

Die Schweiz braucht nachhaltige Ansätze für eine attraktive wissenschaftliche Karriere

Das Aneignen von neuem Wissen macht den Forscherberuf besonders anziehend. Junge Forschende, die eine wissenschaftliche Karriere an einer Hochschule ins Auge fassen, brauchen heute jedoch eine hohe Risikobereitschaft, denn ungewisse Perspektiven und befristete Stellen prägen den Karriereweg. Viele Talente verlassen somit die Forschung. Die Förderung des akademischen Nachwuchses gehört gemäss Forschungs- und Innovationsförderungsgesetz (FIG) und den SNF-Statuten zu den Aufgaben des SNF. Hier wird aus Sicht des SNF erörtert, welche Herausforderungen in den nächsten Jahren gemeistert werden müssen, um den jungen Forschenden in der Schweiz optimale Karrieremöglichkeiten zu bieten.

Schwachpunkte der heutigen akademischen Berufswelt

Um talentierte Nachwuchsforscher in den Hochschulen halten zu können, muss die wissenschaftliche Karriere in der Schweiz im Vergleich zu anderen Berufswegen wieder attraktiver werden. Dafür braucht es klare Perspektiven und realistische Chancen auf allen Stufen der Karriere. In der Schweiz ist dies heute nur zum Teil gegeben. Insbesondere für Frauen ist eine wissenschaftliche Karriere schwierig.

Von verschiedenen Seiten wurden in den letzten Jahren mögliche Schwachpunkte benannt, die teilweise ineinander greifen:

- **Veränderte Proportionen der akademischen Pyramide:** Kritische Stimmen, namentlich die Gruppe junger Forschender, die mit ihrem Positionspapier „Vision 2020“ viel Aufmerksamkeit erhalten hat, halten fest, dass die Schweizer Universitäten von einer Hierarchie mit enger Spitze geprägt seien. Dies führe zu einem Ungleichgewicht zwischen Professuren und Mittelbau und erschwere die Karriere junger Nachwuchsforschender. Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Statistik scheint sich die Proportion zwischen der Anzahl an Professuren und der Grösse des Mittelbaus im Vergleich zu 1980 in der Tat verändert zu haben. Während sich die Anzahl an Professoren etwa um 70% erhöht hat, hat sich der Mittelbau mehr als verdreifacht. Die Anzahl der Studierenden hat sich verdoppelt. Die Folgen dieser Verschiebung für die Karrierechancen von jungen Forschenden gilt es zu analysieren.
- **Steigende Belastung an den Hochschulen:** Eine steigende Belastung der verhältnismässig wenigen Professuren an der Spitze der universitären Hierarchie und viele Routineaufgaben in der Lehre und akademischen Selbstverwaltung werden mangels anderer Möglichkeiten oft auf den Nachwuchs abgewälzt. Dadurch kann der Nachwuchs weniger Zeit für den Aufbau der eigenen Karriere verwenden.
- **Späte Selbstständigkeit:** Der Nachwuchs ist lange von arrivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abhängig, und es gibt nur wenig Möglichkeiten für selbständige und eigenverantwortliche Forschung. Dies behindert den Karriereaufbau und entlässt junge Forscherinnen und Forscher erst spät in die Selbstständigkeit.

- **Potenzial der Frauen nicht ausgeschöpft:** Insbesondere in den MINT-Fächern können bisher zu wenig Frauen von der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere überzeugt werden. Aber auch in anderen Fachbereichen geben mehr Frauen als Männer - insbesondere nach der Promotion - die wissenschaftliche Karriere auf.
- **Mobilität:** Die Mobilität des Nachwuchses ist in mehreren Hinsichten nicht optimal. So stehen einerseits administrative Schwierigkeiten, unsichere Rückkehroptionen und geringe Höhe der Stipendiensätze der Mobilität im Weg. Andererseits ist die blinde Forderung nach Mobilität als essentielle Etappe einer wissenschaftlichen Karriere eventuell zu hinterfragen.
- **Nachholbedarf auf der Doktoratsstufe:** In verschiedenen Fachgebieten leidet das Promotionsstudium unter schlechten Rahmenbedingungen. So führen zum Beispiel der Mangel an Finanzierungsmöglichkeiten einer Dissertation und die geringen Saläre dazu, dass Doktorierende oft einem zusätzlichen Broterwerb nachgehen, besonders in den Geisteswissenschaften. Zusammen mit der hohen Belastung durch Zusatzaufgaben verlängert dies das Promotionsstudium.

Stossrichtungen für nachhaltige Lösungen

Alle involvierten Akteure im Schweizer Bildungswesen (Hochschulträger, Hochschulen, Forschungsförderer) müssen zusammenarbeiten, um die Situation zu verbessern. Die Hochschulen benötigen eine ausreichende Grundfinanzierung, um gute Strukturen schaffen zu können. Sie haben unter anderem begonnen, zusätzliche Doktoratsprogramme zu lancieren und angekündigt, vermehrt Assistenzprofessuren mit Tenure-Track schaffen zu wollen.

Der SNF im Besonderen wird seine Förderinstrumente weiterentwickeln, um von seiner Seite die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere in der Schweiz zu erhöhen, indem er:

- die **Bedingungen für die über den SNF finanzierte Doktorierende verbessert** (z.B. Anpassung der Saläre; garantierte Arbeitszeit, die für die Promotion aufgewendet werden kann);
- seine Stellenpolitik bezüglich **Postdocs** in SNF-Projekten optimiert;
- in Einklang mit der CRUS auf **Stufe der Assistenzprofessur** nach Lösungen sucht, um die Karriereperspektiven zu verbessern;
- die **frühe Selbständigkeit** und Eigenverantwortlichkeit hervorragender Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler besser fördern will;
- die **frühe Mobilität** des exzellenten Nachwuchses begünstigen will, indem er zum Beispiel die Bedingungen für die Mobilität und auch die Rückkehr in die Schweiz verbessert;
- die **Karriereperspektiven für Frauen auf allen Stufen** verbessert.

Bei all diesen Bestrebungen ist die richtige Balance anzustreben zwischen dem Wettbewerb unter den jungen Talenten, der unvermeidbar zu Karriererisiken führt, auf der einen Seite und der Planbarkeit und Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere auf der anderen Seite.