

NACHWUCHSFÖRDERUNGSSTRATEGIE (FOKUS POSTDOC)

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

Analyse und Handlungsoptionen

**UNIVERSITÄT
LUZERN**

Version V 1.3

Basel, 28. Oktober 2025
Christoph Tschumi / Michèle Martin

UniLu_Nachwuchsförderstrategie_Anhang_1_Eckwert-Bericht_V1.3.docx

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Einleitung.....	4
1.1 Ausgangslage	4
1.2 Projektorganisation	4
1.3 Projektvorgehen	5
1.4 Definition Postdoc.....	5
2 Grundlagen	7
2.1 Übergeordnete Ziele	7
2.2 Rechtsgrundlagen / Reglementarien / Leitfäden	7
2.3 Leitfaden zur Anstellungs- und Ausbildungsabsprache und Gesprächsvorlagen.....	9
2.4 Vorgaben zur Befristung und Besoldung auf Postdoc-Stufe.....	9
2.5 Mengengerüst Uni Luzern	10
3 Zentrale Angebote	12
3.1 Überfachliche Kurse, transferable Skills.....	12
3.2 Förderinstrumente der Forschungskommission	13
3.3 Beratung und Coaching.....	14
4 Nationale und internationale Situation	14
4.1 Studie Haering / Leimgruber	14
4.2 Längsschnittanalyse BFS	16
4.3 Vergleich mit anderen Ländern	17
4.4 Externe Faktoren	17
4.4.1 Politischer Kontext und übergeordnetes Recht	18
4.4.2 Beschränkungen im finanziellen Spielraum.....	18
5 Erkenntnisse aus Interviews.....	19
5.1 Gewinnung von Postdocs für die Universität Luzern	19
5.2 Anstellungsbedingungen	19
5.3 Campus-Leben und Vernetzung	19
5.4 Autonomie / Führung / Begleitung / Betreuung	20
5.5 Überfachliche Kompetenzen / Weiterbildung	20
5.6 Vernetzung ausserhalb Uni Luzern	20
5.7 Chancengleichheit.....	21
5.8 Karrierewege	21
6 Ziele und Voraussetzungen für Postdocs	21
7 Handlungsoptionen	23
7.1 Grundlagen	23

7.2	Onboarding / Betreuung / Begleitung	23
7.3	Sichtbarkeit und Vernetzung	24
7.4	Karriereübergang.....	24
7.5	Weitere strategische Handlungsoptionen	25
8	Weiteres Vorgehen	25
9	Referenzen.....	26
10	Anhang.....	28
10.1	Zusammensetzung Projektteam.....	28
10.2	Zusammensetzung Echogruppe	28
10.3	Interviewte Personen.....	29
10.4	Inputs Prorektorat Personal und Professuren	29
10.5	Übersicht Stellen für wissenschaftliches und Lehrpersonal (ohne Professuren und Assistenzprofessuren)	30
10.6	Auswertungen.....	32
10.7	Übersicht Zentrale Angebote.....	35
10.8	Abbildungsverzeichnis.....	36
10.9	Tabellenverzeichnis.....	37

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Die Universität Luzern setzt sich aktiv für die Verbesserung der Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen von Postdocs ein. In diesem Zusammenhang wurde im Oktober 2024 nach entsprechender Information an die EUL ein Förderantrag im Rahmen der PgB-Ausschreibung eingereicht. Die Zusage für die beantragte Unterstützung in Höhe von CHF 150'000 erfolgte im Januar 2025, mit einer geplanten Umsetzung der Massnahmen bis Ende 2026.

Der bewilligte Aktionsplan konzentriert sich auf die Entwicklung einer umfassenden Nachwuchsförderungsstrategie auf die Postdoc-Phase. BCP Business Consulting Partner AG (bcp) wurde beauftragt, eine Ist-Analyse durchzuführen und das Projektteam darin zu unterstützen, die Nachwuchsförderungsstrategie mit einer Aktionsplanung zu erarbeiten.

In den nachfolgenden Ausführungen werden die Ist-Situation und die Handlungsfelder mit möglichen Lösungsansätzen ("Strategische Eckwerte") zuhanden der Universitätsleitung aufgezeigt. Auf Basis der Beschlüsse der Universitätsleitung soll die Strategie und der Aktionsplan erarbeitet werden.

1.2 Projektorganisation

Die Strategie und der Aktionsplan werden im Rahmen der folgenden durch den Prorektor Forschung beauftragte Projektorganisation entwickelt:

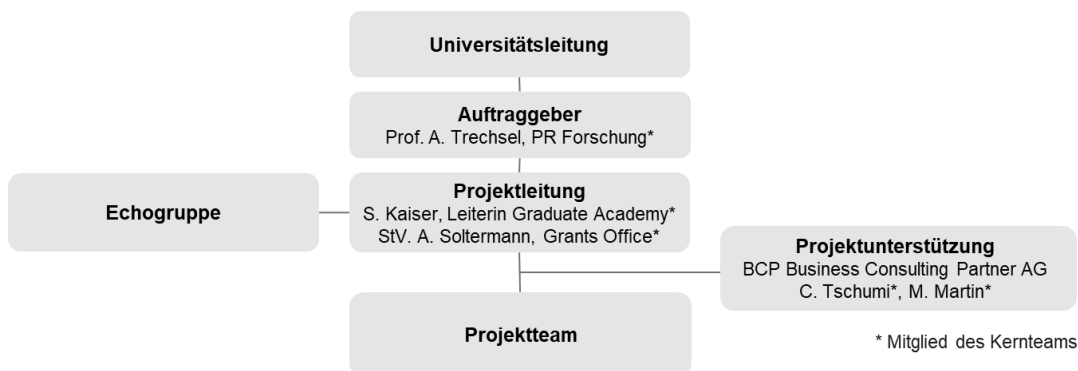


Abbildung 1: Projektorganisation

Die Zusammensetzung der Echogruppe und des Projektteams ist dem Anhang Kapitel 10 zu entnehmen.

1.3 Projektvorgehen

Das Projekt wird den folgenden fünf Phasen abgewickelt:



Abbildung 2: Phasen und Meilensteine

Mit dem vorliegenden Bericht wird die Phase "Strategische Eckwerte" zuhanden der UL und EUL dokumentiert. Er dient als Basis zur Freigabe der Phase "Strategie und Aktionsplan" durch die UL.

Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse stützen sich auf eine Analyse der Ist-Situation, die sowohl auf Interviews mit Personen aus allen Fakultäten (vgl. Anhang Kapitel 0) als auch auf einem Dokumentenstudium basiert. Die in diesem Bericht beschriebenen Ziele und Voraussetzungen (Kapitel 6) wurden mit dem Projektteam und der Echogruppe reflektiert. Darauf basierend wurden im Projektteam die Handlungsoptionen priorisiert (Kapitel 0). Diese Ergebnisse wurden durch das Kernteam mit dem vorliegenden Bericht finalisiert.

In der nächsten Phase sollen nur jene Handlungsoptionen weiter ausgearbeitet und in einem konkreten Aktionsplan berücksichtigt werden, die durch die EUL bzw. UL beschlossen wurden.

1.4 Definition Postdoc

Der Begriff "Postdoc" wird allgemein für akademische Stellen nach Abschluss des Doktorats verstanden. Sie dient der wissenschaftlichen und beruflichen Qualifizierung und enthält - wie in der nachfolgenden Abbildung gezeigt – sowohl einen Ausbildungsanteil als auch einen Berufsanteil:

Schematischer Verlauf einer akademischen Karriere

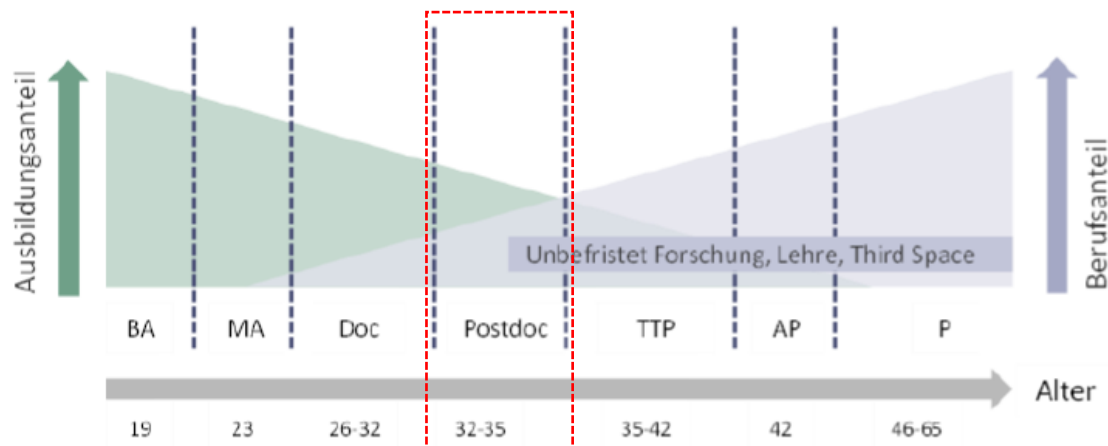


Abbildung 3: Schematische Veränderung von Ausbildungs- und Berufsanteil im Rahmen einer akademischen Karriere
Quelle: Dr. Dr. h. c. Barbara Haering / econcept, Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen, Bestandesaufnahme, vom 28.9.2023.

An der Universität Luzern existieren verschiedene Kategorien von wissenschaftlichen Stellen nach Abschluss des Doktorates. Diese sind in Anhang 10.5 dargestellt.

Der Fokus der Nachwuchsförderungsstrategie soll auf jene Stellen gelegt werden, bei welchen die Perspektive auf eine unbefristete wissenschaftliche Stelle besonders **prekär**¹ ist.

Das Projektteam einigte sich auf folgende Definition des Begriffs «Postdoc», welche auch den Statistiken des BFS entspricht und – aufgrund der Befristung und unsicherer Perspektive – als "prekär" gelten:

Befristete Stelle 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 drittmittelfinanziert sein.

¹ In der Studie Ecoplan (2010) zur Nachwuchsförderung wurde der Begriff "atypisch-prekär" definiert: «Als atypisch-prekär werden Arbeitsformen bezeichnet, die sich aufgrund bestimmter Unsicherheiten negativ auf die in diesem Arbeitsverhältnis tätige Person auswirken. Aus gesellschaftspolitischer Sicht werden entsprechende atypisch-prekäre Arbeitsstellen insbesondere deshalb kritisch beurteilt, weil bei einer zunehmenden Verbreitung dieser Stellen und bei fehlenden Alternativen die Gefahr einer anhaltenden «Zweiklassengesellschaft» innerhalb der Arbeitnehmer besteht: Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen, die über vergleichsweise stabile Arbeitsbedingungen ohne Unsicherheiten verfügen und Arbeitnehmer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen, deren Arbeitsbedingungen von Unsicherheit geprägt sind.»

2 Grundlagen

2.1 Übergeordnete Ziele

Die Strategie der Universität Luzern² wurde 2022 verabschiedet und ist Teil der Leistungsvereinbarung zwischen dem Regierungsrat des Kantons Luzern und der Universität. Die folgenden Punkte dienen als Grundlage für die Entwicklung der Strategie zur Nachwuchsförderung:

- Förderung nationaler und internationaler Sichtbarkeit und akademischer Mobilität.
- Ausbau von Forschungs Kooperationen, Rahmenverträgen mit Top-Universitäten und Förderung von Austauschprogrammen für Nachwuchsforschende.
- Gewinnung internationaler Talente und Förderung der Auslandserfahrung für inländische Studierende.
- Wirkungsvolle Akademien für postgraduale Weiterbildung
 - **Graduate Academy:** Zentrale Anlaufstelle für (Post-)Doktorierende zur Förderung von Forschung, Vernetzung mit anderen Universitäten, Austauschprogramme.
 - **Weiterbildungsakademie:** Postgraduale Qualifizierung für akademische Berufe – mit Partnerinstitutionen und Organisationen in der Zentralschweiz und darüber hinaus.

