

## Vorlage an den Landrat

### Beantwortung der Interpellation 2021/554 von Jan Kirchmayr: «#IchbinHanna – auch an der Universität Basel?»

2021/554

vom 1. Februar 2022

#### 1. Text der Interpellation

Am 2. September 2021 reichte Jan Kirchmayr die Interpellation 2021/554 «#IchbinHanna – auch an der Universität Basel?» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*In diesem Sommer wurde der Hashtag #IchbinHanna zum Trend, nachdem das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Video auf Youtube veröffentlichte, in dem erklärt wurde, wie der typische Forschungsweg einer Nachwuchsforscherin, in diesem Fall von Hanna, aussieht, die an ihrer Doktorarbeit schreibt. Das Video wurde von vielen als zynisch empfunden, da unter anderem die befristeten Verträge im Video als Innovationstreiber beschrieben werden. Das BMBF hat das Video mittlerweile wieder gelöscht. Als Reaktion auf das Video haben viele Akademikerinnen und Akademiker unter dem Hashtag #IchbinHanna auf ihre prekären Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht.*

*Der Mittelbau – bestehend aus den Doktorierenden und Postdoktorierenden – gehört zu einem wichtigen Teil innerhalb der Universitäten. Sie forschen, schreiben an Fachartikeln, weibel um Geld für ihre Forschung, korrigieren Arbeiten, unterrichten Studierende, leiten Projekt-Teams, übernehmen organisatorische Arbeiten für die Professoren und Professorinnen und reisen für akademische Treffen quer durch Europa.*

*Eben dieser Mittelbau ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Systems Hochschule. Das System gerät jedoch in Kritik, da viele Doktorierende und Postdoktorierende lediglich befristete Kettenverträge erhalten (die eigentlich verboten sind), systematisch unbezahlte Überstunden leisten und die Vereinbarkeit von Forschung und Familie fehlt.*

*Die avuba – die Assistierendenvereinigung der Universität Basel – hat unter 500 Postdoktorierenden eine Umfrage durchgeführt und deren Ergebnisse im März 2021 veröffentlicht. In der von 192 Postdoktorierenden ausgefüllten Umfrage wurde nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gefragt. Die Resultate der Umfrage sind öffentlich (Vgl.*

*[https://avuba.unibas.ch/fileadmin/user\\_upload/avuba/Anstellungsbedingungen\\_DE/DE\\_20210322\\_avuba\\_Postdoc-Umfrage\\_2020\\_-\\_avuba\\_Zusammenfassung\\_der\\_Ergebnisse.pdf](https://avuba.unibas.ch/fileadmin/user_upload/avuba/Anstellungsbedingungen_DE/DE_20210322_avuba_Postdoc-Umfrage_2020_-_avuba_Zusammenfassung_der_Ergebnisse.pdf))*

*und zeigen insbesondere, dass die Postdoktorierenden viel unbezahlte Arbeit leisten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Basel gering ist. Folgende Erkenntnisse aus der Umfrage lassen aufhorchen: Über die Hälfte der Postdoktorierenden, die mit einem 60 Prozent-Pensum angestellt sind, arbeiten mindestens 35 Stellenprozent mehr und nicht einmal ein Drittel der Postdoktorierenden mit Kindern empfinden die Angebote der Universität Basel als familienfreundlich.*

*Möglichkeiten, um diesen Umstand anzugehen, bestehen viele. So wird gefordert, dass der Zuschnitt der Unikarriere auf drei Hierarchiestufen – Doktorat, Postdoktorat und Professur – reformiert gehöre. Beispielsweise fördert die Universität Freiburg sogenannte «Senior Lecturers», um die Forschung und Lehre langfristig abzusichern, ohne dass eine Professur als Karrierehöhepunkt angestrebt wird. Andere Lösungen haben die Niederlande oder Grossbritannien gefunden, dort gilt, dass nur ein Drittel des Uni-Personals befristet angestellt sein darf.*

*Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:*

- 1. Wie viele Doktorierende und Postdoktorierende sind an der Universität Basel angestellt (Bitte aufschlüsseln nach Fakultät)? Wie viele Postdoktorierende und wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten jeweils in einem befristeten und wie viele in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis? Wie viele befristete Arbeitsverträge wurden bereits mehrfach verlängert?*
- 2. Sind die befristeten Verträge an der Universität Basel an klare Ziele gekoppelt?*
- 3. Wie hoch sind die Löhne der Doktorierenden und Postdoktorierenden an der Universität Basel?*
- 4. Lassen sich die Zahlen aus den Fragen 1 und 3 mit anderen Schweizer Universitäten und Hochschulen vergleichen? Was kann man dabei feststellen? Sind grosse Unterschiede (gerade auch bei den Löhnen) feststellbar?*
- 5. Wie stellt sich der Regierungsrat zu den Umfrageresultaten der avuba? Wie stellt sich die Universität dazu?*
- 6. Nur 10% der Postdoktorierenden schaffen es gemäss einer Untersuchung der Universität Bern zu einer Professur. Welche Anschlussmöglichkeiten bestehen für die restlichen Postdoktorierenden? Wie stellt die Universität sicher, dass sie die meist an der Universität ausgebildeten Talente nicht verliert?*
- 7. Welche Anstrengungen hat die Universität Basel und auch der Regierungsrat bis anhin unternommen, um die Anstellungsbedingungen der Doktorierenden und Postdoktorierenden zu verbessern?*
- 8. Wie stellen sich die Universität und der Regierungsrat zur Forderung, dass der Zuschnitt der Unikarriere auf drei Hierarchiestufen – Doktorat, Postdoktorat und Professur – reformiert gehöre?*
- 9. Die Universität Freiburg fördert sogenannte «Senior Lecturers», um die Forschung und Lehre langfristig abzusichern, ohne dass eine Professur als Karrierehöhepunkt angestrebt wird. Wie stehen die Universität Basel und der Regierungsrat dazu?*
- 10. Wie stellen sich die Universität und der Regierungsrat zur Forderung, dass nur ein Drittel des Uni-Personals befristet angestellt sein darf, so wie dies in den Niederlanden und Grossbritannien bereits gilt?*
- 11. Am 31. März 2020 beschloss das Rektorat (Beschluss Nr. 20.04.55), dass die Universität die Zertifizierung «Beruf und Familie» anstreben soll. Was ist bisher geschehen? Auf wann erfolgt die Zertifizierung? Welche Vorteile bringt die Zertifizierung mit sich?*
- 12. Welche weiteren Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Anstellungsbedingungen der Doktorierenden und Postdoktorierenden zu verbessern?*

## 2. Einleitende Bemerkungen

Der Regierungsrat stimmt dem Interpellanten zu, dass Doktorierende und Postdoktorierende, die den sogenannten Mittelbau bilden, unverzichtbar für die Universität sind. Doktorierende und Postdoktorierende werden in der Regel im Rahmen von befristeten Forschungsprojekten angestellt, welche mit Drittmitteln finanziert werden. Diese Qualifikationsstellen sind wichtige Instrumente der Nachwuchsförderung an den Hochschulen. Der Aspekt der Nachwuchsförderung sowie die Projektfinanzierung sind die Gründe, warum diese Stellen befristet sind. Die Löhne orientieren sich an den Ansätzen des Schweizerischen Nationalfonds (SNF). Auf der Basis der in der Interpellation genannten Umfrageergebnisse der Assistierendenvereinigung der Universität Basel, welche im März 2021 publiziert wurden, hat das Rektorat Massnahmen für die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Vernetzungsmöglichkeiten von Doktorierenden und Postdoktorierenden ergriffen. Bereits seit 2019 werden in Post-/ Doktoratsvereinbarungen individuelle Ziele festgelegt, sowie jährliche Standortgespräche geführt. Der Regierungsrat unterstützt diese Massnahmen.

## 3. Beantwortung der Fragen

1. *Wie viele Doktorierende und Postdoktorierende sind an der Universität Basel angestellt (Bitte aufschlüsseln nach Fakultät)? Wie viele Postdoktorierende und wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten jeweils in einem befristeten und wie viele in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis? Wie viele befristete Arbeitsverträge wurden bereits mehrfach verlängert?*

Die Universität Basel kennt Doktorierende (bzw. «Assistenzstelle mit Master oder Äquivalent») und Postdoktorierende (bzw. «Assistenzstellen mit Promotion», auch «Postdocs» genannt) als eigenständige Personalkategorien. Die Anzahl befristeter Anstellungen, aufgeteilt nach Fakultäten, können folgender Tabelle (Stand 31.12.2020) entnommen werden.

