

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Postfach

3001 Bern

www.swissuniversities.ch

**Position von swissuniversi-
ties zum Doktorat**
Bestandesaufnahme zur Um-
setzung

Impressum

Auftraggeber	Vorstand von swissuniversities
Projektleiterin	Noëmi Eglin, Co-Leiterin Bereich Forschung und Entwicklung
Berichtversion	Genehmigt durch den Vorstand von swissuniversities am 29.11.2023 Der Bericht wurde aus dem Französischen übersetzt. Im Zweifelsfall ist die Originalsprache massgebend.
Berichtverfasser	Tristan Robert / tristan.robert@swissuniversities.ch

Inhaltsverzeichnis

1.	Kontext	4
2.	Umsetzung des Doktorats	5
2.1.	Gute Praktiken	5
2.2.	Systematische Überprüfung	9
2.3.	Doktoratsvereinbarungen	11
2.4.	Weitere Umsetzungsaspekte des Doktorats	12
3.	Umsetzung der hochschultypenübergreifenden Partnerschaften	14
3.1.	Doktoratsverordnungen an den UH	14
3.2.	Weitere Massnahmen zur Unterstützung der Zusammenarbeit mit anderen Hochschultypen	15
4.	Funktionsweise der hochschultypenübergreifenden Partnerschaften	17
4.1.	Wahrnehmung der Probleme im Praxisalltag	17
4.2.	Bedarf von FH und PH	19
5.	Fazit	21

Anhang

Anhang 1: Fragebogen zuhanden der UH

Anhang 2: Fragebogen zuhanden der FH und PH

Abkürzungen

PH	Pädagogische Hochschulen
FH	Fachhochschulen
UH	Universitäre Hochschulen
BFS	Bundesamt für Statistik

1. Kontext

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Kernaufgabe der Schweizer Hochschulen. Zentrales Instrument zur Qualifizierung dieses Nachwuchses ist das Doktorat. In der [Position zum Doktorat](#) hält swissuniversities gemeinsame Prinzipien fest, um die Qualität und Attraktivität der Doktoratsausbildung sicherzustellen und weiter zu erhöhen, das Angebot bedarfsgerecht zu differenzieren und damit die Forschung, die Lehre und die Profilierung der drei Hochschultypen zu stärken. Das vorliegende Dokument definiert eine Reihe gemeinsamer Prinzipien, die die Ausgestaltung des Doktorats durch die universitären Hochschulen (UH) regeln und die Qualität der verliehenen Dokortitel sicherstellen. Ferner konkretisiert es diese Prinzipien im Hinblick auf die Umsetzung des Doktorats mittels Kooperationen – mit einem Fokus auf hochschultypenübergreifende Partnerschaften.

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen einer Bestandesaufnahme zur Umsetzung der genannten Position verfasst. Die Prinzipien für die Ausgestaltung des Doktorats (Kapitel 3 der Position) und die Kooperationen (Kapitel 4) stehen dabei im Fokus. Die Überlegungen beziehen und beschränken sich auf die Disziplinen, die an den Schweizer universitären Hochschulen verankert sind. Letztere sind als einzige zur Verleihung des Doktorgrades berechtigt. Da die Kooperationen von Fachhochschulen (FH) und Pädagogischen Hochschulen (PH) mit ausländischen Hochschulen in der Position zum Doktorat keine Berücksichtigung finden, werden sie auch im Rahmen dieser Bestandesaufnahme nicht analysiert.

Diese Bestandesaufnahme erfolgt erstmals im Jahr 2023. Künftige Wiederholungen sind möglich. Um das Verfahren möglichst einfach und pragmatisch zu gestalten, erfolgte die Datenerhebung auf institutioneller Ebene: Die Rektorate erhielten einen Fragebogen; auf eine dezentrale Befragung der an der Umsetzung beteiligten Akteure wurde verzichtet. Von jeder Hochschule wurde eine einzige Antwort erwartet. Für die UH und die FH/PH wurde jeweils ein eigener Fragebogen erstellt. Ein Teil der Fragen ist allerdings vergleichbar.

Die Fragebögen wurden am 7. Juni 2023 an alle Mitglieder und Gastinstitutionen von swissuniversities versandt. Die Antworten wurden bis zum 17. Juni 2023 erwartet. Die Rücklaufquote war sehr gut: Das Generalsekretariat erhielt 37 Rückmeldungen (von insgesamt 38 Hochschulen). Die beiden zu einer Fachhochschule gehörenden Pädagogischen Hochschulen verzichteten auf eine Teilnahme in eigenem Namen.

Der vorliegende Bericht resümiert und analysiert die erhaltenen Antworten. Auf der Basis einer quantitativen Analyse der geschlossenen Fragen sowie einer qualitativen Analyse der offenen Fragen zeichnet er ein Bild der Situation in den einzelnen Hochschultypen. Im Zentrum stehen dabei die Umsetzungsformen des Doktorats und die guten Praktiken zu dessen Qualitätssicherung. In diesem Zusammenhang werden im Text anonymisierte Beispiele aus den Antworten der Hochschulen zitiert (kursiv gesetzte Zitate in der Ausgangssprache). Es folgt eine Analyse, die beleuchtet, wie hochschultypenübergreifende Partnerschaften geplant und umgesetzt werden. Schliesslich befasst sich der Bericht auch mit der Frage, wie die verschiedenen Akteure die Funktionsweise dieser Partnerschaften wahrnehmen.

2. Umsetzung des Doktorats

2.1. Gute Praktiken

In der Position von swissuniversities zum Doktorat sind gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt.

Tabelle 1: Verankerung der guten Praktiken (UH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob es eine regulatorische, strategische oder institutionelle Verankerung an der Hochschule gibt." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ non

Geschützte Zeit (protected time)	12		
Häufigkeit/Periodizität	9	1	2
Anlaufstelle für den Konfliktfall	12		
Co-Betreuungsmodelle	6	4	2
Doktoratsprogramme	8		4
Obligatorische Weiterbildung	2	10	
Maximale Anzahl	1	11	

Anzahl Antworten: 12

Created with Datawrapper

Die UH setzen verschiedene Massnahmen um. Alle universitären Hochschulen gewährleisten eine geschützte Zeit (protected time), die den angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben. Ausserdem verfügen alle UH über eine Anlaufstelle für Konfliktfälle. Eine grosse Mehrheit der UH legt die Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden fest.

Mindestens einmal jährlich führen der/die Leiter:in mit ihrem Doktorierenden ein Standortgespräch. Dieses besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil befasst sie mit dem wissenschaftlichen Fortschritt und die Planung der nächsten Projektschritte. Im zweiten Teil konzentrieren sie die Gesprächspartner auf gegenseitiges Feedback, sowie die persönliche Weiterentwicklung und beruflichen Ziele der Doktorierenden.

In Bezug auf spezifische Doktoratsmodelle geben zwei Drittel der UH an, Doktoratsprogramme aktiv zu fördern, während die Hälfte der UH aktiv Co-Betreuungsmodelle unterstützt. Wenn diese Förderung nicht auf Hochschulebene erfolgt, übernehmen die Departemente oder Fakultäten häufig diese Aufgabe. Eine UH gibt an, dass Co-Betreuungen für alle Dissertationen obligatorisch sind.

Betreffend die Betreuung von Doktorierenden (und Postdocs) gilt das 4-Augen-Prinzip, d.h., jede/r Doktorand/in wird von mindestens zwei Betreuungspersonen begleitet. In einzelnen Fakultäten und Graduate Schools werden Doktorierende von drei und mehr Personen betreut (Hauptbetreuung, Zweitbetreuung und Mentor/in).

Nur zwei UH sehen obligatorische Weiterbildungen für Betreuende in den Bereichen Management und Führung vor. Ist dies nicht der Fall, verfügen die UH über vielfältige Angebote in diesen Bereichen, die sich insbesondere in jüngster Zeit rasch weiterentwickelt haben

und häufig dringend empfohlen werden. Zur Ergänzung der Weiterbildungen werden auch andere Begleit- oder Feedbackformen angeboten.