2.2 Rechtsgrundlagen / Reglementarien / Leitfäden

Für alle Mitarbeitenden der Universität Luzern gilt das Luzerner Personalrecht, das geprägt ist durch zahlreiche zwingende **Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen**. Im Vordergrund stehen das [Personalgesetz](#) (PG; SRL 51) und die [Personalverordnung](#) (PVO; SRL 52), wobei die [Personalverordnung der Universität Luzern](#) (Uni-PVO; SRL 539a) mit Rücksicht auf die Besonderheiten an der Universität Luzern (dazu Ziff. 3) gewisse Ausnahmen von den Regeln des Personalgesetzes zulässt. Im vorliegenden Kontext besonders erwähnenswert sind §§ 6-8 Uni-PVO; es handelt sich um Detailregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse, die u.a. für Oberassistentierende gelten. Stand heute sind derartige Positionen in der Regel auf fünf Jahre befristet, wobei in bestimmten Konstellationen Verlängerungsmöglichkeiten bestehen.

Diese durch das Parlament bzw. den Regierungsrat erlassenen Regeln werden ergänzt durch **Reglemente und Richtlinien des Universitätsrates**, insbesondere das [Statut der Universität Luzern](#) (Universitätsstatut; SRL 539c), die [Habilitationsordnung](#) (SRL 539f) mit fakultären Zusatzregelungen und Wegleitungen, die namentlich die Umwandlung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track in ein Ordinariat zum Gegenstand haben, das [Berufungsreglement](#) (SRL 539d), das [Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten](#) (SRL 539g), das [Reglement über die Anstellung von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren](#) (SRL 539h) sowie das

² <https://www.unilu.ch/universitaet/portraet/strategie/>

[Reglement betreffend die Weiterbeschäftigung an der Universität Luzern nach Erfüllung des 65. Altersjahres](#) (SRL 539j); letzteres entfaltet deshalb eine gewisse Relevanz für Nachwuchsforschende, weil unter dem «ü65-Reglement» beschäftigte Professor:innen nur dann Anspruch auf «Ausstattung» (u.a. mit wissenschaftlichem Personal) haben, wenn «eine hohe Lehr- oder Prüfungslast vertraglich vereinbart oder wenn kompetitive Drittmittel eingeworben wurden». M.a.W. kann somit auch eine Betreuung durch eine kurz vor der Emeritierung stehende Person ein «Prekariatsfaktor» für Nachwuchsforschende darstellen.

Die **Besoldung** ist in den kantonalen Vorgaben über die [Besoldung des Verwaltungspersonals](#), die [Vorgaben zur Besoldung des Lehr- und Schulpersonals](#), im [Anhang zur Uni-PVO](#) sowie in den [Richtlinien für die Entlohnung von Lehraufträgen an der Universität Luzern](#) verbindlich geregelt. Für die Zuordnung in ein Besoldungssystem ist von entscheidender Bedeutung, ob die Lehrverpflichtung im Vordergrund steht oder nicht; wissenschaftliche Mitarbeitende ohne erhebliche Lehrverpflichtung (wissenschaftliche Assistierende und Oberassistentierende sowie Forschungsbeauftragte) sind nach den Vorgaben über die Besoldung des Verwaltungspersonals einzureihen.

Bei drittmittelfinanzierten Anstellungen gilt die von der Drittmittelvergabe zugesprochene Besoldung. In allen übrigen Fällen erfolgt die Besoldung gemäss den allgemeinen Vorgaben für Verwaltungspersonal.

Für diese Analyse besonders relevant ist das oben bereits erwähnte **Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern (Nr. 539g)**. Dieses definiert die Anstellungsbedingungen, Aufgaben, Rechte und Pflichten für wissenschaftliche Assistent:innen und Oberassistentierende an der Universität Luzern. Es regelt im Detail die Voraussetzungen für die Anstellung, die Dauer bzw. Befristung und den Umfang der Tätigkeit, sowie die Betreuung, Fördermassnahmen, Weiterbildung und Mitwirkung in der universitären Lehre und Forschung. Inhaltlich differenziert das Reglement indes kaum zwischen Assistierenden und Oberassistentierenden; der spezifischen Situation von Postdocs trägt das Reglement in seiner geltenden Fassung nicht Rechnung.

Für die Postdoc-Stufe sind ferner folgende Regelwerke, die **Forschungsförderungszwecke** verfolgen, von Relevanz: So sind in der [Richtlinie betreffend die Voraussetzungen und das Verfahren zur Vergabe von Förderbeiträgen alle Forschenden und damit auch Mitarbeitende auf der Postdoc-Stufe antragsberechtigt. Sofern Postdocs in der Lehre beschäftigt werden, kann für sie auch die Richtlinie zur Förderung der fremdfinanzierten Forschung an der Universität Luzern](#) relevant sein, zumal diese Lehrentlastungen bei Einwerbung von Drittmitteln zusichert; antragsberechtigt sind Professorinnen und Professoren sowie weitere Lehrende und Forschende.

2.3 Leitfaden zur Anstellungs- und Ausbildungsabsprache und Gesprächsvorlagen

Neben den Rechtsgrundlagen und Reglementarien besteht ein **Leitfaden zur Anstellungs- und Ausbildungsabsprache (AAA)**. Die AAA ist für alle Doktorierenden und Habilitierenden mit einer Anstellung (mit Ausnahme der frei Promovierenden) zwingend innerhalb der ersten drei Monate und vor Ablauf der Probezeit ihrer Anstellung in schriftlicher Form zu verfassen. In ihr werden die die Schwerpunkte der eigenen Forschung und Lehre festgehalten sowie die Arbeitszeiten für die eigene Qualifikation, Aufgaben, Ziele, Betreuungsmodalitäten und Weiterbildungsmaßnahmen geregelt. Die Ziele werden mindestens jährlich in einem jährlichen Laufbahngespräch überprüft und ergänzt.

Der AAA wird ergänzt durch diverse **Gesprächsvorlagen**: Für das Probezeitgespräch (Erstgespräch AAA) und Jahresgespräche (Zwischenbericht AAA) bestehen spezifische Vorlagen. Sie dienen der strukturierten Beurteilung der Leistungen und Betreuungsmodalitäten sowie der Planung zukünftiger Ziele und Fördermassnahmen im Rahmen der AAA.

2.4 Vorgaben zur Befristung und Besoldung auf Postdoc-Stufe

Für die Funktionen innerhalb der Personalkategorie «Oberassistentierende» gestaltet sich die Vorgaben zur Befristung des Arbeitsverhältnisses sowie zur Besoldung wie folgt:

Oberassistentierende mit Habilitationsprojekt

(mit Qualifikationsabsicht, i.d.R. 5 Jahre befristet)

Bis Februar 2025 wurden Oberassistentierende mit Qualifikationsabsicht im ersten Anstellungsjahr basierend auf dem geltenden Besoldungssystem für das Verwaltungspersonal in die Lohnklasse (LK) 11 und Erfahrungsstufe (LS) 03 eingereiht. Im Zuge einer Massnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität fand im Frühjahr 2025 eine Neueinreihung statt. Seit März 2025 werden Oberassistentierende mit Qualifikationsabsicht im ersten Jahr neu in der LK 12 und LS 05 eingereiht. Im Rahmen der jährlichen individuellen Besoldungserhöhung (IBA) erfolgt in der Regel jeweils im März ein Stufenanstieg.

Unter Berücksichtigung des einberechneten Forschungsdrittels, das von den Oberassistentierenden zur Erreichung der Habilitation neben ihrer Arbeit in Lehre und Administration während der Arbeitszeit geleistet werden darf, sowie im Hinblick auf das universitäre Lohngefüge (insbesondere die Abgrenzung zur Assistenzprofessur) werden seit März 2025 Anstellungen mit einem Beschäftigungsgrad von 50 bis 80 % empfohlen. Bereits vor März 2025 bestehende Anstellungen mit einem Pensum von mehr als 80% bleiben zur Wahrung des universitären Lohngefüges in der ursprünglichen LK 11 eingereiht. Dieselbe LK 11 kommt bei künftigen Anstellungen zum Tragen, falls der Beschäftigungsgrad von 80 % ausnahmsweise überschritten wird.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

(nach Doktorat, ohne Qualifikationsabsicht, max. 3 Jahre befristet. Bei Eignung Festanstellung.)

Wissenschaftliche Mitarbeitende werden, basierend auf geltenden Besoldungssystem für das Verwaltungspersonal», in der LK 11 und unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung in die entsprechende LS eingereiht.

Forschungsmitarbeitende Postdoc SNF

(SNF-finanziert, Qualifikationsabsicht unbekannt, i.d.R. auf 4 Jahre befristet)

Basierend auf dem Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern gilt für Forschungsmitarbeitende die zugesprochene Besoldung der Drittmittelvergabestelle. SNF-finanzierte Anstellungen von Forschungsmitarbeitenden Postdocs werden somit anhand der bei Projekteingabe geltenden SNF-Lohtabelle vorgenommen und bleiben für die gesamte Projektdauer bestehen. Hierbei ist zu erwähnen, dass die SNF-Lohtabelle für Projekteingaben ab 2025 angepasst wurde und neue höhere Besoldungsansätze beinhaltet.

Forschungsmitarbeitende Postdoc Drittmittel-finanziert

(Drittmittel-finanziert, Qualifikationsabsicht unbekannt, Befristung gemäss Projektzusage)

Liegen bei Drittmittel-finanzierten Forschungsmitarbeitenden Postdoc keine Vorgaben seitens Projekt- oder Subjektfinanzierer vor, erfolgt die Lohneinreihung basierend auf dem geltenden Besoldungssystem des Verwaltungspersonals in der LK 11 und unter Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung in die entsprechende LS.

Vollständigkeitshalber und zur Einbettung in das universitäre Lohngefüge ist Folgendes zu erwähnen:

- Die Universität Luzern kennt für Doktorierende (PhD) zwei Funktionen: Zum einen «Doktorierende», welche Drittmittel-finanziert sind und gemäss SNF-Tabelle oder Vorgaben anderweitiger Projekt-/Subjektfinanzierer besoldet werden. «Wissenschaftliche Assistenzen» (mit Qualifikationsabsicht) werden, basierend auf dem geltenden Besoldungssystem für das Verwaltungspersonal, in die LK 10 eingereiht.
- Die Einreihung von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren erfolgt, basierend auf den Vorgaben zur Besoldung des Lehr- und Schulpersonals und der verbindlichen Vorgabe des Universitätsrates, in der LK 28 der Lehrerlohntabelle.

2.5 Mengengerüst Uni Luzern

Um die Anzahl Postdocs an der Universität Luzern nach verschiedenen Dimensionen zu analysieren, mussten Zahlen aus verschiedenen internen Systemen bzw. Datenbanken extrahiert, manuell zusammengefügt und verifiziert werden. Aufgrund dieser methodischen Schwierigkeiten kann keine abschliessende Gewähr für die Belastbarkeit aller dieser Daten gegeben werden.

Das nachfolgende Mengengerüst der Postdoc-Stellen lehnt sich an die Definition gemäss Kapitel 1.4 an. Innerhalb der Personalkategorie «Oberassistentin / Oberassistent wurden folgende Funktionen aus dem Personalsystem einbezogen: «Oberassistentierende mit Habilitationsprojekt», «Forschungsmitarbeitende Postdoc» und «Wissenschaftliche Mitarbeitende».

