

# Massnahme 1.1 - Postdoc-Kategorien

## Ziel

Es bestehen klare Kategorien und standardisierte Stellenbeschreibungen pro Kategorie als Grundlage für die Definition der Anstellungsbedingungen und spezifischen Fördermassnahmen.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Erarbeiten / bereinigen der Postdoc-Kategorien gemeinsam mit den Fakultäten (kantonale Besoldungsordnungen / bestehende Grundlagen sind dabei zu beachten / vgl. Massnahme 1.2).
- Beschreibung Profil pro Kategorie (standardisierte Stellenbeschreibung), differenziert nach Verantwortung, Karriereziel, Lehranteile, Finanzierungsquelle, Qualifikationsleistungen ausserhalb des vertraglichen BG, etc. Profile breit definieren, damit fakultäre Eigenheiten abgebildet und verschiedene Förderinstrumente zugeordnet werden können.
- Definition eines Zielbeschäftigungsgrades (oder einer Bandbreite) pro Kategorie, welcher es den Postdocs erlaubt, ein kompetitives Profil aufzubauen und das Karriereziel zu erreichen.
- Prozess/Verantwortlichkeiten zur Zuordnung der Postdoc zu Kategorien definieren, gemeinsames Verständnis mit Fakultäten schaffen.

## Vorgehen

		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Erarbeiten Postdoc-Kategorien und standardisierter Stellenbeschreibungen auf Basis von Gesprächen mit den Fakultäten.	Projektorganisation	bis 08/26	2026: im Rahmen PgB-finanzierter Projektressourcen
2	Prozesse und Verantwortlichkeiten gemeinsam mit Prorektoraten / Fakultäten definieren. Dabei ist auch der Einbezug / Schnittstellen von PRPP/PRF/PRUE bei neuen Entwicklungen / Initiativen zu regeln.	Projektorganisation	bis 08/26	2027ff: keine
3	Implementierung gemäss Empfehlungen aus Projektorganisation		gemäss Plan	

# Massnahme 1.2 - Reglement für Postdocs



## Ziel

Es besteht eine Rechtsgrundlage für Postdocs, welches die Ziele und Massnahmen gemäss der Postdoc-Strategie institutionell verankert.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Legistische Verankerung der Ziele und Massnahmen aus der Postdoc-Strategie, welche dem Stellenwert der Postdocs angemessen Rechnung trägt. Darin sind u.a. die Postdoc-Kategorien, das internationale Anstellungsverfahren, Beschäftigungsgrad, Anstellungsdauer, Postdoc-Vereinbarung, Mid-Term-Review, Begleitung etc. geregelt.
- Zuständigkeit für Postdocs (oder breiter wissenschaftlicher Nachwuchs) auf Ebene der Prorektorate ist abzubilden (strategischer Lead bei PRF).
- Erstellung/Anpassung der auf dem Reglement basierenden weiteren Dokumente (z.B. Postdoc-Vereinbarung, Arbeitsverträge für Postdocs)

## Vorgehen

		wer	bis wann
1	Erarbeitung der Rechtsgrundlagen im Rahmen einer Arbeitsgruppe, in welcher auch die aufkommenden inhaltlichen Fragen basierend auf Zielen und konkreten Massnahmen geklärt und gegenseitig abgeglichen werden. Blick nach aussen, um von anderen Universitäten zu lernen.	Projekt-organisation	6 Mte nach inhaltlichen Klärungen, danach Gremienlauf 4-6 Mte
2	Erstellung/Anpassung der auf dem Reglement basierenden weiteren Dokumente (z.B. Postdoc-Vereinbarung, Arbeitsverträge für Postdocs)	Projekt-organisation	parallel zu Schritt 1

## Zusatz-Ressourcen / -Kosten

2026: ev. situativ externe Unterstützung für rechtliche Arbeiten (max. CHF 10'000)

