

# Auswertung der Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs an der UZH



Vereinigung akademischer Mittelbau  
der Universität Zürich

## Ausführlicher Bericht, Februar 2018

VAUZ  
Rämistrasse 62  
CH-8001 Zürich  
Büro 206  
Telefon +41 44 634 24 11  
vauz@vauz.uzh.ch  
[www.vauz.uzh.ch](http://www.vauz.uzh.ch)

## Zur Einführung

Im November bis Dezember 2017 hat die VAUZ (Vereinigung akademischer Mittelbau) eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs lanciert. Über 750 Mittelbauangehörige, die eine Qualifikationsstelle an der UZH innehaben, nahmen an der Umfrage teil. Angeschrieben wurden 6022 Menschen, davon haben aber nicht alle eine Qualifikationsstelle inne. Die hohe Teilnehmendenzahl für die ausführliche Umfrage (rund 40 Fragen) zeugt vom grossen Interesse am Thema.

### Die wichtigsten Resultate in Kürze

Ein Caveat vorweg: Der Umfragebericht widerspiegelt die Einschätzung der Befragten. Die darin gemachten Aussagen wurden nicht überprüft. Ein Selektions-Bias, das heisst, dass das heisst, dass tendenziell eher Menschen die Umfrage ausgefüllt haben, die nicht oder die sehr zufrieden sind, ist nicht auszuschliessen.

Wenn auch die Mehrheit der Teilnehmenden (69%) mit ihrer Situation zufrieden ist, so ist doch die hohe Anzahl derjenigen, die unglücklich mit ihrer Situation sind, nämlich rund 16%, besorgniserregend.

Mit ihrer Betreuungsperson sind gar über 24% der Teilnehmenden nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden, ausschlaggebend scheint dafür die Häufigkeit des Feedbacks zu sein. Es besprechen 47% ihre Forschung mit ihrer Professorin, ihrem Professor weniger als einmal pro Monat, knapp 18% gar weniger als einmal pro Semester und rund 8% weniger als einmal pro Jahr. Als Problem wird zudem generell die mangelnde Kommunikation wahrgenommen, gewünscht wird eine frühzeitige Äusserung von Kritik oder Kurskorrekturen. Mehr Anlass zu Unzufriedenheit gibt nur der Lohn und der eigene Arbeitsfortschritt: Gesamtuniversitär sind rund 25%, respektive 28% damit nicht bis gar nicht zufrieden.

Universitätsweit fordern klar mehr als die Hälfte deutlichere Regelungen bezüglich der prozentualen Aufteilung ihrer Arbeitszeit: Wie viel Lehrtätigkeit wird erwartet und wie viel eigene Forschungszeit steht den Doktorierenden zur Verfügung?

Die Doktoratsvereinbarung wird durchgängig in allen Fakultäten von denjenigen, die sie unterzeichnet haben, als mehrheitlich nicht hilfreich empfunden. Dies gibt zu denken, wurde die Doktoratsvereinbarung doch eingeführt als Schutz für die Promovierenden.

### Die Situation des Mittelbaus verbessern

Aufgrund der Umfrageergebnisse hat die VAUZ Vorschläge und Massnahmen erarbeitet, wie die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus verbessert werden könnten. Sie hofft, diese (und weitere) Massnahmen in Zusammenarbeit mit den Zuständigen und den Professorinnen wie Professoren an der Universität Zürich in naher Zukunft weiter zu verfeinern und umsetzen zu können.

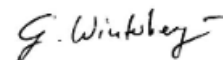
Zu begrüssen ist die Beratungs- und Schlichtungsstelle, die von der UZH geschaffen werden wird.<sup>1</sup> Das ist ein wichtiger Schritt. Hoffen wir, dass weitere folgen!

Für Fragen und weitergehende Informationen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung.

Für die VAUZ,



Oriana Schällibaum, VAUZ Kopräsidentin



Georg Winterberger, VAUZ Kopräsident

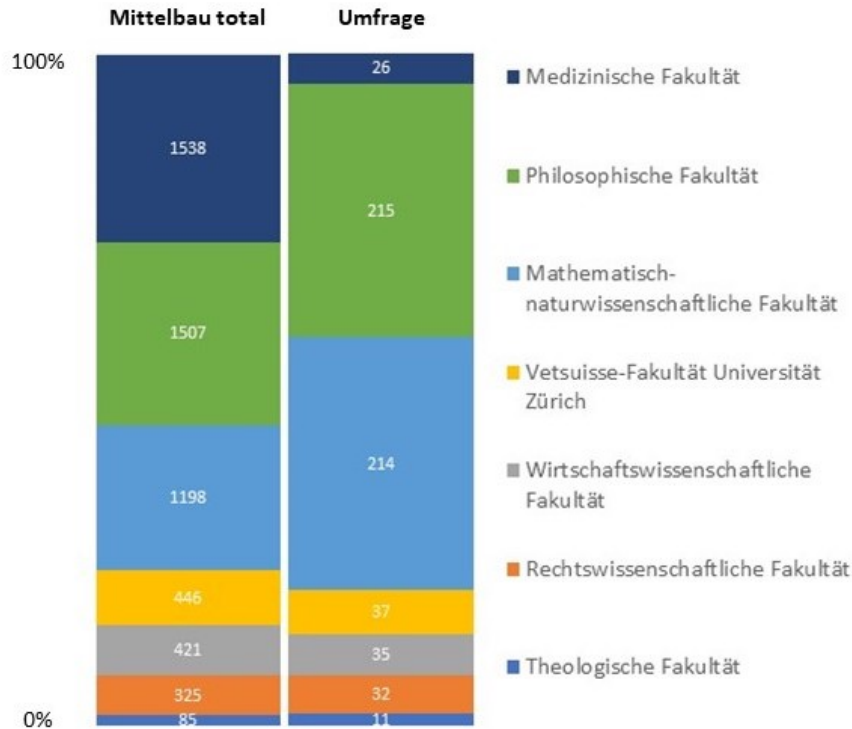
<sup>1</sup> [http://newsletter.uzh.ch/goto.php?l=2aw1qo.gdllbt,u=5ee5127ab61129a229684cb1e68d1125,n=14d7k.2rar0k0,art\\_id=14d85.2cdmeh2](http://newsletter.uzh.ch/goto.php?l=2aw1qo.gdllbt,u=5ee5127ab61129a229684cb1e68d1125,n=14d7k.2rar0k0,art_id=14d85.2cdmeh2)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Teilnehmendendaten</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitszufriedenheit</b>	<b>6</b>
2.1	Überblick	6
2.2	Kommunikation	9
2.3	Eigene Forschungszeit	10
<b>3</b>	<b>Betreuung und Mentoring</b>	<b>12</b>
3.1	Allgemein	12
3.2	Feedback: Häufigkeit, Inhalt, Art und Weise	15
3.3	Gute Betreuung?	18
3.4	Machtmissbrauch und Konflikte	19
3.5	Doktoratsvereinbarung	20
3.6	Thesis Committee Meetings	21
3.7	Laufbahnberatung	22
3.8	Mentoring	24
<b>4</b>	<b>Die Situation des Mittelbaus verbessern: Die VAUZ schlägt vor</b>	<b>26</b>
4.1	Strukturen	26
4.2	Massnahmen	26

