

Datum: Luzern, 28. Oktober 2025

Version 1.1

Autor: Projekt-Kernteam

## **Universitäre Nachwuchsförderungsstrategie mit Fokus auf die Postdoc-Phase**

**swissuniversities PgB-Projekt: Verbesserung der Arbeitsbedingungen und  
der Karriereentwicklung von Postdocs**

POSTFACH

T +41 41 229 51 72  
[graduateacademy@unilu.ch](mailto:graduateacademy@unilu.ch)

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1</b> <b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b> <b>Grundlage</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b> <b>Ziele und Voraussetzungen</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b> <b>Handlungsfelder und Massnahmen</b> .....	<b>5</b>
<b>5</b> <b>Umsetzungs-Roadmap</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b> <b>Ressourcen</b> .....	<b>7</b>
6.1      Personelle Ressourcen .....	7
6.2      Kosten .....	9
<b>7</b> <b>Anhang</b> .....	<b>10</b>

## 1 Einleitung

Die öffentliche Diskussion über prekäre Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. 2021 wurde die nationale Petition „*Beendigung der Prekarität an Schweizer Hochschulen*“ eingereicht, worauf **swissuniversities** die Hochschulen dazu aufrief, die Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt zu verbessern und stabile Anstellungs- sowie Karriereperspektiven zu schaffen.

Der [Grundlagenbericht von Haering/Leimgruber \(2023\)](#) bestätigt, dass insbesondere die Postdoc-Phase zunehmend von Unsicherheiten geprägt ist. Noch ist die Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz weniger ausgeprägt als in anderen Ländern, doch strukturelle Risiken nehmen zu.

Die Nachwuchsförderungsstrategie der Universität Luzern zielt deshalb darauf ab, solche Tendenzen frühzeitig abzufangen. Die Postdocs sollen unter Bedingungen arbeiten können, die Verlässlichkeit, Transparenz und Entwicklungsperspektiven bieten. Gleichzeitig sollen Postdocs frühzeitig auf alternative Karrierewege vorbereitet werden, wenn eine akademische Laufbahn nicht geeignet ist oder nicht weiterverfolgt wird.

Die Strategie beschreibt, wie die Universität Luzern die Förderung von Postdocs künftig stärkt und weiterentwickelt. Sie dient der Universitätsleitung, den Fakultätsleitungen, den Professuren sowie den zentralen Einheiten (Prorektorat Forschung, Prorektorat Personal und Professuren, Graduate Academy, HR, Grants Office und Fachstelle Chancengleichheit) als Grundlage für Planung, Entscheid, Priorisierung und Koordination.

## 2 Grundlage

Die Strategie stützt sich auf den Eckwert-Bericht *Nachwuchsförderungsstrategie (Fokus Postdoc) Analyse und Handlungsoptionen* (Anhang 1), der 2025 im Auftrag des Prorektorats Forschung durch BCP Business Consulting Partner AG (bcp) erarbeitet wurde. Der Bericht enthält eine umfassende Analyse der Ist-Situation mit rechtlichen und organisatorischen Grundlagen, bestehenden Förderangeboten, einer Auswertung nationaler Studie sowie den Ergebnissen aus mit Postdocs und Professor:innen geführten Interviews. Darüber hinaus sind in diesem Bericht die strategischen Eckwerte und Handlungsoptionen für die Weiterentwicklung der Postdoc-Förderung skizziert.

Insgesamt zeigt die Analyse einen deutlichen Bedarf nach klareren Strukturen, Zwischenevaluierungen, verbindlicher Betreuung und gezielter Karriereförderung für Postdocs, ebenso nach mehr Autonomie, institutioneller Vernetzung, Sichtbarkeit sowie Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit und Vereinbarkeit gewährleisten. In der vorliegenden Strategie wird der identifizierte Handlungsbedarf mit konkreten Massnahmen unterlegt.

