

Zeitschrift:	Bulletin / Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden = Association Suisse des Enseignant-e-s d'Université
Herausgeber:	Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden
Band:	36 (2010)
Heft:	2
Artikel:	Herausforderungen und Perspektiven der SNF-Nachwuchsförderung
Autor:	Widmer, Maya
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-893838

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Herausforderungen und Perspektiven der SNF-Nachwuchsförderung

Maya Widmer*

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine der Hauptaufgaben des Schweizerischen Nationalfonds (SNF). Im Artikel 1 der Statuten heisst es dementsprechend: „Er schenkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besondere Aufmerksamkeit.“ Dass er dies auch tatsächlich tut, ersieht man aus den neusten Zahlen: Von den jährlich rund 7200 Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die vom SNF unterstützt werden, sind fast 80% maximal 35 Jahre alt. Die Förderung des Nachwuchses geschieht hauptsächlich auf zwei Wegen. Einerseits im Rahmen der Projektförderung in der Form von Stellen für Doktorierende und Postdocs innerhalb der vom SNF finanzierten Forschungsprojekte, andererseits über die Förderungsinstrumente der Personenförderung, welche die individuelle Weiterentwicklung der Forschenden ins Zentrum stellen.¹ Diese schaffen optimale Voraussetzungen für ambitionierte junge Forschende, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. In den vergangenen Jahren hat der SNF bestehende Lücken in der Förderungskette der Personenförderung geschlossen und verfügt jetzt über eine durchgehende *funding chain* (Abb. 1), die alle Karrierestufen vom Doktorat bis zur Professur abdeckt.

1. Attraktive Personenförderungsinstrumente

Die Palette von SNF-Förderungsmöglichkeiten, die eine wissenschaftliche Karriere individuell unterstützen, ist vielfältig. Die Programme zur Karriereförderung in allen Disziplinen umfassen Stipendien für

* Schweizerischer Nationalfonds, Wildhainweg 3, Postfach 8232, 3001 Bern.

E-Mail: mwidmer@snf.ch

Maya Widmer ist Stabsmitarbeiterin beim Schweizerischen Nationalfonds und für die Gleichstellung in der Forschungsförderung zuständig. Sie war nach ihrem Studienabschluss in Germanistik und Anglistik als wissenschaftliche Assistentin, Redakteurin und Ausbildungsexpertin tätig, führte Lehrveranstaltungen an den Universitäten Zürich, Basel (u.a.) durch und war massgeblich an einem Forschungsprojekt über Literatur von Frauen in der Schweiz beteiligt. Sie ist Mitglied der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit an Universitäten und seit 2004 Mitglied der Helsinki Gruppe. Von 2006 bis 2007 leitete sie die von der Europäischen Kommission mandatierte ExpertInnen-Gruppe „Women in Research Decision Making“. Der Bericht ist unter dem Titel „Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research“ publiziert.

Individuelle Karriereförderung

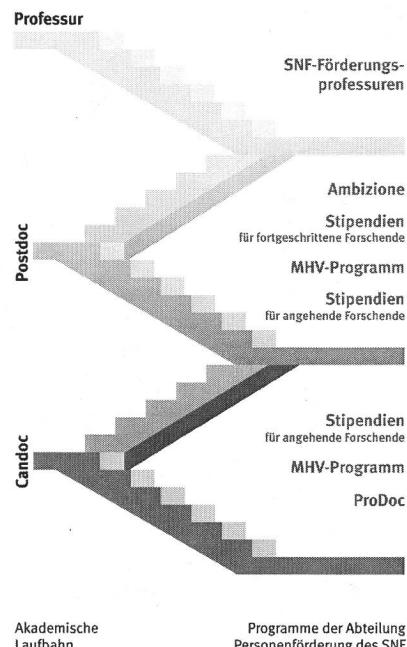


Abb. 1. Förderungskette
(aus Mehrjahresprogramm 2012-2016, S. 19)

angehende und fortgeschrittene Forschende, das Marie Heim-Vögtlin-Programm (ausschliesslich für Wissenschaftlerinnen), Ambizione, die SNF-Förderungsprofessuren und das Doktoratsprogramm ProDoc. Für die Geistes- und Sozialwissenschaften bestehen auch die Möglichkeiten von Sommerkursen (Weiterbildungskurse) und Graduiertenkursen. Spezielle Programme zur Karriereförderung in der Biologie und Medizin sind PROSPER (Program for Social Medicine, Preventive and Epidemiological Research), SCORE (Swiss Clinicians opting for Research), das MD-PhD-Programm (Dr.-med.- und Dr.-phil.-Programm). Für die Förderung der internationalen Vernetzung können Kurzaufenthalte (International Short Visits) beantragt werden. Früher gab es für diese individuellen Förderungsinstrumente eine absolute, biologische Alterslimite. Als eine der ersten Gleichstellungsmassnahmen schaffte der SNF die Alterslimite für StipendiatInnen 2003 ab. 2009 führte er das international übliche akademische Alter für Forscherinnen und Forscher ein, mit Ausnahme des MHV-Programms, das keine Alterslimite kennt. Das akademische Alter orientiert sich am Abschluss des Doktorats. Ausnahmen vom akademischen Alter

¹ Siehe auch den Beitrag von Jean-Bernard Weber im VSH-Bulletin Nr. 2/3, 2005: „L'encouragement de la relève par le FNS.“

sind in begründeten Fällen, insbesondere bei Betreuungspflichten, möglich. Im Folgenden sollen die wichtigsten Instrumente der Personenförderung kurz vorgestellt werden. Alle Details wie Anforderungen, Reglemente etc. sind auf der Homepage des SNF zu finden (www.snf.ch).

Stipendien für angehende und fortgeschrittene Forschende ermöglichen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die eine akademische Laufbahn einschlagen wollen, einen Aufenthalt im Ausland, wo sie ihre Kenntnisse vertiefen und ihr wissenschaftliches Profil verbessern können. Diese Auslandstipendien werden in allen Disziplinen vergeben, die der SNF fördert. Sie umfassen einen Beitrag für Lebenshaltungskosten, eine Pauschale für Reisespesen und gegebenenfalls eine Beteiligung an den Forschungs- und Kongresskosten. Die Höhe des Stipendiums richtet sich nach dem Typ (CanDoc, Postdoc), Familienstand, den familiären Verpflichtungen und den Lebenshaltungskosten im Aufenthaltsland. Für die Stipendien für angehende Forschende ist die jeweilige Forschungskommission der Heimuniversität zuständig, Stipendien für fortgeschrittene Forschende müssen beim SNF beantragt werden. Die Dauer eines Stipendiums variiert zwischen 6 und 36 Monaten. Angehende Forschende können sich bis drei Jahre nach dem Doktorat bewerben, fortgeschrittene Forschende bis fünf Jahre nach dem Doktorat.