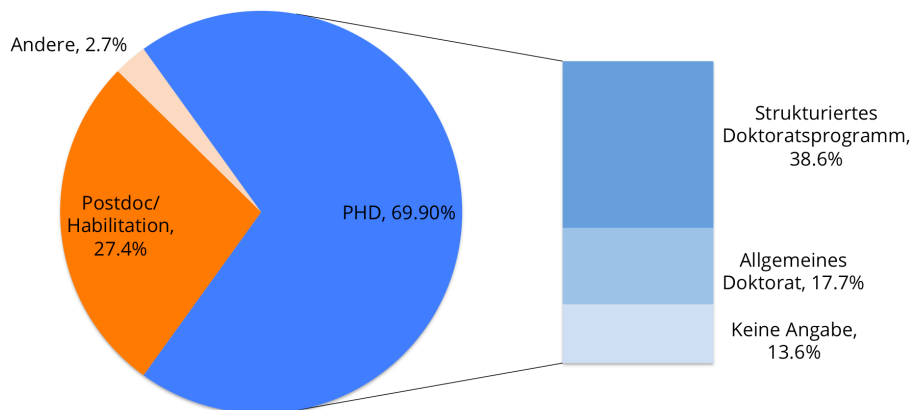
# 1 Teilnehmendendaten

## Fakultäten



Im Vergleich mit den Mittelbauzahlen<sup>2</sup> der einzelnen Fakultäten ist also die MEF untervertreten (um fast 23 Prozent), und hauptsächlich die MNF übervertreten (um 14 Prozent), ebenso die PHF (um 10 Prozent). (30 Teilnehmende machten bei der Fakultät keine Angabe.) Bei den anderen vier Fakultäten (Vetsuisse, WWF, RWF und THF) entsprechen sich die jeweiligen Anteile ziemlich gut.

## Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation



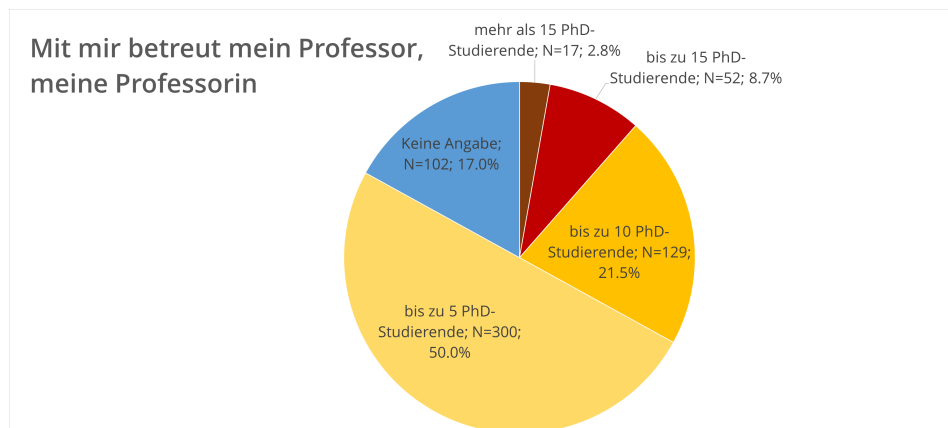
<sup>2</sup> Stichdatum 31.12.2017.

## Gender

	Teilgenommen		UZH <sup>3</sup>
<b>Weiblich</b>	<b>343</b>	<b>57.2%</b>	
davon Doktorat	263	63.2%	55.2%
Postdoc/Habil.	72	52.2%	46.9%
Anderes	8		
<b>Männlich</b>	<b>224</b>	<b>37.3%</b>	
davon Doktorat	153	36.8%	44.79%
Postdoc/Habil.	66	47.8%	53.11%
Anderes	5		
<b>Keine Angabe</b>	<b>30</b>	<b>5%</b>	
<b>x</b>	<b>3</b>	<b>0.5%</b>	

Es haben real und prozentual (verglichen mit den Zahlen der Eingeschriebenen oder Angestellten) mehr Frauen an der Umfrage teilgenommen.