Mit dieser Definition ergibt sich per Stichtag 27. Juni 2025 folgendes Mengengerüst:

	Anzahl Personen	davon Frauen	Anzahl Verträge
KSF - Kultur- und Sozialwissenschaften	27	11	30
RF - Rechtswissenschaften	11	6	14
TF - Theologie	13	7	16
GMF - Gesundheitswissenschaften und Medizin	19	13	22
WF – Wirtschaftswissenschaften	9	7	11
VPF –Verhaltenswissenschaften und Psychologie	1	1	1
Interfakultär	2	2	2
Total	82	47	95

Tabelle 1: Anzahl der Postdocs gemäss Definition in Kapitel 2.5

Die Personalkategorie «Lehr- und Forschungsbeauftragte», welche die Universität Luzern seit dem Frühsommer 2021 kennt, sind in Tabelle 1 nicht enthalten, da sie nicht zum Prekariat gezählt werden können. Die damaligen Anstellungen waren auf 5 Jahre befristet. Im Oktober 2022 entschied die Universität Luzern, dass die Anstellungen auf max. 3 Jahre zu befristen sind, da längerdauernde Anstellungen einer unbefristeten Anstellung gleichzustellen sind. Seit Sommer 2024 gilt für Lehr- und Forschungsbeauftragte eine einjährige Befristung, die - bei Eignung - im Anschluss in eine unbefristete Anstellung überführt werden. 11 Personen haben einen befristeten Vertrag, aber die Aussicht auf Entfristung.

Es gibt zudem 7 wissenschaftliche Mitarbeitende sowie 20 Lehr- und Forschungsbeauftragte, die einen unbefristeten Vertrag haben und darum in Tabelle 1 nicht berücksichtigt wurden. 3 dieser Personen haben sowohl einen befristeten als auch einen zweiten unbefristeten Vertrag.

Bei den Lehr- und Forschungsbeauftragten ist zu beachten, dass im Einzelfall – je nach Beschäftigungsgrad und Entlohnung - auch diese Stellen zu den „prekären Anstellungsverhältnissen“ gezählt werden können. Wir haben doch darauf verzichtet, diese Einzelfälle im Detail anzuschauen, da sich dadurch die Aussagen in diesem Bericht nicht wesentlich verändern würden.

- Beschäftigungspensum: 62 % der Verträge weisen ein Pensum von 50 % und weniger aus. Summiert man die Pensen der Personen mit zwei und mehr Anstellungen, arbeiten 33 % der Postdocs mit einem Pensum von 50 % und weniger. 26% arbeiten 80 % oder mehr.
- Nationalität: 57% der Postdocs haben die Schweizer Nationalität. Der Anteil ausländischer Postdocs liegt bei rund 43 %, wovon der grösste Teil die deutsche Staatsbürgerschaft hat (15 Personen).
- Altersstruktur: 61% der Postdocs sind zwischen 30 und 39 Jahre alt, 32% sind 40–49 Jahre alt und 7% sind 50 Jahre alt und älter.

- Einkommen Jahressaläre (bei 100% Anstellungsgrad, Summe pro Person): 58% der Postdocs verdient zwischen CHF 100'000 und CHF 110'000 pro Jahr. 30% verdient zwischen CHF 120'000 und 128'000 Tausend pro Jahr.
- 43% der Stellen werden durch die Universität Luzern finanziert, 28% durch Nationalfonds und 22% durch Drittmittel.

3 Zentrale Angebote

Dem Anhang (Kapitel 10.7) ist eine Übersicht über die zentralen Angebote zur Förderung der Nachwuchswissenschaftler:innen zu entnehmen.

3.1 Überfachliche Kurse, transferable Skills

Die Graduate Academy führt ein Transferable Skills Programm mit 10-15 Workshops pro Semester für Assistierende und Postdocs durch: <https://career.unilu.ch/de/graduate-academy/>.

Da der Fokus der aktuellen Angebote auf die überfachlichen Kompetenzen von Doktorierenden gelegt ist, werden die Angebote kaum von Postdocs besucht. Der Anteil teilnehmender Postdocs lag in den letzten zwei Jahren bei 3-9%. Auffällig ist der sehr hohe Anteil an Frauen in den Kursen (80%).

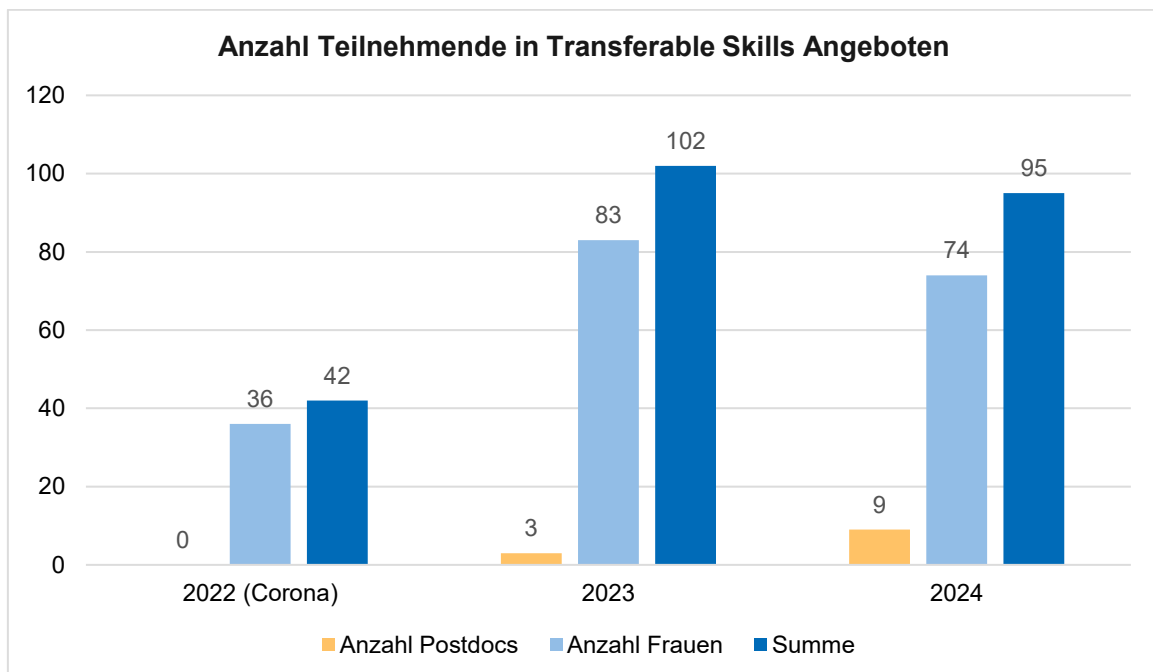


Abbildung 4: Anzahl Teilnehmende in den Transferable Skills Angeboten der Graduate Academy

Für angehende Dozierende bietet das Zentrum Lehre einen CAS und Kurse im Gebiet der Hochschuldidaktik an (in Kooperation mit der PHLU).

Das Angebot des Zentrums für Lernen, Lehren und Forschen (ZLLF) der HSLU steht Doktorierenden und Postdocs der Universität Luzern nur noch kostenpflichtig zur Verfügung:

<https://www.hslu.ch/de-ch/zllf/weiterbildung-und-beratung/>

3.2 Förderinstrumente der Forschungskommission

Der Forschungskommission stehen Mittel zur Verfügung, die im Rahmen der strategischen Ziele der Universität Luzern zur Förderung von Forschungsvorhaben und für wissenschaftliche Aktivitäten eingesetzt werden. Die Mittelvergabe ist in der Forschungsförderungsrichtlinie definiert:

https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/dienste/fofoe/Dok/2_Richtlinie_betref-fend_die_Vss_und_das_Verfahren_zur_Vergabe_von_Foerderbeitraegen.pdf

Gefördert werden:

- Projekte, insbesondere für die Ausarbeitung von Drittmittelanträgen;
- Beiträge für Nachwuchsforschende;
- der Aufbau von interdisziplinären Forschungsnetzwerken;
- Tagungsorganisationen und Aktivitäten den wissenschaftlichen Austausch mit internationalem bzw. interdisziplinärem Charakter.

Im Rahmen dieser Richtlinie vergibt die Universität für Doktorierende zweimal pro Jahr Mobilitätsbeiträge und neu auch Beiträge unter der Bezeichnung "UniLU Doc.Protected Research time", welche den Doktorierenden ermöglichen, sich ganz auf den Abschluss ihrer Dissertation zu konzentrieren: <https://www.unilu.ch/studium/studienangebot/doktorat/graduate-academy/mobilitaetsbeitraege-fuer-doktorierende/>

Für Postdocs wurde im Jahr 2025 im Rahmen der Forschungsförderungsrichtlinie ein neues Instrument eingeführt, das Postdocs eine Entlastung von Lehr- und Verwaltungsaufgaben für die Ausarbeitung eines Antrags bei einem Karriereförderungsinstrument des SNF oder der EU ermöglicht.

Zur wissenschaftlichen Vernetzung fördert die Universität Luzern zudem wissenschaftliche Mitarbeitende ab Stufe Postdoc mit Beiträgen an Tagungen mit einer massgeblichen Beteiligung der Universität Luzern und mit internationalem, bzw. interdisziplinären Charakter.

Im Weiteren stehen den fakultären Forschungskommissionen Mittel in der Höhe von CHF 20'000 pro Fakultät zur Verfügung für fakultätsspezifische Fördermassnahmen.

Daneben werden von der Universität Luzern keine speziellen Förderinstrumente für Postdocs zur Verfügung gestellt; es wird auf die Angebote des SNF verwiesen (PostDoc.Mobility, Swiss Postdoctoral Fellowships, Ambizione).

3.3 Beratung und Coaching

Die Fachstelle für Chancengleichheit bietet unterschiedliche Fördergefässe für Doktorierende und Postdoktorierende an, z.B. Leitfäden, Einzelcoaching und Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahn: <https://www.unilu.ch/universitaet/dienste/personal/chancengleichheit/akademische-laufbahn/>

4 Nationale und internationale Situation

4.1 Studie Haering / Leimgruber

Dr. Dr. h. c. Barbara Haering und Vera Leimgruber haben im Auftrag des SBFI und in Zusammenarbeit mit econcept und eine Studie zu Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen durchgeführt (28. September 2023)³. Nachfolgend ein paar uns relevant erscheinende Aussagen:

- **Fachdisziplin:** Gemäss SWR ergibt sich in den Geisteswissenschaften eine erhöhte Problemlage im Vergleich zu anderen Disziplinen, da der wissenschaftliche Nachwuchs überdurchschnittlich lange an Universitäten verweilt und am ehesten in tiefen Pensen (unter 60%) arbeitet – verbunden mit einer entsprechend tieferen Entlohnung. Dabei zeige sich, dass in Disziplinen mit überdurchschnittlich vielen Teilzeitanstellungen ein Zusammenhang zwischen zu geringem Wettbewerb (zu wenige Vollzeitstellen) und prekären Arbeitsbedingungen (zu vielen Postdocs) bestehen könnte. Eine zu lange Postdoc-Phase könne sich zudem sowohl für eine Karriere innerhalb als auch ausserhalb der Wissenschaft nachteilig auswirken. Hinzu komme, dass in einigen MINT-Fächern, wie beispielsweise Chemie, ein Industrie-Postdoc als spezifische Qualifizierung für die Privatwirtschaft angesehen werden kann. Für Geistes- und Sozialwissenschaften hingegen scheine ein Postdoc für den ausserakademischen Arbeitsmarkt tendenziell keinen Vorteil zu bringen.
- **Umgang mit Mobilität:** Die Thematik der Mobilität wird gemäss SWR individuell unterschiedlich beurteilt. Von den Hochschulen oft als notwendiger Schritt zur Erarbeitung eines internationalen akademischen Profils und ebenso zur persönlichen Weiterentwicklung erachtet, nehme ein Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses den aus ihrer Sicht bestehenden impliziten Zwang zur Mobilität als Teil der Prekarität und als Gradmesser für die persönliche Opferbereitschaft im Hinblick auf eine unbefristete Stelle wahr. Dies, weil Mobilität nicht nur Chancen biete, sondern auch Unsicherheiten u.a. bzgl. finanzieller und sozialer Fragestellungen sowie bzgl. der Rückkehr und Anschlusslösungen mit sich bringe. Der Entscheid für oder gegen Mobilität scheint für den wissenschaftlichen Nachwuchs belastend. Dabei steht die Kosten/Nutzen-Frage zur Diskussion und damit die Frage, inwiefern sich ein Aufenthalt im Ausland resp. an einer ausländischen Hochschule lohnt, wo doch die Berufsperspektiven im akademischen System ohnehin unsicher sind. Gleichzeitig ist Mobilität für eine nicht-akademischen Karriere

³ Link: https://www.sbfli.admin.ch/dam/de/sd-web/V1bRkEwBNCN8/grundlagenbericht_haering2023_po22_3390_de.pdf

nicht immer förderlich, da dies den Ausstieg aus der akademischen Welt verzögert, ohne in jedem Fall klare Mehrwerte für eine nicht-akademische Laufbahn zu bringen. Im Rahmen der vertiefenden Interviews wurde mehrmals darauf hingewiesen, Aufenthalte im Ausland bereits während des Doktorats vorzusehen.