2027ff: keine

# Massnahme 1.3 - Anpassung Besoldungsregelung



## Ziel

Es besteht eine Besoldungsregelung für Postdocs, welche die unterschiedlichen Profile berücksichtigt und mit den Salären der Doktorierenden und Assistenzprofessor:innen koordiniert ist.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Definition der Besoldungsregelung für die einzelnen Postdoc-Profile (standardisierte Funktionsbeschreibungen gem. Massnahme 1.1) und ev. der Assistenzprofessuren, eingebettet ins Gesamt-Lohngefüge.
- Die Bandbreite wird sich i.d.R. weiterhin aus LK11 und LK12 ergeben (Ausnahmen sind zu zulassen, z.B. Ambizione, MSCA). Dabei gilt es insbesondere, die aktuell angewendete Grenze von LK12-80% zu lösen, um nicht über die Saläre der AP zu kommen.
- Kostenneutrale Umsetzung innerhalb der bestehenden Rechtsgrundlagen anstreben.
- Zuordnung Postdoc zu standardisierten Stellenbeschreibungen und individuelle Regelungen in Postdoc-Vereinbarung festhalten.

## Vorgehen

		wer	bis wann
1	Bewertung der pro Postdoc-Profil standardisierten Stellenbeschreibungen. Ausarbeitung von Besoldungsoptionen pro Stellenbeschreibung (inkl. AP).	PRPP / PAD	nach Abschluss von 1.1, parallel zu 1.2
2	Definition der Übergangs-/Besitzstandregelung.	PRPP / PAD	bis Abschluss 1.2.
3	Zuordnung der einzelnen Postdoc zu standardisierten Stellenbeschreibungen plus Anpassung Postdoc-Vereinbarungen / Ausbildungsabsprachen.	Fakultäten gemeinsam mit PAD	6 Mte nach Abschluss Schritt 2

## Zusatz-Ressourcen / -Kosten

2026: im Rahmen PgB-finanzierter Projektressourcen

2027ff: angestrebt wird eine kostenneutrale Umsetzung der neuen Besoldungsregelung

# Massnahme 2.1 – Institutionalisierung Postdoc-Förderung



## Ziele

Die Rahmenbedingungen für Postdocs werden auf allen relevanten Ebenen regelmässig überprüft und optimiert.

Prozesse zur Förderung der Postdocs sind zwischen den Fakultäten abgestimmt.

Postdocs und Professuren haben eine lehrstuhlunabhängige Anlaufstelle innerhalb der Fakultät.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Etablierung eines Postdoc-Gremiums pro Fakultät mit folgenden Aufgaben:
  - Gestaltung der Rahmenbedingungen für Postdocs innerhalb der Fakultät
  - Beratung von Postdocs und Professor:innen in Fragen zur Anstellung und Entwicklung von Postdocs
  - Prüfung der Postdoc-Vereinbarungen und Einhaltung der Rahmenbedingungen
  - Vermittlungsstelle zwischen der Betreuungsperson und dem/der Postdoc bei Konflikten
- Das fakultäre Gremium besteht aus 1-3 Personen (wünschenswert wäre mindestens ein/e Professor/in als fakultäre Ansprechperson und ein/e Postdoc). Falls die Fakultät bereits ein Doktoratsgremium hat, wird empfohlen, das Postdoc-Gremium dort zu integrieren.
- Ein gesamtuniversitäres „Postdoc-Committee“ (Leitung Prorektor:in PRF) besteht aus je einer/m Professor/in und einer/em Postdoc jeder Fakultät, sowie Vertretungen aus dem PRF und PRP. Das gesamtuniversitäre „Postdoc-Committee“ trifft sich regelmässig (1-2 x pro Jahr) und entwickelt gesamtuniversitäre Förderinstrumente und Rahmenbedingungen weiter.
- Reaktivierung der Arbeitsgruppe "Postdoc" auf Ebene der MOL.