## Anzahl Betreute



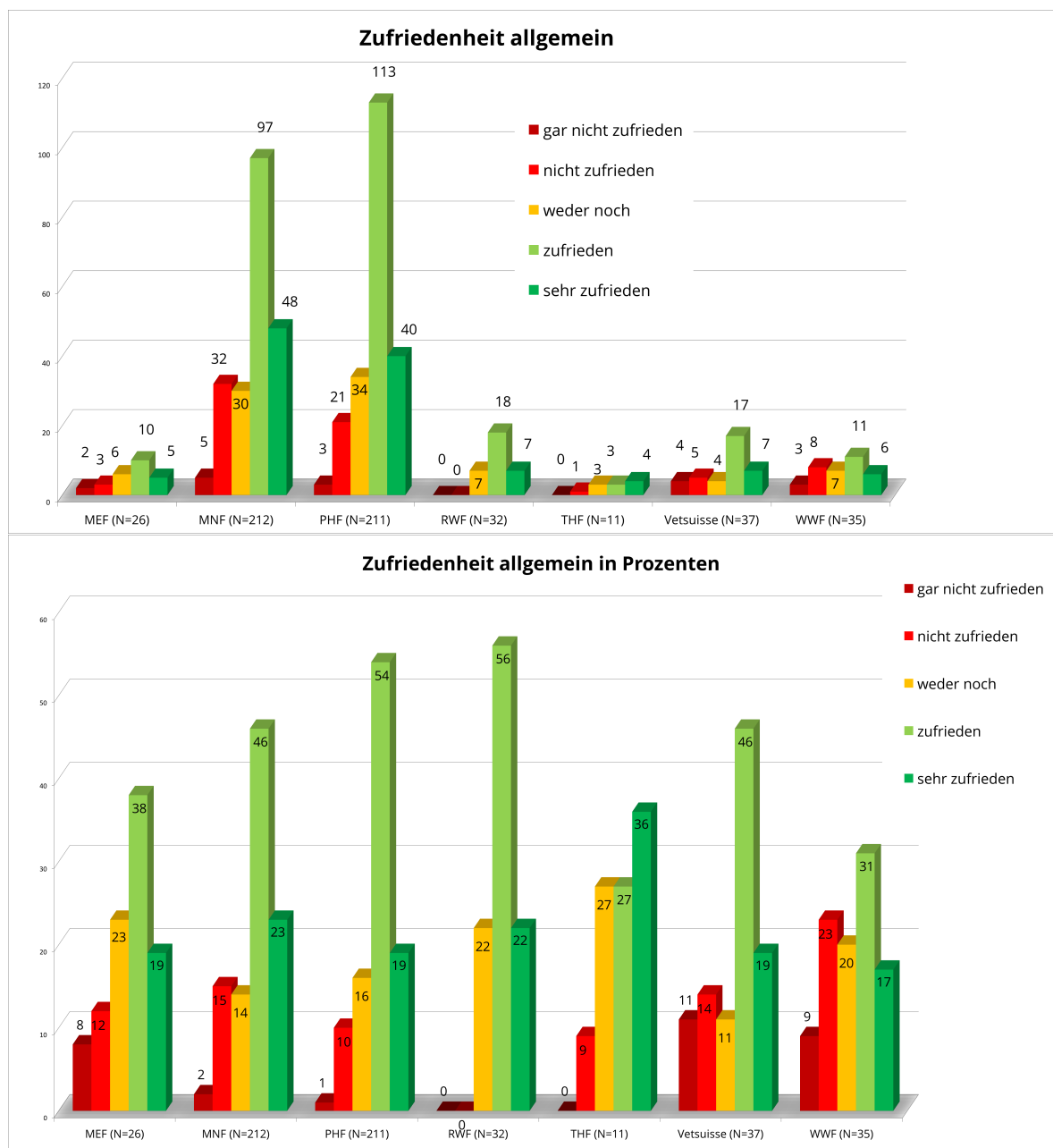
<sup>3</sup> Vgl. <https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/nachwuchsfoerderung.html>.

## 2 Arbeitszufriedenheit

### 2.1 Überblick

69% der Teilnehmenden sind mit ihrer Arbeitssituation im Allgemeinen zufrieden oder sehr zufrieden, rund 14.8% sind indifferent und weitere 15.6% sind nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden.

In den Fakultäten zeigt sich jeweils ein relativ ähnliches Bild. Die tiefen Teilnehmendenzahlen insbesondere in der theologischen Fakultät, aber auch in den anderen Fakultäten ausser der philosophischen und der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät erlauben keine aussagekräftige Schlussfolgerung. Im Folgenden wird deswegen, mit begründeten Ausnahmefällen, auf eine Aufspaltung bezüglich Fakultäten verzichtet.<sup>4</sup>



<sup>4</sup> N bezeichnet die Anzahl der Teilnehmenden.

Einzelnerfragt wurde die Zufriedenheit betreffend

- den eigenen Arbeitsfortschritt
- der/den Betreuungsperson(en)
- den Lohn
- den Arbeitszeiten
- und den gestellten Anforderungen.

### Wie zufrieden bist du ...

Antwort	Gar nicht zufrieden 1	Nicht zufrieden 2	Weder zufrieden noch unzufrieden 3	Zufrieden 4	Sehr zufrieden 5	keine Antwort 0	Wert
☿ Allgemein	22 3.2%	85 12.4%	101 14.8%	331 48.5%	140 20.5%	4	3.7 / 5
☿ Mit Deinem Arbeitsfortschritt	27 4%	141 20.6%	161 23.6%	279 40.8%	71 10.4%	4	3.3 / 5
☿ Mit Deiner Betreuungsperson / Deinen Betreuungspersonen	48 7%	117 17.2%	122 17.9%	211 31%	171 25.1%	12	3.5 / 5
☿ Mit Deinem Lohn	49 7.2%	143 20.9%	148 21.6%	245 35.8%	93 13.6%	6	3.3 / 5
☿ Mit den Arbeitszeiten	35 5.1%	112 16.4%	144 21.1%	243 35.7%	137 20.1%	10	3.5 / 5
☿ Mit den Anforderungen	19 2.8%	76 11.1%	154 22.5%	323 47.3%	88 12.9%	23	3.6 / 5
<b>688 Teilnehmer / 4161 Antworten</b>	<b>200</b>	<b>674</b>	<b>830</b>	<b>1632</b>	<b>700</b>	<b>125</b>	

Mit ihrer Betreuungsperson sowie dem eigenen Arbeitsfortschritt sind über 24% der Teilnehmenden nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden (siehe dazu Abschnitt 3).

Mehr Anlass zu Unzufriedenheit gibt nur der Lohn: rund 28% sind damit nicht bis gar nicht zufrieden. Als schwierig wird hierbei oft empfunden, dass man 100% oder mehr arbeitet, aber nur für einen Bruchteil davon bezahlt wird.

Wie aus den Kommentaren hervorgeht, ist die Vereinbarkeit von Karriere und Familie weiterhin ein prekäres Thema.

#### Ausgewählte Kommentare:

- ❖ „Die Doktoranden 3 Jahre lang an Arbeiten des Profs arbeiten lassen und sie danach auf Kosten der Arbeitslosenversicherung noch irgendetwas schreiben lassen.“
- ❖ "I don't know what I am meant to be doing here."
- ❖ Doktorierende, die an der UZH als Wissenschaftliche Mitarbeiter angestellt sind, sollten Lunch-Checks erhalten, wie überall sonst auch in der kantonalen Verwaltung. V.a. für Mitarbeitende, die ausgelagert sind, d. h. nicht in der Nähe einer Cafeteria/Mensa arbeiten und auf dem Lohnausweis trotzdem die Verpflegung ausgewiesen haben, ist es eine Benachteiligung!
- ❖ Warum muss der Mangel an finanziellen Mitteln eines Instituts der UZH von den Postdocs getragen werden und warum werden dann nicht auch zu einem geringen Prozentsatz die Gehälter der Professoren gekürzt? Schliesslich arbeitet man in einem Team und vor allem die Postdocs tragen zu der

Karriere des Professors bei. Unter diesen Umständen bekommt man schnell das Gefühl ausgebeutet zu werden.