Im Rahmen der Personalentwicklung wird zweimal jährlich eine Seminarreihe „Einführung für ProfessorInnen und Vorgesetzte“ im Umfang von jeweils drei Tagen durchgeführt. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für die entsprechenden Zielgruppen neu verpflichtend. In diesen Einführungsveranstaltungen werden auch Themenkomplexe behandelt, die für die Betreuung von Doktorierenden von unmittelbarer Relevanz sind.

Assistenzprofessor:innen werden eng begleitet und unterstützt. Dieses Angebot wird sehr wertgeschätzt. Zudem gibt es für ordentliche Professor:innen einen obligatorischen Leadership Feedback Prozess, in welchem sie sich kritisch mit ihrer Führungs- und Vorgesetztenrolle auseinandersetzen. In diesem Prozess wird entsprechend auch die Gruppenstruktur in die Reflexion einbezogen.

Eine maximale Anzahl von Doktorierenden pro Betreuungsperson ist an keiner UH vorgesehen (eine einzige UH sieht dies in einigen Departementen bzw. Fakultäten vor).

Es sei darauf hingewiesen, dass die meisten UH angeben, ihre guten Praktiken zur Qualitätssicherung bei der Betreuung der Doktorierenden kontinuierlich auszubauen. Eine Hochschule strebt beispielsweise in naher Zukunft eine Reform des Doktorats an, die unter anderem zu einer Vereinheitlichung der Arbeitsverträge führen soll.

La filière doctorale est régulièrement évaluée par le bureau qualité de la haute école.

Einführung der Doktoratsreform im Frühlingsemester 2024: Einführung einer Doktoratsvereinbarung; neue Bestimmungen für Doktorierende; neue, einheitliche Arbeitsverträge für Doktorierende.

Zusätzlich zu den hier vorgestellten Massnahmen setzen die UH weitere Qualitätssicherungsmassnahmen um. Dazu gehören die Beurteilung der Dissertation durch andere Personen als die Betreuenden, die Einrichtung von speziell auf Doktorierende ausgerichteten Unterstützungs- und Koordinationsstrukturen (*Graduate Campus*), die Erhebung von Daten mittels Umfragen oder Statistiken zu den Doktorierendenkohorten, die Einbindung der Doktorierenden in bestimmte Gremien, verbindlich zu dokumentierende Gespräche zur Laufbahnplanung oder klare Verfahren in spezifischen Situationen (z. B. bei der Nichtverlängerung von Verträgen).

In einzelnen Fakultäten wird zur Abschwächung des Abhängigkeitsverhältnisses die Betreuung und Beurteilung der Doktorierenden teilweise getrennt, indem das Zweitgutachten zwingend durch eine externe Person (und nicht durch die Zweitbetreuungsperson) erstellt wird.

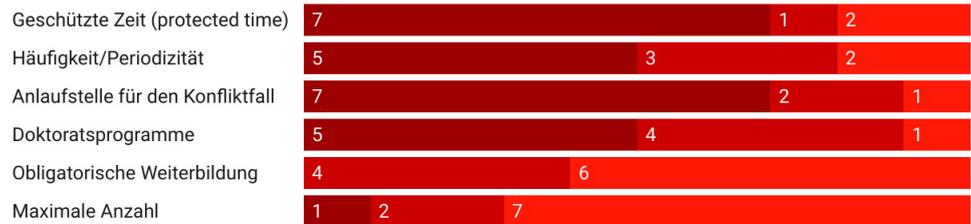
Une représentation des doctorant-es participe aux réunions de la Commission doctorale (comité consultatif qui fournit conseils et orientations aux responsables des études doctorales), ainsi qu'aux réunions des comités des programmes doctoraux.

Auch wenn die Verantwortung für die Immatrikulation von Doktorierenden bei der Hochschule liegt, die den Dokortitel verleiht, können FH und PH, die Doktorierende beschäftigen, bestimmte Massnahmen für Dissertationen vorsehen, die von FH- oder PH-Angestellten durchgeführt oder co-betreut werden.

Tabelle 2a: Verankerung der guten Praktiken (FH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Auch wenn die Prozessverantwortung bei der promotionsberechtigten Hochschule liegt, so können FH/PH im Hinblick auf Dissertationen, die durch eine an der FH/PH angestellte Person co-betreut werden, bestimmte Massnahmen vorsehen. Bitte geben Sie für jedes der nachfolgenden Elemente an, ob es eine regulatorische, strategische oder institutionelle Verankerung an der Hochschule gibt." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ nein



Anzahl Antworten: 10

Created with Datawrapper

Tabelle 2b: Verankerung der guten Praktiken (PH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Auch wenn die Prozessverantwortung bei der promotionsberechtigten Hochschule liegt, so können FH/PH im Hinblick auf Dissertationen, die durch eine an der FH/PH angestellte Person co-betreut werden, bestimmte Massnahmen vorsehen. Bitte geben Sie für jedes der nachfolgenden Elemente an, ob es eine regulatorische, strategische oder institutionelle Verankerung an der Hochschule gibt." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ nein



Anzahl Antworten: 15

Created with Datawrapper

Die Gewährleistung einer geschützten Zeit (protected time), die den an der Hochschule angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben, und das Vorhandensein einer Anlaufstelle für Konfliktfälle sind die beiden wichtigsten Elemente, die – analog zu den UH – auch von den FH und PH vorgesehen sind. Die Anlaufstellen für Konfliktfälle können intern oder extern (Ombudsstellen) angesiedelt sein. Einige spezifische Probleme werden von weiteren, designierten Ansprechpartner:innen behandelt.

Vertrauenspersonen existieren einerseits für spezifische Fragen wie Integrität, sexuelle Belästigung o.ä., zudem gibt es eine externe Ombudsstelle, mit der die Mitarbeitenden in Kontakt treten können.

Ebenso werden Doktoratsprogramme in den meisten Einrichtungen – insbesondere an den PH – aktiv gefördert, um das hochschuleigene Netzwerk auszubauen und neue Angebote zu

entwickeln. Die Möglichkeiten, die Doktorierenden in diesem Rahmen geboten werden, sind zentrale Elemente der Doktoratsausbildung.

Die Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden wird nur von der Hälfte der FH und einem knappen Drittel der PH festgelegt. Einige Hochschulen geben an, dass ihre eher geringe Grösse den Austausch und die Kontaktaufnahme erleichtert, sodass sich die Festlegung von Häufigkeiten/Periodizitäten erübrigt.

Die Hochschule ist eine kleine Hochschule mit sehr kurzen und schnellen Austauschwegen. [...] Die Periodizität des Austausches ist sehr hoch (typischerweise wöchentliche Besprechungen), wenn auch nicht formal verankert.

Für Doktorierende mit Anstellung an der Hochschule, ist die Zweibetreuungsperson oftmals auch der/die Vorgesetzte. In diesem Fall besteht i.d.R. ein regelmässiger Austausch und es werden ggf. spezifische Sitzungen zur Besprechung der Dissertation vereinbart.

Es gibt nur sehr wenige Vorschriften bezüglich der maximalen Anzahl von Doktorierenden pro Betreuungsperson und der obligatorischen Weiterbildungen für Betreuungspersonen in den Bereichen Management und Führung. Wie bei den UH werden jedoch weitere ergänzende Modalitäten angeboten. Generell werden das Mentoring und der interne Austausch sowohl unter Doktorierenden als auch unter Betreuenden wertgeschätzt. Diese Austauschformate finden teilweise im Rahmen der Leitungsorgane von Doktoratsprogrammen statt.

Die Forschungsprofessuren treffen sich mindestens monatlich zu einer Leitungskonferenz und führen zudem eine Intervisionsgruppe, um u.a. Führungsherausforderungen (bezogen auf Doktorierende und Postdocs) zu reflektieren.

Le Collège académique, l'Unité RH et le Rectorat ont lancé des travaux devant aboutir à la constitution d'une Commission de suivi [...] et au développement d'une véritable « communauté encadrante » transversale aux unités d'enseignement et de recherche, sur base des expériences déjà réalisées dans certaines d'entre elles.

Einige FH und PH geben an, dass die Rahmenbedingungen die Umsetzung dieser guten Praktiken erschweren: Der Handlungsspielraum ist geringer, weil die Doktorierenden an einer anderen Hochschule immatrikuliert sind. Zudem erschweren die unterschiedlichen Standards und Prozesse je nach Standort der Partnerhochschule (Schweiz oder Ausland) ein einheitliches Management.