Das *Marie Heim-Vögtlin Programm* richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die aufgrund familiärer Betreuungspflichten (in der Regel Kinder) oder Wohnortswechsel, die durch die berufliche Veränderung des Lebenspartners bedingt sind, eine Unterbrechung oder Reduktion ihrer Forschungsaktivität hinnehmen mussten oder müssen. Sehr gut qualifizierte Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aller Disziplinen, die vom SNF gefördert werden, können sich für diese Beiträge bewerben. Das MHV-Programm fördert die Reintegration der Beitragsempfängerin an einem Schweizer Hochschulinstitut. Es unterstützt vorzugsweise dort, wo keine anderen Mittel eine solche Reintegration erlauben. Um eine nachhaltige Reintegration zu erreichen, wird vom Gastinstitut neben einer schriftlichen Akzeptanz und Arbeitsplatzzusicherung ein weiterführendes finanzielles Engagement nach Ablauf des MHV-Beitrags verlangt. Eine 2005 durchgeführte Evaluation zeigte, dass das Programm sehr erfolgreich ist.² Der Gesuchseingang im Jahr 2009 hat mit 101 neuen Gesuchen eine Rekordhöhe erreicht. Im MHV-Programm wurden im Rahmen einer Ausschreibung noch nie so viele Gesuche eingereicht. Es sind rund 30 mehr als in den Vorjahren.

² Das Marie Heim-Vögtlin-Programm in den Jahren 1991-2002: Evaluationsbericht. SNF 2006. http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/mhv_evaluation_d.pdf

MHV-Preis für aussergewöhnliche Leistungen

Der SNF vergibt seit 2009 jährlich den Marie Heim-Vögtlin Preis. Er würdigt damit die ausserordentliche Leistung einer Wissenschaftlerin während ihres MHV-Beitrags und eine ebensolche Karriereentwicklung. Der Preis soll auch dazu beitragen, dass mehr junge Frauen eine Karriere in der Wissenschaft als erstrebenswert und vereinbar mit Kindern sehen. Die MHV-Preisträgerinnen sind in diesem Sinne sogenannte *role models*. Der Preis ist jeweils mit 25'000 Franken dotiert.

Den ersten Preis erhielt 2009 die Onkologin Viviane Hess vom Universitätsspital Basel. Sie hat erforscht, wie die Wirksamkeit von Therapien bei Bauchspeicheldrüsenkrebs verbessert werden kann. Die zweite Preisträgerin 2010 ist die Astrophysikerin Isabelle Cherchneff-Parrinello von der Universität Basel. Sie erforscht den Ursprung von Staub im früheren Universum und seine chemische Synthese in primitiven Supernovae.

Ambizione ist das jüngste der Förderungsinstrumente für Nachwuchsforscherinnen und -forscher. Es wurde 2008 eingeführt, um die Förderungskette zu schliessen. Ambizione positioniert sich zwischen den Stipendien für fortgeschrittene Forschende oder einem MHV-Beitrag und den SNF-Förderungsprofessuren und ist das ideale Förderungsinstrument für ambitionierte Forschende, die ein selbstständig geplantes Projekt an einer schweizerischen Hochschule durchführen, verwalten und leiten möchten. Es richtet sich an qualifizierte Nachwuchsforschende aus der Schweiz, die im Ausland sind oder von einem Auslandaufenthalt – z. B. im Rahmen eines Stipendiums für fortgeschrittene Forschende – zurückgekehrt sind. Zudem möchte Ambizione den besten Nachwuchs aus dem Ausland ermuntern, Forschungsarbeiten in der Schweiz durchzuführen. Die maximale Dauer der Finanzierung von Salär (Niveau wissenschaftliche Mitarbeitende) und Projektmitteln beträgt drei Jahre. Mit den Projektmitteln kann auch Hilfspersonal angestellt werden. Gesuchstellende mit ausreichender Erfahrung können in gut begründeten Fällen und unter bestimmten Bedingungen die Anstellung einer Doktorandin/eines Doktoranden beantragen. Voraussetzung für das Einreichen eines Ambizione-Gesuchs ist eine Bestätigung des Gastinstituts, in welcher den Gesuchstellenden eine angemessene Unterstützung an die Forschungskosten gewährt wird (für Material, Ausrüstung, Personal, Reisen usw.).

Die SNF-Förderungsprofessuren ermöglichen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit mehrjähriger ausgewiesener Forschungserfahrung einen bedeutsamen akademischen Karriereschritt.

Eine Förderungsprofessur erlaubt den Aufbau eines eigenen Teams zur Umsetzung eines Forschungsprojekts. Zudem ermöglicht sie Forschenden, nach einem Auslandaufenthalt ihre Karriere an einer Hochschule in der Schweiz fortzusetzen. Eine Förderungsprofessur ist in allen vom SNF geförderten Disziplinen möglich. Sie umfasst das Salär des oder der Gesuchstellenden (Niveau einer Assistenzprofessur), einen Forschungsbeitrag (inkl. Mitarbeiterende) und einen Beitrag zur Deckung der Infrastrukturkosten. Die Beitragsdauer beträgt vier Jahre und kann um maximal zwei Jahre verlängert werden. Frauen sind besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Teilzeitprofessuren und Ausnahmen beim akademischen Alter sind möglich.

Mit dem *Doktoratsprogramm ProDoc* fördern der SNF und die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) Doktoratsprogramme auf hohem Niveau. Die Unterstützung wird einerseits für Ausbildungsprogramme von Candocs (Kandidatinnen/Kandidaten für die Promotion) gewährt, andererseits für Forschungsarbeiten, die im Rahmen der Promotion durchgeführt werden. Die Förderung steht allen wissenschaftlichen Fachgebieten offen. In einem ProDoc werden mindestens zwölf direkt involvierte Candocs gruppiert, von denen maximal zehn im Rahmen des Programms von einer Entlohnung durch den SNF profitieren können. Die maximale Anzahl direkt involvierter Candocs wird insbesondere durch die zu erwartende Exzellenz der Betreuung der Candocs bestimmt. Die ProDocs weisen eine modulare Struktur auf. Forschungsmodule (FM) decken die Saläre und Forschungskosten der Candocs und sind an ein Ausbildungsmittel (AM) gekoppelt, das die Ausbildungs- und Verwaltungstätigkeiten des Programms koordiniert. Ein ProDoc, das aus diversen Modulen aufgebaut ist, bildet ein kohärentes Doktoratsprogramm. Für jedes einzelne Modul ist ein separates Gesuch einzureichen; die Gesuche sind jedoch zu koordinieren. Ein ProDoc hat eine anfängliche Dauer von drei Jahren (AM).³