- ❖ "1 year of work without salary"
- ❖ Auch mit einer sehr verständnisvollen Betreuungsperson und trotz vielfältiger Unterstützung der Betreuungsperson fehlen universitäre/institutionelle Regelungen um Mittelbauern mit Familie die gleichen Chancen auf eine universitäre Karriere zu bieten wie Kollegen/innen ohne Familie; es kann nicht sein, dass v. a. Frauen sich noch immer zwischen Kindern oder Karriere entscheiden müssen!
- ❖ "I was told by a female professor that once you have children your career in science is over."
- ❖ Die Anforderungen im Habilitationsreglement sind diskriminierend für Schweizer und Mitarbeitende mit Familie. Z.B. besteht kein Mechanismus, Teilzeitarbeit zu berücksichtigen, und ein Auslandsaufenthalt ist Voraussetzung, wobei dies für Deutsche durch ihren Aufenthalt in der Schweiz bereits erfüllt ist.



## 2.2 Kommunikation

Ein Punkt, der verbessert werden sollte, ist der Kommunikationsablauf, vor allem für die Doktorierenden. Fast 47% geben an, dass die Bedingungen für den Abschluss der Dissertation nicht klar kommuniziert wurden zu Beginn der Anstellung (N=488). Die Doktoratsprogramme (45.1%) schneiden hier etwas besser ab als die Allgemeinen Doktorate (50.4%). Schwerer wiegt noch, dass auch bemängelt wird, dass die Bedingungen manchmal innerhalb eines Lehrstuhls divergieren.

Von denjenigen, die meinen, dass ihnen die Bedingungen klar kommuniziert worden seien, geben zudem 30% an, dass die Bedingungen weder von ihrer Professorin, ihrem Professor noch ihrer Zweitbetreuung mitgeteilt worden seien, sondern von Kolleginnen oder Kollegen, von Postdocs, von der Programmkoordination, oder dass sie sich selber auf der Webseite informiert hätten.

### Ausgewählte Kommentare:

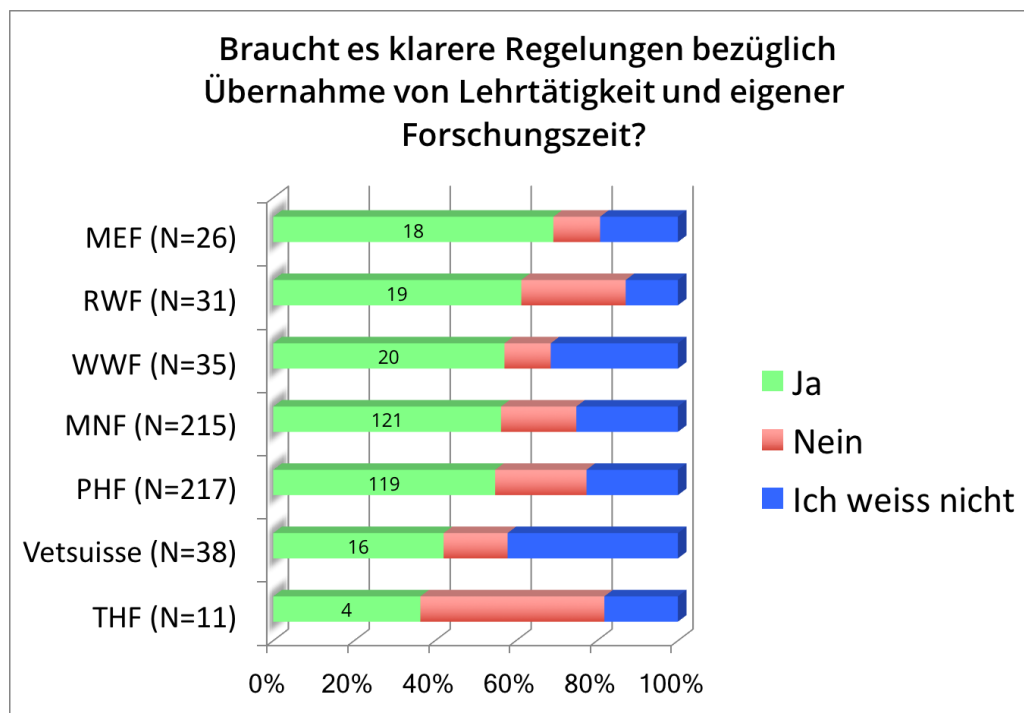
- ❖ „Anforderungen sind intransparent und abhängig von der jeweiligen Betreuungsperson. Ich würde eine einheitliche Regelung für die Mindeststandards innerhalb des Instituts begrüßen.“
- ❖ “There's a lot of confusion nowadays with the requirements.”
- ❖ „Ich habe die Bedingungen der Promotionsordnung und den Informationen auf der UZH-Website entnommen.“
- ❖ „... aber leider werden sie nicht eingehalten.“
- ❖ “No mention of requirements for publication that other universities have.”
- ❖ „Am Institut verlangen die Betreuer unterschiedliche Standards was Publikationen von Papers für die Diss angeht.“
- ❖ „Die rechtlichen/inhaltlichen Dokumente fürs Doktorat (Reglement, Wegleitung, etc.) habe ich von der PhD-Programmleitung zugesandt bekommen oder mir selber organisiert über die UZH Website. Was die formellen und wissenschaftlichen Vorgaben für die Dissertation sind (z.B. Umfang, Qualität) wurde mir nicht gesagt.“
- ❖ „Verschiedene (organisatorische) Dinge wurden nicht erwähnt, z.B. dass Kurse (überfachliche Kompetenzen) absolviert werden müssen oder wie die Zweitbetreuung funktioniert. Die Doktoratsvereinbarung wurde auch vergessen.“
- ❖ „Durch die Fakultät wurden die Bedingungen (Ausarbeiten einer Publikation/mehrerer Publikationen o.Ä.) klar durch die entsprechenden Studienordnungen kommuniziert.“

## 2.3 Eigene Forschungszeit

Universitätsweit fordern klar mehr als die Hälfte (54.6%, N=613) deutlichere Regelungen bezüglich der Übernahme von Lehrtätigkeit und zur eigenen Forschungszeit.