- **Befristung der Anstellung:** Ein zentraler Einflussfaktor bzgl. der Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses ist gemäss den analysierten Dokumenten die Befristung von Stellen. Befristete Stellen seien einerseits wichtig, um die für die künftigen akademischen Karriereschritte notwendigen zusätzlichen Qualifikationen zu erwerben. Andererseits können sie grosse Unsicherheit erzeugen. Gerade Postdocs fänden sich häufig in einer Abfolge mehrerer befristeter Stellen. Diese Phase könne charakterisiert werden durch eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Postdocs hinsichtlich der Optionen einer akademischen Karriere und dem, was das Wissenschaftssystem ihnen tatsächlich bieten kann. Befristungen sind allerdings sehr unterschiedlich. So verfügt beispielsweise die EPFL über eine Regel, wonach lediglich eine einzige Postdoc-Anstellung möglich ist.
- **Erhöhte Autonomie:** Empfohlen wird die Erhöhung der Autonomie für Nachwuchsforscher:innen, um ihre Selektion zeitlich vorzuziehen. Die Autonomie der jungen Forscher:innen soll bereits auf Stufe Doktorat gestärkt werden. Inwiefern sie die Möglichkeit haben sollen, auf Stufe Postdoc selbst Fördergesuche einzureichen, ist aktuell Diskussionsgegenstand.
- Zentral sei in diesem Zusammenhang die Schaffung von Tenure Track-Professuren TTP, die talentierten Wissenschaftler:innen die Möglichkeit bieten, eigenständig zu forschen und sich als exzellente Forscher:innen zu beweisen. Mit Blick auf die Autonomie resp. Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses wird auch der Umbau von Lehrstuhlssystemen zu «Schools»⁴ mit flacheren Hierarchien diskutiert. Elemente des School-Ansatzes werden aber auch in traditionelle Systeme integriert – so insbesondere die gemeinsame Betreuung von Doktorand:innen durch mehrere Professor:innen, um damit die Abhängigkeit von einem:r Professor:in zu reduzieren sowie das Poolen von Lehrverpflichtungen hinsichtlich einer ausgeglichener Belastung von Doktorand:innen und Postdocs.
- In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass die vermehrte und frühere Autonomie von TTP sowie von Assistenzprofessor:innen das Potenzial hat, die traditionellen Lehrstuhlstrukturen in mehrfacher Form aufzubrechen. Die verstärkte Autonomie verändert das hierarchische Verhältnis von TTP und Assistenzprofessor:innen gegenüber Vollprofessor:innen. Gleichzeitig verfügen TTP und Assistenzprofessor:innen in der Regel noch über weniger Finanzmittel als Vollprofessor:innen, was Auswirkungen auf ihre Organisation hat: Sie können weniger Postdocs anstellen (vertiefende Interviews).

⁴ Unter «Schools» oder «Departements» werden, gemäss angelsächsischen Vorbildern, hochschulinterne Strukturen verstanden, in denen mehrere ehemalige Lehrstühle/ Professuren/ Institute zusammengefasst werden.

4.2 Längsschnittanalyse BFS

Das Bundesamt für Statistik BFS ⁵ publizierte Ende Juni 2023 basierend auf einer Längsschnittanalyse erstmals ausführliche Informationen zum Eintritt in das Postdoktorat, zur Anzahl Postdocs an Schweizer Hochschulen oder mit Finanzierung des SNF und zu deren Karriereverläufe. In den Statistiken des BFS werden Postdocs nicht als eigene Personalkategorie erhoben. Der Bericht arbeitet deshalb mit einer indirekten Definition und zählt Personen als Postdocs, die folgende Voraussetzungen erfüllen: «Sie verfügen über einen befristeten Vertrag; sie sind als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt oder haben eine gleichwertige Anstellung (SNF); sie sind an einer Schweizer Hochschule oder in einer anderen Einrichtung in der Schweiz über SNF-Projekte oder im Ausland über ein Mobilitätsstipendium des SNF angestellt; ihre Hauptaufgabe ist die Forschung und Entwicklung; sie haben in den fünf Jahren vor Beginn des Postdoktorats einen Doktorsabschluss erworben.»

Die Analyse verfolgte die Karriereverläufe der 2015 in ein Postdoktorat eingetretenen Personen und zeigt auf, welche Anstellung sie sechs Jahre nach Beginn des Postdoktorats hatten. Folgende Erkenntnisse scheinen uns relevant:

- Schweizer Hochschulen: Rund ein Viertel der untersuchten Population war 2021 noch immer an einer Schweizer Hochschule beschäftigt.
 - Postdocs: 14% der Personen, die 2015 mit einem Postdoktorat begonnen hatten, waren sechs Jahre später noch als Postdocs tätig. In den Geistes- und Sozialwissenschaften betrug dieser Anteil 21%, in den technischen Wissenschaften 10%.
 - Dozierende und wissenschaftliche Mitarbeitende: 8% der Personen wurden Dozierende oder wissenschaftliche Mitarbeitende an einer Schweizer Hochschule. Der Bericht stellt fest, dass Postdocs aus den Geistes- und Sozialwissenschaften eher solche Anstellungen übernehmen als Postdocs aus den exakten Wissenschaften, Naturwissenschaften, technischen Wissenschaften, aus der Medizin oder Pharmazie.
 - Professuren: 2,3% der Personen sind Professor:innen an einer Schweizer Hochschule geworden. Nicht berücksichtigt sind dabei Personen, die im Ausland ein Postdoktorat ohne Unterstützung des SNF absolviert haben. Ebenfalls nicht eingeschlossen sind Personen, die eine Professur im Ausland übernommen haben.
- Befristung der Anstellungsverträge: 73% aller Personen, die sechs Jahre nach Start des Postdoktorats noch an einer Schweizer Hochschule angestellt waren, (immer noch) einen befristeten Vertrag hatten – und dies unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Nur 7% der Eintretenden von 2015 hatten sechs Jahre nach Beginn der Postdoc-Phase einen unbefristeten Anstellungsvertrag mit einer Schweizer Hochschule.

⁵ Bundesamt für Statistik BFS (2023): Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Verläufe der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Neuchâtel, Juni 2023. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neueveroeffentlichungen.assetdetail.25345567.html> [Stand: 26.06.2023].

- Rund die Hälfte (44%) der Personen, die ein Postdoktorat in der Schweiz begannen, befanden sich sechs Jahre nach Start des Postdoktorats nicht mehr in der Schweiz. Von den Postdocs mit Schweizer Staatsangehörigkeit waren 7% nicht mehr in der Schweiz.
- Ausstieg aus der Akademie: Rund ein Viertel (23%) der untersuchten Population war nach sechs Jahren ausserhalb des akademischen Bereichs tätig. Austritte aus der Akademie waren dabei häufig definitiv.

4.3 Vergleich mit anderen Ländern

Die Studie Häring hat Vergleiche mit Deutschland, Frankreich und Grossbritannien durchgeführt und ist zur Erkenntnis gelangt, dass die Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz das Ausmass der Probleme in Deutschland noch nicht erreicht hat. Gleichzeitig verfügt die Schweiz nicht über die zentralistischen Haltungen und Ansätze Frankreichs und auch die Strategie Grossbritanniens, die Selektion immer weiter vorzuziehen, ist in der Schweiz nicht verankert.

Nachfolgend einen Blick in andere Länder:

Deutschland: Postdocs werden häufig nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bezahlt. Es gibt auch zahlreiche Stipendienprogramme, die zusätzliche finanzielle Unterstützung bieten. Die Karrierewege sind klar strukturiert, aber die Anzahl der festen Stellen ist begrenzt ([Postdoc-Programme](#)). Studie Häring mit KI Kapitel 3.3.): Exzellenzinitiative: Der Fokus auf Forschungsexzellenz hat zu einem Anstieg befristeter Postdoc-Stellen geführt.

Holland: Spezielle Programme wie das Leading Fellows Postdoc Programme, das von mehreren Universitäten gemeinsam organisiert wird [Postdocs - Leiden University](#)

Dänemark: In Dänemark erhalten Postdocs ein attraktives Gehalt, das durch nationale Tarifverträge geregelt ist. Zusätzlich gibt es spezielle Zuschläge und Unterstützung bei Elternzeit und Krankheit [Postdoc](#)

Grossbritannien (Studie Häring mit KI Kapitel 3.4): Pre-Tenure Track: Einige Hochschulen haben vorgelagerte Pre-Tenure Track-Phasen eingeführt, um besonders talentierte Nachwuchsforscher:innen frühzeitig zu selektionieren und ihnen Stabilität zu bieten.

Frankreich: (Studie Häring mit KI Kapitel 3.5.) Contrat postdoctoral: Seit 2020 regelt dieser Vertrag die befristeten Anstellungen auf Forschungsprojekten, mit einer maximalen Dauer von drei Jahren und obligatorischen Weiterbildungen.

4.4 Externe Faktoren

Es gibt auch externe Faktoren zu berücksichtigen, die das Prorektorat Personal und Professuren für diesen Bericht erarbeitet hat.

4.4.1 Politischer Kontext und übergeordnetes Recht

Die Universität Luzern ist dem Luzerner Personalrecht unterstellt. Änderungen an universitären Regelungen müssen zudem stets mit dem übergeordneten kantonalen Recht, namentlich dem Personalgesetz und der Personalverordnung kompatibel sein; die Uni-PVO wird durch den Regierungsrat erlassen; auch hier hat die Universität keine Selbstregulierungskompetenz (aber immerhin ein Antragsrecht beim Universitätsrat).

Erst vor kurzem, in den Jahren 2023/2024, wurden tiefgreifende Reformen im Bereich der Anstellungsbedingungen von wissenschaftlichem Personal an der Universität Luzern durchgeführt. Eine erneute Revision – insbesondere im Bereich der Postdoc-Anstellungen – könnte bei politischen Entscheidungsträgern auf Unverständnis stossen, wenn sie als voreilig oder widersprüchlich zu den jüngsten Reformen wahrgenommen wird.

Die Nachwuchsförderungsstrategie muss daher:

- bestehende Reformen konsolidieren,
- rechtliche Kontinuität wahren,
- und politische Rücksichtnahme in der Kommunikation und Umsetzung sicherstellen.

Eine enge und frühzeitige Abstimmung allfälliger Reformprojekte zwischen PRF und PRPP ist dabei unerlässlich.

4.4.2 Beschränkungen im finanziellen Spielraum

In der Eigenerstrategie 2025 hat der Kanton Luzern anspruchsvolle wirtschaftliche Zielvorgaben für die Universität Luzern formuliert. Unter anderem wird von der Universität verlangt, dass sie positive Rechnungsabschlüsse präsentiert und Eigenkapital von mindestens 5 %, idealerweise 7.5% des Umsatzes aufnet. Es liege in der Verantwortung der Universität Luzern, diese Quote zu erreichen; eine Erhöhung der Trägerfinanzierung lasse sich davon nicht ableiten. Zudem sei der Zufluss von Drittmitteln zu stärken.

Die Universität Luzern weist im Vergleich mit anderen Universitäten eine tiefe Grundfinanzierung durch den Trägerkanton auf. Aktuell sieht sich die Universität zudem mit einem strukturellen Defizit konfrontiert. Im Auftrag des Universitätsrats hat deshalb eine Arbeitsgruppe strukturelle Massnahmen erarbeitet. Diese sehen Einsparungen von zwei Millionen Franken bei drei Fakultäten und der Verwaltung vor. Je nachdem, wie die vom Bund im Rahmen des Entlastungspakets 27 angekündigten Sparmassnahmen im Bereich Bildung, Forschung und Innovation ausfallen werden, könnte sich der Spielraum weiter verengen.