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Pflichtenheft für fakultäres Postdoc-Gremium und Postdoc-Committee erstellen und zur Umsetzung beauftragen.	PRF	Q1/26	2026: im Rahmen Stellenerhöhung Graduate Academy (<5% FTE)
2	Konstituierung und Arbeitsaufnahme der Gremien	Fakultäten	HS/26	2027ff: im Rahmen Stellenerhöhung Graduate Academy (<5% FTE)
3	Bericht der Fakultäten über Umsetzung in EUL+	PRF	10/26	

# Massnahme 2.2 – Angebot für überfachliche Kompetenzen



## Ziel

Es besteht ein attraktives Programm zur Förderung der überfachlichen und transversalen Kompetenzen von Postdocs.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Das Angebot "Kurse für überfachliche und transversale Kompetenzen" wird bedarfsgerecht in Kooperation mit anderen Universitäten erweitert. Die Graduate Academy ist zuständig und führt ein Beratungsangebot ein. In Postdoc-Vereinbarungen werden die zu erwerbenden Kompetenzen definiert. Kompetenzbereiche sind u.a.:
  - Personelle Führung, Leadership, Supervision
  - Auftrittskompetenz, Appointment Training
  - Grantswriting, Projektmanagement, Ethics, Data Protection
  - Entrepreneurship, Innovation und Translation
  - CAS Hochschuldidaktik (Uni Luzern / PH Luzern)
- Die externen Kurse werden mit max. CHF 500 pro Tag durch die UniLu subventioniert. Die Anzahl Kurstage pro Person und Jahr kann begrenzt werden.
- Für die Anmeldung und Administration der Kurse wird über die Kursverwaltungssoftware abgewickelt.

## Vorgehen

1 Anstellung einer Person zum Aufbau des Programms

wer

bis wann

GA  
Q1 / 26

2 Web-Search bzgl. bestehenden Angeboten, Bedarfsabklärung, Liste mit Kursen, die in Frage kommen / gewünscht werden erstellen

GA

Q2 / 26

3 Auf Unis zugehen, Kosten/Volumen verhandeln, FTE in GA aufbauen, implementieren des gesamten Angebots

GA

Q3 / 26

## Zusatz-Ressourcen / -Kosten

2026: ca. 50% FTE für Programm-entwicklung

2027ff: ca. 20% FTE plus CHF 80'000 Sachmittel (Annahme: 80 Postdoc, 2 Kurstage p.a., CHF 500 pro Kurs)

Kursverwaltungssoftware ist vorhanden.

# Massnahme 2.3 - Onboarding-Programm



## Ziele

Ein strukturiertes Onboarding-Programm erleichtert den Einstieg und gibt Orientierung.

Die Vernetzung unter Postdocs wird gefördert.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Neue Postdocs werden im Rahmen einer gesamtuniversitären Einführungsveranstaltung über die Postdoc-spezifischen Regelungen und Angebote sowie ihre Rechte und Pflichten an der Universität Luzern informiert (ergänzend zu Welcome-Day für neue Mitarbeitende).
- Die Veranstaltung soll einmal pro Semester stattfinden und wird durch PRF mit Einbezug von PRPP, PAD und MOL organisiert.
- Bedarfsgerechte Einführung der Postdocs in fakultätsspezifische Regelungen / Prozesse (organisiert durch fakultäres Postdoc-Gremium gemäss Massnahme 2.1).

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Konzept für zentrale Einführungsveranstaltung erstellen	PRF (PD/MOL unterstützend)	Q1/26	2026: im Rahmen Stellenerhöhung Graduate Academy (<5% FTE)
2	Fakultäre Programme erstellen	Fakultäten mit Support GA	Q2/26	2027ff: im Rahmen Stellenerhöhung Graduate Academy (<5% FTE)
3	Besprechung Konzept/Programme in Postdoc-Committee	PRF	10/26	
4	Start Onboarding-Programm	PRF / Fakultäten	HS26	

# Massnahme 2.4 - Info-Webseite

## Ziele

Postdocs finden die für sie relevanten Informationen effizient auf der Webseite der Universität Luzern.