Fakultät	Anstellungsverträge Doktorierende	Anstellungsverträge Postdoktorierende
Theologische	15	12
Juristische	32	4
Medizinische	108	86
Philosophisch-Historische	123	94
Philosophisch-Naturwissenschaftliche	497	288
Wirtschaftswissenschaftliche	53	14
Psychologie	36	25
Fakultätsübergreifend (hauptsächlich universitäre Institute)	33	8
TOTAL	897	532

Die wesentlichen Bestimmungen zu den beiden Personalkategorien sind in § 19 bis § 24 der Ordnung über das Wissenschaftliche Personal (OWP) geregelt.<sup>1</sup> Da es sich in beiden Fällen um Qualifikationsstellen handelt, die spezifisch zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, sind sämtliche Anstellungen von Doktorierenden und Postdoktorierenden jeweils befristet.

- Doktorierende werden in der Regel zuerst für ein Jahr angestellt, danach wird ihre Anstellung um drei Jahre verlängert (vgl. § 23 Abs. 1 OWP). Das erste Jahr dient den Doktorierenden dazu, ihr Promotionsprojekt erfolgreich aufzuleisen.
- Postdoktorierende werden in der Regel zuerst für zwei Jahre angestellt, danach kann ihre Anstellung entweder um vier Jahre oder alternativ zweimal um zwei Jahre verlängert werden (vgl. § 23 Abs. 2 OWP).

<sup>1</sup> Vgl. [https://www.unibas.ch/dam/jcr:46fd1f0e-d9af-4720-980e-c8bbbb4579e6/441\\_310\\_06.pdf](https://www.unibas.ch/dam/jcr:46fd1f0e-d9af-4720-980e-c8bbbb4579e6/441_310_06.pdf)

Dabei ist zu bedenken, dass viele Doktorierende und Postdoktorierende im Rahmen von eingeworbenen Drittmittelprojekten finanziert werden, die jeweils zeitlich befristet sind. Darüber hinaus können sowohl Doktorierende als auch Postdoktorierende nach Ablauf der maximalen Anstellungszeit von vier respektive sechs Jahren um ein weiteres Jahr angestellt werden, wenn dies z. B. für die wissenschaftliche Ausbildung oder aufgrund familiärer Verpflichtungen notwendig ist.

Doktorierende und Postdoktorierende qualifizieren sich im Rahmen ihrer befristeten Anstellung an der Universität weiter, um sich danach auf eine neue Stelle innerhalb oder ausserhalb der Akademie zu bewerben. Unbefristete Verträge für Doktorierende und Postdoktorierende würden vor diesem Hintergrund dazu führen, dass für Nachwuchskräfte weniger Stellen an der Universität zur Verfügung stehen würden – da die jeweiligen Positionen viel länger besetzt bleiben würden. Dadurch könnte die Universität ihren Auftrag, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, nicht mehr im gleichen Umfang erfüllen.

Bei den Doktorierenden ist noch zu bemerken, dass in der Tabelle nur jene Personen aufgeführt sind, die als Doktorierende an der Universität Basel *angestellt* sind. Es gibt jedoch zahlreiche weitere Personen, die für ein Doktoratsstudium an der Universität Basel immatrikuliert sind, aber anderweitig angestellt sind z. B. in universitären Spitälern und Kliniken, assoziierten Instituten sowie Unternehmen und Organisationen, die nicht mit der Universität verbunden sind.

## 2. *Sind die befristeten Verträge an der Universität Basel an klare Ziele gekoppelt?*

Das Ziel für Doktorierende ist der Erwerb der Promotion, Postdoktorierende haben hingegen das Ziel, sich im Hinblick auf ihre akademische Laufbahn weiter zu qualifizieren. Je nach Fachbereich erfolgt dies durch den Abschluss einer Habilitation und/oder durch die erfolgreiche Publikation von Forschungsarbeiten sowie durch die Einbindung in die Lehre. Darüber hinaus vereinbaren Doktorierende und Postdoktorierende zu Beginn ihrer Anstellung mit ihren Betreuern/innen bzw. Vorgesetzten weitere individuelle Ziele, die in einer Post-/Doktoratsvereinbarung festgelegt werden.<sup>2</sup>

## 3. *Wie hoch sind die Löhne der Doktorierenden und Postdoktorierenden an der Universität Basel?*

Die Löhne von Doktorierenden und Postdoktorierende orientieren sich an Ansätzen des Schweizerischen Nationalfonds (SNF). Jeweils 12 Monate nach Anstellungsbeginn erfolgt ein Stufenanstieg.