Die obigen Entwicklungen zeigen deutlich, dass sich der finanzielle Spielraum der Universität Luzern in Zukunft voraussichtlich eher verringern als vergrössern wird. Das stellt sicher zum Teil die

Entwicklung und Implementierung von Handlungsoptionen in Frage, die zur Nachwuchsförderung dringend nötig wären.

5 Erkenntnisse aus Interviews

Zur Erhebung der aktuellen Situation wurden diverse Interviews mit Postdocs aller Fakultäten, Inhaber:innen von Professuren von einzelnen Fakultäten sowie mit einer Fakultätsmanagerin geführt (vgl. Übersicht in Anhang 10.3). In den Interviews haben wir festgestellt, dass die Finanzierung, Förderung, Betreuung und Vernetzung der Postdocs stark von der/ dem Inhaber:in der Professur abhängig ist. Die nachfolgenden Erkenntnisse fokussieren sich auf jene Punkte, bei denen wir eine grosse Übereinstimmung in den Aussagen in den Interviews – unabhängig von der Professur - festgestellt haben.

5.1 Gewinnung von Postdocs für die Universität Luzern

- Die Attraktivität für Postdocs, an der Uni Luzern zu forschen und arbeiten, hängt stark von ihren aktuellen Lebensumständen ab. Insbesondere für Forschende mit familiären Verpflichtungen bietet die langfristige Anstellung von fünf Jahren die notwendige Sicherheit und Planbarkeit.
- Die zeitliche und örtliche Flexibilität wird als Vorteil wahrgenommen, ebenso die Nähe zum Bahnhof Luzern, welche das Pendeln und Forschungsreisen erleichtert.

5.2 Anstellungsbedingungen

- Die Rahmenbedingungen der Anstellung sind grundsätzlich wettbewerbsfähig.
- Die Beschäftigungsdauer liegt meist bei vier bis fünf Jahren, der Beschäftigungsgrad häufig zwischen 50 und 60 %. Es gibt keine festen Vorgaben zum Pensum.
- Niedrigere Anstellungsgrade führen neben Lohneinbussen und einem langsameren Karrierefortschritt und Nachteilen in Bewerbungsverfahren.
- Viele Postdocs haben zusätzliche Lehrtätigkeiten oder externe Beschäftigungen.
- Eine gezielte Karriereplanung vor Anstellungsbeginn fehlt häufig, ebenso ein einheitliches Stellenprofil oder ein spezifisches Onboarding-Programm.

5.3 Campus-Leben und Vernetzung

- Die Nähe des Bahnhofs führt dazu, dass viele Postdocs nach Arbeitsschluss direkt nach Hause fahren oder im Homeoffice arbeiten, wodurch Netzwerkanlässe nur schwach besucht

sind. Diese Veranstaltungen finden zudem oft abends statt, was für Eltern und Pendler:innen eine Hürde darstellt.

- Auf Postdoc-Ebene gibt es wenig Community-Gefühl, interne Vernetzung ist begrenzt.
- Internationale Forschende erleben Sprachbarrieren, da auf dem Campus hauptsächlich Schweizerdeutsch gesprochen wird (insbesondere Supportstellen).
- Auf Postdoc-Ebene fehlen häufig Ressourcen oder Motivation für bereichsübergreifendes Engagement. Das erschwert den Aufbau einer gemeinsamen akademischen Identität und schwächt partizipative Strukturen, Karriereentwicklung und Unterstützung.
- Karriereziele und Meilensteine werden bei der Anstellung selten definiert, wodurch eine gezielte Vorbereitung auf den nächsten Karriereschritt fehlt bzw. nicht strukturiert angegangen wird.
- Mitarbeitende-Gespräche werden aktiv von HR eingefordert. Trotzdem gab es einige Postdocs, die keine Mitarbeitenden-Gespräche führen bzw. solche bei der / beim Inhaber:in der Professur eingefordert werden müssen.

5.4 Autonomie / Führung / Begleitung / Betreuung

- Postdocs sind direkt einer Professur zugeordnet und nicht einer Fakultät oder einem Fachbereich.
- Die Qualität der Betreuung / des Coachings durch die/ den Inhaber:in der Professur variiert stark.
- Ein Mentoring-Programm oder ein Karriere-Coaching für Postdocs existiert nicht. Das Grants Office bietet Unterstützung und Beratung bei der Antragstellung an Förderorganisationen.

5.5 Überfachliche Kompetenzen / Weiterbildung

- Die Angebote der Graduate Academy sind überschaubar und besitzen für Postdocs geringe Relevanz. Zudem ist vielen Postdocs nicht bekannt, dass es diese Kurse gibt und sie daran teilnehmen können.
- Die Finanzierungsquelle von Weiterbildungen hängen von der Professur ab.
- Angebote des Zentrums für Lehre und Forschung sind nicht mehr kostenfrei verfügbar, wurden aber als qualitativ hochwertig beschrieben.

5.6 Vernetzung ausserhalb Uni Luzern

- Auslandeinsätze von Postdocs sind selten.
- Den Postdocs steht i.d.R. ein jährliches Kongressbudget von 1.500 CHF zur Verfügung.

- Ein internes Mobility-Programm existiert nicht; externe Optionen wie SNF Postdoc-Mobility sind stark umkämpft.
- Forschende der Geistes- und Sozialwissenschaften ab Stufe Lizentiat / Master können beim SAGW die Rückerstattung der Reisekosten beantragen. Diese Möglichkeit kennen viele nicht bzw. es wird kaum davon Gebrauch gemacht.

5.7 Chancengleichheit

- Neu wird im Berufungsverfahren das akademische Alter ab Promotionsabschluss berücksichtigt – nicht das biologische Alter. Elternzeiten werden abgezogen (SNF-Standard). Dies wird als ein wichtiger Schritt zur Chancengleichheit erachtet.
- Auch väterliche Betreuungspflichten werden zunehmend anerkannt.
- Es fehlen permanente Stellen mit klarer Zuständigkeit für die Begleitung von Postdocs.
- Die Fachstelle für Chancengleichheit bietet unterschiedliche Fördergefässe für Doktorierende und Postdoktorierende an, z.B. Leitfäden, Einzelcoaching und Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahn. Sie sind noch nicht bei allen Postdocs bekannt.

5.8 Karrierewege

- Grossmehrheitlich wird mit der Habilitation das Ziel einer Professur verfolgt, ohne strukturiert über Alternativen nachzudenken (Prinzip Hoffnung).
- Alternative Karrieren werden in Mitarbeitenden-Gesprächen kaum thematisiert. Es bestehen keine formalen Strukturen, um die Postdoc auf alternative Karrieren vorzubereiten.
- Alternative Karrieren sind je nach Fachbereich einfacher oder schwieriger. In den Rechtswissenschaften machen sich die befragten Personen weniger Sorge, da der Schritt in die Privatwirtschaft ist auch nach einem Postdoc nicht allzu schwierig sei.

6 Ziele und Voraussetzungen für Postdocs

Postdocs, welche in ihrer akademischen Karriere erfolgreich weiterkommen (i.d.R. ausserhalb der Universität Luzern), stärken nicht nur die Wissenschaft, sondern auch die Sichtbarkeit und Reputation der Universität Luzern sowie deren Vernetzung mit anderen akademischen Organisationen.

Den Postdocs sollen jedoch durch eine frühzeitige, differenzierte Vorbereitung auch alternative, nicht-akademische Karriereperspektiven ermöglicht werden.

Darum sollte in der Nachwuchsförderungsstrategie die übergeordnete Zielsetzung sein, dass

- a) möglichst viele der Postdocs unter Berücksichtigung der Chancengleichheit den Übergang in eine Professur oder eine andere akademische Anstellung mit längerfristiger Perspektive (z.B. mit Fokus auf Lehre) – innerhalb oder ausserhalb der Universität Luzern – schaffen und
- b) jene möglichst früh auf einen alternativen Karriereweg (u.a. Third-Space-Stellen, Verwaltung, Privatwirtschaft) vorbereitet werden, bei welchen sich in den ersten Jahren der Anstellung abzeichnet, dass eine akademische Karriere eher nicht geeignet ist oder nicht mehr angestrebt wird.

Damit diese übergeordnete Zielsetzung erreicht werden kann, sollten folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es bestehen klare Kategorien von Postdocs mit spezifischen Fördermassnahmen. Die Zuordnung und Anstellung erfolgen in Absprache mit einer zentralen und von den Professuren unabhängigen Instanz innerhalb der Fakultäten.
- Die Selektion der Postdocs erfolgt grundsätzlich im Rahmen einer internationalen Ausschreibung mit Blick auf das Potenzial für eine längerfristige akademische Karriere.
- Anstellungsdauer und -grad erlauben es der/dem Postdoc ein kompetitives wissenschaftliches Profil gemäss Karriereziel aufzubauen.
- Zu Beginn der Anstellung werden mit dem/der Postdoc das Karriereziel, die Betreuung, die Entwicklungsmassnahmen, die Beteiligung in der Lehre sowie allfällige Zwischenziele mit Evaluationskriterien vereinbart.
- Die Forschungsleistungen von Postdocs mit einer Anstellung von mehr als 3 Jahren werden zur Halbzeit ihrer Anstellung durch mindestens eine/n von der Professur unabhängige/n Professor:in (i.d.R. extern) im Sinne einer Standortbestimmung evaluiert (Mid-Term-Review).
- Postdocs geniessen eine hohe Autonomie. Sie werden in der Entwicklung ihrer akademischen Karriere und Sichtbarkeit begleitet und aktiv gefördert, insbesondere bzgl. Einbezug in Publikationen, Erstellung von Drittmittelanträgen, Teilnahme und Organisation an Fachkonferenzen und Netzwerkanlässen, Einbindung in die Lehre und Zugang zu einem adäquaten Mentoring-, Karriereberatungs- und Weiterbildungsangebot.
- Professorinnen und Professoren werden auf ihre Betreuungs-/Begleitungsaufgabe vorbereitet und regelmässig weitergebildet.

7 Handlungsoptionen

7.1 Grundlagen

Hohe Priorität aus Sicht Projektteam:

- Schärfung bzw. Differenzierung der Postdoc-Kategorien gemeinsam mit den Fakultäten (nach Verantwortung, Karriereziel, Lehranteile, Finanzierungsquelle, etc.) und Definition eines Zielbeschäftigungsgrades (oder einer Bandbreite) pro Postdoc-Kategorie, welcher es den Postdoc erlaubt, ein gemäss Karriereziel kompetitives Profil aufzubauen.
- Überarbeitung / Ergänzung des Reglements über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern, um den Zielen und Voraussetzungen gemäss Kapitel 6 Rechnung zu tragen (idealerweise eigenes Reglement für Postdocs). Entsprechende Anpassung der Ausbildungsabsprache und Verträge für Postdocs.
- Anpassung der Besoldungsregelung, welche die verschiedenen Postdoc-Kategorien (gemäss Verantwortlichkeiten⁶) berücksichtigt und in welcher die Postdoc-Saläre mit jenem der PhD und Assistenzprofessor:innen koordiniert sind (100% Postdoc sollte system-kompatibel sein, auch um Umgehungs-lösungen mit zwei Anstellungen zu vermeiden).
- Konsequente Zweisprachigkeit (Deutsch und Englisch) in für Postdocs relevanten Dokumenten (die deutsche Fassung ist rechtlich bindend) und in der offiziellen internen Kommunikation.