Die FH und PH entwickeln diese Massnahmen ebenso wie die UH kontinuierlich weiter. Da die Anstellung von Doktorierenden oft erst in jüngerer Zeit institutionalisiert wurde, ist ihre Formalisierung bzw. interne Abstimmung zum Teil noch nicht abgeschlossen. Während einige Hochschulen bereits Erfahrung aufgebaut und spezielle Organisationseinheiten für Doktorierende geschaffen haben, um Kooperationen auf administrativer Ebene zu unterstützen und zu begleiten, befinden sich die entsprechenden Richtlinien bei anderen Hochschulen noch in der Einführungs- oder Optimierungsphase.

Schaffung eines PhD Center, dass die Kooperationsentwicklung administrativ unterstützt und das Kooperationsportfolio systematisch begleitet.

Die Hochschule hat ein Konzept zur Förderung von Doktorierenden entwickelt. [...] Das Ziel dieses Konzept ist es in erster Linie Klarheit zu den Anstellungsmodellen zu schaffen.

2.2. Systematische Überprüfung

Diese guten Praktiken werden von den Hochschulen überprüft.

Tabelle 3: systematische Überprüfung (UH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob die Einhaltung in der Praxis systematisch überprüft wird." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ nein

Geschützte Zeit (protected time)	4	2	6
Häufigkeit/Periodizität	7	2	3
Anlaufstelle für den Konfliktfall	10		2
Co-Betreuungsmodelle	5	2	5
Doktoratsprogramme	7	2	3
Obligatorische Weiterbildung	2	10	
Maximale Anzahl	1	1	10

Anzahl Antworten: 12

Created with Datawrapper

An den meisten UH erfolgt eine systematische Überprüfung, ob Anlaufstellen für Konfliktfälle existieren, sowie der Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden und der aktiven Förderung von Doktoratsprogrammen. Die übrigen Elemente werden seltener systematisch überprüft.

Manchmal erfolgen solche Überprüfungen durch zentrale Organe wie HR-Abteilungen oder speziell für Doktorierende zuständige Stellen. In anderen Fällen werden diese Elemente von den Fakultäten oder Departementen auf unterschiedliche Art und Weise überprüft. Selbst wenn das Monitoring nicht systematisch erfolgt, stehen gegebenenfalls Statistiken zur Verfügung (so gibt eine Hochschule an, dass sie Statistiken über die durchschnittliche Anzahl von Doktorierenden pro Betreuungsperson erhebt, obwohl die maximale Anzahl Doktorierender nicht begrenzt ist). Die Überprüfung wird gelegentlich erschwert, weil keine formalisierten Verfahren bestehen: Wenn beispielsweise von Doktorierenden nicht verlangt wird, dass sie ihre Arbeitsstunden erfassen, lässt sich die Einhaltung der geschützten Zeit kaum sicherstellen.

Die Hochschule plant ein Monitoring der Betreuung einzuführen. Dieses Monitoring würde eine jährliche Befragung der Doktorierenden beinhalten. Die Resultate aus der Umfrage würden dazu dienen, dass die Qualität der Betreuung gesichert werden kann.

Tabelle 4a: systematische Überprüfung (FH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Auch wenn die Prozessverantwortung bei der promotionsberechtigten Hochschule liegt, so können FH/PH im Hinblick auf Dissertationen, die durch eine an der FH/PH angestellte Person co-betreut werden, bestimmte Massnahmen vorsehen. Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob die Einhaltung in der Praxis systematisch überprüft wird." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ nein

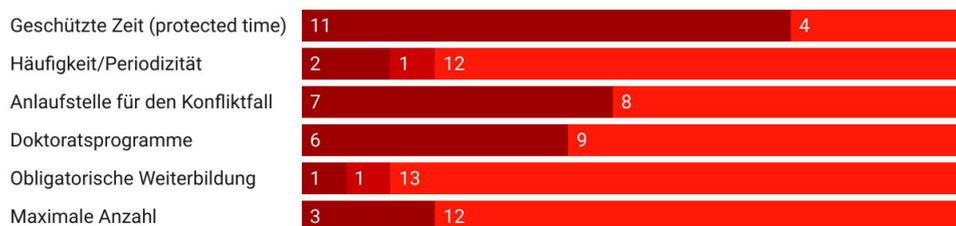


Anzahl Antworten: 10
Created with Datawrapper

Tabelle 4b: systematische Überprüfung (PH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Auch wenn die Prozessverantwortung bei der promotionsberechtigten Hochschule liegt, so können FH/PH im Hinblick auf Dissertationen, die durch eine an der FH/PH angestellte Person co-betreut werden, bestimmte Massnahmen vorsehen. Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob die Einhaltung in der Praxis systematisch überprüft wird." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ nein



Anzahl Antworten: 15
Created with Datawrapper

Etwa die Hälfte der Hochschulen überprüft systematisch, ob Anlaufstellen für Konfliktfälle existieren und ob Doktoratsprogramme aktiv gefördert werden. Eine Mehrheit der PH, aber nur ein knappes Drittel der FH überprüft die Gewährleistung einer geschützten Zeit (protected time), die den an der Hochschule angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Dissertation voranzutreiben. Die weiteren Elemente werden seltener nachverfolgt. Ähnlich wie bei den UH kann die Datenerhebung auf Hochschulebene oder dezentral erfolgen.

Da Doktorierende an den FH und PH nicht formell immatrikuliert sind, werden sie vom Bundesamt für Statistik (BFS) nicht erfasst. Somit sind die internen Datenerhebungsprozesse entscheidend für die Abbildung des dritten Zyklus an den FH und PH; sie stellen ein zentrales Element der Qualitätssicherung dar. Diese Überprüfungen sollten sich auf die oben genannten guten Praktiken beziehen, sind aber nicht auf diese beschränkt (z. B. sind sie notwendig, um die Anzahl und die Eigenschaften der Doktorierenden an diesen Hochschulen zu ermitteln). Einige Hochschulen geben an, dass sie im Begriff sind, umfassendere

Monitoring-Systeme aufzubauen oder spezifische Ad-hoc-Evaluationen durchzuführen, um potenzielle Missstände zu identifizieren.

Die Nachwuchsförderung respektive Förderung der Doktoratsphase stellt einen Schwerpunkt der Strategieperiode 2022-2025 dar. Hierbei sollen verschiedene Supportleistungen und Qualitätsinstrumente aufgebaut werden.

2.3. Doktoratsvereinbarungen

Sieben UH sehen die Verpflichtung vor, die Rechte und Pflichten der Doktorierenden und der Betreuenden für jede einzelne Dissertation schriftlich festzulegen. Das entsprechende Dokument (Doktoratsvereinbarung, Dissertationsvereinbarung oder ein vergleichbares Dokument) fällt je nach Hochschule mehr oder weniger umfassend aus, kann aber die verschiedenen in der folgenden Tabelle aufgelisteten Punkte beinhalten. In manchen Fällen ist das Dokument ausschliesslich für Doktorierende bestimmt, die an der betreffenden Hochschule angestellt sind – in anderen Fällen ist es jedoch für alle Personen verbindlich, die an der Hochschule doktorieren. Gewisse Hochschulen sehen vor, dass die betreffenden Daten regelmässig überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden. Wenn es keine solchen individualisierten Verfahren gibt, finden sich die betreffenden Parameter in Dokumenten von allgemeiner Gültigkeit, z. B. in einer Charta oder einem Hochschulreglement.

Entsprechende Verfahren existieren nur bei der Hälfte der PH, bei den FH fehlen sie fast gänzlich. Einige dieser Hochschulen vertreten die Ansicht, dass diese Regelung den UH obliegt – andere hingegen prüfen, ob es sinnvoll ist, ähnliche Instrumente einzuführen. Nicht selten sind die genannten Punkte in den Arbeitsverträgen der an diesen Hochschulen angestellten Doktorierenden geregelt. Die FH und PH stellen teilweise Vorlagen für eine Vereinbarung oder einen Plan für eine tripartite Kooperation zur Verfügung, ohne diese Vorgaben jedoch verbindlich vorzuschreiben.