Im Jahre 2009 wurden in der Personenförderung insgesamt rund 1400 Gesuche (inkl. ProDoc) eingereicht und geprüft (s. Tabelle 1). Das sind 17 Prozent mehr als im Vorjahr. Diese verstärkte Nachfrage ist wohl eher der steigenden Studierendenzahl oder der überall knapperen Finanzmittel zu verdanken und weniger der Tatsache, dass akademische Karrieren attraktiver geworden wären. In den letzten Jahren hat nämlich eine Laufbahn in der Wissenschaft zunehmend an Attraktivität verloren. Die Gründe sind vielfältig, weiter unten wird vertieft darauf eingegangen. Für die Hochschulen in der

Schweiz und damit auch für den SNF bedeutet dies eine grosse Herausforderung. Der SNF ist gefordert, seine Instrumente attraktiv und flexibel auszustalten und dabei auch gesellschaftliche Veränderungen mit einzubeziehen. Auch die Veränderungen in Europa bedeuten eine nicht zu unterschätzende Herausforderung: Die Stärkung des Europäischen Forschungsraumes (ERA), die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses z. B. durch die Starting Grants des European Research Councils ERC und die erhöhten Investitionen in die Forschungsprogramme MOBILITY bzw. PEOPLE zwingen den SNF dazu, wettbewerbsfähig und kompatibel mit den europäischen Entwicklungen zu bleiben. Daraus ergibt sich für die kommenden Jahren Handlungsbedarf in mehreren Bereichen: z. B. in Bezug auf familienfreundlichere Ausgestaltung insbesondere der Stipendienprogramme, verbesserte soziale Absicherung der Stipendiaten und Stipendiatinnen, höhere Pauschalen für Doktorierende, verschiedene Gleichstellungsmassnahmen und flexiblere Mobilitätsanforderungen⁴.

2. Herausforderung Gleichstellung

Es aber nicht einfach der Attraktivität der Privatwirtschaft und Verwaltung zuzuschreiben, dass viel weniger Talente den beschwerlichen Weg einer wissenschaftlichen Karriere einschlagen, sondern es ist eine allgemein anerkannte und nachgewiesene Tatsache, dass gerade auf diesem Karriereweg überproportional viele Frauen verloren gehen. Obwohl sie seit rund zehn Jahren mehr als die Hälfte der Studierenden ausmachen - wobei die Anteile je nach Disziplinbereichen sehr variieren - beträgt der Professorinnenanteil an den schweizerischen universitären Hochschulen (d.h. inkl. der beiden ETH) gerade mal 15,3 Prozent (Abb. 2). Dieses als *leaky pipeline* bezeichnete Phänomen beschränkt sich allerdings nicht auf die Schweiz, sondern ist in allen europäischen Ländern zu beobachten, zum Teil mehr, zum Teil weniger ausgeprägt. Dass Österreich und Deutschland ebenso schlecht abschneiden wie die Schweiz, ist nicht wirklich ein Trost.

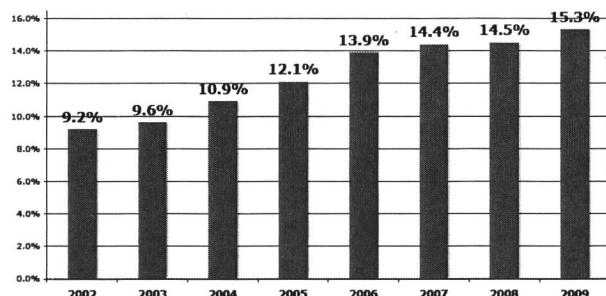
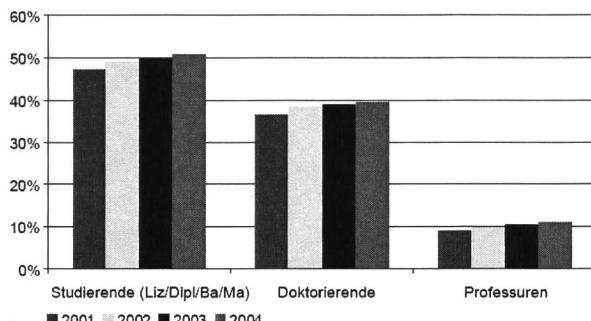
Keine Frage, dass sich dieses Phänomen auch beim SNF auswirkt: Sind die Wissenschaftlerinnen 2009 bei den Stipendien noch relativ gut vertreten (Stipendien für angehende Forschende: 38 Prozent; Stipendien für fortgeschrittene Forschende: 36 Prozent), so sinkt ihr Anteil bei Ambizione auf 33 Prozent, bei den Förderungsprofessuren sind es noch 30 Prozent und bei der Einzelprojektförderung finden sich noch 13 Prozent Gesuchstellerinnen.

³ Siehe dazu den Beitrag von Daniel Sebastiani im VSH-Bulletin Nr.1/2009: ProDoc, programme doctoral commun FNS-CRUS.

⁴ Mehrjahresprogramm 2012-2016, Schweizerischer Nationalfonds, 2010

Tabelle 1: Personenförderung: Zusprache nach Förderungsinstrument, Beträge in Mio CHF

	Anzahl eingereichte Gesuche			Anzahl Zusprachen			Bewilligter Betrag
	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	
Stipendien (Angehende)	669	250	419	456	175	281	25,5
Stipendien (Fortgeschrittene)	130	47	83	86	31	55	10,1
Ambizione	146	56	90	53	18	35	23,8
SNF-Förderungsprofessuren ¹	193	56	137	63	19	44	72,3
Marie Heim-Vögtlin-Beiträge (MHV) ¹	106	106	-	45	45	-	6,5
Total (ohne ProDoc)	1 244	515	729	703	288	415	138,2
 ProDoc	 123	 25	 98	 80	 16	 64	 23,2
Gesamttotal (mit ProDoc)	1 367	540	827	783	304	479	161,4

¹ Inkl. Verlängerungen**Abb. 2. Entwicklung des Professorinnenanteils an den Universitäten**

©Staatssekretariat für Bildung und Forschung, Quelle: BSF.

Abb. 3. Frauenanteil nach Hierarchiestufen an universitären Hochschulen 2001 bis 2004

Dabei unterstützt und fördert der SNF seit zehn Jahren bewusst und mit viel Engagement Gleichstellungsanliegen. In einem Leitbild hat er sich verpflichtet, sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für Gleichstellungsanliegen einzusetzen und z. B. den Frauenanteil in seinen Gremien zu erhöhen. Im Jahre 2001 wurde eine interne Gleichstellungskommission ins Leben gerufen, die schon viele Gleichstellungsmassnahmen initiiert hat (z. B. Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Anerkennung von Partnerschaft, finanzielle Unterstützung von Mentoringprogrammen usw.). Sie ist zusammengesetzt aus

Mitgliedern des Nationalen Forschungsrats und wissenschaftlichen Mitarbeitenden des SNF. Präsidiert wird sie vom Präsidenten des Nationalen Forschungsrats, zurzeit Dieter Imboden.