7.2 Onboarding / Betreuung / Begleitung

Hohe Priorität aus Sicht Projektteam:

- Etablierung eines Postdoc-Gremiums pro Fakultät (3 Personen, wovon eine aus der MOL), welches eine von den Professuren unabhängige Ansprechinstanz für Postdocs darstellt und die Situation der Postdocs in der Fakultät aktiv gestaltet. Diese Gremien treffen sich regelmässig (z.B. 2 x pro Jahr unter der Leitung der Prorektor:innen F und PP) zu einem gesamtuniversitären Austausch, mit dem Ziel, die Prozesse zur Förderung der Postdocs zwischen den Fakultäten abzustimmen und strategische Entwicklungen rund um die Situation der Postdocs anzustossen.
- Strukturiertes Onboarding-Programm und Info-Webseite für Postdocs, um sie mit den spezifischen Regelungen und Angeboten für Postdocs vertraut zu machen (z.B. Angebote der Graduate Academy, MOL, Grants Office oder das Coaching-Angebot der Fachstelle Chancengleichheit, Informationen über externe Fördergeldern (z.B. SAGW, SNF, MSCA), etc.).

⁶ z.B. Oberassistenten mit Verantwortung zur Führung von Doktorierenden und einem Lehrdeputat sollten höher eingereicht werden, als reine Forschungsmitarbeitende ohne diese Verantwortung.

- Zurverfügungstellung von Mentoringprogrammen für Postdocs (ev. in Zusammenarbeit mit anderen Universitäten).
- Erweiterung des Angebots an obligatorischen und/oder fakultativen Kursen für überfachliche und transversale Kompetenzen (in Kooperation mit anderen Universitäten, wenn die Universität Luzern nicht über die kritische Grösse verfügt).
- Entwicklung und Durchführung von Kursen zur Vorbereitung der Postdoc begleitenden Personen und Mentor:innen auf ihre Aufgaben. Definition der Verbindlichkeit.

Tiefere Priorität aus Sicht Projektteam:

- Empfehlungen zum Mid-Term-Review: Kriterien und Vorgaben unter Berücksichtigung von DORA, CoARA etc.), welche die Diversität von disziplinären Forschungskulturen wie auch von Forschungsleistungen innerhalb eines Fachs angemessen adressieren.

7.3 Sichtbarkeit und Vernetzung

Hohe Priorität aus Sicht Projektteam:

- Sichtbarkeit der Postdocs erhöhen, indem diese auf der Webseite der Fakultäten mit ihren CVs abgebildet werden.
- Gesamtuniversitär harmonisierte Regelung zur Finanzierung der Kongressteilnahme und wissenschaftliche Weiterbildung für Postdocs erstellen, welche einen fairen Zugang gewährleistet (auch für Kongresse, die erst gegen Jahresende stattfinden).
- Das FOKO-Instrument interdisziplinärer Netzwerke auf Postdocs ausweiten.

Tiefere Priorität aus Sicht Projektteam:

- Entwicklung eines Raumkonzepts mit gezielten Treffpunkten zur Vernetzung und Zusammenarbeit aller Nachwuchskräfte.
- Reaktivierung der Arbeitsgruppe «Postdoc» auf Ebene der MOL
- Fördermassnahmen implementieren für individuell angepasste, selbstorganisierte Studienaufenthalte im Ausland während der Postdoc-Phase und Einbindung von Postdocs in interne Mobility-Programme.

7.4 Karriereübergang

Hohe Priorität aus Sicht Projektteam:

- Entwicklung von Trainings- und Beratungsangeboten im Sinne von Coachings für Karrierewege, Bewerbungsprozess und Interviewvorbereitung.

- Führung von strukturierten Austrittsgesprächen durch Vorgesetzte. Dokumentation des nächsten Karriereschritts zuhanden PRF mit dem Ziel, aus den Erfahrungen zu lernen und kontinuierlich die Fördermassnahmen weiterzuentwickeln.

7.5 Weitere strategische Handlungsoptionen

Hohe Priorität aus Sicht Projektteam:

- Schaffung eines hochschulweiten pluridisziplinär strukturierten und drittmittelfinanzierten Postdocs-Fellowship-Programms (Förderung Incoming Mobility in einem kompetitiven Setting).
- Schaffung zusätzlicher unbefristeter Forschungsstellen (nur sofern Bedarf nachgewiesen und nachhaltig).

8 Weiteres Vorgehen

Nach Besprechung in der UL am 8. September 2025 wird der vorliegende, auf Basis der UL-Besprechung angepasste Bericht am 29. September 2025 in der EUL diskutiert und zur Kenntnis genommen. Die finale Version dient als Grundlage zur Definition der Strategie mit Massnahmen, die anschliessend durch die Gremien zu genehmigen sind. Die Massnahmen werden entlang der priorisierten Handlungsoptionen gemäss Kapitel 7 beschrieben und mit einem Zeitplan und Kostenrahmen versehen. Dabei ist folgendes zeitliches Vorgehen geplant:

Bis Ende September 2025:	Entwurf der NF-Strategie mit Massnahmenbeschrieb
Oktober 2025:	Ergänzungen / Kostenberechnungen
27. Oktober 2025:	Besprechung Entwurf in Projektteam und Echogruppe
3. November 2025:	Verabschiedung in der UL, zuhanden EUL
10. November 2025:	Versand Unterlagen an EUL
17. November 2025:	Verabschiedung EUL, zuhanden Senat
1. Dezember 2025:	Genehmigung Senat

9 Referenzen

Dokumentenhistory

Version	Datum	Verantwortlich	Anlass ⁷	Bemerkung / Änderung(en)
0.1	13.05.2025	Michèle Martin	Erstellung	
0.2	26.5.2025	Michèle Martin	Überarbeitung	Ergänzungen aus Unterlagen UniLu
0.3	2.6.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	
0.4 / 0.5	10.6.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	nach Input Projektteam
0.6	16.6.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Nach Input Echogruppe
0.7	20.6.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Nach Input Projektteam
0.10	22.8.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Nach Input PRPP
0.15	1.9.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Input zu Finanzierung von PRPP
1.0	1.9.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Fassung zuhanden UL
1.1	18.9.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Fassung zuhanden EUL
1.2	8.10.2025	Christoph Tschumi	Überarbeitung	Finale Fassung

Tabelle 2: Dokumentenhistory

Referenzierte Dokumente

Bezeichnung / Titel	Version	Dateiname
Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern	22.2.2013 Stand 1.2.2024	539g - Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern.pdf
Leitfaden zur Anstellungs- und Ausbildungsabsprache (AAA) für Doktorierende und Habilitierende der Universität Luzern	6.5.2025	AAA_Leitfaden AnstellungsAusbildungs-Absprache
Beurteilungs-/Fördergespräch: alle Vorlagen auf einen Blick		Gesprächsvorlagen_Übersicht_0924.pdf
Jahresgespräch und Zwischenbericht Anstellungs- und Ausbildungsabsprache (AAA)		Jahresgespräch und Zwischenbericht Template.docx
Wegleitung zur Promotionsordnung der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Luzern und Prüfungsordnung der Graduate School of Humanities and Social Sciences at the University of Lucerne	vom 27. Januar 2010 Stand 18. Dezember 2023	KSF_Wegleitung_Promotionsordnung_ab_FS24.pdf
Leitfaden für Berufungsverfahren an der Universität Luzern	8.5.2023	Leitfaden_Berufungsverfahren.pdf
Postdocs in den Fakultäten	V03 26.5.2025	Postdocs in den Fakultäten FS25 V03.xlsx

⁷ Anlässe sind: Erstellung, Überarbeitung, Prüfung oder Freigabe.

Bezeichnung / Titel	Version	Dateiname
Übersichtstabelle Transferable Skills	25.5.2025	Übersichtstabelle Transferable Skills.xlsx
Habilitationsordnung der Universität Luzern Nr. 539f	1.12.2023	Habilitationsordnung.pdf
Übersicht Stellen für wissenschaftliches Personal		
Anstellung von wissenschaftlichem Personal und Lehrpersonen	21.12.2023	Anstellungsgrundsätze wissenschaftliches Personal und Lehrpersonen.pdf
Revision Personalrecht per 1. Februar 2024	21.12.2023	Beilage zu Newsletter Beitrag vom 21.12.2023_Revision Personalrecht per 1. Februar 2024.pdf
Neuerungen im Personalrecht auf Anfang Februar	12.2023	Newsletter-Beitrag vom Dezember 2023_Neuerungen im Personalrecht.pdf
Angebote	16.6.2025	Angebote für PhDs und Postdocs.pdf

Tabelle 3: Referenzierte Dokumente

Glossar

Begriff	Erläuterung
AAA	Leitfaden zur Anstellungs- und Ausbildungsabsprache
BFS	Bundesamt für Statistik
EUL(+)	Erweiterte Universitätsleitung (+ inkl. Fakultätsmanager:innen)
GMF	Fakultät für Gesundheitswissenschaften und Medizin
KSF	Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
RF	Rechtswissenschaftliche Fakultät
PgB	Projektgebundene Beiträge
PRFO	Prorektorat Forschung
PRPP	Prorektorat Personal und Professuren
SAGW	Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
SBFI	Staatsekretariat für Bildung und Forschung
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SWR	Schweizerischer Wissenschaftsrat
TF	Theologische Fakultät
TTP	Tenure Track-Professuren
UL	Universitätsleitung
VPF	Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie
WF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
ZLLF der HSLU	Zentrum für Lernen, Lehren und Forschen der Hochschule Luzern

Tabelle 4: Glossar

10Anhang

10.1 Zusammensetzung Projektteam

Vorname	Name	Fakultät	Funktion
Andrea	Aegerter	GMF	MOL
Melanie	Auf der Maur	PRPP	Stv. Leiterin Personaldienst
Melanie	Huber-Lehmann	RF	Ass.-Professorin
Claudia	Jauch	PRPP	Leiterin Personaldienst
Sarah	Kaiser	PRF	Leiterin Graduate Academy
Sophie	Mützel	KSF	Ord. Professor Fakultät
Ariana	Nouri	PRPP	Juristische Mitarbeiterin
Anita	Soltermann	PRF	Grants Office
Alexander	Trechsel	PRF	Prorektor Forschung

Tabelle 5: Zusammensetzung Projektteam

10.2 Zusammensetzung Echogruppe

Vorname	Name	Fakultät	Funktion
Anne	Beutter	KSF	Oberassistentin
Tanja	Coskun	RF	Oberassistentin
Sonja	Kälin	GMF	Postdoc
Céline	Lenherr	GMF	Doktorandin
Silvia	Martens	KSF und PRUE	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Alex	Ort	GMF	MOL
Johannes	Saal	KSF	MOL
Thomas	Scheurer	WF	Postdoc
Sandra	Schneeberger	VPF	Fakultätsmanagerin
Evelyne	Tauchnitz	TF	Habilitandin
Giovanni	Ventimiglia	TF	Professor
Maximilian	Wagner	TF	Wissenschaftlicher Assistent
Oliver	William	RF	Ass.-Professor

Tabelle 6: Zusammensetzung Echogruppe

10.3 Interviewte Personen

Vorname	Name	Fakultät	Funktion
Andrea	Aegerter	GMF	MOL
Ahmed	Ajil	KSF	MOL
Carole	Ammann	KSF	Postdoc
Fabian	Brand	RF	Oberassistent
Álvaro	Canalejo-Molero	KSF	Postdoc
Ann-Katrin	Gässlein	TF	Wissenschaftliche Assistentin
Armin	Gemperli	GMF	Ord. Professor
Sonja	Kálin	GMF	Postdoc
Céline	Lenherr	GMF	Doktorandin
Simon	Luechinger	WF	Ord. Professor
Klaus	Mathis	RF	Ord. Professor
Johannes	Matzat	WF	Postdoc
Michael	Meier	RF	Oberassistent
Manuel	Oechsli	WF	Ord. Professor
Monika	Plozza	RF	Oberassistentin
Michael	Räber	KSF	Oberassistent
Thomas	Scheurer	WF	Postdoc
Sandra	Schneeberger	VPF	Fakultätsmanagerin
Severin	Schnurrenberger	TF	Oberassistent
Marianne	Sommer	KSF	Professorin
Zaira	Zihlmann	RF	MOL