Tabelle 5: Mögliche Inhalte von Doktoratsvereinbarungen

Formalitäten	Betreuungspersonen
	Thema und Arbeitstitel
	Zeitplan und Meilensteine
	Form der Dissertation (Monografie oder Sammeldissertation)
	Übernahme von Kosten und Aufwendungen, allfälliges Forschungsbudget
Betreuung	Geplanter Abschluss der Doktorarbeit
	Definition der Aufgaben der Betreuenden
	Feedback-Modalitäten, Häufigkeit/Periodizität der Treffen und Dokumentation dieser Treffen
	Beurteilungsmodalitäten
Erwartungen	Gespräche zur Laufbahnplanung, Jahresziele
	Funktion innerhalb der Institution und Pflichtenheft (u. a. Lehrverpflichtungen und andere Aufgaben)
	Arbeitsbedingungen, geschützte Zeit
	Verhaltenskodex, Verhalten im Konfliktfall
	Geistiges Eigentum

2.4. Weitere Umsetzungsaspekte des Doktorats

Alle UH anerkennen die zentrale Bedeutung der Betreuung und die Tatsache, dass Betreuungsarbeit ein integraler Bestandteil des Pflichtenhefts der Professor:innen ist. Betreuungsarbeit wird daher in der Regel nicht besonders anerkannt oder gewürdigt, sondern ist in der Berechnung der Lehrverpflichtung enthalten und allenfalls Anlass für spezifische Entlastungen von der Lehre. Diese Betreuungsleistungen spielen gegebenenfalls eine Rolle für die Laufbahnentwicklung. Schliesslich verleiht eine der befragten Hochschulen eine symbolische Auszeichnung, um die Betreuungsarbeit von besonders engagierten Betreuenden zu würdigen.

Le travail de supervision fait partie de l'évaluation périodique des professeur-e-s. Des chercheuses et chercheurs avec un projet important et une charge importante de supervision ont droit à une décharge d'enseignement.

Selon le Règlement sur le personnel, l'accompagnement des doctorant-es est l'un des critères d'évaluation et titularisation des professeur-es assistant-es.

Die Hochschule verleiht einmal alle zwei Jahre einen Mentoring Award: Das sind drei Auszeichnungen für Betreuende, die hervorragende Betreuungsarbeit geleistet haben.

Auch an den FH und PH ist die Betreuung in der Regel Teil des Pflichtenhefts der Professor:innen und der Zeit, über die sie für Forschungs- und Entwicklung verfügen. Sie kann auch eine Voraussetzung für den Übertritt in eine höhere Hierarchiestufe sein. Betreuungsaufgaben sind an diesen beiden Hochschultypen weniger verbreitet, dennoch werden sie häufig explizit aufgeführt und beziffert: In den Pflichtenheften der betroffenen Personen ist eine bestimmte Stundenzahl zu diesem Zweck vorgesehen. Mehrere Institutionen werfen dabei die Frage auf, ob die anerkannte Arbeit der effektiven Arbeit entspricht.

Die Betreuungsarbeit kann gemäss Laufbahnmodell honoriert werden; z.B. gehört die Betreuung von Dissertationen zu den zu erbringenden Leistungen für den Übertritt in Stufe III gemäss Laufbahnmodell.

Le règlement prévoit un temps à hauteur de 5% par année pour la supervision, respectivement 20% pour toute la durée de la thèse.

Ob Pensum und Aufwand stimmen, wurde zuletzt in der Umfrage 2023 unter der Betreuenden erhoben.

An allen UH gibt es immatrikulierte Doktorierende, die nicht dort angestellt sind. Ihr Anteil variiert stark von Institution zu Institution und reicht von etwa 10 % bis 50 % und mehr. Diese Unterschiede scheinen insbesondere durch die an den jeweiligen UH vertretenen Disziplinen bedingt zu sein.

Der Anteil der an UH immatrikulierten Doktorierenden, die Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH/PH sind, ist nach wie vor gering. Zwei UH geben an, dass keine einzige Person mit einem solchen Abschluss bei ihnen immatrikuliert ist. Die anderen können nicht immer genaue Zahlen vorlegen, geben aber in der Regel an, dass es sich um eine kleine Minderheit von höchstens 5 % handelt. Logischerweise sind diese Zahlen niedriger als die

vorhandenen Daten zu Doktoraten, die in Zusammenarbeit mit einer FH oder PH vorbereitet werden (39 % für Kooperationen mit einer FH, 10 % für Kooperationen mit einer PH¹).

Eine grosse Mehrheit der FH und etwa die Hälfte der PH verfügen über eine Strategie für ihre Dokoratsausbildung. Diese Strategien zielen unter anderem darauf ab, die Rahmenbedingungen zu vereinheitlichen und zu institutionalisieren, die Anstellungsmodelle innerhalb der Hochschulen zu klären und letztlich die Zahl der Doktorierenden zu erhöhen. Ausserdem sollen sie es erlauben, die Entwicklung der Doktorierenden nachzuverfolgen, potenzielle zukünftige Doktorierende und Betreuende unterstützen und die Forschung aufwerten, indem sie die Entwicklung von Forschungskompetenzen erleichtern, die für die betreffende Institution von Nutzen sind. Mehrere Institutionen haben in ihrer Grundfinanzierung spezifische Positionen für Personen geschaffen, die einen Dokortitel anstreben, oder unterstützen ihre bestehenden Mitarbeitenden gezielt, wenn sie ein Doktorat in Angriff nehmen möchten.

¹ Quelle:

Für die Pädagogischen Hochschulen: PH-Monitoring, swissuniversities. Es handelt sich um Doktorierende, die zum Zeitpunkt der Erhebung (01.09.2020) eingeschrieben waren. In diesen Zahlen sind die Doktorierenden des Institut universitaire de formation des enseignants (IUFÉ) der Universität Genf sowie des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung ZELF bzw. ILLB/IFE der Universität Freiburg nicht enthalten.

Für die Fachhochschulen: FH-Monitoring, swissuniversities. Doktorierende, die zum Zeitpunkt der Erhebung (15.10.2021) eingeschrieben waren.

3. Umsetzung der hochschultypenübergreifenden Partnerschaften

3.1. Doktoratsverordnungen an den UH

Hochschultypenübergreifende Partnerschaften stellen für viele Institutionen eine neue Form der Zusammenarbeit dar. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der in der Schweiz verliehenen Dokortitel bleibt vorläufig gering: Während das BFS im Jahr 2023 27'341 Personen zählte, die als Doktorierende an einer UH immatrikuliert waren, verzeichnete swissuniversities 226 Personen, die ihr Doktorat in Partnerschaft mit einer PH (Stand: 1. September 2020) vorbereiteten, und 467 Personen, die in Partnerschaft mit einer FH (Stand: 15. Oktober 2021) an ihrer Dissertation arbeiteten². In systemischer Hinsicht sind diese Partnerschaften jedoch von grösster Bedeutung.

Diese Kooperationen im Sinne einer Partnerschaft auf Augenhöhe sind in der Position von swissuniversities zum Doktorat beschrieben. Die UH sehen diese verschiedenen Fälle in ihren Doktoratsverordnungen vor und regeln sie ebendort.

Tabelle 6: In den Promotionsverordnungen vorgesehene Möglichkeiten (UH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "Bitte geben Sie an, ob die Promotionsverordnungen die folgenden Möglichkeiten vorsehen." Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben.

■ ja ■ in einzelnen Fakultäten oder Departementen ■ nein

Aufnahme Masterabschluss FH/PH	8	3	1
Erstbetreuung ohne Professor:innen-Titel	1	3	8
Erstbetreuung FH/PH	1	11	
Zweitbetreuung ohne Professor:innen-Titel	7	2	3
Zweitbetreuung FH/PH	7	4	1
Mitwirkung der Betreuenden FH/PH bei der Auswahl der Doktorierenden	3	5	4
Mitwirkung der Betreuenden FH/PH bei der Beurteilung	5	5	2
Co-Betreuungen im Diplom	6	2	4

Anzahl Antworten: 12

Created with Datawrapper

Für die Erstbetreuung ist in der Regel die UH zuständig. Eine Erstbetreuung durch eine Person, die (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH) an einer FH/PH angestellt ist, wird nur durch eine einzige UH und nur in bestimmten Fakultäten oder Departementen ermöglicht. Auch eine Erstbetreuung durch eine Person, die nicht über einen Professorentitel und/oder eine Habilitation verfügt, ist kaum möglich.

Eine Zweitbetreuung (oder Co-Betreuung) durch eine Person, die (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH) an einer FH/PH angestellt ist, kommt wesentlich häufiger vor. Diese Möglichkeit besteht an fast allen UH und ist dort zumindest in einem Teil ihrer Fakultäten oder Departemente vorgesehen. Dasselbe gilt für die Zweitbetreuung (oder Co-Betreuung) durch eine Person, die nicht über einen Professorentitel und/oder eine Habilitation verfügt; diese ist an drei Vierteln der UH zulässig.

² Quelle:

Für die universitären Hochschulen: BFS.

Für die Pädagogischen Hochschulen: PH-Monitoring, swissuniversities.

Für die Fachhochschulen: FH-Monitoring, swissuniversities.

Nur eine UH verzichtet gänzlich auf die Möglichkeit einer Zweitbetreuung durch ein Mitglied des Lehrkörpers einer FH oder PH. Dieselbe Hochschule lässt auch keine Inhaber:innen von Masterabschlüssen einer FH oder PH zu.

Die Zulassung zum Doktorat für Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH oder PH ist somit an elf UH (zumindest in Teilbereichen) möglich. Eine UH gibt an, dass keine zusätzlichen Bedingungen (im Vergleich zu Inhaber:innen von Masterabschlüssen einer UH) gestellt und keine zusätzlichen Leistungen verlangt werden. Fünf UH stellen solche Anforderungen punktuell, während vier dies systematisch tun (eine UH lieferte keine Daten).

Acht UH sehen vor, dass die an einer FH oder PH angestellten Betreuenden (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH) in unterschiedlichem Mass bei der Auswahl der Doktorierenden mitwirken können. Diese Mitwirkungsmöglichkeit beim Auswahlverfahren hängt in manchen Fällen von der spezifischen Situation und der Art des Vertrags ab: Bei einer Teil- oder Vollfinanzierung der Doktorierenden durch eine FH oder PH neigen die UH dazu, die Betreuenden dieser Institutionen vermehrt in die Auswahl der Doktorierenden mit einzubeziehen.

Betreuende, die (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH) an einer FH oder PH angestellt sind, können an insgesamt zehn UH an der Beurteilung von Dissertationen (abschliessende Evaluation/Prüfung) mitwirken (an der Hälfte dieser UH nur in bestimmten Fakultäten oder Departementen). Auch wenn dieser Aspekt nicht immer formal geregelt ist, können fallweise Lösungen gefunden werden. Von den UH, die diese Möglichkeit nicht überall vorsehen, übertragen drei diese Aufgabe den Betreuenden der UH.

Zwei Drittel der UH erwähnen die Partnerhochschulen und ihre Co-Betreuungen im Diplom oder im Diplomanhang.

3.2. Weitere Massnahmen zur Unterstützung der Zusammenarbeit mit anderen Hochschultypen

Alle drei Hochschultypen verfolgen das Ziel, die hochschultypenübergreifenden Partnerschaften zu verstärken. Knapp die Hälfte der UH verfügt über eine Strategie in Bezug auf die Zusammenarbeit mit FH und PH. Diese Strategien zielen unter anderem darauf ab, den Zugang von Mitarbeitenden dieser Hochschulen zu PhD-Studiengängen an der UH zu gewährleisten (wo dies relevant ist) und gemeinsame Veranstaltungen (Kursangebote, Betreuungsworkshops, Laufbahnplanung) zu organisieren. Eine UH gibt an, dass die Zusammenarbeit mit anderen Hochschultypen ein integraler Bestandteil ihres vom Kanton vorgegebenen Leistungsauftrags ist.

Konkrete Zusammenarbeitsprojekte, insbesondere die im Rahmen des durch projektgebundene Beiträge finanzierten Teilprojekts P-1 TP2 «[Kooperation zwischen Schweizer FH/PH und UH im Bereich des Doktorats](#)» geförderten Doktoratsprogramme, entstehen an vielen UH, auch wenn diese auf diesem Gebiet (noch) nicht über eine übergreifende Strategie verfügen.

Eine Mehrheit der UH hat eine oder mehrere interinstitutionelle Vereinbarungen mit anderen Schweizer Hochschulen geschlossen, häufig im Rahmen von spezifischen Doktoratsprogrammen. In einigen umfassenderen Rahmenvereinbarungen zwischen Hochschulen wird die Doktoratsausbildung ebenfalls genannt. Eine UH gibt an, dass die Existenz hochschultypenübergreifender Partnerschaften ein Vorteil für Doktoratsprogramme ist, die sich um interne Fördermittel bewerben. Eine Mehrheit der FH und PH stützt sich auf interinstitutionelle

Vereinbarungen, aber auch auf Partnerschaften auf der Ebene der dezentralen Organisationseinheiten.

Alle FH und eine grosse Mehrheit der PH (13 von 15) geben an, dass Doktorate auch ausserhalb dieser institutionalisierten Zusammenarbeit erfolgen. Die Hochschulen verfügen nicht immer über umfassende Daten zu diesen PhD-Werdegängen, die oft weniger formalisiert sind und nicht immer institutionelle Unterstützung erhalten. Ihr Anteil dürfte von Hochschule zu Hochschule relativ stark schwanken, ihre Anzahl ist jedoch nicht unerheblich. Solche Fälle finden sich unter folgenden Umständen:

- bei freien Doktoraten oder Finanzierung durch private Drittmittel;
- im Rahmen spezieller kollaborativer Forschungsprojekte;
- wenn die disziplinäre Verankerung und das Fachgebiet der Betreuungsperson spezifisch sind (z. B. bei einem interdisziplinären Projekt) und nicht in einen bestehenden Rahmen passen;
- wenn das Doktorat von Mitarbeitenden einer FH oder PH durchgeführt wird, aber unabhängig von ihrer beruflichen Tätigkeit an der betreffenden Hochschule ist.

4. Funktionsweise der hochschultypenübergreifenden Partnerschaften

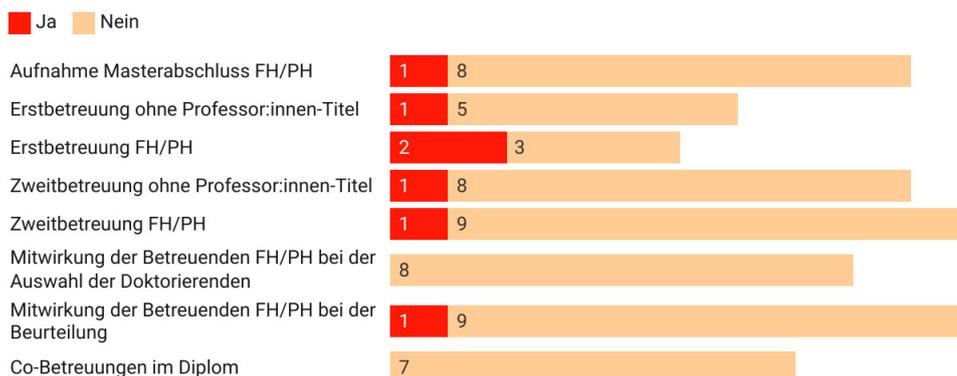
4.1. Wahrnehmung der Probleme im Praxisalltag

Der Aufbau von hochschultypenübergreifenden Partnerschaften bringt eine Reihe von Herausforderungen mit sich. Es geht darum, die unterschiedlichen Modelle in den Doktoratsverordnungen der UH in die Praxis umzusetzen. Diese Umsetzung braucht manchmal Zeit, vor allem, wenn es sich um neue Entwicklungen handelt.

Die folgenden Grafiken zeigen den Anteil der Hochschulen, die in Bezug auf die aufgeführten Elemente Probleme wahrnehmen. Die Intensität der aufgetretenen Probleme liess sich in den Fragebogenantworten nicht quantifizieren. Natürlich können auch Probleme auftreten, die nicht damit zusammenhängen, dass es sich um hochschultypenübergreifende Partnerschaften handelt (Beispiel: Betreuende mit unterschiedlichen Auffassungen); derartige Situationen sind jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Fragestellung.

Tabelle 7: Aufgetretene Probleme (UH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "Gibt es in der Praxis Probleme mit den folgenden Elementen?" Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben. Die Hochschulen konnten "nicht anwendbar" ankreuzen, wenn diese Konstellation an ihrer Institution nicht möglich ist.



Anzahl Antworten: 12

Created with Datawrapper

Die UH geben an, dass sie vor allem Probleme im Zusammenhang mit der Erstbetreuung (oder dem Fehlen einer solchen Möglichkeit) durch Personen haben, die nicht über einen Professorentitel und/oder eine Habilitation verfügen bzw. von einer FH oder PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH). Insbesondere kann ein Anerkennungsproblem entstehen, wenn die FH- oder PH-Betreuungsperson als Vorgesetzte:r von Doktorierenden amtiert und de facto den Grossteil der täglichen Betreuungsarbeit übernimmt, ohne jedoch offiziell die Erstbetreuung wahrzunehmen.

Im Zusammenhang mit den weiteren Herausforderungen wurden nur wenige Probleme festgestellt (bei jedem aufgelisteten Punkt nimmt höchstens eine UH Probleme wahr). Manchmal stellt sich die Frage nach der Identifikation mit der Institution, insbesondere wenn Doktorierende nicht wissen, an wen sie sich im Bedarfsfall oder bei Fragen wenden können. Bei der Zulassung von Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH oder PH zeigt sich bisweilen, dass der Betreuungsaufwand bei diesen Personen aufgrund einer unterschiedlichen wissenschaftlichen Sozialisierung höher ausfällt.

Tabelle 8a: Aufgetretene Probleme (FH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "Gibt es in der Praxis Probleme mit den folgenden Elementen?" Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben. Die Hochschulen konnten "nicht anwendbar" ankreuzen, wenn diese Konstellation an ihrer Institution nicht möglich ist.

■ Ja ■ Nein



Anzahl Antworten: 10

Created with Datawrapper

Tabelle 8b: Aufgetretene Probleme (PH)

Die Hochschulen haben auf die folgende Frage geantwortet: "Gibt es in der Praxis Probleme mit den folgenden Elementen?" Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sind im Text unten beschrieben. Die Hochschulen konnten "nicht anwendbar" ankreuzen, wenn diese Konstellation an ihrer Institution nicht möglich ist.

■ Ja ■ Nein



Anzahl Antworten: 15

Created with Datawrapper

FH und PH benennen vermehrt Situationen, die Anlass zu Problemen geben. Während sich die Regelungen an den UH entwickeln (siehe Kapitel 3.1.), insbesondere im Zuge der Teilnahme an Doktoratsprogrammen, die durch das Teilprojekt P-1 TP2 unterstützt werden, geben die FH und PH an, dass bei der Umsetzung dieser Praktiken weiterhin mehr oder weniger punktuelle Herausforderungen auftreten. Da wiederum keine Möglichkeit zur Quantifizierung bestand, bedeuten diese Antworten nicht, dass es sich in jedem Fall um erhebliche Probleme handelt.

Etwa drei Viertel der FH und PH, bei denen dies der Fall ist, geben an, dass sie Schwierigkeiten mit der Nennung ihrer Hochschule und ihrer Co-Betreuungen im Diplom oder Diplomanhang sowie mit der Erstbetreuung durch Personen haben, die (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH) bei ihnen angestellt sind.

Die Zulassung von Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH oder PH scheint vor allem für Erstere ein Problem darzustellen. Am kompliziertesten ist die Zulassung, wenn es sich um ein Fachgebiet handelt, für das es an den UH kein Pendant gibt. Dies wird als Hindernis für die akademische Vielfalt empfunden, und die (teilweise individuell gestellten) Bedingungen bieten potenziellen Doktorierenden keine klaren Perspektiven. Die FH und PH können zwar Doktoratsstellen bieten, die betreffenden Personen einstellen und Empfehlungen für die Aufnahme in ein Doktoratsprogramm abgeben – nicht selten werden die *endgültigen* Entscheidungen jedoch von der jeweiligen UH getroffen. Auch wenn das Forschungsprojekt ein hoch spezialisiertes Fachgebiet betrifft (und insbesondere wenn das Projekt durch Drittmittel unterstützt wird), kann es sich als sehr komplex – und in Bezug auf die Relevanz als fragwürdig – erweisen, eine:n Professor:in einer Schweizer UH zu finden, welche:r die Erstbetreuung übernimmt.

Bei den anderen genannten Punkten gibt eine Mehrheit der betroffenen FH und knapp die Hälfte der betroffenen PH an, dass sie auf Hindernisse stossen. Mehrere von ihnen halten fest, dass solche Situationen die Würdigung der bei ihnen geleisteten Co-Betreuungsarbeit verunmöglichen. Diese Arbeit wird oft als sehr wichtig erachtet, findet aber letztlich nur wenig Anerkennung.

Generell zwingt die Heterogenität der bestehenden Praktiken und Verordnungen die Hochschulen nicht selten dazu, individuelle Lösungen zu suchen, wobei die entsprechende Koordination umfangreiche Ressourcen beansprucht. Über die institutionellen Aspekte hinaus können für die beteiligten Parteien Hindernisse auftauchen, wenn die Erfahrung in der Betreuung von Dissertationen gering ist.

Wenn es Diskrepanzen zwischen den Verordnungen und der Praxis gibt, wird von Fall zu Fall nach Kompromissen gesucht, wobei die bestehenden institutionellen Akteure (Mittelbau, Betreuende/Vorgesetzte, HR-Abteilung oder eine speziell für Doktorierende vorgesehene Struktur) nach Möglichkeit miteinbezogen werden. Diese Situationen können zu einer regelmässigen Überarbeitung der Verordnungen führen, wenn sich solche Änderungen als sinnvoll erweisen.

4.2. Bedarf von FH und PH

80 % der FH und die Hälfte der PH sind der Ansicht, dass das bestehende System es ihnen nicht ermöglicht, eine ausreichende Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte auszubilden. Für diese Aussage werden mehrere Gründe angeführt.

Das Fehlen einer klaren Strukturierung der Doktoratsausbildungen wird als nachteilig empfunden. Ins Gewicht fallen dabei die unklaren Perspektiven des Nachwuchses, die Schwierigkeiten bei der Aufnahme oder der Suche nach geeigneten Betreuenden, die institutionellen Ressourcen, die durch den Aufbau von *Ad-hoc-Partnerschaften* beansprucht werden, oder die Abwanderung an andere Hochschulen (insbesondere ins Ausland).

Das Abhängigkeitsverhältnis zwischen den UH und den FH und PH wird häufig als problematisch empfunden. Für Disziplinen, die an den Schweizer UH kaum verankert sind, gestaltet sich die Suche nach qualifizierten Betreuenden oftmals schwierig. Die Anforderungen im Zusammenhang mit dem doppelten Kompetenzprofil Wissenschaft/Praxis sind sehr spezifisch. In einigen Bereichen laufen die potenziellen Betreuenden rasch Gefahr, überlastet zu sein. Dieser Engpass kann dazu führen, dass hochqualifizierten Doktorierenden die Betreuung aufgrund von Kapazitätsgrenzen verweigert wird.

Manchmal werden auch finanzielle Erwägungen angeführt. Probleme dieser Art hängen mit der Möglichkeit zusammen, eine angemessene Finanzierung für die Dauer der Dissertation zu finden, und generell auch mit der geringen Eignung der Laufbahnförderinstrumente, welche die spezifischen Bedürfnisse der FH und PH kaum erfüllen. Auch die Kosten für Koordinations-, Betreuungs- und Weiterbildungsaktivitäten werden genannt.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind gleichberechtigte Beziehungen zwischen den Hochschultypen und eine gegenseitige Anerkennung erforderlich, damit transparente Rahmenbedingungen und Prozesse sowie eine klare Aufgabenverteilung geschaffen werden können. Die Festlegung gemeinsamer Ziele und ein gemeinsames Verständnis der kooperativen Doktorate sind weitere Faktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Gute Kommunikation, ein aussagekräftiger Informationsaustausch und persönliche Verbindungen tragen ebenfalls zum Erfolg dieser Fortbildungen bei. Persönliche Beziehungen sind in der Tat wesentlich für die bestehenden Partnerschaften, wie deren starke regionale Komponente belegt. Diese Verbindungen sind wertzuschätzen – denn eine starke institutionelle Verankerung ermöglicht zudem, dass diese Strukturen über die Personen hinaus Bestand haben.