- Doktorierende erhalten im ersten Anstellungsjahr in der Regel einen Bruttolohn von knapp CHF 4'000 pro Monat.
- Die monatlichen Bruttolöhne von Postdoktorierenden unterscheiden sich je nach Aufgaben (insbesondere bezüglich Übernahme von Führungsfunktionen). Sie können im ersten Anstellungsjahr zwischen CHF 5'500 und CHF 8'000 variieren. Die mittlere Postdoc-Einreihung entspricht den Ansätzen des SNF und liegt bei einem Monatsgehalt von CHF 6'750 brutto im ersten Jahr. Dieser steigt bis rund CHF 7'800 im sechsten Jahr.

---

<sup>2</sup> Weitere Angaben zur Post-/Doktoratsvereinbarung sowie zu den Bestimmungen betreffend die Anstellung und Betreuung von Doktorierenden und Postdoktorierende finden sich auf folgender Website: <https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Vizerektorat-Lehre/Bildungsangebote/Graduate-Center/Promotionsbetreuende.html>.

4. *Lassen sich die Zahlen aus den Fragen 1 und 3 mit anderen Schweizer Universitäten und Hochschulen vergleichen? Was kann man dabei feststellen? Sind grosse Unterschiede (gerade auch bei den Löhnen) feststellbar?*

Als forschungsstarke Universität mit einem hohen Anteil an Drittmittelprojekten verfügt die Universität Basel über einen verhältnismässig hohen Anteil an Doktorierenden an der Gesamtzahl Studierender und Doktorierender (im HS 2021 lag der Anteil bei 22.6 %). Sie ist in diesem Zusammenhang mit anderen forschungsstarken Universitäten wie z. B. der ETH Lausanne vergleichbar. Da sich die meisten Schweizer Universitäten an den Ansätzen des Schweizerischen Nationalfonds bei den Löhnen von Doktorierenden und Postdoktorierenden orientieren, bestehen – gemäss Mitteilung der Universität Basel – keine grossen Unterschiede zwischen der Universität Basel und anderen kantonalen Universitäten.

5. *Wie stellt sich der Regierungsrat zu den Umfrageresultaten der avuba? Wie stellt sich die Universität dazu?*

Das Rektorat hat die Ergebnisse der Umfrage an seiner Sitzung vom 23. Februar 2021 diskutiert. Diese deuten darauf hin, dass die Postdoktorierenden ihre Arbeitsbedingungen an der Universität in verschiedener Hinsicht schätzen, gleichzeitig aber auch Verbesserungspotential in einzelnen Bereichen sehen. Das Rektorat hat daher Massnahmen ergriffen, um insbesondere die Familienfreundlichkeit der Universität und die Vernetzungsmöglichkeiten für Postdoktorierende zu verbessern. Konkret hat das Rektorat unter anderem die Einführung von Samstagsöffnungszeiten mit dem Modell «Stundenbetreuung» in der Kinderkrippe ab dem Herbstsemester 2021 eingeführt und prüft die Umsetzung eines Nanny-Services in einer zweiten Phase ab Sommer 2022. Zudem wurde das Ressort Nachwuchsförderung beauftragt, die Vernetzung der Postdoktorierenden durch entsprechende Anlässe zu stärken. Im Hinblick auf die Laufbahnentwicklung legt das Rektorat grossen Wert auf die Begleitung der Postdoktorierenden<sup>3</sup> durch die Fakultät und den damit verbundenen Jahresgesprächen, an denen Laufbahnoptionen thematisiert werden.

Der Regierungsrat erachtet die vom Rektorat aufgrund der Umfrageresultaten der avuba eingeleiteten Massnahmen als zielführend.