Tabelle 7: Interviewte Personen

10.4 Inputs Prorektorat Personal und Professuren

Franca	Contratto	PRPP	Prorektorin Personal und Professuren
Matthias	Luterbach	PRPP	Co-Leiter Fachstelle Chancengleichheit

Tabelle 8: Inputs Prorektorat Personal und Professuren

10.5 Übersicht Stellen für wissenschaftliches und Lehrpersonal (ohne Professuren und Assistenzprofessuren)

Stellenbezeichnung	Pensum	Ziel der Stelle; Aufgaben	Befristung	Bemerkungen
Wissenschaftliche Assistentin (Doktorandin) Wissenschaftlicher Assistent (Doktorand)	i.d.R. 50%; tiefere oder höhere Pensen sind in begründeten Fällen möglich.	Qualifikationsstelle Mithilfe in Lehre und Forschung der oder des Vorgesetzten Evtl. eigene Lehre	Maximal Anstellungsdauer fünf Jahre, mit Möglichkeit der Verlängerung um maximal zwei Jahre bei Urlaub/Krankheit/unverschuldeter Verzögerung des Projekts. Initiale Anstellungsdauer i.d.R. fünf Jahre; kürzere Anstellungsdauer ist zulässig, wenn ein früherer Abschluss der Dissertation erwartet werden kann.	Anstellungs- und Ausbildungsabsprache erforderlich. Allfällige Lehreaufträge sind grundsätzlich während der Arbeitszeit wahrzunehmen; sie dürfen den zeitgerechten Abschluss der Qualifikationsarbeit nicht beeinträchtigen.
Wissenschaftliche Oberassistentin (Habilitandin) Wissenschaftlicher Oberassistent (Habilitand)	i.d.R. 50–80 %.	Qualifikationsstelle Mithilfe in Lehre und Forschung der oder des Vorgesetzten Eigene Lehre		Anstellungs- und Ausbildungsabsprache erforderlich. Lehraufträge sind grundsätzlich während der Arbeitszeit wahrzunehmen; sie dürfen den zeitgerechten Abschluss der Qualifikationsarbeit nicht beeinträchtigen.
Lehrbeauftragte Lehrbeauftragter	Keine Vorgabe	Lehre auf Bachelor- oder Masterstufe Keine Qualifikationsabsicht	Grundsätzlich unbefristet; eine Befristung ist auf längstens drei Jahre möglich (anders bei nebenamtlichen Lehrbeauftragten, s. unten).	Evtl. verbunden mit Titularprofessur; der Titel ändert nichts an der personalrechtlichen Einordnung oder am Gehalt.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Keine Vorgabe	Mitarbeit an Forschungsprojekten oder eigene Forschung Evtl. in untergeordnetem Mass Lehrtätigkeit Keine Qualifikationsabsicht	Grundsätzlich unbefristet; eine Befristung ist auf längstens drei Jahre möglich (anders bei nebenamtlichen Forschungsmitarbeitenden, s. unten).	
Lehr- und Forschungsbeauftragte Lehr- und Forschungsbeauftragter	Keine Vorgabe	Lehre auf Bachelor- oder Masterstufe In untergeordnetem Mass Mitarbeit an Forschungsprojekten oder eigene Forschung		Evtl. verbunden mit Titularprofessur; der Titel ändert nichts an der personalrechtlichen Einordnung oder am Gehalt.

Nebenamtliche wissenschaftliche Mitarbeitende	i.d.R. max. 30%	Mitarbeit an Forschungsprojekt	Befristet oder unbefristet; mehrfache Befristung über drei Jahre hinaus ist zulässig, falls die Tätigkeit im Nebenamt erfolgt, d.h. wenn ein existenzsichernder Haupterwerb vorliegt.	Nachweis bzw. Bestätigung der nebenamtlichen Tätigkeit muss eingeholt werden, wenn eine befristete Anstellung mehr als insgesamt drei Jahre dauern soll.
Nebenamtliche (wechselnde) Lehrbeauftragte	Anstellung wird in SWS gerechnet	Konkrete Lehrveranstaltung auf Bachelor- oder Masterstufe	I.d.R. auf ein Semester befristet; wiederholte Lehraufträge über drei Jahre hinaus sind zulässig, falls die Tätigkeit im Nebenamt erfolgt.	Lohneinreihung gemäss separatem Reglement!

Tabelle 9: Übersicht Stellen für wissenschaftliches und Lehrpersonal (ohne Professuren und Assistenzprofessuren)

10.6 Auswertungen

Beschäftigungsgrad Postdocs in Prozent % nach Anzahl Verträgen

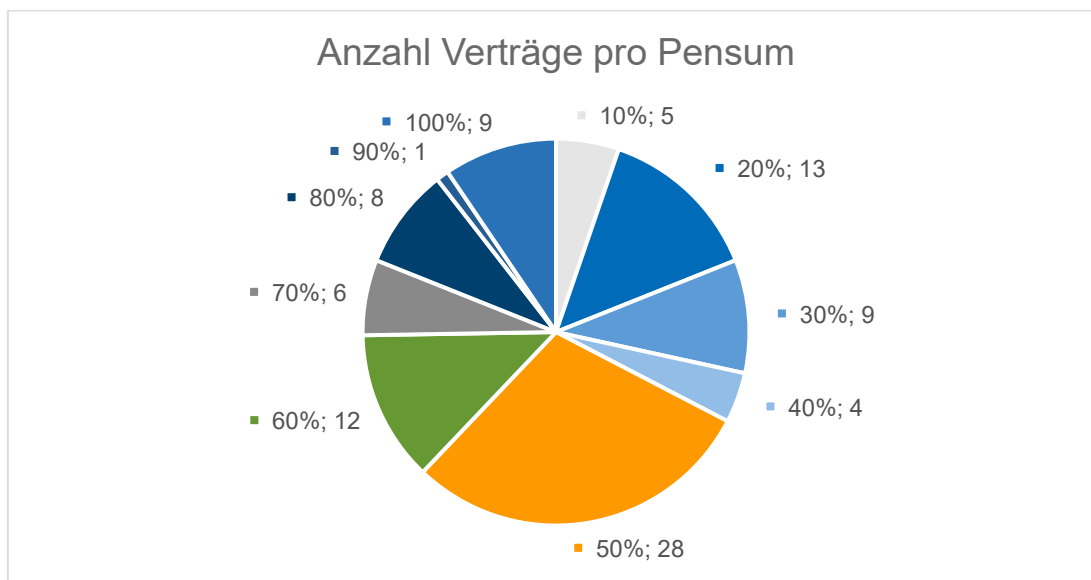


Abbildung 5: Beschäftigungsgrad Postdocs in Prozent % nach Anzahl Verträgen

Beschäftigungsgrad Postdoc in Prozent % nach Anzahl Personen (Summe aller Verträge einer Person)

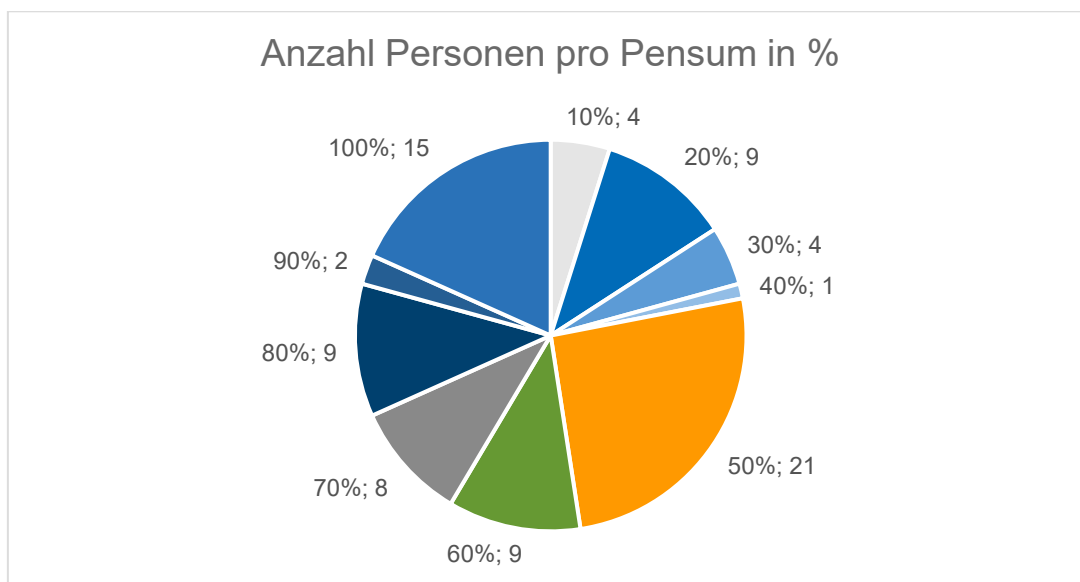


Abbildung 6: Beschäftigungsgrad Postdoc in Prozent % nach Anzahl Personen

Postdoc nach Nationalität in Anzahl Personen

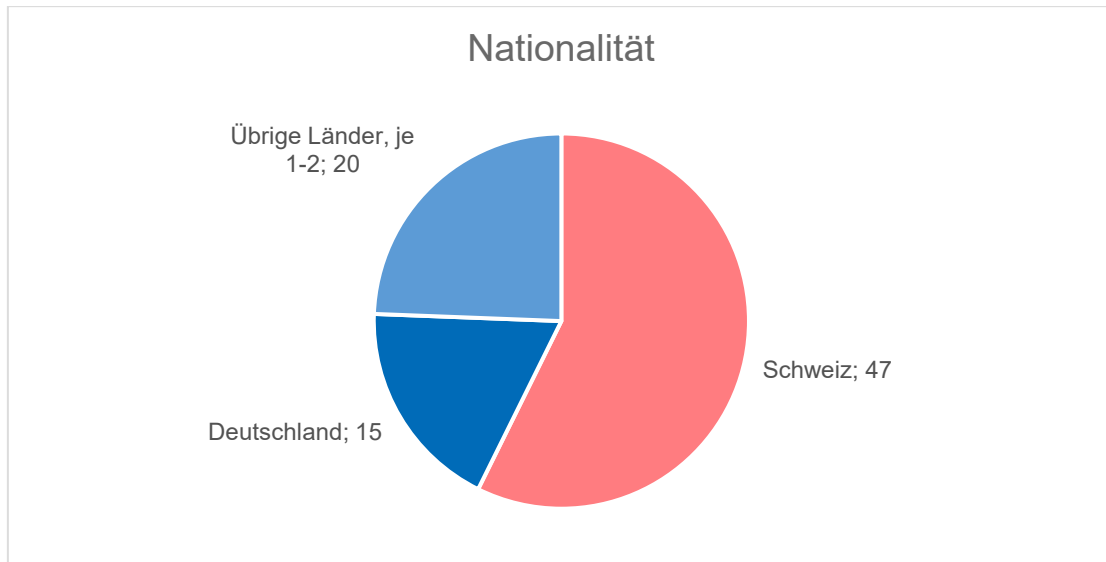


Abbildung 7: Postdoc nach Nationalität in Anzahl Personen

Altersdurchmischung der Postdoc:

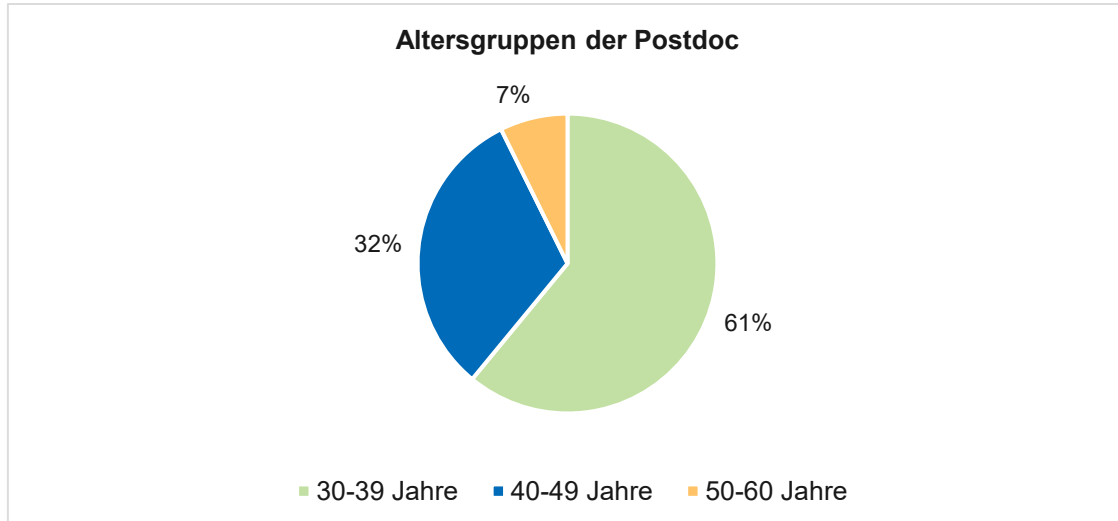


Abbildung 8: Altersdurchmischung der Postdoc:

Jahressalär bei 100% in Tausend Franken

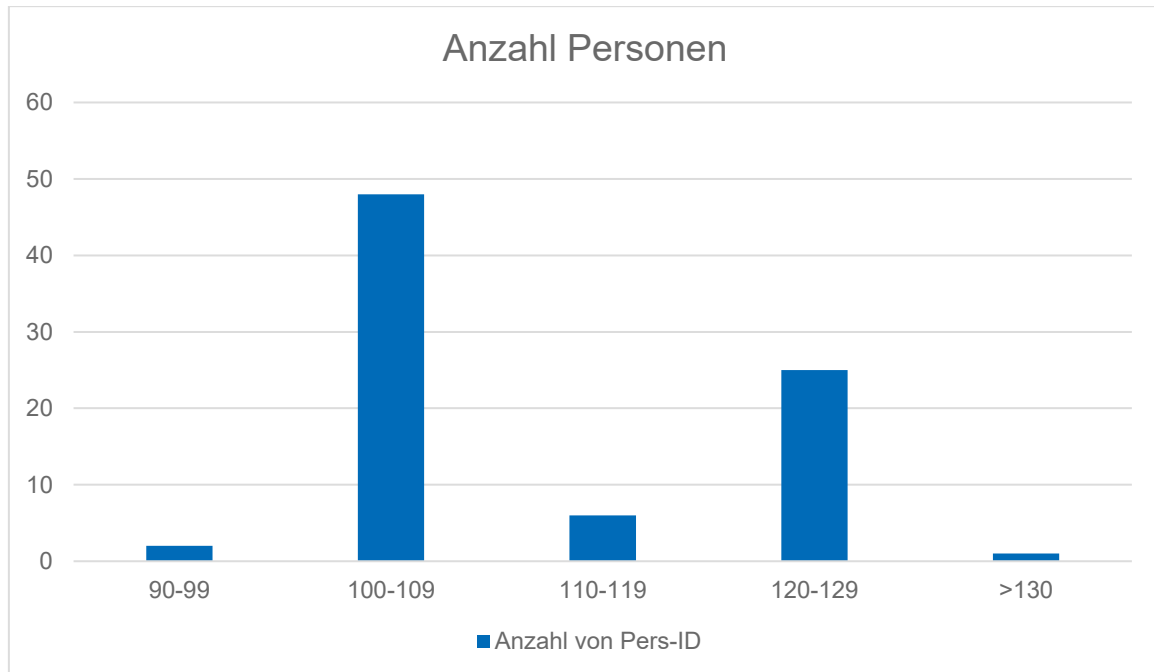


Abbildung 9: Jahressalär bei 100% in Tausend Franken (T)

Finanzierungsquelle nach Anzahl Verträge

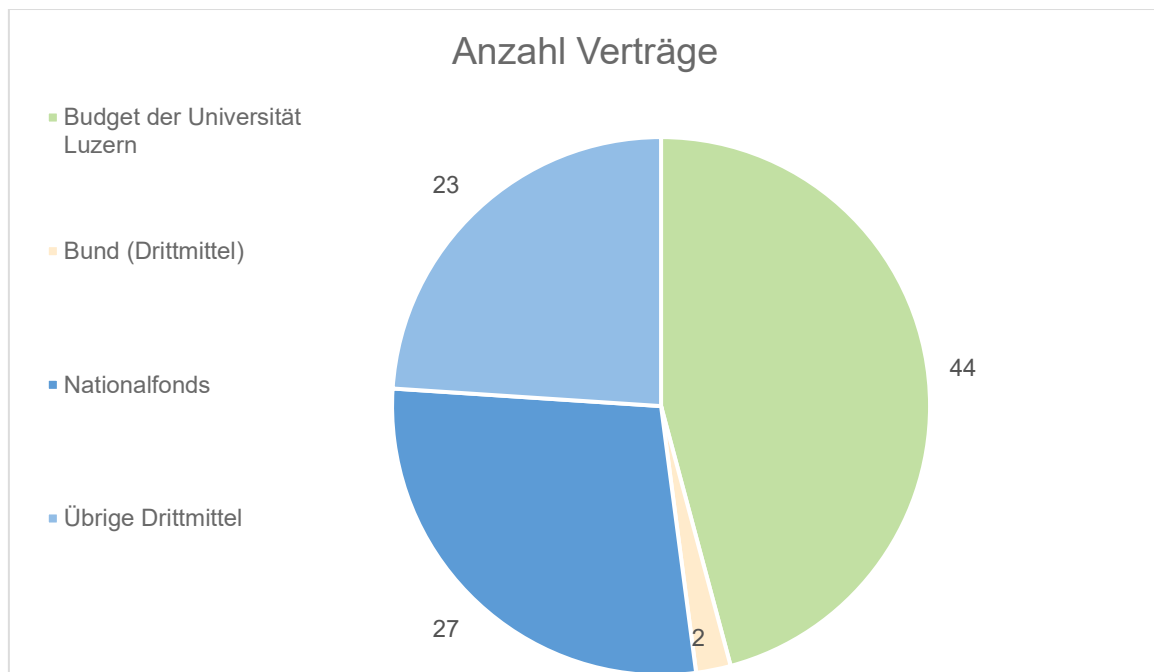


Abbildung 10: Finanzierungsquelle nach Anzahl Personen

10.7 Übersicht Zentrale Angebote

Anbietende Einheit	Angebot	Zielgruppe
Graduate Academy	UniLu Doc.Mobility Stipendium https://www.unilu.ch/studium/studienangebot/doktorat/graduate-academy/mobilitaetsbeitraege-fuer-doktorierende/	PhD
Graduate Academy	UniLu Doc.Protected Research time https://www.unilu.ch/studium/studienangebot/doktorat/graduate-academy/mobilitaetsbeitraege-fuer-doktorierende/	PhD
Graduate Academy	Transferable Skills Programm https://career.unilu.ch/de/graduate-academy/ (Switch edu-ID Login für die Registrierung erforderlich)	PhD
Prorektorat Forschung	Publikationskosten für exzellente Dissertationen Das Prorektorat Forschung unterstützt in der Form eines Kostenzuschusses die Publikation exzellenter Dissertationen, die an der Universität Luzern mit dem Prädikat «summa cum laude» abgeschlossen wurden: https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/personenfoerderung/	PhD
Forschungskommission	https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/forschungskommission/	
Forschungskommission	Projektförderung Anschubfinanzierung https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/universitaere-foerderung/#tab=c184793	Postdoc (etablierte Forschende (Stufe Professorenschaft und Lehr- und Forschungsbeauftragte))
Forschungskommission	Projektförderung Forschungsbeitrag https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/universitaere-foerderung/#tab=c184793	Postdoc (etablierte Forschende (Stufe Professorenschaft und Lehr- und Forschungsbeauftragte))
Forschungskommission	Postdoc Anschubfinanzierung https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/universitaere-foerderung/#tab=c184792	Postdoc
Forschungskommission	Interdisziplinäre Forschungsnetzwerke https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/universitaere-foerderung/#tab=c184792	Konsortien von mindestens vier Mitgliedern der Professorenschaft oder Lehr- und Forschungsbeauftragten aus mindestens zwei Fakultäten oder Fachbereichen.
Forschungskommission	Wissenschaftlicher Austausch https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finanzierung/universitaere-foerderung/#tab=c184792	wissenschaftliche Mitarbeitende ab Stufe Postdoc und fördert Beiträge an Tagungen mit einer massgeblichen Beteiligung der Universität Luzern und mit internationalem, bzw. interdisziplinären Charakter.
Forschungskommission	Tagung	wissenschaftliche Mitarbeitende ab Stufe Postdoc, fördert

	https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finan-zierung/universitaere-foerderung/#tab=c184792	Beiträge an Tagungen mit einer massgeblichen Beteiligung der Universität Luzern und mit internationalem, bzw. interdisziplinären Charakter.
Forschungskommission	Richtlinie zur Vergabe von Forschungsgeldern (gültig ab 1.1.2025) https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/dienste/fo-foe/Dok/2_Richtlinie_betref-fend_die_Vss_und_das_Verfah-ren_zur_Vergabe_von_Foerderbeitraegen.pdf	Postdoc
Fakultät für Gesundheitswissen-schaften und Medizin	spezifische Fördermittel der Nachwuchsförderung https://www.unilu.ch/fakultaeten/gmf/forschung-und-zentren/nachwuchsfoerderung/	klinisch tätige Ärzt:innen und Fachkräfte
Open Science der Zentral- und Hoch-schul-bibliothek Luzern	Open Access Publikationsfond https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finan-zierung/publikationsfinanzierung/	Angehörige der Universität Lu-zern
Fakultäten	Die Fakultäten verfügen über eigene Gelder zur Finan-zierung von forschungsbezogenen Ausgaben. 4 von 6 Fakultäten haben dazu Richtlinien: https://www.unilu.ch/forschung/foerderung-und-finan-zierung/weitere-finanzierungen/	PhD, Postdoc
Zentrum Lehre	CAS in Hochschuldidaktik https://www.unilu.ch/universitaet/dienste/lehre/zentrum-lehre/	für Dozierende und ange-hende Dozierende
Zentrum Lehre	Kurse in Hochschuldidaktik https://www.unilu.ch/universitaet/dienste/lehre/zentrum-lehre/	für Dozierende und ange-hende Dozierende

Tabelle 10: Übersicht Zentrale Angebote

10.8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Projektorganisation	4
Abbildung 2:	Phasen und Meilensteine	5
Abbildung 3:	Schematische Veränderung von Ausbildungs- und Berufsanteil im Rahmen einer akademischen Karriere Quelle: Dr. Dr. h. c. Barbara Haering / econcept, Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau an Schweizer Hochschulen, Bestandesaufnahme, vom 28.9.2023.	6
Abbildung 4:	Anzahl Teilnehmende in den Transferable Skills Angeboten der Graduate Academy	12
Abbildung 5:	Beschäftigungsgrad Postdocs in Prozent % nach Anzahl Verträgen	32
Abbildung 6:	Beschäftigungsgrad Postdoc in Prozent % nach Anzahl Personen	32
Abbildung 7:	Postdoc nach Nationalität in Anzahl Personen	33
Abbildung 8:	Altersdurchmischung der Postdoc:	33
Abbildung 9:	Jahressalär bei 100% in Tausend Franken (T)	34
Abbildung 10:	Finanzierungsquelle nach Anzahl Personen	34

10.9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl der Postdocs gemäss Definition in Kapitel 2.5	11
Tabelle 2:	Dokumentenhistory	26
Tabelle 3:	Referenzierte Dokumente	27
Tabelle 4:	Glossar	28
Tabelle 5:	Zusammensetzung Projektteam	28
Tabelle 6:	Zusammensetzung Echogruppe	28
Tabelle 7:	Interviewte Personen	29
Tabelle 8:	Inputs Prorektorat Personal und Professuren	29
Tabelle 9:	Übersicht Stellen für wissenschaftliches und Lehrpersonal (ohne Professuren und Assistenzprofessuren)	31
Tabelle 10:	Übersicht Zentrale Angebote	36