



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Sommersession 2022 • Achte Sitzung • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390  
Conseil national • Session d'été 2022 • Huitième séance • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390



22.3390

### **Postulat WBK-N. Für Chancengleichheit und die Förderung des akademischen Nachwuchses**

### **Postulat CSEC-N. Pour l'égalité des chances et le soutien de la relève scientifique**

---

#### CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 09.06.22

---

*Antrag der Mehrheit*  
Annahme des Postulates

*Antrag der Minderheit*  
(Wasserfallen Christian, de Montmollin, Gafner, Haab, Herzog Verena, Huber, Keller Peter, Nantermod, Tuena, Umbricht Pieren)  
Ablehnung des Postulates

*Proposition de la majorité*  
Adopter le postulat

*Proposition de la minorité*  
(Wasserfallen Christian, de Montmollin, Gafner, Haab, Herzog Verena, Huber, Keller Peter, Nantermod, Tuena, Umbricht Pieren)  
Rejeter le postulat

**Roth Pasquier** Marie-France (M-E, FR), pour la commission: Discutés depuis de nombreuses années, les enjeux structurels des hautes écoles suisses sont revenus sur le devant de la scène ces derniers mois, à la suite de la réalisation de plusieurs enquêtes et la publication de rapports démontrant la précarité dans laquelle évolue la majorité du corps intermédiaire, à savoir les doctorantes et doctorants, les assistantes et assistants, les postdoctorants, ou encore les chargés de cours dans les hautes écoles universitaires suisses. Les récentes pétitions 21.2026 et celle de la Session des femmes 21.2051 sont là pour nous le rappeler. Leurs demandes se basent sur la réalité du terrain et elles sont d'autant plus légitimes qu'elles se fondent sur des rapports très complets et fournissent un certain nombre de recommandations, comme le rapport de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales de 2018 et, plus récemment, celui de l'OCDE. Afin de faire un état des lieux de la question, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture a entendu le 28 avril un large panel d'acteurs et actrices du domaine, à savoir des représentants du rectorat de l'Université de Genève, qui ont notamment présenté l'enquête menée en 2021 auprès du personnel de leur université, ainsi que d'Actionuni, le corps intermédiaire académique suisse, de Swissuniversities et du Fonds national suisse de la recherche scientifique.

AB 2022 N 1071 / BO 2022 N 1071

Agir contre la précarité et les inégalités dans la carrière académique en créant un nombre conséquent de postes stables n'aura pas pour conséquence une baisse de la production scientifique, bien au contraire. En effet, les hautes écoles suisses changent progressivement de paradigme pour mesurer la performance scientifique, conscientes de l'influence trop importante des méthodes de calcul, tels que le nombre de publications



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Sommersession 2022 • Achte Sitzung • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390  
Conseil national • Session d'été 2022 • Huitième séance • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390



ou de citations ou l'impact des revues scientifiques.

Tant le Fonds national suisse que Swissuniversities ont en effet signé le texte appelé Dora (San Francisco Declaration on Research Assessment), dont l'objectif est d'améliorer l'équité de la sélection des scientifiques et de mieux tenir compte des diverses trajectoires professionnelles.

Or, si l'évaluation de la performance scientifique évolue, il est nécessaire de l'accompagner par des mesures politiques adéquates. La stabilisation de certains postes précaires pourrait permettre de donner plus de temps à la recherche, de réduire la part de bureaucratie liée au turnover trop important dans les équipes de recherche et de favoriser les projets collaboratifs et interdisciplinaires. Rappelons que 80 pour cent du personnel scientifique, soit environ 40 000 personnes, est engagé sur des contrats à durée déterminée. Il n'est certes pas souhaitable de transformer tous les postes à durée déterminée en postes stables, mais bien de pallier le déséquilibre actuel entre les deux catégories pour résoudre les problèmes que celui-ci induit. La possibilité de s'inspirer du modèle anglo-saxon de structure des postes académiques qui connaît une plus grande diversité de postes stables non professoraux doit par conséquent être étudiée.