Die Sichtbarkeit der Angebote und Rahmenbedingungen für potenzielle Postdocs wird gesteigert.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Info-Webseite für Postdocs (D/E), um sie mit den spezifischen Regelungen und Angeboten für Postdocs vertraut zu machen. Z.B.:
  - Angebote der Graduate Academy, MOL, Grants Office
  - Mentoring- und Karriere-Coaching-Angebote
  - Informationen über externe Fördergelder (z.B. SAGW, MSCA, SNF)
  - Informationen zu Rahmenbedingungen, Rechtsgrundlagen, Standortgespräche, Mid-Term-Review, etc.

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Bildung einer Arbeitsgruppe mit Beteiligung der Fakultäten, PRPP und MOL, welche die Inhalte der Webseite und die Verlinkung auf fakultäre Seiten definiert.	PRF	Q1/26	2026: keine, im Rahmen des bestehenden CMS umzusetzen. 2027ff: keine
2	Erarbeitung Konzept + Inhalte	AG	Q1/26	
3	Realisierung und Go-Live	PRF	HS26	

# Massnahme 2.5 - Kurse für interne Begleitpersonen



## Ziel

Die Postdoc begleitenden Personen werden auf ihre Aufgaben in der Karriereentwicklung der Postdocs vorbereitet.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Gestaltung eines Kurses für Personen, die Postdocs in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung innerhalb der Uni Luzern begleiten. Dieser wird auf die spezifischen Fragestellungen von Postdocs in ihrer Karriereentwicklung ausgerichtet und findet im Rahmen des (noch aufzubauenden) Personalentwicklungsangebots für Betreuungspersonen statt (Gesamt-Curriculum für Betreuungspersonen Doktorierende und Postdocs).
- Für neueintretende FG-Leitende ist dieser Kurs obligatorisch. Für bestehende FG-Leitende sehr empfohlen, jedoch fakultativ.
- Der Kurs wird mindestens alle zwei Jahre einmal angeboten.
- Zusätzliche Digitale Formate (z.B. Webinar) sind zu prüfen.

Vorgehen	wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1 Konzeption und Gestaltung Curriculum	PRF in Absprache mit PRPP	08/26	2026: Entwicklung im Rahmen bestehender Ressourcen. Entwicklung digitaler Formate (ca. CHF 10'000.)
2 Durchführung	PRF	ab HS26	
3 Entwicklung digitaler Formate (bei Bedarf)	PRF	02/27	2027ff: Kursdurchführungskosten (ca. CHF 10'000 p.a.)

# Massnahme 2.6 – Wissenschaftliches Mentoring



## Ziel

Unterstützung und Förderung des Karrierewegs durch ein unabhängiges Mentoring.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Postdoc (insbesondere Oberassistentende) haben die Möglichkeit bzw. werden ermuntert, eine von der Professur unabhängige/n Mentor:in für die Begleitung ihrer wissenschaftlichen Karriere beizuziehen (im Sinne einer unabhängigen Beurteilung der wissenschaftlichen Entwicklung und der Chancen für eine unbefristete wissenschaftliche Anstellung).
- Anschluss an bestehende Mentoring-Programme /-Netzwerke von anderen Hochschulen.
- Das Mentoring wird in der Postdoc-Vereinbarung definiert. Solche Mentorings sind in der Regel kostenlos.

Vorgehen	wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1 Bestehende Mentoring-Programme /-Netzwerke evaluieren, Anschlüsse prüfen und regeln	PRF	02/27	2026: keine
2 Mentoring in Postdoc-Vereinbarung aufnehmen.	PRF	parallel zu Massnahme 1.2	2027ff: Teilnahmekosten (ca. CHF 5'000 p.a.), Mentoring sollten kostenlos sein
3			

# Massnahme 2.7 Mid-Term-Review

## Ziel

Postdocs erhalten Orientierung zu ihrem angestrebten Karriereziel zur Halbzeit ihrer Anstellung.