Ebenfalls seit 2001 existiert die Fachstelle für Gleichstellung in der Forschungsförderung. Ihre Aufgabe ist es, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission die Chancengleichheit für Frauen und Männer im SNF voran zu treiben, die Abteilungen in der Geschäftsstelle in ihren diesbezüglichen Anstrengungen zu unterstützen und zu beraten. Die Gleichstellungsbeauftragte des SNF ist auch Mitglied der sogenannten Helsinkigruppe⁵, ein Beratungsorgan der Europäischen Kommission, in der alle EU-Mitgliedstaaten und die assoziierten Länder vertreten sind. Diese Gruppe, die sich zweimal jährlich trifft, berät und unterstützt die Europäische Kommission bei der Förderung der Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen und in der Forschung. Die Helsinkigruppe ist aber auch ein wichtiges Kontakt- und Vernetzungsorgan für alle Mitgliedstaaten und für die assoziierten Länder, da dort laufend über gute und wirkungsvolle Massnahmen – auch auf Policy-Ebene – informiert wird. Die zuständige Abteilung in der Europäischen Kommission⁶ (Unit for academic culture and gender issues) schickt mit Unterstützung der Helsinkigruppe viele Projekte zur Förderung der Gleichstellung auf den Weg, die immer in einem Bericht publiziert wurden(z. B. der sogenannte ETAN-Bericht 2000⁷,

⁵ Die Helsinkigruppe hatte die sogenannten She-Figures initiiert, welche die relevanten Daten und Indikatoren im europäischen Hochschulraum aufführen.

⁶ Siehe dazu die Homepage der Europäischen Kommission zu Women in Science: <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=27>

⁷ Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union: Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming 2000.

http://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_ wo etan de 200101.pdf

Mapping the Maze 2008⁸, The Gender Challenge Report 2009⁹). Neben der internationalen Vernetzung ist natürlich die nationale sehr zentral. Die SNF-Gleichstellungsbeauftragte steht deshalb im ständigen Kontakt mit den Fachstellen für Chancengleichheit an den Universitäten/ETH und nimmt regelmässig an den Sitzungen der KOFRAH (Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den universitären Hochschulen) teil. Dies ist sehr wichtig, da Forschung ja nicht im luftleeren Raum, sondern wesentlich durch die Rahmenbedingungen geprägt ist, welche die Forschenden in der Schweiz – aber auch anderswo – vorfinden.

3. GEFO-Studie

Eine 2004 durchgeführte Pilotstudie, die der SNF in Auftrag gab, um mehr über eventuelle Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen in seiner Förderungspraxis herauszufinden, wies tatsächlich auf eine Benachteiligung bei den Erfolgsquoten in zwei von drei Disziplinen sowie auf ein unterschiedliches Antragsverhalten von Frauen bei der Projektfördern hin. Diese vorläufigen Ergebnisse veranlassten den SNF eine umfangreichere Studie zu Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO) in Auftrag zu geben. Es galt dabei einerseits zu untersuchen, ob die *leaky pipeline* auch in der Schweiz ein nachzuweisendes Phänomen ist, andererseits aber auch die eigene Förderungspolitik für den Nachwuchs kritisch unter die Lupe zu nehmen. Die Studie befasst sich daher zentral auch mit den Fragen des Zugangs zur Forschungsförderung, des Erfolgs bei der Gesuchstellung und der Wirkung der Forschungsförderung auf die Laufbahnen. Nach einer öffentlichen Ausschreibung entschied sich der SNF für das Projekt unter der Leitung von Regula Julia Leemann (siehe auch ihren Beitrag in diesem Bulletin) und Heidi Stutz. Die folgenden Ausführungen sind eine leicht gekürzte Version der Zusammenfassung des Syntheseberichts. Das Dokument ist auf Deutsch, Englisch und Französisch auf der Homepage des SNF abrufbar, der vollständige Synthesebericht ist auf Deutsch und Englisch veröffentlicht.¹⁰

⁸ Mapping the Maze: Getting more women to the top in research. 2008. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

⁹ The gender challenge in research funding: Assessing the European national scenes. 2009. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf

¹⁰ <http://www.snf.ch> (Aktuell/Dossier/Gleichstellung Forschungsförderung)

3.1. Forschungsdesign und Datengrundlagen

Die Forschungsfragen wurden vom Projektteam in einem Triangulationsverfahren mittels verschiedener Datengrundlagen und methodischer Zugänge bearbeitet. Die anvisierte Zielgruppe waren Nachwuchsforschende aus allen Disziplinen. Folgende Teilstudien¹¹ wurden durchgeführt:

- (1) Auf Individualdaten basierte Verlaufsanalysen für die Übergänge zu Doktorat und Habilitation aufgrund des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS).
- (2) Analysen zu wissenschaftlichen Laufbahnen der im Jahre 2002 Doktorierten aufgrund einer Panelbefragung der Doktorierten im Rahmen der Hochschulabsolventenbefragung des Bundesamts für Statistik (BFS).
- (3) Auswertungen aufgrund des Gesuchsadministrationssystems des SNF zu Personen, die 2002-2006 ein erstes eigenes Gesuch in der Projektförderung oder für eine SNF-Förderungsprofessur stellten.
- (4) Aktenanalyse von SNF-Gesuchsdossiers für Erstgesuchstellende in den vier Vertiefungsgruppen Humanmedizin, Physik/Astronomie, Rechtswissenschaften sowie Sprach- und Literaturwissenschaften.
- (5) Qualitativ interpretative Analysen von Interviews mit Doktorierten aus den Teilstudien 2 und 4.

3.2. Beschreibung der leaky pipeline

Die Auswertungen des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) zeigen, dass bei den untersuchten Statuspassagen (Doktorat, Habilitation) überproportional mehr Frauen als Männer aus den wissenschaftlichen Laufbahnen ausscheiden. Ohne die akademische Zuwanderung von Frauen auf Doktoratsstufe und später würde das Potenzial an weiblichen Nachwuchsforschenden im Schweizer Hochschulsystem vor allem in Fachbereichen mit tiefem Frauenanteil geringer ausfallen.

Beim Bild der *leaky pipeline* ist disziplinspezifischen Differenzen Rechnung zu tragen. In den Technischen Wissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften sowie in gewissen Disziplinen der Exakten Wissenschaften und der Naturwissenschaften stellt bereits die Studienwahl eine geschlechtspezifische Hürde dar. Der Schritt vom Studienabschluss zum Doktorat ist anschliessend mit weniger Ungleichheit verbunden. In den Geistes- und Sozialwissenschaften dagegen, wo der Frauenanteil unter den Studierenden hoch ist, stellt der Beginn eines Doktorats die erste entscheidende Barriere für Frauen dar, der Abschluss einer Habilitation die zweite. In der Medizin/Pharmazie sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bis und mit Doktorat vergleichsweise klein, danach aber

¹¹ Die Teilberichte 1-5 sind noch nicht veröffentlicht.