De plus, l'égalité des chances au sein de la relève académique, et en particulier l'augmentation du nombre de femmes dans le corps professoral, n'est pas encore une réalité, malgré une volonté commune et des mesures mises en place en la matière. Beaucoup de femmes quittent le monde académique lors du passage d'un poste instable vers un poste stable, avec des conséquences négatives, tant au niveau financier qu'en matière d'employabilité future de la personne, ainsi que pour la haute école. Comme les opportunités d'accéder à un poste stable sont rares, la précarité est également un terreau fertile pour les discriminations de genre, le harcèlement et le mobbing. Cette situation conduit la majeure partie des chercheurs et chercheuses à renoncer à une carrière académique, faute de réelles possibilités de se projeter dans l'avenir. Elle ternit également l'image de nos hautes écoles.

Pour atteindre ces objectifs, il est important que la Confédération assume le leadership en octroyant un financement pérenne de ces postes via le financement de base des hautes écoles, incitant ainsi les cantons à revoir la composition du personnel académique dans les hautes écoles. Un financement de l'ensemble des hautes écoles permettra de favoriser l'égalité de traitement au niveau national et ne créera pas de concurrence entre elles en termes d'attractivité de l'emploi, ce qui, globalement, les renforcera.

Souhaitant s'exprimer en faveur d'un changement de culture dans les hautes écoles universitaires, la commission a décidé, par 15 voix contre 10, de déposer ce postulat de commission qui charge le Conseil fédéral d'établir un rapport détaillant l'état actuel des questions d'égalité, de précarité et de relève académique au niveau du corps intermédiaire des hautes écoles suisses.

Estimant que les mesures que les hautes écoles universitaires ont engagées jusqu'à présent sont suffisantes, une minorité s'y oppose.

Par cette décision, la commission a donné suite aux deux pétitions précitées. La majorité de la commission vous remercie d'adopter son postulat.

**Locher Benguerel** Sandra (S, GR), für die Kommission: Anlässlich der Beratung der Petition "Für Chancengleichheit und die Förderung des akademischen Nachwuchses" der Frauensession 2021 und der Petition "Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich" hat sich unsere Kommission mit 15 zu 10 Stimmen dafür ausgesprochen, den beiden Petitionen in Form des vorliegenden Postulates Folge zu geben. In diesem wird der Bundesrat beauftragt, eine Bestandsaufnahme zu den Themen Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs zu machen. Dies soll unter dem Einbezug der Kantone geschehen. Ganz wichtig war für die Kommission auch, dass das im Zusammenhang mit der BFI-Botschaft 2025–2028 erfolgt.

Weshalb braucht es dieses Postulat? Nachdem mehrere Umfragen und Analysen durchgeführt wurden, zeigte sich, unter welch prekären Arbeitsbedingungen und Anstellungsverhältnissen gerade die Mitarbeitenden des Mittelbaus der Universitäten angestellt sind. Die Situation ist alarmierend: Für 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals, also für über 40 000 Arbeitnehmende, sind befristete Verträge die Norm. Zum Vergleich: In Frankreich und England beträgt dieser Wert lediglich 30 Prozent. Oft sind die von den Universitäten für Forschungsstellen angebotenen Gehälter niedrig und erlauben nur einen Lebensstandard auf tiefem Niveau. Die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften fasst das Problem in ihrem Bericht "Next Generation" wie folgt zusammen: "Über viele Jahre wissen bestens qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker nicht, ob sie eine gesicherte Existenz und eine Zukunftsperspektive im Wissenschaftssystem haben." Frauen sind von diesem Phänomen besonders betroffen, da sie auf den höheren Stufen massiv untervertreten sind.

Und eines gilt es nicht zu negieren: Die Anstrengungen, die in den letzten Jahren von allen Beteiligten unternommen wurden, und auch der Wille, der geäussert wurde, zeigen zwar ganz sicher in die richtige Richtung.