## Inhaltlicher Beschrieb

- 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.
- Der Mid-Term-Review soll mind. in Form eines Gesprächs oder eines schriftlichen Gutachtens durchgeführt werden, wobei die Ergebnisse z.H. der Fakultät und PAD (Personaldossier) zu dokumentieren sind.
- Entschädigung externer Gutachter:innen ist zu regeln.
- Die Konzepte (Prozesse, Ablauf, Auswahl unabhängiger Gutachter:innen etc.) sind durch die Fakultäten zu definieren.

Vorgehen	wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1 Regelung fakultäre Konzepte.	Fakultäten / in Absprache mit PRF	Q1/26	2026: keine
2 Berücksichtigung in den rechtlichen Grundlagen gemäss 1.2	im Rahmen von 1.2	im Rahmen von 1.2	2027ff: Honorar externe Gutachter:innen CHF 10'000 (ca.10 Reviews à CHF 1'000 p.a.)
3			

# Massnahme 3.1 – CV auf Web

## Ziel

Erhöhung Sichtbarkeit der Postdocs.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Postdocs werden auf der Webseite der Fakultäten mit ihren kompletten CVs abgebildet.
- CV wird über das FIS gespiesen (technisch bereits realisiert und von einzelnen Fakultäten implementiert).

## Vorgehen

		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Fakultäten stellen eine Umsetzung eigenständig sicher.	Fakultäten	Q1/26	2026: Keine (bestehende Technologie) 2027ff: Keine
2				
3				

# Massnahme 3.2 – Finanzierung Kongressbesuche und wWB



## Ziel

Förderung der Sichtbarkeit und Vernetzung durch Ermöglichung von Kongressbesuchen und wissenschaftlichen Weiterbildungen.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Erstellung einer gesamtuniversitär harmonisierten Regelung zur Finanzierung der Kongressteilnahmen und wissenschaftlichen Weiterbildung für Postdocs, welche einen fairen Zugang gewährleistet (auch für Kongresse, die erst gegen Jahresende stattfinden).
- Zusätzlich stehen fakultäre Mittel zur Verfügung.

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Erarbeitung einer harmonisierten Regelung mit Fakultäten und Controlling, Reflexion in EUL+	Projektorganisation	Q2/26	2026: im Rahmen PgB-finanzierter Projektressourcen
2	Umsetzung	Fakultäten	ab HS26	2027ff: Finanzierungsrahmen innerhalb von bestehendem Budget (CHF 1'500.- pro Postdoc)

# Massnahme 4.1 – Externes Karriere-Coaching



## Ziele

Erfolgreiche Karrierewege und Bewerbungen.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Angebot eines individuellen Coachings für Postdocs, die ihren nächsten Karriereschritt angehen (auf wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Stellen). Unterstützung in der Bewerbung, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche etc.
- Das Angebot wird durch die GA koordiniert und externe Karriere-Coaches werden sichergestellt (buchbare Slots).
- Maximal 2 Coachings (1h) pro Postdoc. (Zusätzlich wird aktuell in der FOKO ein Postdoc-Exzellenz-Programm ausgearbeitet, welches weitere Ressourcen für den Karriereschritt auf eine Professur vorsieht.)

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Coaches engagieren, buchbare Slots bereitstellen, Angebot kommunizieren.	GA	Q1 / 2026	2026: im Rahmen PgB-finanzierter Projektressourcen
2				2027ff: im Rahmen Stellenerhöhung Graduate Academy (<5% FTE) plus ca. CHF 10'000 Sachaufwand (Annahme: 20 Postdocs p.a., 2 Coachings zu 1h, CHF 250 pro Stunde)
3				

# Massnahme 4.2 - Austritt

## Ziel

Laufende Optimierung der Rahmenbedingungen für Postdoc und Dokumentation nächster Karriereschritt auf Basis von strukturierten Austrittsgesprächen.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Führung von strukturieren Austrittsgesprächen (auf Basis eines Leitfadens) durch vorgesetzte Person und unabhängiger Person aus dem fakultären Postdoc-Gremium gemäss Massnahme 2.1).
- Dokumentation des nächsten Karriereschritts zuhanden PRF.
- Gesprächsdokumentationen gehen unter Berücksichtigung des Datenschutzes an PRF im Sinne einer Qualitätssicherung und –entwicklung.
- Koordination dieser Massnahme mit Alumni-Organisation.
- Verankerung Austrittsgespräch in Kurs für interne Begleitpersonen gemäss Massnahme 2.5).