Die Kommentare machen deutlich, dass es nicht nur Regeln braucht, sondern vor allem auch eine bessere Kommunikation derselben – und gegebenenfalls die Möglichkeit, Massnahmen zur Einhaltung dieser Regelungen zu ergreifen.

Das Bedürfnis nach klareren Regeln ist besonders in der MEF und der RWF hoch (69% beziehungsweise 61%), man beachte aber wiederum die tiefen Teilnehmendenzahlen. Auch in der WWF, der PHF und der MNF wird der Wunsch nach einer besseren Regelung von über 54% geäussert.



### Ausgewählte Kommentare:

- ❖ „Das ist sicher ein wunder Punkt. Die Regelung selber gibt es ja (40% für eigene Forschung im Pflichtenheft), das nützt aber wenig. Man müsste dazu verpflichtet werden, über das erste Jahr Buch zu führen, und dann müssten ganz konkrete Massnahmen ergriffen werden.“
- ❖ „Vielleicht eine maximale Anzahl an Masterstudenten, die man als DoktorandIn gleichzeitig betreuen muss.“
- ❖ „Obwohl bei uns am Institut geregelt ist, dass Doktorierende mindestens 100h und maximal 400h Lehre geben sollen, ist diese Regelung zu unpräzise. So gilt für manche nur die effektive Präsenzzeit vor der Klasse, andere können Vor- und Nachbereitungszeit mitrechnen; bei Letzteren wird viel Druck von Vorgesetzten aufgesetzt diese als minim anzugeben. Es bräuchte also noch griffigere Regeln.“
- ❖ „Der Anteil aus dem Pflichtenheft wird bei uns nicht eingehalten.“
- ❖ “The existing rules of protecting 40% of working time for research are being undermined in our department. Postdocs in my research area are only given a 50% position, including two hours of teaching and administrative tasks. This would include about one day a week of paid research, which often is not

realistic, since the other tasks take too much time. However, the real problem is that a 50% position does not pay enough to cover basic living costs in Zurich, which makes it necessary to apply for additional course teaching.”

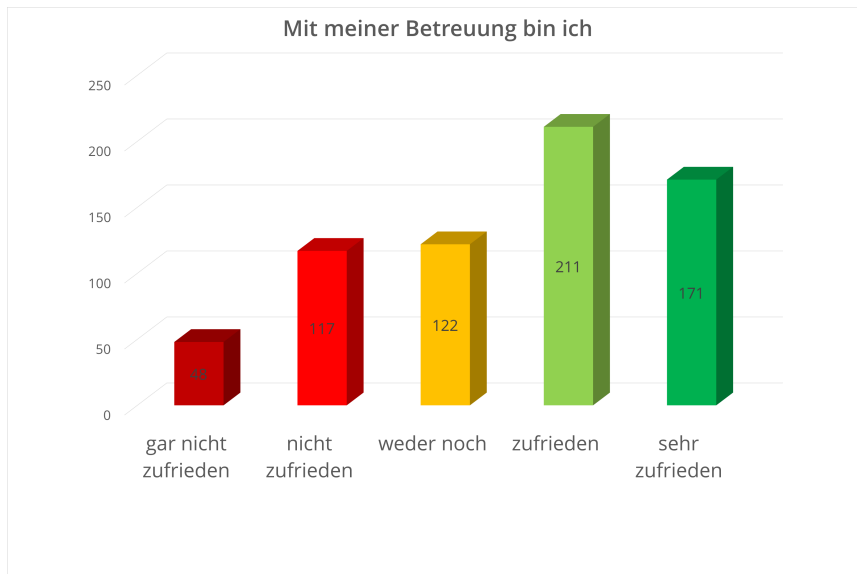
- ❖ “Die existierenden Regelungen werden unterschiedlich ausgelegt. Es ist zwar allgemein bekannt, dass gewisse ProfessorInnen in dieser Hinsicht von ihren Assistierenden (zu) viel verlangen, aber es wird nicht darüber gesprochen. Es gibt am Institut/an der Fakultät für die Betroffenen keine Stelle, an die sie sich wenden könnten.”
- ❖ „Die noch wichtigere Frage wäre meines Erachtens: Braucht es klare Regelungen bezüglich Übernahme von Verwaltungstätigkeit/Lehrstuhlunterstützung und eigener Forschungstätigkeit.“
- ❖ „Die Regelung ist zwar meist klar (275–300 h Unterricht in 3 Jahren PhD), aber dies ist einfach nicht realistisch, wenn man all die anderen Verpflichtungen des PhD mit einrechnet. [...] ist es mein Problem, dass die Uni zu viele neue Studiengänge mit zu vielen Studenten und zu wenigen UZH-Arbeitskräften entwirft? Ich muss über 300 h unterrichten, was definitiv in Kombination mit allen talks/Meetings einfach zu viel ist und mich dauerhaft unproduktiv macht. Ich verstehe, dass wir billige Arbeitskräfte sind, aber ich kann nicht 2 Parteien gleichzeitig dienen. Ich bin nach wie vor begeistert von meinem Projekt und unterrichte gerne, aber es ist einfach nicht koordinierbar ohne eine 70+ Stunden-Woche in Kauf zu nehmen. Wenn ich total übermüdet meine Studenten betreue, schadet es primär ihnen, da diese ein Recht auf eine exzellente Ausbildung haben sollten.“
- ❖ “Our department frequently has students teaching over 600 hours during their 4 years. Some over 700 hours. This represents months of working time lost.”
- ❖ “First time I'm hearing of these, so yes.”