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Sommersession 2022 • Achte Sitzung • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390  
Conseil national • Session d'été 2022 • Huitième séance • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390



Aber wir sind eben noch nicht am Ziel, es besteht immer noch Handlungsbedarf. Daher brechen Frauen ihre wissenschaftliche Laufbahn öfter ab, und nur wenige arbeiten in Kaderfunktionen, obwohl der Anteil an Doktorierenden bei den Frauen gleich hoch ist wie bei den Männern. Dies schwächt das Potenzial unserer Wissenschaft und somit auch den Wirtschaftsstandort Schweiz. Einer der Hauptgründe der Untervertretung der Frauen ist, dass sie im entscheidenden Alter, zwischen 25 und 45 Jahren, einem extrem hohen Publikationsdruck ausgesetzt sind, und dies eben in prekären Arbeitsverhältnissen.

Aufgrund dieser Situation verlassen viele Forschende in der Schweiz ihre akademische Laufbahn vorzeitig. Dies hat vielseitige Auswirkungen und Folgen. Während die betroffenen Arbeitnehmenden Schwierigkeiten haben, ihre Erfahrungen bei einem Wechsel in einen anderen Beruf geltend zu machen, verlieren die Universitäten und letztendlich die Wirtschaft hochqualifizierte Personen. Die hohe Fluktuation bedeutet eine Talenstabwanderung und dadurch eine Verschlechterung der Qualität der Forschung in der Schweiz. In Anbetracht der Nichtassoziiierung der Schweiz an Horizon verschärft sich die Brisanz derzeit.

Eine Kommissionsminderheit ist der Ansicht, dass es dieses Postulat nicht braucht, weil auf den verschiedenen Ebenen bereits genügend getan wird. Die Kommissionsmehrheit ist jedoch der Überzeugung, dass es entscheidend ist, dass wir jetzt hier eingreifen, damit wir den wissenschaftlichen Nachwuchs an unseren Universitäten stärken.

**Wasserfallen** Christian (RL, BE): Das Postulat fordert ja im Wesentlichen einen Bericht und beinhaltet auch eine Aufforderung, im Hochschulbereich viel mehr an Festanstellungen zu denken. Ich war persönlich auch Angestellter im Mittelbau einer Fachhochschule. Dort hatten wir auch keine unbefristeten Anstellungsverträge, und das ist auch gut so.

Warum ist das gut so? Die Forschung ist halt wirklich ein Geschäft, das projektorientiert funktioniert. Es gibt Leute, die sich für einen Forschungsgegenstand, für einen Entwicklungs- oder Innovationsgegenstand interessieren. Sie haben ein Projekt, das an den Universitäten finanziert wird, z. B. durch die Grundfinanzierung; vielleicht ist noch ein Nationalfondsbeitrag dabei, bei den Fachhochschulen vielleicht noch ein Innosuisse-Beitrag. Irgendwann ist das Projekt fertig. Dann muss man sich die Frage stellen: Will ich weiter an der Hochschule bleiben – dann käme ein nächstes Projekt, das finanziert werden müsste –, oder verlasse ich die Hochschule und gehe in die Privatwirtschaft arbeiten?

Das, was Sie hier mit Festanstellungen schaffen wollen, widerspricht diesem dynamischen System diametral. Denn was

AB 2022 N 1072 / BO 2022 N 1072

machen die Hochschulen dann schlussendlich? Sie stellen möglichst viele Leute unbefristet fest an. Diese Leute werden dann einfach im Betrieb bleiben. Es gibt andere, neue Projekte mit Untersuchungs- und Forschungsgegenständen, für die die betroffenen Personen vielleicht gar keine Expertise und an denen sie vielleicht gar kein Interesse haben. Aber die Hochschulen haben eine riesige Payroll mit Leuten, die sie fest angestellt haben und die dann wahrscheinlich beinahe unkündbar werden.

Was passiert dann? Wenn neue Themen auftreten, wenn neue Projekte kommen, junge Forscherinnen und Forscher in ein Team kommen wollen, dann müssen die Hochschulen sagen: Entschuldigung, wir haben so viele Festangestellte, wir können Sie jetzt nicht gebrauchen; es tut uns leid, wir könnten die Löhne nicht mehr bezahlen.