6. *Nur 10 % der Postdoktorierenden schaffen es gemäss einer Untersuchung der Universität Bern zu einer Professur. Welche Anschlussmöglichkeiten bestehen für die restlichen Postdoktorierenden? Wie stellt die Universität sicher, dass sie die meist an der Universität ausgebildeten Talente nicht verliert?*

Es ist tatsächlich so, dass nur ein Teil der Postdoktorierenden längerfristig in der Wissenschaft bleibt (die an der Universität Bern eruierte Zahl von 10 % kann die Universität Basel aber aufgrund fehlender Daten nicht bestätigen). Die Hochschulen haben nicht die Mittel, all jenen eine berufliche Perspektive zu bieten, die keine Professur erhalten, es bestehen jedoch vielfältige Arbeitsmöglichkeiten auch ausserhalb der Akademie (z.B. in der Privatwirtschaft und Verwaltung). Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Postdoktorierende flexibel bleiben und auch einen «Plan B» haben, sollten sie nicht in der Wissenschaft bleiben.

Die Universität erachtet es als ihre Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs für eine Karriere innerhalb oder ausserhalb der Akademie auszubilden. Dass sie dadurch Talente, die sie selber ausbildet, an andere Institutionen verliert, ist Bestandteil des Systems und funktioniert an allen Universitäten so. Wie erwähnt handelt es sich bei Doktorierenden und Postdoktorierenden um Qualifikationsstellen: Es ist somit von Beginn an klar, dass diese Personen nach der Qualifikationsphase auf eine andere Stelle – sei es an der Universität selbst oder an einer anderen Institution – wechseln.

---

<sup>3</sup> Vgl. <https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Vizektorat-Lehre/Bildungsangebote/Graduate-Center/Promotionsbetreuende.html>.

7. *Welche Anstrengungen hat die Universität Basel und auch der Regierungsrat bis anhin unternommen, um die Anstellungsbedingungen der Doktorierenden und Postdoktorierenden zu verbessern?*

Im Jahr 2019 wurde von einer Arbeitsgruppe unter Leitung der Rektorin und in enger Absprache mit der Assistierendenvereinigung der Universität Basel der Prozess zur Anstellung und Betreuung von Doktorierenden und Postdoktorierenden gesamtuniversitär neu geregelt. Dieser sieht nun unter anderem eine klare Zuteilung der Zuständigkeiten, die flächendeckende Einführung von Post-/ Doktoratsvereinbarungen sowie jährliche Standortgespräche vor. Darüber hinaus wird unter anderem das Vorgehen bei Nicht-Verlängerung von Anstellungsverträgen sowie bei Konflikten zwischen (Post-)Doktorierenden und Betreuungspersonen festgelegt. Der Prozess trat am 1. Januar 2020 in Kraft.

Grundsätzlich ist gemäss Universitätsvertrag der Universitätsrat für die Festlegung der Personalpolitik zuständig, während die Trägerregierungen die Eckwerte der Anstellungsverhältnisse genehmigen. Das Rektorat hatte den Universitätsrat im Rahmen der Leistungsberichte 2018 und 2019 über die Umfrage der avuba sowie über die eingeleiteten Massnahmen informiert. Der Regierungsrat begrüsst diese Massnahmen. Die Eckwerte der Anstellungsverhältnisse werden davon nicht tangiert.

8. *Wie stellen sich die Universität und der Regierungsrat zur Forderung, dass der Zuschnitt der Unikarriere auf drei Hierarchiestufen – Doktorat, Postdoktorat und Professur – reformiert gehöre?*

Diese Frage würde das gesamte Hochschulsystem betreffen und müsste entsprechend auf gesamtschweizerischer Ebene thematisiert werden. Die Rektorenkonferenz der Schweizer Hochschulen, swissuniversities, hat in Zusammenhang mit der «nationalen Petition zur Beendigung der Prekarität an Schweizer Hochschulen» eine Stellungnahme verfasst, welche das aktuelle System erklärt und die Bemühungen der Hochschulen zur Förderung des akademischen Nachwuchses aufzeigt.<sup>4</sup> Swissuniversities plädiert für ein gesamtheitliches Verständnis akademischer Karrieren mit Optionen inner- und ausserhalb der Hochschulen. Die wissenschaftliche Laufbahn muss insofern planbar sein, als dass Verfahren transparent und zeitgemäss ausgestaltet sind und für die betroffenen Personen klar ist, zu welchem Zeitpunkt wegweisende Entscheide erfolgen. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass Angehörige des Mittelbaus ihre Karriere aktiv mitgestalten können. Die Universität Basel hat für diese Karriereplanung, die bereits genannten Post-/ Doktoratsvereinbarungen eingeführt.