5. Fazit

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen einer Bestandesaufnahme zur Umsetzung der Position zum Doktorat von swissuniversities verfasst. Insbesondere wurde analysiert, wie die Hochschulen die Prinzipien zur Ausgestaltung des Doktorats umsetzen und welche Partnerschaften zwischen den verschiedenen Hochschultypen bestehen. Der Bericht beschränkt sich auf die an Schweizer UH verankerten Disziplinen.

Der Bericht belegt zunächst, dass regulatorische, strategische und institutionelle Grundlagen für bestimmte gute Praktiken an den Hochschulen bestehen. Insbesondere die Gewährleistung einer geschützten Zeit, die den dort angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben, sowie das Vorhandensein von Anlaufstellen für Konfliktfälle sind stark verankert. Dagegen regeln nur wenige Hochschulen die Weiterbildung für Betreuende in den Bereichen Management und Führung oder die maximale Anzahl Doktorierender pro Betreuungsperson.

Eine Reihe von Instrumenten ermöglicht den Hochschulen die Umsetzung dieser Prinzipien. So erlauben es Chartas oder die Unterzeichnung von Doktoratsvereinbarungen oder von vergleichbaren Dokumenten, die Prinzipien in die Praxis zu übertragen. Auch wenn die Nutzung von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich ist, verfügen alle befragten Institutionen über Monitoring-Systeme, um bestimmte Daten und Statistiken zu diesen guten Praktiken zu erheben, und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Sie sorgen dafür, dass Betreuungsarbeit angemessen anerkannt wird.

Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen haben zwar nicht das Recht, Dokortitel zu verleihen, doch fördern sie ihre PhD-Studiengänge durch die Beteiligung an hochschultypenübergreifenden Partnerschaften auf Augenhöhe mit UH. Mehrere von ihnen verfügen über entsprechende Strategien. Die universitären Hochschulen verfügen ihrerseits über Doktoratsverordnungen, die in den meisten Fällen den Inhaber:innen von Masterabschlüssen einer FH oder PH die Aufnahme ins Doktorat – und Personen, die bei einer FH oder PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH), die Zulassung als Zweitbetreuende (oder Co-Betreuende) – ermöglichen. Eine Erstbetreuung ist hingegen nur in den seltensten Fällen möglich.

Die Funktionsweise dieser Kooperationen wird an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich wahrgenommen. Während die UH angeben, kaum auf Probleme zu stossen, vermelden die FH und PH mehr Schwierigkeiten. Dies betrifft insbesondere die Nennung ihrer Hochschule und ihrer Co-Betreuungen im Diplom oder Diplomanhang, die Erstbetreuung durch Personen, die bei ihnen (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH) angestellt sind, und die Aufnahme von Inhaber:innen von Masterabschlüssen einer FH oder PH. So ist eine Mehrheit der FH und PH der Ansicht, dass das bestehende System es ihnen nicht ermöglicht, genügend hoch qualifizierte Nachwuchskräfte auszubilden.

Bitte wählen Sie eine Sprache aus. / Veuillez s'il vous plaît choisir une langue.

- Français
 Deutsch

Antworten bis zum 17. Juli 2023

Der Fragebogen wird an das Rektorat gerichtet. Für jede Hochschule wird eine einzige Antwort erwartet.

Das erste Kapitel betrifft die Umsetzung des Doktorats im Allgemeinen und damit den gesamten dritten Zyklus der Hochschule. Das zweite und dritte Kapitel befassen sich speziell mit Partnerschaften zwischen verschiedenen Hochschultypen (FH und PH auf der einen Seite, UH auf der anderen).

Umsetzung des Doktorats (1)

In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob es eine regulatorische, strategische oder institutionelle Verankerung an der Hochschule gibt. *

	Ja	Nein	in einzelnen Fakultäten oder Departementen
1. Gewährleistung einer geschützten Zeit (protected time), die den an der Hochschule angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Festlegung der Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Vorhandensein einer Anlaufstelle für den Konfliktfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aktive Förderung von Co-Betreuungsmodellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Aktive Förderung von Doktoratsprogrammen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Obligatorische Weiterbildung für Betreuende, einschliesslich in Management und Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Maximale Anzahl von Doktorierenden pro Betreuende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob die Einhaltung in der Praxis systematisch überprüft wird. *

	Ja	Nein	in einzelnen Fakultäten oder Departementen
1. Gewährleistung einer geschützten Zeit (protected time), die den an der Hochschule angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Festlegung der Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Vorhandensein einer Anlaufstelle für den Konfliktfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aktive Förderung von Co-Betreuungsmodellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Aktive Förderung von Doktoratsprogrammen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Obligatorische Weiterbildung für Betreuende, einschliesslich in Management und Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Maximale Anzahl von Doktorierenden pro Betreuende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuelle Anmerkungen

Umsetzung des Doktorats (2)

8. Bitte geben Sie an, ob es eine Verpflichtung gibt, in jedem einzelnen Fall die Rechte und Pflichten des/der Doktorierenden und des/der Betreuenden schriftlich festzulegen (Dokoratsvereinbarung, Dissertationsvereinbarung oder ein ähnliches Dokument), und welche Eckwerte dieses Dokument definiert (geschützte Zeit, Häufigkeit/Periodizität der Treffen, ...). *

9. Bitte geben Sie an, ob weitere Massnahmen zur Qualitätssicherung umgesetzt werden. *

10. Wie wird die in Ihrer Hochschule geleistete Betreuungsarbeit anerkannt und gewürdigt?
Gibt es Anreize (z. B. Entlastung von anderen Aufgaben)? *

11. Sind Doktorierende an Ihrer Hochschule immatrikuliert, ohne dort angestellt zu sein? *

Ja

Nein

Wenn ja, geben Sie bitte eine Schätzung des Anteils dieser Doktorierenden an.

%

12. Bitte geben Sie eine Schätzung des Anteils der Doktorierenden mit einem FH- oder PH-Masterabschluss an. *

 %

Umsetzung der Hochschultypenübergreifenden Partnerschaften (1)

Bitte geben Sie an, ob die Promotionsverordnungen die folgenden Möglichkeiten vorsehen: *

	Ja	Nein	in einzelnen Fakultäten oder Departementen
13. Aufnahme möglich für Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH/PH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14a. Erstbetreuung durch Personen, die nicht über den Titel Professor: in und/oder eine Habilitation verfügen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14b. Erstbetreuung durch Personen, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15a. Zweitbetreuung (oder Co-Betreuung) durch Personen, die nicht über den Titel Professor:in und/oder eine Habilitation verfügen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15b. Zweitbetreuung (oder Co-Betreuung) durch Personen, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16a. Rechte von Betreuenden, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH): diese Personen wirken bei der Auswahl der Doktorierenden mit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16b. Rechte von Betreuenden, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH): diese Personen wirken bei der Beurteilung von Dissertationen mit (abschliessende Evaluation / Prüfung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Erwähnung der Partnerhochschulen und Co- Betreuungen im Diplom oder im Diplomanhang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zu Frage 13 über die Zulassung: Wenn ja, werden Bedingungen gestellt oder zusätzliche Leistungen verlangt?

Ja Nein gelegentlich

Zu Frage 16b über die Mitwirkung bei der Beurteilung der Dissertation: Wenn nein, wird diese Aufgabe von den Betreuenden der UH durchgeführt?

Ja Nein

Eventuelle Anmerkungen

Umsetzung der Hochschultypenübergreifenden Partnerschaften (2)

18. Verfügt die Hochschule über eine Strategie in Bezug auf die Zusammenarbeit mit anderen Hochschultypen? *

Ja Nein

Wenn ja, welche Ziele werden damit verfolgt?

19. Wurden interinstitutionelle Vereinbarungen mit anderen Schweizer Hochschulen abgeschlossen? *

Ja

Nein

Wenn ja, mit welchen?