Vor genau diesem Problem werden die Vertreterinnen und Vertreter einer Hochschulleitung im operativen Bereich stehen. Wie wollen sie all die Festanstellungen finanzieren und dann gleichzeitig immer wieder neue Leute dazunehmen, die wiederum fest angestellt werden? Irgendeinmal ist das Team einfach zu gross, und sie haben viele Leute, die vielleicht nicht einmal mehr an einem Projekt arbeiten.

Wovor ich auch warne: Sie schaffen mit solchen Festanstellungen im universitären, akademischen Nachwuchsbereich auch Ungleichheiten innerhalb des Hochschulraumes. So ist beispielsweise die Einwerbung von Drittmitteln, also Mitteln, die aus der Industrie, aus der Wirtschaft kommen, bei Fachhochschulen Verpflichtung. Das ist ein Auftrag innerhalb des Leistungsauftrages von Fachhochschulen. Bei Universitäten haben Sie keine Verpflichtung, Drittmittel einzuwerben. Damit haben wir die Problematik, dass sich dann die einen über Drittmittel finanzieren müssen, während die anderen mit Grundbeiträgen einfach von Festanstellungen profitieren, was wiederum Ungleichheiten schafft.

Es ist dann vielleicht auch nicht immer zielführend, alle Leute fest angestellt in eine Akademikerkarriere hineinzubugsieren, wenn sie sowieso keine Chance haben, auf der Karriereleiter nach oben zu kommen. Es sind Topleute. Vielleicht entsteht dann auch ein gewisser Druck, zu sagen: Ich verlasse die Hochschule, die Universität oder die Fachhochschule und gehe in die Privatwirtschaft. Das ist auch ein Ziel des Hochschulrau-



mes. Ein Ziel des Hochschulraumes ist, dass man gute Leute mit einem tertiären Abschluss für die Wirtschaft einsetzen kann. Es kann nicht darum gehen, alle möglichen Personen dann mit Festanstellungen fast zwangsläufig im universitären oder im Fachhochschulprozess zu behalten. Wir wollen die besten Leute dann auch entsprechend in privatwirtschaftlichen Tätigkeiten, in Führungspositionen sehen.

Noch ein Wort zur Aussage, es sei alles so rückständig: Ich habe mehrere Projekte begleiten können und war bei einigen ziemlich nahe dran. Es gibt überall die Möglichkeit von Tenure Tracks. Fast in allen Hochschulen gibt es Tenure Tracks. Es gibt sogenannte Graduate Schools, in welchen klare Richtlinien in Bezug auf die Leistung und die Qualität bestehen, die man erbringen muss, und in welchen man Karriereschritte in dem Sinne mit Leistung erreichen kann.

Das Letzte, was ich dazu noch sagen will: Wir hatten im Parlament damals auch mit dem Bundesrat zusammen insofern einen Grundkonsens, als beim Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz die Hochschulen selber sagen, was für Mittel und Entwicklungsschritte sie brauchen und was das in der BFI-Botschaft dann kostet. Was Sie hier machen wollen, liebe Kolleginnen und Kollegen der Mehrheit, ist eigentlich, die Anstellungsbedingungen in den Hochschulen über einen Parlamentsentscheid zu bestimmen. Entschuldigung, aber das ist ein Mikromanagement, das man im Hochschulbereich, der so dynamisch ist, nicht zulassen darf. Deshalb bitte ich Sie, auch die Hoheit der kantonalen Hochschulen zu respektieren und diesen Vorstoß abzulehnen.

**Python** Valentine (G, VD): Cher collègue Wasserfallen, vous avez évoqué le fonctionnement par projets des hautes écoles et universités.

Que faites-vous de la mission principale de ces institutions, qui est la transmission du savoir? Nous avons vu en commission que cette proportion trop importante de contrats à durée déterminée les empêchait de remplir leur mission si importante qui est de transmettre le savoir.