Ausgehend vom einleitend definierten Präkariat gilt für das Projekt folgende Definition des Begriffs *Postdoc*:

**Befristete Stellen nach Abschluss des Doktorates mit Forschung als Hauptaufgabe. Diese Stelle hat zum Ziel, die Voraussetzungen für eine längerfristige wissenschaftliche Anstellung (z. B. Professur, Dozentur, unbefristete Forschungsstelle) zu schaffen. Die Stelle kann sowohl universitäts- als auch drittmitteleinfinanziert sein.**

### 3 Ziele und Voraussetzungen

Ausgehend von den einleitenden Ausführungen steht die Postdoc-Strategie unter folgenden übergeordneten Zielen:

- Möglichst viele der Postdocs schaffen den Übergang in eine Professur oder eine andere akademische Anstellung mit längerfristiger Perspektive.
- Jene Postdoc, bei welchen sich in den ersten Jahren der Anstellung abzeichnet, dass eine akademische Karriere eher nicht geeignet ist oder nicht mehr angestrebt wird, werden möglichst früh auf einen alternativen Karriereweg vorbereitet.

Damit diese Ziele erreicht werden können, sind auf institutioneller Ebene bestimmte Voraussetzungen zu schaffen. Diese betreffen sowohl strukturelle als auch kulturelle Aspekte der Personal- und Forschungsförderung:

- **Klare Postdoc-Kategorien** mit spezifischen Fördermassnahmen und zentral abgestimmter Zuordnung.
- **Transparente, kompetitive Rekrutierung**, idealerweise international, mit Fokus auf akademisches Potenzial.
- **Anstellungsdauer und -grad**, die den Aufbau eines kompetitiven wissenschaftlichen Profils ermöglichen.
- **Verbindliche Vereinbarungen** zu Beginn der Anstellung mit definierten Entwicklungs- und Lehranteilen sowie Evaluationskriterien.
- **Mid-Term-Review** nach spätestens drei Jahren durch eine unabhängige, idealerweise externe Fachperson.
- **Hohe Autonomie und aktive Förderung** in Forschung, Lehre, Publikationen, Drittmittelakquise, unabhängiges wissenschaftliches Mentoring und wissenschaftliche Weiterbildung.
- **Förderung von überfachlichen Kompetenzen** durch zugängliche, relevante und kosten-günstige Angebote.
- **Vorbereitung und Weiterbildung der betreuenden vorgesetzten Personen** in ihrer Förder- und Coaching-Rolle.

## 4 Handlungsfelder und Massnahmen

Aus den Zielen und Voraussetzungen gemäss Kapitel 3 lassen sich die untenstehenden Handlungsfelder und Massnahmen ableiten.

<b>1. Grundlagen und Strukturen</b>	1.1. Postdoc-Kategorien 1.2. Reglement für Postdocs 1.3. Besoldungsregelung
<b>2. Onboarding und Betreuung</b>	2.1. Institutionalisierung Postdoc-Förderung 2.2. Angebot für überfachliche Kompetenzen 2.3. Onboarding-Programm 2.4. Info-Webseite 2.5. Kurse für Begleitpersonen 2.6. Wissenschaftliches Mentoring 2.7. Mid-Term-Review
<b>3. Sichtbarkeit und Vernetzung</b>	3.1. CV auf Fakultätswebseiten 3.2. Finanzierung Konferenzbesuche und wissenschaftliche Weiterbildungen
<b>4. Karriereübergang</b>	4.1. Karriere-Coaching 4.2. Austrittsprozess
<b>5. Weitere Handlungsoptionen</b>	5.1. Postdoc-Fellowship-Programme 5.2. Unbefristeten Forschungsstellen

Die Ziele, inhaltlicher Beschrieb, Vorgehen und Zusatz-Ressourcen pro Massnahme finden sich im Anhang (Anhang 2).