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Erstellung eines Leitfadens zur Führung der Austrittsgespräche und Prozess zur Durchführung der Gespräche (inkl. Datenschutzabklärung)	Projekt-organisation	Q1/26	2026: im Rahmen PgB-finanzierter Projektressourcen
2	Vernehmlassung mit Fakultäten	Projekt-organisation	Q2/26	2027ff: im Rahmen Stellenerhöhung Graduate Academy (<5% FTE)
3	Finalisierung und Implementierung	Projekt-organisation	ab HS26	

# Massnahme 5.1 - Postdoc-Fellowship-Programme



## Ziele

Förderung der "incoming mobility" in einem kompetitiven Setting.

Visibility und Attraktivität der Universität Luzern steigern.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Schaffung von kompetitiven und pluridisziplinär strukturierten Postdocs-Fellowship-Programmen.
- Die Programme sind drittmittelfinanziert und dauern maximal 2 Jahre. Sie stellen keine Konkurrenz zu Ambizione oder MSCA dar.
- Die Ausschreibung der Programme erfolgt international.
- Die Programme können im Sinne einer Anschubfinanzierung zur Entwicklung von Drittmittel-Anträgen dienen (z.B. MSCA, Ambizione, ERC-Starting-Grant), müssen aber nicht.
- Governance und Entschädigungsmodelle (Anstellung, Stipendien, Visiting) werden programm spezifisch definiert.

Vorgehen	wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1 Fellowship-Programme im universitären Fundraising priorisieren.	Director of Advancement / Rektorat	Q1/26	100% Drittmittelfinanzierung der gesamten Programme, inkl. Programmkoordination
2			
3			

# Massnahme 5.2 - unbefristete Forschungsstellen

## Ziel

Mit unbefristeten Forschungsstellen werden weitere Berufsfelder und Karriereoptionen für Postdocs geöffnet.

## Inhaltlicher Beschrieb

- Grundsatzdiskussion bezüglich Zwecks und Finanzierung zusätzlicher unbefristeter Forschungsstellen (Lehr- und Forschungsbeauftragte mit starker Forschungsorientierung) ist nötig.
- Schaffung solcher Stellen, sofern ein Bedarf aus wissenschaftlicher Sicht besteht (z.B. Abdeckung zusätzlicher Themengebiete) und deren Finanzierung sichergestellt ist.
- Definition dieser Stellen bzgl.:
  - Profil/Stellenbeschreibung, Beschäftigungsgrad (mind. 50% damit SNF antragsberechtigt)
  - Anstellungsverfahren, Ausschreibung
  - Befristung – Evaluation – Entfristung
  - Besoldung und Beförderungen
  - Stellenaufhebung

(Massnahme stützt die gesamtschweizerische Strategie von swissuniversities)

Vorgehen		wer	bis wann	Zusatz-Ressourcen / -Kosten
1	Strategische Diskussion auf Stufe UL/EUL über grundsätzliche Haltung zu diesen Stellen.	Projekt-organisation	parallel zu 1.1	2026: keine
2	Profil(e) gemeinsam mit Massnahme 1.1 mit Fakultäten schärfen	Projekt-organisation	parallel zu 1.1	2027ff: keine, im Rahmen der ordentlichen Budgetierungsprozesse abzuwickeln.
3	Allfällige Anpassungen der Rechtsgrundlagen. Überprüfung Besoldungsregelung.	PRPP	parallel zu 1.2/1.3	