**Wasserfallen** Christian (RL, BE): Nein, da habe ich gar keinen Dissens. Aber die Frage ist doch, ob Sie das in einem dynamischen Umfeld erreichen wollen, in dem es verschiedene Bereiche, Forschungsgegenstände und Projekte gibt, die dann halt wieder einmal beendet sind, worauf etwas Neues kommt. Dass Sie das immer mit den gleichen Leuten machen wollen – das ist ja Ihr Ziel, die Leute sollen einfach im System bleiben, unabhängig vom Gegenstand des Projektes, das sie bearbeiten –, widerspricht diametral den Prinzipien von Wissensaustausch und Wissensaufbau. Denn dann haben Sie immer die gleichen Leute an der Universität. Vielleicht sind das dann nicht einmal die besten. Das ist dann noch eine andere Fragestellung.

Wenn Sie wirklich die besten Leute für die jeweilige Materie an den Universitäten haben wollen, dann dürfen Sie unmöglich zum Schluss kommen, dass man möglichst viele Festanstellungen machen sollte. Denn dann verhindern Sie, dass Nachwuchs nachkommt. Wenn in einem Projekt schon drei Leute arbeiten und noch eine vierte oder eine fünfte Person hinzukommen soll, wie wollen Sie das dann finanzieren? Das können Sie nicht finanzieren, oder dann haben Sie sehr viele Leute in einem Projekt, das keinen Output mehr hat und bei dem sich die Leute die Untersuchungsgegenstände gegenseitig wegnehmen. Das ist einfach keine gute Idee, Frau Kollegin!

**Parmelin** Guy, conseiller fédéral: Le Conseil fédéral partage l'avis de la commission sur l'importance de la relève scientifique et de ses conditions de travail, ainsi que sur l'égalité des chances. Il rappelle que ce domaine est de la compétence des hautes écoles et du Conseil des écoles polytechniques fédérales. Ces dernières années, les hautes écoles ont pris de nombreuses mesures. La Confédération a toujours soutenu leurs efforts et elle continue de le faire par les programmes du Fonds national suisse de la recherche scientifique, dans le cadre des messages FRI, avec un financement de base extrêmement solide et des contributions liées à des projets bien ciblés.

Ces efforts portent leurs fruits, avec des mesures prises sur plusieurs plans, la situation de la relève, il faut bien le constater, étant très hétérogène. Citons notamment l'introduction de la fonction de professeur assistant avec "tenure track", qui représentait à la fin 2020 7,5 pour cent du corps professoral, ce qui se rapproche de l'objectif de 10 pour cent fixé dans le message FRI 2017–2020.

Cependant, la grande majorité de la relève ne pourra pas entreprendre une carrière académique, mais elle jouera un rôle important en tant que spécialiste pour la société, pour l'économie. C'est pourquoi les universités ont pris des mesures également pour l'orientation de carrière de manière générale. Pour autant, l'encouragement de la relève doit se poursuivre en vue de la prochaine période FRI également. La Confédération l'a explicitement intégré dans ses mandats au Conseil des EPF et au FNS. La Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) l'a fait dans son mandat à Swissuniversities pour la présentation, cet été, des planifications stratégiques respectives 2025–2028.



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Sommersession 2022 • Achte Sitzung • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390  
Conseil national • Session d'été 2022 • Huitième séance • 09.06.22 • 08h00 • 22.3390



Toutes ces mesures montrent que, dans leurs sphères de compétence, tant les hautes écoles que la Confédération et les cantons poursuivent leur engagement en faveur de l'encouragement de la relève et vont continuer durant la période 2025–2028.

Pour ces raisons, le Conseil fédéral estime que des investigations supplémentaires, avec un rapport, n'apporteraient pas de réelle plus-value. Il vous propose donc de ne pas accepter ce postulat.

**Präsident** (Candinas Martin, erster Vizepräsident): Die Mehrheit beantragt, das Postulat anzunehmen. Eine Minderheit Wasserfallen Christian und der Bundesrat beantragen, das Postulat abzulehnen.

AB 2022 N 1073 / BO 2022 N 1073

### *Abstimmung – Vote*

(nementlich – nominatif; 22.3390/25160)

Für Annahme des Postulates ... 105 Stimmen

Dagegen ... 73 Stimmen

(3 Enthaltungen)