20. Wurden weitere Massnahmen zur Unterstützung der Zusammenarbeit mit anderen Hochschultypen umgesetzt? *

Ja

Nein

Wenn ja, welche?

Funktionsweise der Hochschultypenübergreifenden Partnerschaften

Gibt es in der Praxis Probleme mit den folgenden Elementen? Falls diese Konstellation an Ihrer Hochschule nicht möglich ist, kreuzen Sie bitte "nicht anwendbar" an. Für allfällige Kommentare oder Erklärungen steht ein Textfeld zur Verfügung. *

	Ja	Nein	nicht anwendbar
21. Aufnahme möglich für Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH/PH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22a. Erstbetreuung durch Personen, die nicht über den Titel Professor:in und/oder eine Habilitation verfügen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22b. Erstbetreuung durch Personen, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23a. Zweitbetreuung (oder Co-Betreuung) durch Personen, die nicht über den Titel Professor:in und/oder eine Habilitation verfügen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23b. Zweitbetreuung (oder Co-Betreuung) durch Personen, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24a. Rechte von Betreuenden, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH): diese Personen wirken bei der Auswahl der Doktorierenden mit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24b. Rechte von Betreuenden, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH): diese Personen wirken bei der Beurteilung von Dissertationen mit (abschliessende Evaluation / Prüfung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Erwähnung der Partnerhochschulen und Co-Betreuungen im Diplom oder im Diplomanhang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kommentare zu den aufgetretenen Problemen

26. Wie werden allfällige Unterschiede zwischen den in den Reglementen geregelten Grundsätzen und der Praxis angegangen? *

27. Welches sind weitere wichtige Erfolgsfaktoren für funktionierende Kooperationen? *

Bitte schliessen Sie mit diesen Angaben ab.

Kontaktangaben *

Name der Hochschule

Email der
Kontaktperson

E-Mail um Ihre Antworten zu erhalten

Die Umfrage ist beendet. Vielen Dank für die Teilnahme.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.

Bitte wählen Sie eine Sprache aus. / Veuillez s'il vous plaît choisir une langue.

Français

Deutsch

Antworten bis zum 17. Juli 2023

Der Fragebogen wird an das Rektorat gerichtet. Für jede Hochschule wird eine einzige Antwort erwartet.

Der Fragebogen bezieht sich auf die Zusammenarbeit zwischen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen einerseits und den Schweizer UH andererseits. Da die Kooperationen mit ausländischen Hochschulen nicht in die Position zum Doktorat integriert sind, werden sie auch nicht im Rahmen dieser Bestandsaufnahme analysiert.

Umsetzung des Doktorats (1)

In der Position von swissuniversities zum Doktorat werden gute Praktiken zur Qualitätssicherung aufgeführt. Auch wenn die Prozessverantwortung bei der promotionsberechtigten Hochschule liegt, so können FH/PH im Hinblick auf Dissertationen, die durch eine an der FH/PH angestellte Person co-betreut werden, bestimmte Massnahmen vorsehen. Bitte geben Sie für jedes der nachfolgenden Elemente an, ob es eine regulatorische, strategische oder institutionelle Verankerung an der Hochschule gibt. *

	Ja	Nein	in einzelnen Fakultäten oder Departementen
1. Gewährleistung einer geschützten Zeit (protected time), die den an der Hochschule angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Festlegung der Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Vorhandensein einer Anlaufstelle für den Konfliktfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aktive Förderung von Doktoratsprogrammen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Obligatorische Weiterbildung für Betreuende, einschliesslich in Management und Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Maximale Anzahl von Doktorierenden pro Betreuende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte geben Sie für jedes dieser Elemente an, ob die Einhaltung in der Praxis systematisch überprüft wird. *

	Ja	Nein	in einzelnen Fakultäten oder Departementen
1. Gewährleistung einer geschützten Zeit (protected time), die den an der Hochschule angestellten Doktorierenden zur Verfügung steht, um ihre Forschung voranzutreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Festlegung der Häufigkeit/Periodizität der Treffen zwischen Doktorierenden und Betreuenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Vorhandensein einer Anlaufstelle für den Konfliktfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aktive Förderung von Doktoratsprogrammen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Obligatorische Weiterbildung für Betreuende, einschliesslich in Management und Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Maximale Anzahl von Doktorierenden pro Betreuende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuelle Anmerkungen

Umsetzung des Doktorats (2)

7. Bitte geben Sie an, ob es eine Verpflichtung gibt, in jedem einzelnen Fall die Rechte und Pflichten des/der Doktorierenden und des/der Betreuenden (sofern die betreuende Person an der FH/PH angestellt ist) schriftlich festzulegen (Dokoratsvereinbarung, Dissertationsvereinbarung oder ein ähnliches Dokument), und welche Eckwerte dieses Dokument definiert (geschützte Zeit, Häufigkeit/Periodizität der Treffen, ...). *

8. Bitte geben Sie an, ob weitere Massnahmen zur Qualitätssicherung umgesetzt werden. *

9. Wie wird die in Ihrer Hochschule geleistete Betreuungsarbeit anerkannt und gewürdigt?
Gibt es Anreize (z. B. Entlastung von anderen Aufgaben)? *

Umsetzung der Hochschultypenübergreifenden Partnerschaften

10. Verfügt die Hochschule über eine Strategie im Bereich des dritten Zyklus? *

Ja

Nein

Wenn ja, mit welchen Zielen (z. B. quantifizierte Ziele)? Werden Stellen für Doktorierende geschaffen oder ist eine solche Schaffung von Stellen geplant?

11. Wurden interinstitutionelle Vereinbarungen mit anderen Schweizer Hochschulen abgeschlossen? *

Ja

Nein

Wenn ja, mit welchen?

12. Wurden weitere Massnahmen zur Unterstützung der Zusammenarbeit mit anderen Hochschultypen umgesetzt? *

Ja

Nein

Wenn ja, welche?

13. Werden Promotionen auch ausserhalb der institutionalisierten Kooperationen durchgeführt? *

Ja

Nein

Wenn ja, wie viele, und wie werden sie umgesetzt?

Funktionsweise der Hochschultypenübergreifenden Partnerschaften

Gibt es in der Praxis Probleme mit den folgenden Elementen? Falls diese Konstellation an Ihrer Hochschule nicht möglich ist, kreuzen Sie bitte "nicht anwendbar" an. Für allfällige Kommentare oder Erklärungen steht ein Textfeld zur Verfügung. *

	Ja	Nein	nicht anwendbar
14. Aufnahme möglich für Inhaber:innen eines Masterabschlusses einer FH/PH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.a Erstbetreuung durch Personen, die nicht über den Titel Professor:in und/oder eine Habilitation verfügen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.a Erstbetreuung durch Personen, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.a Zweite Betreuung (oder Co-Betreuung) durch Personen, die nicht über den Titel Professor: in und/oder eine Habilitation verfügen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.b Zweite Betreuung (oder Co-Betreuung) durch Personen, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.a Rechte von Betreuenden, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH): diese Personen wirken bei der Auswahl der Doktorierenden mit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.b Rechte von Betreuenden, die an einer FH/PH angestellt sind (ohne gleichzeitige Anstellung an einer UH): diese Personen wirken bei der Beurteilung der Dissertation mit (abschliessende Evaluation / Prüfung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Erwähnung der Partnerhochschulen und Co-Betreuungen im Diplom oder im Diplomanhang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kommentare zu den aufgetretenen Problemen

19. Ist die Hochschule im Rahmen des bestehenden Systems in der Lage, qualitativ hochwertigen und ausreichenden Nachwuchs auszubilden? *

Ja

Nein

Wenn nein, welche Elemente sind (zusätzlich zu den bereits genannten) hinderlich?

20. Wie werden allfällige Unterschiede zwischen den in den Reglementen geregelten Grundsätzen und der Praxis aufgegriffen? *

21. Welches sind weitere wichtige Erfolgsfaktoren für funktionierende Kooperationen? *

Bitte schliessen Sie mit diesen Angaben ab.

Kontaktangaben *

Name der Hochschule

Email der Kontaktperson

E-Mail um Ihre Antworten zu erhalten

Die Umfrage ist beendet. Vielen Dank für die Teilnahme.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.