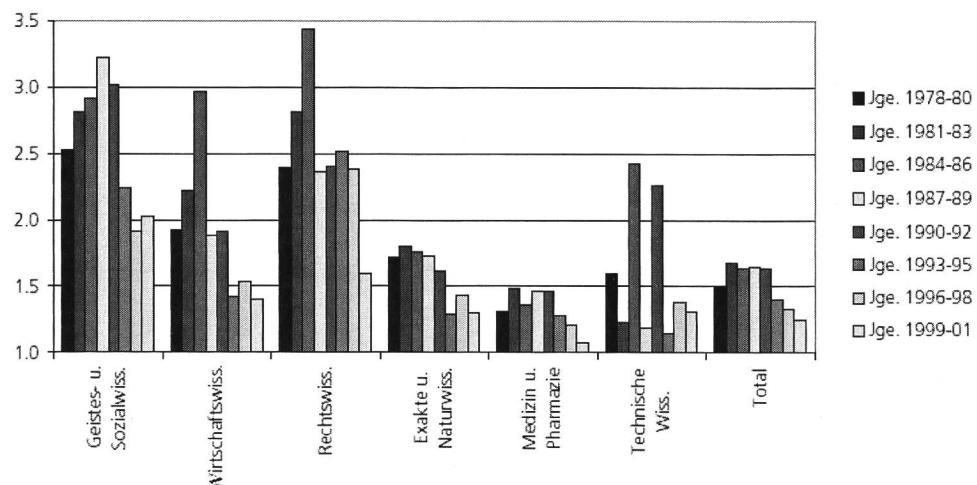


Abb. 4. Verhältnis der Männerdoktoratsquoten zu den Frauendoktoratsquoten

schaffen Frauen den Schritt zur Habilitation deutlich seltener. Nach dem Studium ist der Beginn und weniger der erfolgreiche Abschluss eines Doktorats das geschlechtsspezifische Hindernis. Besonders in den Rechtswissenschaften, den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Wirtschaftswissenschaften beginnen Hochschulabgängerinnen seltener ein Doktorat als Männer. Ist der Entscheid für das Doktorat einmal gefallen, schliessen Frauen zwar ebenfalls seltener ab als Männer, die Unterschiede bei den Erfolgsquoten sind jedoch geringer als beim Übertritt ins Doktoratsstudium.

Als Gesamtrendenz schält sich über den beobachteten Zeitraum von rund zwanzig Jahren (1978 – 2006) eine Annäherung der geschlechtsspezifischen Doktoratsquoten heraus, was jedoch vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die Doktoratsquote der Männer längerfristig abgenommen hat, besonders in den Rechtswissenschaften, den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Exakten Wissenschaften und den Naturwissenschaften.

Werden die beruflichen Laufbahnen (Anstellungen im Hochschulbereich) untersucht, finden sich bei Kontrolle von Fachbereichsdifferenzen innerhalb von fünf Jahren nach dem Doktorat keine Hinweise auf ein überproportionales Ausscheiden von Frauen aus wissenschaftlichen Laufbahnen. Sie sind gleich häufig im Hochschulbereich tätig und haben gleich oft eine wissenschaftliche Position inne wie Männer. Ein Rückzug oder Verdrängtwerden aus einer wissenschaftlichen Tätigkeit ist in der postdoktoralen Phase (noch) nicht erkennbar. Es kann also davon ausgegangen werden, dass in dieser zentralen Laufbahnetappe ein unvermindertes Potenzial an weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden ist, die versuchen, die Laufbahn im Wissenschaftsbereich nach dem Doktorat fortzusetzen.

3.3. Forschungsförderung des SNF

Die Frauen, die in die GEFO-Studie einbezogen wurden, stellen bis fünf Jahre nach dem Doktorat gleich häufig Anträge bei der Personen- und Projektförderung des SNF und weiterer Institutionen der Forschungsförderung. Unter den Forschenden, die 2002 bis 2006 erstmals mit Anträgen in der Projektförderung oder für eine Förderungsprofessur an den SNF gelangten, reichten Frauen gemäss ihrem Anteil nicht weniger Gesuche ein, verlangten gleich hohe Summen und hatten dieselben Erfolgschancen.

Es gibt demnach weder Hinweise dafür, dass Frauen sich häufiger über die Akquisition von Drittmitteln in Form von Stipendien oder Forschungsgesuchen ihre weitere Laufbahn zu finanzieren versuchen – als Indiz für eine schlechtere Hochschulintegration – noch finden sich Ansatzpunkte für die These, Frauen hätten grössere Hürden zu überwinden, um ein Förderungsgesuch einzureichen oder bewilligt zu erhalten. Auch die Interviews zeigten keine Anhaltpunkte dafür, dass Wissenschaftlerinnen bezüglich der Möglichkeiten der Forschungsförderung weniger gut informiert sind, grössere Zurückhaltung bei Finanzierungsbewerbungen ausüben oder den SNF als unzugänglicher und weniger unterstützend erleben als Männer. Der SNF hat in den letzten Jahren diverse Anstrengungen in Sachen Gleichstellung von Frau und Mann unternommen. Diese scheinen sich hier auszuzahlen.

3.4. Integration

Frauen erhalten nach dem Doktorat weniger laufbahnspezifische Unterstützung durch arrivierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Sinne eines Mentorings. Dies ist einer der bedeutsamen Faktoren, der zu einem überproportionalen Ausscheiden von Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftsbereich führt. Denn laufbahnspezifische Unterstützung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines

Verbleibs in der Wissenschaft sowie die geografische Mobilität ins Ausland, vergrössert die Chance einer weiteren Förderung durch Mentorinnen und Mentoren in späteren Laufbahnphasen, befördert die Antragstellung für Stipendien beim SNF, unterstützt den Aufbau eines wissenschaftlichen Kontaktnetzes und erhöht den Publikationsoutput, wie die Ergebnisse für die Doktoratsphase zeigen.

Kein Mentoring zu erhalten bedeutet, keine Unterstützung von einer arrivierten Professorin oder einem arrivierten Professor zu erhalten, die oder der im Hintergrund fördernd und als Gatekeeper wirkt, Referenzen abgibt, Kontakt einfädet und für die Leistungsfähigkeit des oder der Mentee bürgt. Es fehlt jene Person, welche ins wissenschaftliche Feld, in dessen Spielregeln, Anforderungen und Usanzen einführt. Dadurch mangelt es an wichtigen Dimensionen von Integration und Förderung, ohne die eine wissenschaftliche Laufbahn nicht möglich ist, z. B. an Ratschlägen bei Antragstellungen in der Forschungsförderung, an konkreten Stellenangeboten, insbesondere nach einer Rückkehr aus dem Ausland, oder an Gelegenheiten für (gemeinsame) Publikationen.