### 3 Betreuung und Mentoring

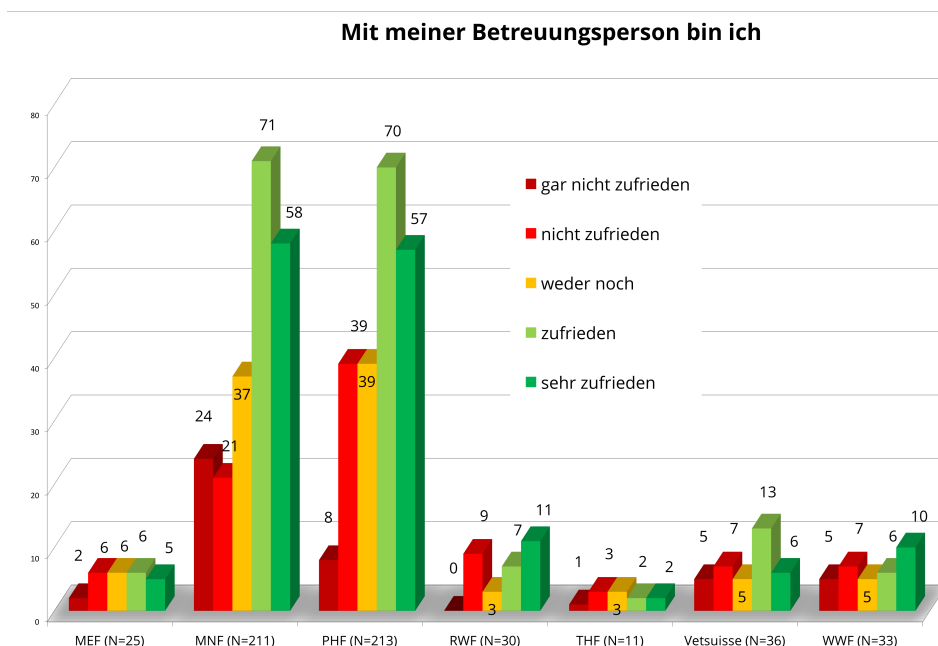
#### 3.1 Allgemein

Mit der Betreuungsperson sind über 24% der Teilnehmenden nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden (N=669). Das ist fast jeder/jede Vierte. Auffällig ist, dass diejenigen Personen, die gar nicht zufrieden mit ihrer Betreuung sind, auch ihre Arbeitszeiten und die Anforderungen als sehr negativ einschätzen.

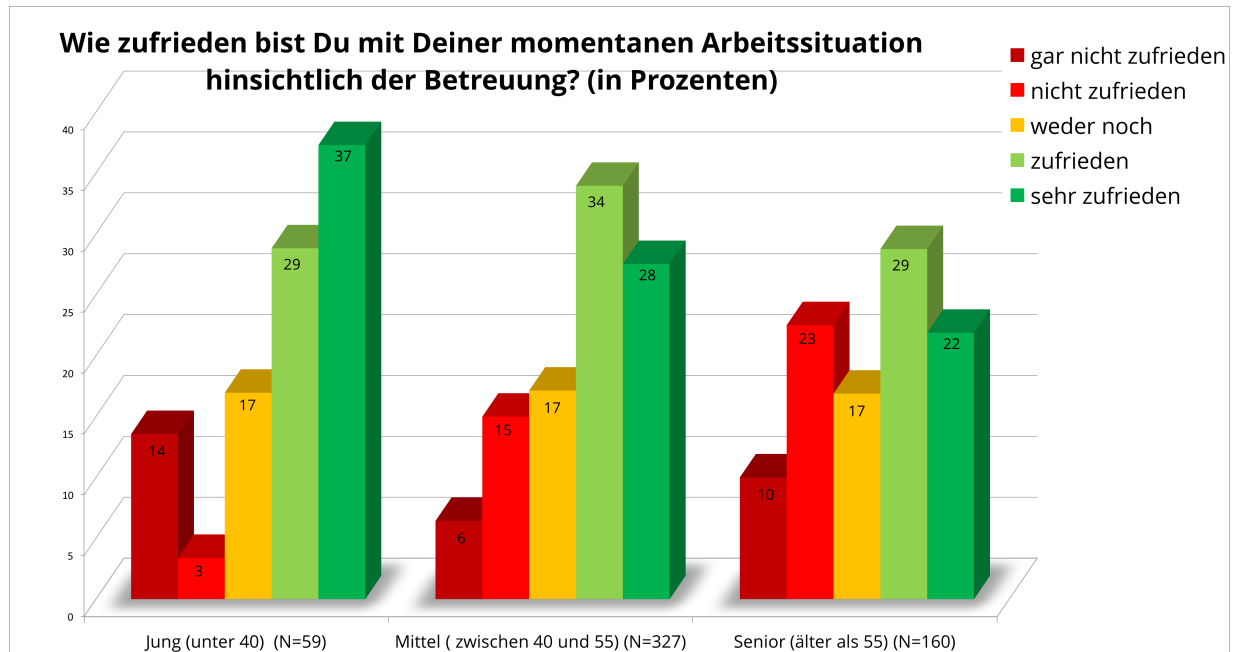
Es geht auch anders: Das zeigen die 25%, die sogar sehr zufrieden mit ihrer Betreuungsperson sind.



Ein Blick in die Fakultäten zeigt, dass auch hier die Einschätzung im Grossen und Ganzen überall ähnlich ist. Die WWF führt beim Anteil „gar nicht zufrieden“ (15%, allerdings haben dort auch nur 30 Menschen teilgenommen), ebenso bei den Anteilen „gar nicht zufrieden“ und „nicht zufrieden“ zusammengezählt (36%, gleichauf mit der THF mit N=11 und knapp vor der Vetsuisse mit 33%, N=36). Bei der PHF und MNF ist der Anteil „gar nicht zufrieden“ und „nicht zufrieden“ zwar um mehr als 10 Prozent kleiner, aber es sind bedeutend mehr Menschen: nämlich 47 (PHF) respektive 45 (MNF) verglichen mit 12 (WWF) und 4 (THF).



Unterteilt man die Betreuungspersonen nach Alter, ergibt sich, dass diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson zufriedener mit ihrer Betreuung sind. Allerdings ist die Zahl derjenigen, die eine jüngere Betreuungsperson habe, auch deutlich geringer. Es ist festzuhalten, dass dieselbe Alterseinteilung bezüglich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit keine nennbaren Unterschiede zeitigt.



Der Grossteil der jungen Betreuungspersonen befindet sich an der MNF, der Grossteil der älteren an der PHF.