### Massnahmen ausserhalb des Strategierahmens

Die Zurverfügungstellung von relevanten Dokumenten und die Durchführung von Anlässen/Angeboten in Englisch sowie allgemein die Förderung von Englisch in der mündlichen Kommunikation sind wichtige Massnahmen, um die Rahmenbedingungen für Postdocs ohne genügend Deutschkenntnisse zu verbessern. Dies steigert die Attraktivität der Universität Luzern für internationale Postdocs und stützt die Internationalisierungsstrategie. Da Massnahmen zur **Zweisprachigkeit** (D/E) bereits

genügend in der Internationalisierungsstrategie 2023 bis 2028 der Universität Luzern verankert sind, werden sie in der vorliegenden Strategie nicht erneut aufgenommen.

Die Einbindung der Postdoc an bestehende Formate der Forschungskommission ist zudem zentral, um Sichtbarkeit, Vernetzung und Kooperationen über die Fakultät hinweg zu stärken. Die bestehenden FOKO-Instrumente sollen darum verstärkt auch Postdocs einschliessen. Dies gilt insbesondere für **interdisziplinäre Forschungsnetzwerke**.

## 5 Umsetzungs-Roadmap

Die Details zu den einzelnen Umsetzungsschritten sowie Zuständigkeiten finden sich im Anhang innerhalb der jeweiligen Massnahmen (Anhang 2).

Massnahmen	Q1/26	Q2/26	Q3/26	Q4/26	Q1/27	Q2/27	Q3/27	Q4/27ff
1.1 Postdoc-Kategorien								
1.2 Reglement für Postdocs								
1.3 Anpassung Besoldungsregelung								
2.1 Institutionalisierung Postdoc-Förderung								
2.2 Angebot für überfachliche Kompetenzen								
2.3 Onboarding-Programm								
2.4 Info-Webseite								
2.5 Kurse für Begleitpersonen								
2.6 Wissenschaftliches Mentoring								
2.7 Mid-Term-Review								
3.1 CV auf Fakultätswebseiten								
3.2 Finanzierung Kongressbesuche und wWB								
4.1 Karriere-Coaching								
4.2 Austrittsprozess								
5.1 Postdoc-Fellowship-Programme						abhängig von Drittmitteln		
5.2 Unbefristete Forschungsstellen						abhängig von Bedarf/Budget		

Konzept

Umsetzung

### Projektorganisation

In einem nächsten Schritt wird die Projektorganisation definiert, um Rollen, Zuständigkeiten und die Einbindung relevanter Personen festzulegen.

### Einbezug MOL

Die MOL wird regelmässig über den Stand der Massnahmen und die weiteren Planungsschritte informiert. Dadurch werden Transparenz und die Einbindung der Postdocs sichergestellt.

## 6 Ressourcen

### 6.1 Personelle Ressourcen

Für die Umsetzung der Massnahmen sind zusätzliche Ressourcen im PRF (Prorektorat Forschung) erforderlich. Die entsprechenden Aufgaben leiten sich direkt aus den einzelnen Massnahmen ab. Die Details dazu sind Anhang innerhalb der jeweiligen Massnahmen zu finden (Anhang 2).

Massnahme	Aufgabe	Aufwand (FTE)	
		2026	2027ff
Übergeordnet	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Ansprechperson zu Massnahmen</li><li>■ Verantwortung Umsetzung der Massnahmen</li><li>■ Weiterentwicklung der NF-Strategie</li><li>■ Koordination des Postdoc-Committee</li></ul>	20%	20%
1.1 Postdoc-Kategorien	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Erarbeiten Postdoc-Kategorien und standardisierter Stellenbeschreibungen</li><li>■ Prozesse und Verantwortlichkeiten definieren</li></ul>	10%	
2.1 Institutionalisierung Postdoc-Förderung	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Pflichtenheft erstellen</li><li>■ Umsetzung sicherstellen</li><li>■ Umsetzungsbericht in EUL+ präsentieren</li></ul>	<5%	<5%
2.2 Angebot für überfachliche Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Bestehende Kursangebote recherchieren</li><li>■ Bedarfsabklärung</li><li>■ Auswahl erstellen</li><li>■ Kosten / Volumen mit Unis verhandeln</li><li>■ Angebot implementieren</li></ul>	40%	20%
2.3 Onboarding-Programm	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Veranstaltungskonzept erstellen und freigeben lassen</li><li>■ Support für Fakultäten</li><li>■ Umsetzung der Veranstaltung</li></ul>	<5%	<5%
2.4 Info-Webseite	<ul style="list-style-type: none"><li>■ AG bilden und koordinieren</li><li>■ Inhalte definieren</li><li>■ Umsetzung / Go-Live</li><li>■ Betreuung</li></ul>	<5%	<5%