Wie viele weitere Studien belegt auch diese Untersuchung eine schlechtere Einbindung der weiblichen Nachwuchsforschenden in die Kontaktnetze der Wissenschaftsgemeinschaft. Dies gilt jedoch nur für die Kontakte zu Professorinnen/Professoren und Peers an ausländischen Forschungsinstitutionen, nicht für die Kontakte im Inland. Netzwerke sind aber entscheidend, ob eine Karriere Erfolg hat. Internationale Vernetzung wird dabei immer relevanter. Auslandaufenthalte, Publikationen in internationalen Journals oder Forschungskooperationen mit ausländischen Institutionen dienen als Distinktionsmittel in den symbolischen Kämpfen um Anerkennung und Abgrenzung. Die geringere Förderung und die schlechtere Einbindung der weiblichen Nachwuchsforschenden in wissenschaftliche Kontaktnetze ist Teil eines sehr subtil verlaufenden Desintegrationsprozesses, der schon während der Doktoratszeit beginnt und sich über die weitere Laufbahn bis in die postdoktorale Phase hinein erstreckt. Frauen haben dadurch weniger Möglichkeiten, das für eine wissenschaftliche Laufbahn relevante Kapital aufzubauen und erfahren latent Akte von Verkennung, was zu einem schrittweisen Rückzug und Ausschluss aus einer wissenschaftlichen Laufbahn führt.

3.5. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Doktorierte Frauen, welche in der Forschung verbleiben, haben seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen, und kinderlose Frauen unter den Nachwuchsforschenden planen seltener noch Kinder für die Zukunft als kinderlose Männer. Sowohl weibliche wie männliche Doktorierte haben seltener

Kinder als jene Doktorierten, die nach fünf Jahren den Wissenschaftsbereich verlassen haben. Die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ist demnach sowohl für Frauen wie für Männer mit Problemen verbunden, für Frauen sind sie jedoch grösser. Frauen stehen stärker vor dem Entscheid «entweder Forschung oder Familie» und verzichten zugunsten des einen Bereichs auf den anderen.

Sind Kinder da, wirkt die Anlehnung an traditionelle Rollenmuster zu Gunsten der Männer. Die Hälfte der Väter kann sich auf eine Partnerin abstützen, welche die Kinderbetreuung vollumfänglich abdeckt. Dies ist bei den Müttern unter den Forschenden kaum je der Fall. Sie sind immer in die Betreuung involviert, indem sie selbst Betreuungsaufgaben übernehmen und/oder die Betreuung mit Hilfe von Drittpersonen und Betreuungsinstitutionen organisieren. Entsprechend arbeiten weibliche Doktorierte mit Kindern auch häufig Teilzeit, ihre Partner ändern das Erwerbsverhalten jedoch nur gering und sind weiterhin oft Vollzeit erwerbstätig. Im Gegensatz dazu reduzieren die Partnerinnen der männlichen Doktorierten auf Teilzeit oder unterbrechen ihre Berufstätigkeit ganz, während die Männer weiterhin meist Vollzeit arbeiten. Die zeitliche Verfügbarkeit der Mütter für wissenschaftliche Tätigkeiten ist deshalb stärker eingeschränkt als jene der Väter.

Bei beiden Geschlechtern führen Kinder zu zeitlichen Verzögerungen und tieferen Erfolgschancen bei ihrer ersten eigenen Antragstellung an den SNF (Projektförderung, SNF-Förderungsprofessur). Kinder stehen im Weiteren sowohl für Frauen wie für Männer in einem negativen Zusammenhang mit dem Verbleib in der Wissenschaft und der wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Habilitation, Postdoc). Sie erschweren die Vernetzungsaktivitäten ins Ausland und verkleinern die Wahrscheinlichkeit eines Auslandaufenthalts.

Durch die Tabuisierung der sozialen Einbindung in Partnerschaft und Familie innerhalb der Wissenschaft avanciert die ununterbrochene und unbeschränkte zeitliche Verfügbarkeit zum letztlich entscheidenden Exzellenzkriterium und damit zum Konkurrenzvorteil der Kinderlosen gegenüber Eltern, der Väter in traditioneller Rollenteilung gegenüber Vätern, welche eine partnerschaftliche Rollenteilung leben, und generell der Väter gegenüber den Müttern. Dies kann nicht das Ziel wissenschaftlichen Qualitätsstrebens sein. Es müsste selbstverständlich sein, dass Partner oder Partnerin und auch Kinder zu einer wissenschaftlichen Laufbahn dazugehören wie zu jedem anderen Beruf auch.

3.6. Mobilität und Internationalität

Wissenschaftliche Arbeitsmärkte sind international ausgerichtet. Auch im schweizerischen Wissenschaftsbereich ist geografische Mobilität (*Incoming, Outgoing, Returning*) ein wichtiges Strukturmerk-

12

mal. Die akademische Zuwanderung von wissenschaftlichem Nachwuchs aus dem Ausland hat seit den 1990er Jahren stark zugenommen.

Wird die *Outgoing* Mobilität auf geschlechtsspezifische Merkmale hin untersucht, finden sich auf den ersten Blick für die Phase fünf Jahre nach dem Doktorat keine Hinweise auf Geschlechterunterschiede. Gleich viele Frauen wie Männer sind für einen Forschungsaufenthalt im Ausland gewesen. Was die Outgoing Mobilität jedoch beeinflusst und geschlechtsspezifische Momente aufweist, ist die soziale Einbindung in Partnerschaft und Familie. Viele Männer wie Frauen sind nicht bereit, mittel- oder längerfristig auf das Zusammenleben mit dem Partner beziehungsweise der Partnerin zu verzichten. Kinder und geplante Familiengründung verkomplizieren Mobilitätspläne nochmals. Wer Kinder hat, geht mit geringerer Wahrscheinlichkeit ins Ausland. Wer geografisch mobil ist, verzichtet (vorläufig) auf Kinder.

Die Ausgangslage ist für Männer aber nicht dieselbe wie für Frauen. Männer haben eher die Möglichkeit, eine wissenschaftliche Laufbahn mit geografischer Mobilität zu verbinden, ohne längerfristig auf eine Partnerschaft oder die Gründung einer Familie zu verzichten. Frauen stehen häufiger vor dem Dilemma, bei der von ihnen geforderten Flexibilität nicht auf einen Partner zählen zu können, der seine berufliche Laufbahn auf die Anforderungen der wissenschaftlichen Laufbahn seiner Partnerin abstimmt. Weibliche Nachwuchsforschende passen deshalb Mobilitäts- und Familienpläne aneinander an, schränken sie zeitlich und räumlich ein oder verzichten ganz auf wissenschaftliche Mobilität.

Die meisten Nachwuchsforschenden, insbesondere jene mit Ausbildung in der Schweiz, möchten nach einem Auslandaufenthalt zurückkehren und streben mittelfristig eine feste Stelle in der Schweiz an (*Returning*). Sie sind aber damit konfrontiert, dass der wissenschaftliche Arbeitsmarkt in der Schweiz sehr klein ist. Wenn der Partner oder die Partnerin sich ebenfalls auf einer wissenschaftlichen Laufbahn befindet, ist die Planung einer gemeinsamen Wissenschaftslaufbahn (*Dual Career*) eine kaum noch lösbare Angelegenheit. Das *Returning* nach einem Forschungsaufenthalt ist im Weiteren nicht für alle Forschenden gleich gut abgesichert. Es ist davon auszugehen, dass Frauen vor dem Hintergrund ihrer geringeren Förderung und ihrer – wie andere Studien zeigen – selteneren Beschäftigung auf Hochschulstellen mehr Unsicherheiten zu bewältigen haben, was die Rückkehr nach einem Forschungsaufenthalt betrifft.

3.7. Publikationsoutput

Weibliche Forschende weisen in den fünf Jahren nach dem Doktorat einen zahlenmäßig signifikant geringeren Publikationsoutput aus als männliche

Nachwuchswissenschaftler. Im Durchschnitt haben sie ein Drittel weniger Publikationen vorzuweisen als ihre Kollegen. Dieses Resultat deckt sich mit einer langen Reihe von Forschungsergebnissen zu dieser Thematik. Da die Länge der Publikationsliste einer der wichtigsten Leistungsindikatoren im Wissenschaftsbereich ist und bei Stellenbewerbungen und Antragstellungen relevant wird, bedeutet dies einen Nachteil.

Leemann und Stutz haben in ihrer Studie keine Hinweise gefunden, dass dieses Resultat auf ein grundsätzlich geringeres Engagement oder ein eingeschränkteres wissenschaftliches Interesse von Frauen zurückzuführen wäre. Auch Kinder haben keinen negativen Einfluss auf die Publikationsrate der Frauen, trotz grösserer Betreuungspflichten und geringerer Unterstützung durch den Partner. Das Resultat ist vielmehr mit der schlechteren Integration der Frauen in die wissenschaftlichen Kontaktnetze und ihrer geringeren Unterstützung durch Mentinnen und Mentoren zu erklären, ohne die das Erbringen von wissenschaftlicher Leistung und der Zugang zu Publikationsgefäßern nicht möglich ist.

4. Neue Gleichstellungsmassnahmen im SNF

Obwohl die Studie keine Hinweise auf geschlechtspezifische Benachteiligung in seiner Förderungspraxis gefunden hat, will der SNF aufgrund der Resultate der GEFO-Studie insbesondere in den Bereichen Mobilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Laufbahnunterstützung neue Massnahmen einführen. Diese neuen Massnahmen wurden im Rahmen des Mehrjahresprogramms 2012 bis 2016 geplant. Ihre Umsetzung wird – wie alle anderen geplanten Massnahmen in der neuen Periode – aber wesentlich von den zugesprochenen Finanzen abhängig sein.¹²

4.1. Mobilität für Doktorierende

Mobilität ist und soll ein wichtiges Kriterium für Bewerberinnen und Bewerber in den sehr kompetitiven Nachwuchsförderungsprogrammen Ambizione und SNF-Förderungsprofessuren bleiben. Bis anhin wurde ausschliesslich die Mobilität auf Postdoc-Stufe bei der Beurteilung angerechnet. Im Hinblick auf Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte Mobilität aber auch in früheren Karriereetappen gefördert und später angerechnet werden. Um diese frühe Mobilität zu fördern, plant der SNF Auslandaufenthalte für Doktorierende im Rahmen bewilligter Forschungsvorhaben (Einzelprojekte, Sinergia, NFS, NFP usw.) zu unterstützen, unter der Voraussetzung, dass der Auslandaufent-

¹² Der genaue Finanzbedarf 2012-2016 findet sich im SNF-Mehrjahresprogramm S. 50-55

halt im Interesse des Forschungsprojekts, des Doktorierenden und auch der Gastinstitution ist.

4.2. Familienunterstützende Massnahmen für Postdocs

Eine generelle Herausforderung für die akademische Karriere ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dies hat auch die GEFO-Studie in aller Deutlichkeit gezeigt. Der SNF plant daher insbesondere auf Postdoc-Stufe Entlastungsmassnahmen für Nachwuchsforschende mit Kindern, um zu verhindern, dass Karrieren deswegen verlangsamt oder gar abgebrochen werden. Diese Massnahme besteht in der sogenannten 120%-Lösung: Postdocs, die zu 100 Prozent in einem Forschungsvorhaben angestellt sind und die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen, können das Arbeitspensum reduzieren (bis auf 60 Prozent). Eine so reduzierte Stelle kann dann bis zu maximal 120 Prozent mit einer geeigneten Assistenz (in der Technik, im Labor etc.) für Unterstützungs- und Entlastungsarbeiten aufgestockt werden. Die entstehenden Mehrkosten dürfen sich in der Regel auf 20 Prozent belaufen. Nicht immer ist eine Reduktion auf Teilzeit sinnvoll oder angebracht. In diesem Fall kann die Zusatzfinanzierung in der Höhe von 20 Prozent auch für andere Unterstützungsmöglichkeiten, z. B. zusätzliche Kinderbetreuung, eingesetzt werden.

4.3. Rückkehrstipendien

Zur Förderung der Mobilität und zur Unterstützung der wissenschaftlichen Reintegration bei der Rückkehr will der SNF sogenannte Rückkehrstipendien einführen. Nach zwei Stipendienjahren im Ausland soll das dritte Stipendienjahr wahlweise weiterhin im Ausland oder in der Schweiz absolviert werden können (2+1-Modell). In der Ausgestaltung des Modells sind verschiedene Varianten denkbar. Die Massnahme soll in einer ersten Pilotphase für alle Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern vorgesehen werden, zur Zeit haben ca. 20% Kinder.

4.4. Gleichstellungsbeitrag in der Projektförderung

Je nach Alter, Familiensituation, Karrierefokus, aber auch je nach Disziplin können sich die Probleme für Frauen in der Wissenschaft anders stellen. Der SNF plant deshalb einen Gleichstellungsbeitrag einzuführen, der generell die Gleichstellung in der Forschung fördern und flexible, massgeschneiderte Unterstützung ermöglichen soll. Bei einem Projektgesuch (Einzelprojekt, Sinergia, NFP usw.) sollen Mittel für gezielte Gleichstellungsmassnahmen beantragt werden können. Die Gesuchstellenden können zielgerichtete Massnahmen einplanen, die für ihre Mitarbeitenden in der jeweiligen Disziplin und Lebenssituation im Gleichstellungsbereich am wirkungsvollsten sind oder generell die Gleichstellung fördern. In diesem Rahmen wäre es z. B. möglich,

Netzwerktreffen oder Kinderbetreuung bei Tagungen und Workshops im Rahmen eines Projekts zu finanzieren. Die Unterstützung und Förderung der Gleichstellung soll zu einem selbstverständlichen Teil der Projektgesuche werden.