Die beste Nachwuchsförderung besteht darin, junge Forschende auszubilden, die in der Lage sind, im internationalen Wettbewerb eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Entsprechend wollen die Hochschulen ein möglichst gutes Umfeld bieten, in dem die Nachwuchsforschenden ihr Potential voll entfalten können.

Der Regierungsrat stimmt mit der Stellungnahme von swissuniversities überein, dass die universitären Hochschulen optimale Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bereitstellen müssen. Wie in der Antwort zu Frage 7 bereits ausgeführt, hat die Universität Basel dafür verschiedene Massnahmen ergriffen.

---

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.swissuniversities.ch/organisation/dokumentation/positionen/stellungnahmen/die-universitaeren-hochschulen-foerdern-optimale-forschungs-lehr-und-arbeitsbedingungen-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs>.

9. *Die Universität Freiburg fördert sogenannte «Senior Lecturers», um die Forschung und Lehre langfristig abzusichern, ohne dass eine Professur als Karrierehöhepunkt angestrebt wird. Wie stehen die Universität Basel und der Regierungsrat dazu?*

An der Universität Basel gibt es etwas Ähnliches, sogenannte Dozenturen-Stellen, welche ebenfalls unbefristet sind. Werden allerdings zu viele solcher Stellen geschaffen, und z.B. Postdoc-Stellen in unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende und Universitätsdozierende umgewandelt, verliert die Universität die Möglichkeit, diese Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf eine mögliche Professur zu nutzen.

10. *Wie stellen sich die Universität und der Regierungsrat zur Forderung, dass nur ein Drittel des Uni-Personals befristet angestellt sein darf, so wie dies in den Niederlanden und Grossbritannien bereits gilt?*

Ein direkter Vergleich mit Grossbritannien und den Niederlanden ist nur bedingt aussagekräftig, da sich die Anstellungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses in diesen Ländern von jenen in der Schweiz unterscheiden. Wie erwähnt würde eine Erhöhung der unbefristeten Stellen zu einer Reduktion der Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs führen. Zudem ist zu bedenken, dass ein Grossteil der Doktorierenden und Postdoktorierenden über Drittmittelprojekte angestellt ist, die zwingend befristet sind. Diese Stellen können nicht entfristet werden, da eine längerfristige Finanzierung fehlt. Gleichzeitig sind die Universitäten auf Drittmittel angewiesen: Die Universität wurde von den Trägerkantonen mit dem Leistungsauftrag verpflichtet, möglichst viele Drittmittel einzuwerben.

11. *Am 31. März 2020 beschloss das Rektorat (Beschluss Nr. 20.04.55), dass die Universität die Zertifizierung «Beruf und Familie» anstreben soll. Was ist bisher geschehen? Auf wann erfolgt die Zertifizierung? Welche Vorteile bringt die Zertifizierung mit sich?*

Der Universität Basel wurde das Zertifikat der Beruf und Familie Service GmbH als familiengerechte Hochschule am 30. September 2021 erteilt. Im Vorfeld haben sich verschiedene zentrale Stellen und Personen aus Universitäts- und Fakultätsleitungen sowie Vertreter/innen verschiedener Gruppierungen der Universität in zwei Workshops intensiv mit dem Thema beschäftigt. Teil dieses Prozesses war die Erhebung eines Status quo, die Erarbeitung einer Strategie, sowie die Ausarbeitung eines konkreten Massnahmenplans. Letzterer wird in den nächsten drei Jahren umgesetzt. Nach Ablauf dieser Zeit wird über eine Re-Zertifizierung entschieden. Der Vorteil dieses Zertifikats ist, dass sich die Universität systematisch mit dem Thema Familienfreundlichkeit befasst.

12. *Welche weiteren Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Anstellungsbedingungen der Doktorierenden und Postdoktorierenden zu verbessern?*

Die Universität Basel richtet sich wie die anderen Schweizer Universitäten nach den Anstellungsbedingungen des SNF. Die Betreuung der Doktoranden und die Begleitung der Postdoktorierenden wurde soeben nach internationalen Standards neugestaltet. Diese Massnahmen müssen nun erprobt werden. Der Regierungsrat sieht daher aktuell keinen zusätzlichen Handlungsbedarf.

Liestal, 1. Februar 2022

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Thomas Weber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich