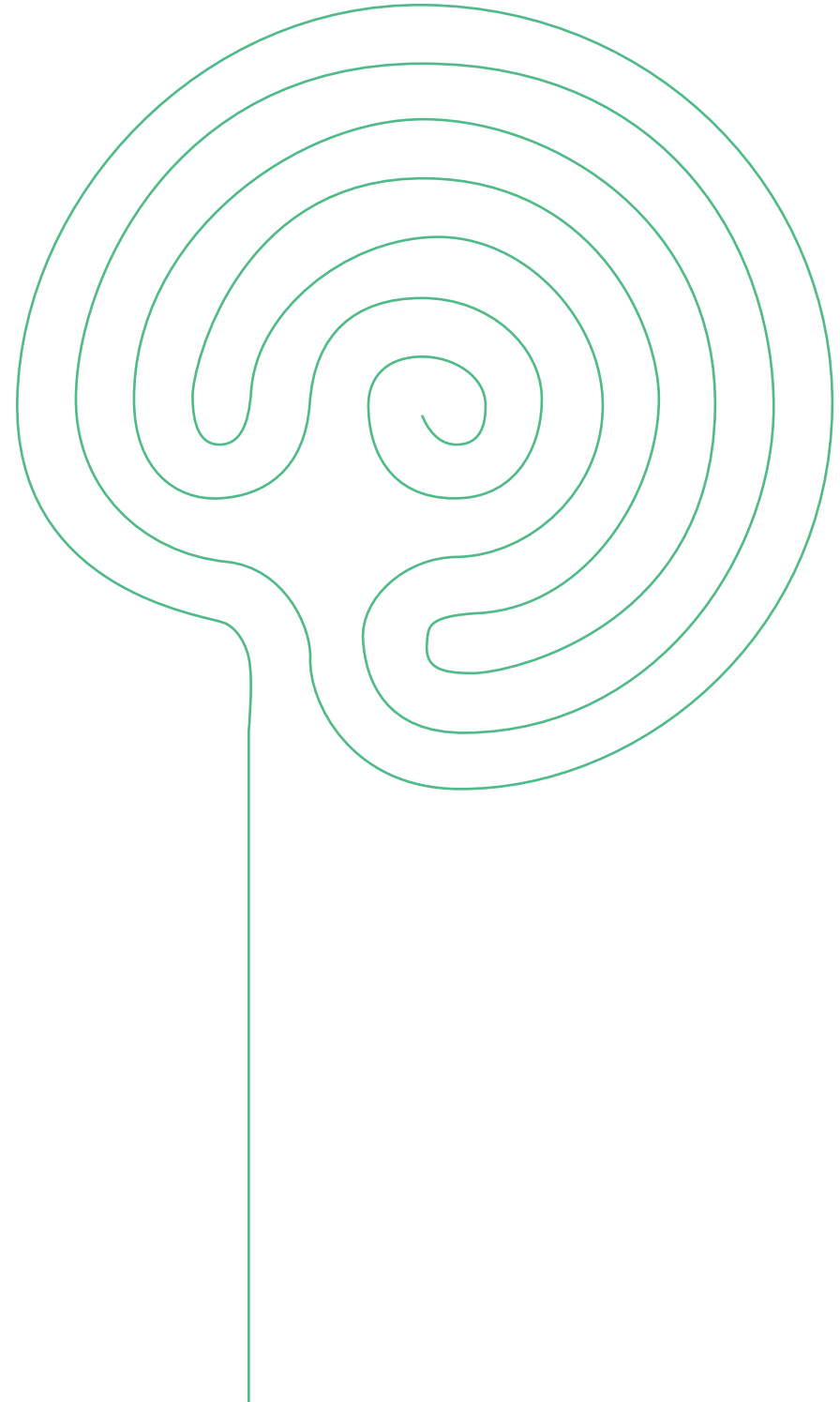
→ Müller, Mirjam (2014). *Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