4.5. Kurzfristige Massnahmen

Nicht alle Massnahmen sind so kostenintensiv, dass sie erst in der neuen Periode umgesetzt werden können. Auf Anregung und Initiative der SNF-Gleichstellungskommission sollen weitere Massnahmen, auch kurzfristig, eingeführt werden. So ist beispielsweise neu seit dem 1. Juli 2010 bei den Tagungsgesuchen auch ein Betrag für ein Kinderbetreuungsangebot anrechenbar.

Die Gleichstellungsmassnahmen des SNF können die Situation der Wissenschaftlerinnen nicht grundsätzlich verändern. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen müssten sich verbessern. Gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stösst man allenthalben auf Verständnis, in den Blick genommen werden aber ausschliesslich die Mütter. Um hier auch gesellschaftliche Veränderungen möglich zu machen bzw. weiter voran zu treiben, will der SNF bei der Verbesserung der Vereinbarkeit auch Väter, welche die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung nachweisen können, entsprechend berücksichtigen. Überhaupt möchte man mit den Gleichstellungsmassnahmen nicht einfach Frauenförderung machen, sondern – wo immer möglich – auch Strukturveränderungen einleiten. Allerdings sind, wie die GEFO-Studie zeigt, zur Zeit die Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren Kollegen noch benachteiligt. Deshalb wird auch in der nächsten Zeit das MHV-Programm nur für Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben.

5. Bessere Rahmenbedingungen für den Nachwuchs

Der SNF hat – wie die CRUS (Schweizerische Rektorenkonferenz) auch – die von der Europäischen Kommission initiierte Charta und den sogenannten Code of Conduct für Forschende unterzeichnet, die unter anderem für Forschende auf allen Stufen Rahmenbedingungen fordert, die in Bezug auf Salär, Sozialleistungen, Arbeitszeiten usw. mit denjenigen der Industrie oder der Verwaltung vergleichbar sein sollten. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei den Arbeitsbedingungen, den Salären und der sozialen Absicherung bei den Stipendien.

Die Arbeitsbedingungen für Doktorierende und Postdocs an den universitären Hochschulen sind uneinheitlich und teilweise unbefriedigend geregelt. In einigen Disziplinen kann der Nachwuchs nur einen geringen Anteil der Arbeitszeit der Forschung bzw. der Dissertation widmen, eine gute Betreuung ist nicht immer gewährleistet, die Arbeitszeit in vie-

14

len Fällen höher als der Anstellungsgrad, und nicht immer können sich Postdocs mit eigenen Publikationen qualifizieren. Der SNF möchte seine Verantwortung als wichtigster Akteur der Forschungsförderung in der Schweiz wahrnehmen und durch seine Salärpolitik die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern. Dabei ist der SNF in hohem Masse bestrebt, seine Salärpolitik mit den Universitäten abzustimmen. Er wird in Zukunft noch klarer festlegen, welche Leistungen und Arbeitsbedingungen er bei der Finanzierung von Stellen für Nachwuchsforschende erwartet. Dazu gehört insbesondere der Grundsatz, dass bei einer SNF-Doktorierendenpauschale mindestens 50 Prozent eines Vollzeitpensums für Forschungsarbeiten an der eigenen Dissertation reserviert sein müssen. Für die weiteren mit dem Doktorat verbundenen Ausbildungsziele sind die Hochschulen verantwortlich. Bei der Doktorierendenpauschale strebt der SNF nach Möglichkeit ab 2013 eine jährliche Erhöhung um drei Prozent an.

Die fehlende soziale Absicherung kann für Forschende mit Kindern ein Grund sein, sich gegen einen Auslandsaufenthalt, mithin also gegen ein Stipendium zu entscheiden. Eine bessere Absicherung würde dazu beitragen, dass mehr talentierte Forscherinnen und Forscher in der Wissenschaft

verbleiben. International werden auf verschiedenen Ebenen Anstrengungen unternommen, um die Situation zu verbessern, meist jedoch nur punktuell, eine Gesamtlösung ist nicht in Sicht. Der SNF möchte seine Stipendien, bei denen ja ein Auslandsaufenthalt zwingend ist, mit einem Versicherungspaket für Sozialleistungen (Arbeitslosenversicherung, Pensionskasse usw.) ergänzen, ohne selbst die Rolle der arbeitgebenden Institution übernehmen zu müssen. Lösungen im Rahmen der rechtlichen und versicherungstechnischen Möglichkeiten müssen zuerst durch externe Experten und Expertinnen geprüft werden. Realistischerweise wird die Einführung von Sozialleistungen wohl kaum vor 2013 erfolgen können.

Mit diesem breiten Massnahmenpaket, das auch die Gleichstellung fördert, will der SNF die Attraktivität des Forschungsplatzes Schweiz für den Nachwuchs verbessern und somit junge Talente für die Forschung gewinnen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Forschung in der Schweiz zu stärken, um deren internationale Spitzenposition langfristig zu sichern. Die Aufgabe des SNF besteht vornehmlich darin, die Rahmenbedingungen für die Forschenden, speziell auch des Nachwuchses, zu optimieren und zu ihrer internationalen Kompetitivität beizutragen. ■

Stellenausschreibung – Poste à pourvoir

Universität Zürich
Soziologisches Institut

Am Soziologischen Institut der Universität Zürich ist zum 1.8.2012 eine

Professur für Soziologie

wieder zu besetzen.

Gesucht wird eine in theoriegeleiteter empirischer Forschung ausgewiesene Persönlichkeit mit internationaler Erfahrung. Erwartet werden fundierte Kenntnisse soziologischer Theorien und empirischer Methoden. Erwünscht ist ein thematischer Schwerpunkt in den Bereichen Politische Soziologie und/oder Wirtschaftssoziologie. Die Bereitschaft zur Beschäftigung mit der Schweizerischen Gesellschaft wird erwartet. Die pädagogische Eignung ist durch geeignete Unterlagen, beispielsweise über durchgeführte Lehrveranstaltungen, Evaluationen, hochschuldidaktische Aktivitäten etc., nachzuweisen.

Die Philosophische Fakultät der Universität Zürich strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Lehre und Forschung an. Frauen werden deshalb ausdrücklich um Bewerbung gebeten.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Publikations- und Lehrveranstaltungsverzeichnis, Verzeichnis der bisher durchgeführten Forschungsprojekte, künftige Lehr- und Forschungsinteressen, jedoch ohne Schriften) bis zum 15.9.2010 zu richten an das

Dekanat der Philosophischen Fakultät
Rämistrasse 71, CH-8006 Zürich.

Adressänderung ab 16.8.2010: Rämistrasse 69, CH-8001 Zürich.