<b>2.5 Kurse für interne Begleitpersonen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Entwicklung digitaler Formate</li></ul>	<5%	<5%
<b>2.6 Wissenschaftliches Mentoring</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Bestehende Programme evaluieren</li><li>■ Anschlüsse regeln und koordinieren</li></ul>	<5%	<5%
<b>3.2 Finanzierung Kongressbesuche und wWB</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Erarbeitung einer harmonisierten Regelung mit Fakultäten und Controlling</li></ul>	<5%	<5%
<b>4.1 Karriere-Coaching</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Coaches engagieren</li><li>■ Buchungen koordinieren</li><li>■ Angebot kommunizieren</li></ul>	<5%	<5%
<b>4.2 Austritt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Erstellung eines Leitfadens zur Führung der Austrittsgespräche und Prozess zur Durchführung der Gespräche (inkl. Datenschutzabklärung)</li></ul>	<5%	<5%
<b>Total</b>		ca.100%	ca.70%

Für diese Aufgaben sind langfristig Ressourcen von ca. 70% notwendig. In der **Startphase im Jahr 2026 fällt jedoch ein erhöhter Initialaufwand an**, der zeitlich befristet über ein höheres Pensem oder über externe Ressourcen abgedeckt werden muss.

## 6.2 Kosten

Für die Umsetzung und nachhaltige Verankerung der Massnahmen sowie zur Finanzierung der personellen Ressourcen werden die untenstehenden Mittel benötigt. Die Details zu den Kosten finden sich im Anhang innerhalb der jeweiligen Massnahmen (Anhang 2).

<b>Massnahme</b>	<b>Kosten (CHF) / p.a.</b>	
	<b>2026</b>	<b>2027ff</b>
1.2 Reglement für Postdoc: Juristische Hilfskraft	10'000	
2.2 Angebot für überfachliche Kompetenzen, externe Kosten für Kursangebot	25'000	80'000
2.5 Kurse für interne Begleitpersonen: externe Kurskosten, Entwicklung digitaler Formate	15'000	10'000
2.6 Wissenschaftliches Mentoring: Teilnahme Programm		5'000
2.7 Mid-Term-Review: Honorarkosten		10'000
4.1 Karriere-Coaching: externe Coaches		10'000
Zusätzliche personelle Ressourcen (ca. 70%)		100'000
Ressourcen Projektimplementierung (intern und extern)	ca. 100'000*	
Reserve	10'000	5'000
<b>Total</b>	<b>160'000</b>	<b>220'000</b>

\* + In-Kind Leistungen von PRF und PRPP

Diese Kosten werden bis maximal Q1/2027 wie folgt finanziert:

<b>Position</b>	<b>Betrag (CHF)</b>
swissuniversities PgB (bis Ende März 2026)	133'000
Ausgaben 2025 (externe Unterstützung, Kurse, etc.)	- 90'000
swissuniversities PgB (bis Ende März 2027)	150'000
<b>Total verbleibend</b>	<b>193'000</b>

Ab 2027 sind strukturelle Mittel notwendig, um die nachhaltige Umsetzung sicherzustellen.

## 7 Anhang

Anhang 1: Eckwert-Bericht *Nachwuchsförderungsstrategie (Fokus Postdoc) Analyse und Handlungsoptionen*

Anhang 2: Massnahmen