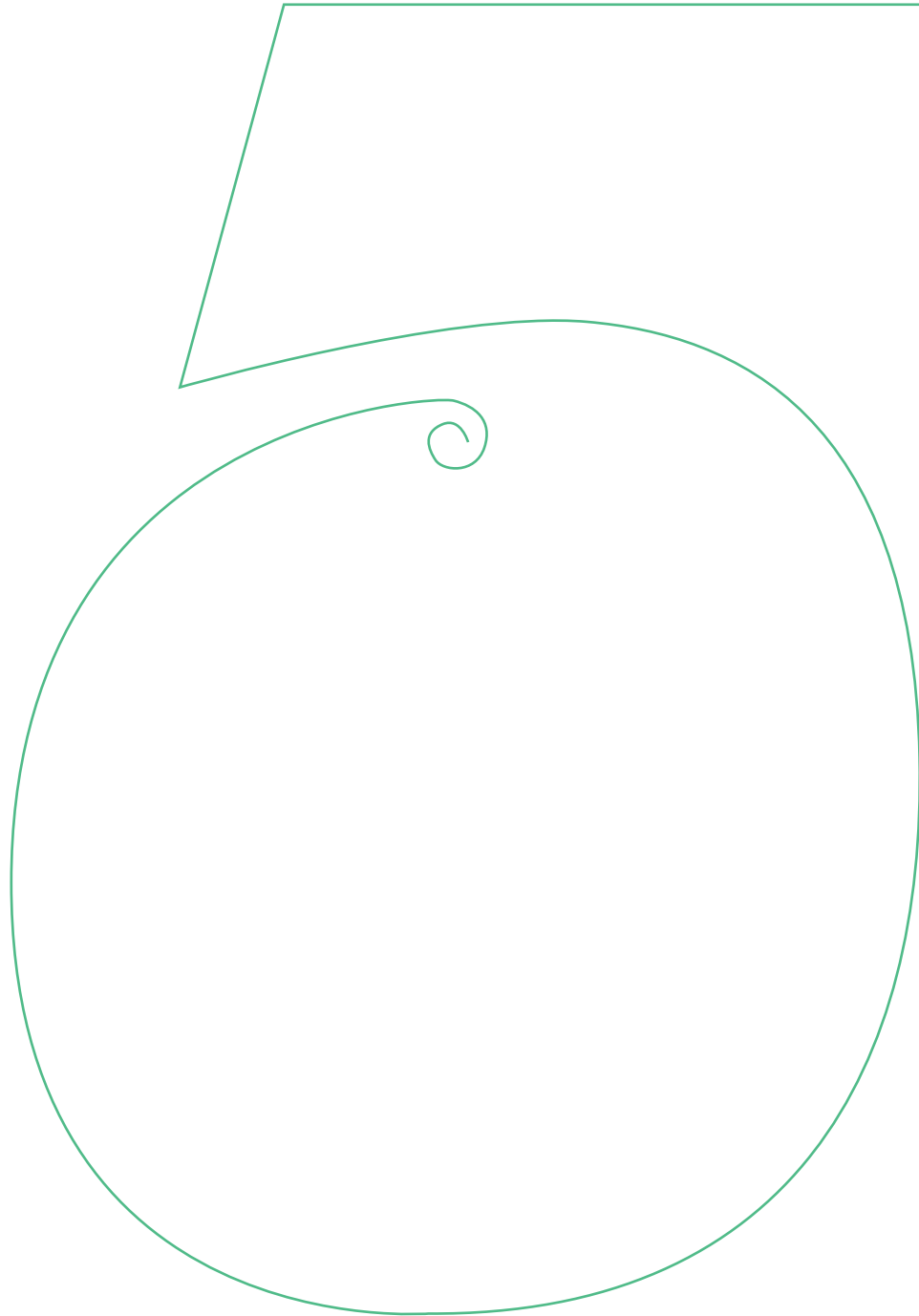
→ Müller, Barbara; Obexer, Gabriela & von Salis, Katharina (Hrsg.) (2007). *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren. Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*. Bern: SBF.

Leitfäden der UH:

→ Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2014). *Chancengleichheit in Anstellungsverfahren – ein Leitfaden*. Bern: Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung.

→ Gleichstellungskommission (2010). *Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren. Ein Beitrag zur Qualitätssicherung*. Luzern: Universität Luzern, Gleichstellungskommission.





*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 insofern von denjenigen an den universitären Hochschulen dass sie **PRAXISORIENTIERT** ausgerichtet sind: Für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können Dozenturen und Professuren, aber auch Projekt- oder Abteilungsleitungen interessant sein.

Besteht Interesse an angewandter Forschung und/oder an einer Lehrtätigkeit an einer FH oder PH, lohnt es sich, 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 auch im universitären Umfeld spielen **NETZWERKE** 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 beim Aufbauen von Netzwerken. Kooperationen zwischen UH und FH/PH können im Rahmen von beim SNF beantragten Forschungsprojekten eingegangen werden. 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 promovierte Personen 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. Derlei Informationen sind sehr nützlich, um zu wissen, welche Angaben im Lebenslauf und Bewerbungsschreiben hervorgehoben werden sollten (Lehre, Forschung, 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 welche die Gespräche führen. Da die Hauptaufgabe der FH und PH zudem darin besteht, **PRAKTIKERINNEN UND PRAKTIKER** auszubilden und **ANGEWANDTE FORSCHUNG** zu betreiben, sollte diesen 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

→ Informationsportal der Fachhochschule Ostschweiz → www.fachhochschuldozentin.ch

→ Anerkannte Schweizer Hochschulen → www.swissuniversities.ch/de/hochschulraum/anerkannte-schweizer-hochschulen/

5.2 Nicht-akademischer Arbeitsmarkt

Seit der Bologna-Reform stellt die **BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT** (*employability*) der Absolventinnen und Absolventen der Universitären Hochschulen (UH) und Fachhochschulen (FH) sowie junger Doktorierter und Forschender eine wichtige politische Forderung dar. Die Entwicklung **ÜBERFACHLICHER KOMPETENZEN** (Generic Skills) ist ein zentraler Punkt 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 eine Tätigkeit im Hochschulmanagement (z.B. Forschungsförderung oder Wissenstransfer als sogenannte «Third Space Professionals») oder im nicht-universitären Arbeitsmarkt nützlich.

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 Doktors- 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 viel **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 kommen **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-LAUFES**. 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 Doktors erworbenen Kompetenzen und Berufserfahrungen bescheinigen, da das Doktorat und die damit erworbenen Fähigkeiten auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt nicht immer bekannt bzw. anerkannt sind. Dies ist insbesondere für Vorstellungsgespräche von Nutzen, sowie gegebenenfalls 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 wertvolle Orientierungshilfen und Unterstützung, z.B. in Career Centres.
- 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. → tto.epfl.ch/start-up_eng, → www.startup.uzh.ch, → basel-inkubator.ch und → www.ent.unisg.ch

ELEMENTE DES ARBEITSZEUGNISSES:

- Name, Geburtsdatum und Heimat-/Geburtsort 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, dem 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 in bestimmten Formulierungen stecken können. So werden beispielsweise 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. die Ombudsperson) können bei den weiteren Schritten behilflich sein. Entspricht das Arbeitszeugnis nicht den Tatsachen, 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 biases in optics. How you can fight what 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 Postdoc-Stellen: → www.eth-gethired.ch

5.2.2 Zum Thema Arbeitslosigkeit

Gemäss Bundesamt für Statistik, wiesen Doktorierte ein Jahr nach Abschluss den geringsten Anteil an Arbeitslosigkeit auf und besetzen im Schnitt häufiger eine Führungsposition als Absolventinnen und Absolventen mit einem Diplom/Lizenziat/Master einer UH (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 **ARBEITSLOSENENTSCHÄDIGUNG** unterscheidet sich je nach Aufenthaltsstatus und dem Nachweis einer bezahlten Arbeitstätigkeit in den zwei Jahren vor Beginn der Inanspruchnahme der Taggeldversicherung.

BNF ist eine schweizweit tätige Organisation zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von hoch qualifizierten Stellensuchenden mit Abschlüssen von Hoch- und Fachhochschulen jeglichen Alters. Sie 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)** ist das Kompetenzzentrum des Bundes für national und international ausgerichtete Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik. → www.sbf.admin.ch

Die **SCHWEIZERISCHE HOCHSCHULKONFERENZ (SHK)** ist das gemeinsame Organ von Bund und Kantonen für die universitätspolitische Zusammenarbeit. → www.shk.ch

Unter dem Namen **SWISSUNIVERSITIES** tritt seit dem 1.1.2015 die neue Rektorenkonferenz der Schweizer Hochschulen (UH, FH, PH) auf. Sie vertritt die Interessen der schweizerischen Hochschulen auf gesamtschweizerischer und auf internationaler Ebene. Die Rektorenkonferenz nimmt Stellung zu den Geschäften der Schweizerischen Hochschulkonferenz und stellt Anträge im Namen der Hochschulen. Sie kann Mandate des Bundes sowie Programm- bzw. Projektleitungen übernehmen. → www.swissuniversities.ch

Der **ETH-RAT** ist verantwortlich für die strategische Führung des ETH-Bereichs und übernimmt die Aufsicht über dessen Institutionen. → 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

Die **SCHWEIZERISCHE AGENTUR FÜR AKKREDITIERUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG (AAQ)** führt gemäss HFKG institutionelle Akkreditierungen im Schweizerischen Hochschulraum durch. Diese Verfahren sind Voraussetzung für das Recht, eine der drei geschützten Bezeichnungen – «Universität», «Fachhochschule» und «Pädagogische Hochschule» – zu tragen. → www.aaq.ch

Die **AKADEMIEN 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. Wissenstransfer und Geistiges Eigentum

Universität Basel → Technologietransfer → www.unibas.ch/de/Forschung/Forschen-in-Basel/Technologietransfer

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

Universität Freiburg → TechTransfer Fribourg → www.tt-fr.ch/de

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 – TTO) → www2.unine.ch/unine/page-30020.html

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

Università della Svizzera italiana → AGIRE → www.agire.ch

Universität Zürich → www.uzh.ch/research

ETH Zürich → ETH transfer → www.ethz.ch/de/die-eth-zuerich/organisation/stabsstellen/eth-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/de/Mitarbeitendenportal/Beratung

Universität Bern → Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern → www.gleichstellung.unibe.ch/content/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/conflicts

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
→ www.unilu.ch/ombudsstelle

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

Universität St. Gallen

→ Servicezentrum Chancengleichheit → www.chancengleichheit.unisg.ch

→ Beratungsstellen an der HSG → www.unisg.ch/de/hsgservices/beratung/beratungsstellen

Universität Zürich

→ Abteilung Personal → www.pa.uzh.ch/staff/onthejob/jkkjkkkjk.html

→ Psychologische Beratungsstelle der UZH/ETHZ → www.pbs.uzh.ch

ETH Zürich

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

→ Psychologische Beratungsstelle der UZH/ETHZ → www.pbs.uzh.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

→ Chancengleichheit → www.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/egalite

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

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

Schweizerischer Verband der Akademikerinnen (SVA)
→ www.unifemmes.ch

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

Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung (SGGF)
→ www.gendercampus.ch/de/hochschulen/netzwerke/sggf

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

Impressum

2. Auflage (2015)

HERAUSGEGEBEN von der Leitung des Programms *Mentoring Deutschschweiz* zusammen mit den Partnerinstitutionen.

REDAKTION Julia Grünenfelder, Simone Sprecher

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

GESTALTUNG Susanne Gmür, Luzern

DRUCK Gamma-Print AG, Luzern

ZITIERVORSCHLAG

Mentoring Deutschschweiz (Hrsg.) (2015, 2. aktualisierte Auflage). *Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende*. Luzern: Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit.

DANK An das *Bundesprogramm Chancengleichheit* für die finanzielle Unterstützung der ersten Ausgabe sowie an all diejenigen, die durch sorgfältiges Lektorat, kritische Rückmeldungen und hilfreiche Anregungen zum Entstehen dieses Leitfadens beigetragen haben.

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
LUZERN



u^b

^b
UNIVERSITÄT
BERN



Universität
Zürich ^{UZH}