Meine Betreuungsperson ist ungefähr in folgendem Alter:	N	Prozentual	PHF	MNF
Jung (unter 40)	59	9.8%	16.9%	61%
Mittel (zwischen 40 und 55)	334	55.7%	35.9%	37.4%
Senior (älter als 55)	164	27.3%	43.9%	28%
Keine Angabe	43	7.2%		

**Ausgewählte Kommentare:**

- ❖ „Der Professor hat keine Zeit, antwortet auf keine Mails. Wenn dann das Paper mit einem guten Review zurückkommt, liest er eine Nacht vor der definitiven Abgabe und verlangt das Einfügen von x Quellen und dass sein Name draufsteht als Drittautor, obwohl er gar nichts beigetragen hat.“
- ❖ „Die fast inexistente Betreuung ist das Hauptproblem, aber meine Zweitbetreuung war eigentlich nie vorbereitet auf unsere Besprechungen und hat meine Arbeit während der Diskussion zum ersten Mal gelesen.“
- ❖ „Abwesenheit der Betreuungspersonen, generelles Desinteresse, Einsatz von Doktoranden um Technicians zu sparen.“

- ❖ "Very disrespectful or his feedback is variable (one time says A, others B) and confusing."
- ❖ „Mein Chef hat nie Zeit; er verlangt nur ohne konstruktives Feedback zu geben; er macht seine Arbeit nicht und delegiert auf uns ab; er hält seine Deadlines und Versprechen nicht ein.“
- ❖ „My supervisor wants to control everything.“
- ❖ „Solange die Betreuungsperson mich nicht als direkte Konkurrenz empfand, wars ok.“
- ❖ „Desinteresse vonseiten des Professors, der vor allem auf Assistenten als Arbeitskräfte angewiesen ist anstatt die Assistenten auch als Nachwuchsforscher zu sehen.“
- ❖ „Oft sind die Leute selber schuld und nehmen Stellen an mit schlechten Projekten und keiner guten Betreuung (man sollte die Publikationen anschauen und die anderen Doktorierenden immer schon vorher fragen).“
- ❖ „Kurzfristige, spontane Deadline, sprunghaftes/nicht zuverlässiges Betreuungsverhalten, fast nie Zeit, unrealistische Ansprüche, Überhäufung mit anderen Tätigkeiten.“
- ❖ "No inputs, no regular meetings, not enough knowledge on the topic of the project."
- ❖ „Ich kenne Doktorierende, deren Prof teils aus gesundheitlichen Gründen gar keine Zeit für sie haben. Oft ist es auch so, dass Doktorierenden die Belastung der Betreuungsperson so klar ist, dass sie sie nicht auch noch belasten möchten.“
- ❖ "The need of a full draft without discussing results. That led to few months of analyses wasted."
- ❖ "Zu viel Kontrolle und die Erwartung, dass man 24/7 für das Projekt da ist und alles andere hinten dran stellt.“
- ❖ „Prof hat sich auf Publikationen als Erstautor gesetzt, ohne was gemacht zu haben.“
- ❖ „Unklare Erwartungen, unklare Anstellungsverhältnisse, unklare Kommunikation.“

### 3.2 Feedback: Häufigkeit, Inhalt, Art und Weise

Universitätsweit sind rund 32% (N=583) mit der Häufigkeit des Feedbacks unzufrieden. Während darunter auch Fälle des Micromanagings fallen dürften (sprich dauernde Kontrolle und verlangtes häufiges Rapportieren), wird als Hauptproblem die fehlende Zeit für Feedback seitens der Betreuungsperson identifiziert.

Der Inhalt des Feedbacks wird von 19.2% als nicht gut oder gar nicht gut wahrgenommen, fast 18% sind auch mit der Art und Weise der Kommunikation unzufrieden.

#### Ich empfinde meine Betreuung bezüglich

Antwort	gar nicht gut. 1	nicht gut. 2	weder gut noch schlecht. 3	gut. 4	sehr gut. 5	Wert
▼ der Häufigkeit des Feedbacks als	64 11%	123 21.1%	112 19.2%	181 31.1%	100 17.2%	3.2 / 5
▼ des Inhalts des Feedbacks als	37 6.4%	74 12.8%	106 18.3%	218 37.6%	145 25%	3.6 / 5
▼ der Art und Weise der Kommunikation des Feedbacks als	50 8.6%	64 11.1%	127 21.9%	190 32.8%	148 25.6%	3.6 / 5
583 Teilnehmer / 1787 Antworten	151	261	345	589	393	

Zum Vergleich die Mittelwerte der folgenden Gruppen: Die Gruppe der Postdocs/Habilitierenden ist also etwas zufriedener als der Durchschnitt der Befragten.

Feedback:	Häufigkeit	Inhalt	Art und Weise	N
<b>Gruppierung:</b>				
<b>Allgemeines Doktorat</b>	3	3.6	3.6	129
<b>Strukturiertes Doktoratsprogramm</b>	3.3	3.6	3.5	283
<b>Postdocs/Habilitierende</b>	3.4	3.7	3.6	130

Die Hauptgründe für die negativen Einschätzungen des Inhalts des Feedbacks sind folgende:

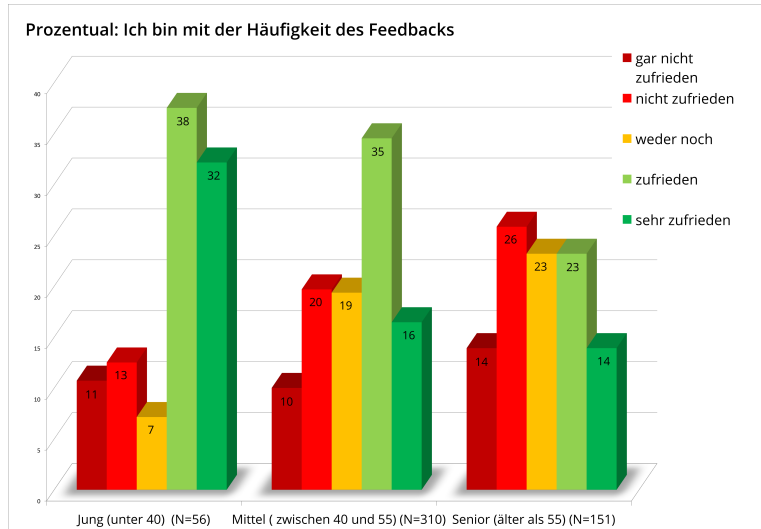
- inkonsistentes Feedback seitens der Betreuenden
- kurzfristige und unrealistische Änderungen der Pläne

Ausgewählte Kommentare:

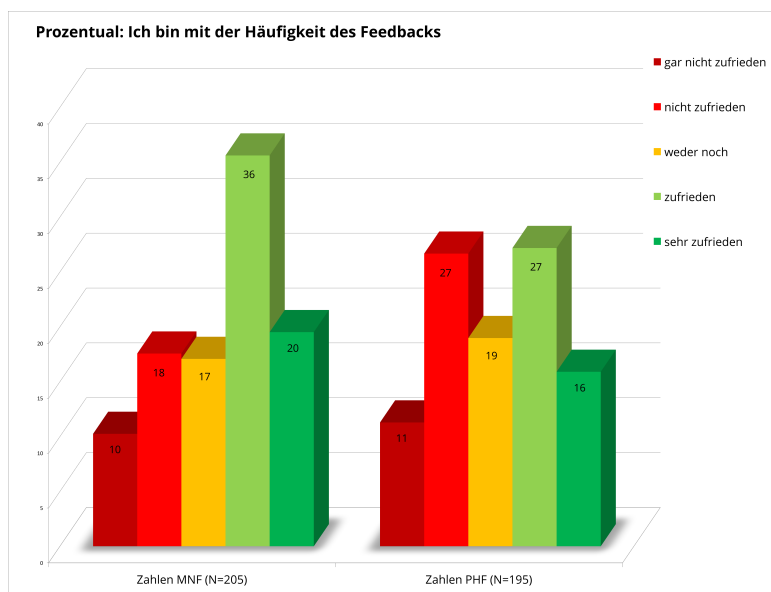
- ❖ „When I asked him the first time a feedback on the conference paper, he said that he didn't want a spoiler.“
- ❖ „In meiner Fakultät arbeitet jeder für sich in seiner Ecke. Ich finde es nicht nur schlimm für die Entwicklung der Forschung (Diskussionen öffnen ja neue Perspektiven), aber auch psychologisch schwer zu ertragen. Ich habe mich nie so einsam und unwohl gefühlt wie seitdem ich im Doktorat bin.“
- ❖ “I have been told very frankly that the supervision would consist in the correction of the thesis when I submit it. I was hoping for more support.“
- ❖ „Prof. antwortet nicht auf Emails bei wichtigen Fragen, hält Deadlines nicht ein für Prüfungen bzw. kümmert sich nicht um Administratives.“
- ❖ „Professor ist kompetent, freundlich und seine Doktorierenden sind ihm wichtig. Hat jedoch keine Zeit und normalerweise finden zwei Besprechungen statt bezüglich Dissertation: einmal wenn die Disposition besprochen wird und einmal wenn die Dissertation abgegeben wird. In den Zwischenjahren gibt es keine Betreuung.“
- ❖ “Never following my progresses (just saying that it was fine) and putting huge pressure and saying that I did everything wrong at the end of the PhD.“

❖ „Der Prof nimmt sich keine Zeit, meinen Beiträge/Kapitel der Diss zu lesen und kommt unvorbereitet in eine Besprechung. Jedes Mal anderes Feedback.“

Unterteilt man hier wiederum die Betreuungspersonen nach Alter, ergibt sich noch deutlicher, dass diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson zufriedener sind.



Der Gegenteil mit PHF und MNF zeigt, dass der Unterschied vermutlich nicht allein auf die Fakultät zurückzuführen ist.



Hinsichtlich der Art und Weise wie Feedback gegeben wird, sind diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson deutlich häufiger „sehr zufrieden“ als diejenigen mit einer Senior-Betreuungsperson (36% zu 21%). Legt man allerdings „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ zusammen, gleicht sich dieser Unterschied sich aus und die Betreuungspersonen im mittleren Alter schneiden am besten ab.

Bezüglich des Inhalts des Feedbacks zeigt sich ein ähnliches Bild. Hier sind allerdings sowohl diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson als auch diejenigen mit einer Betreuungsperson im mittleren Alter zufriedener (Werte „zufrieden“ und „sehr zufrieden“ zusammen) als diejenigen mit einer älteren Betreuungsperson (68% jung zu 67% mittel zu 54% senior).



Zur Frage, mit wem und wie oft die Forschung besprochen wird, sieht das Heat-Diagramm so aus:

Antwort	Täglich 1	Mindestens einmal pro Woche 2	Mindestens einmal pro Monat 3	Mindestens einmal pro Semester 4	Mindestens einmal pro Jahr 5	Weniger als einmal pro Jahr 6	Nie 7	Keine Angabe 0
☐ Mit Deinem Professor, Deiner Professorin	18 2.7%	126 19.1%	199 30.1%	190 28.7%	66 10%	32 4.8%	18 2.7%	12
☐ Mit Deiner Zweit- oder Drittbetreuung	9 1.4%	45 7%	55 8.5%	79 12.2%	96 14.9%	66 10.2%	105 16.3%	190
☐ Mit anderen Mitgliedern Deines Lehrstuhls	52 8%	127 19.4%	147 22.5%	126 19.3%	60 9.2%	30 4.6%	55 8.4%	56
☐ Mit anderen Doktorierenden oder Postdocs	81 12.4%	161 24.6%	190 29%	125 19.1%	36 5.5%	17 2.6%	28 4.3%	17
☐ Mit externen Kollaborierenden	7 1.1%	25 3.8%	125 19.2%	138 21.2%	95 14.6%	54 8.3%	119 18.3%	88
☐ Mit Freunden, Freundinnen ausserhalb der Uni	39 5.9%	124 18.8%	199 30.2%	123 18.6%	38 5.8%	23 3.5%	74 11.2%	40
<b>664 Teilnehmer / 3960 Antworten</b>	<b>206</b>	<b>608</b>	<b>915</b>	<b>781</b>	<b>391</b>	<b>222</b>	<b>399</b>	<b>438</b>

Demnach besprechen 47.2% (N=649)<sup>5</sup> ihre Forschung mit ihrer Professorin, ihrem Professor weniger als einmal pro Monat, 17.9% gar weniger als einmal pro Semester und 7.5% weniger als einmal pro Jahr.

Die Gruppe mit jüngeren Betreuungspersonen hat deutlich häufiger Kontakt zu ihrem Professor, ihrer Professorin und besprechen ihre Arbeit auch häufiger mit anderen Doktorierenden oder Postdocs, als diejenigen mit „mittleren“ oder älteren Betreuungspersonen. Es liegt nahe, darin zumindest einen Grund für die höhere Zufriedenheit zu sehen.

<sup>5</sup> Unterschiedliche Angaben der Teilnehmendenzahl im Text und im Heat-Diagramm sind darauf zurückzuführen, dass in einem Fall die Stimmen mit „Keine Angabe“ gezählt werden, im anderen Fall nicht. Zudem zählen bei Teilnehmenden des Heatdiagramms auch Menschen, die nur einen Kommentar abgegeben haben.

### 3.3 Gute Betreuung?

Die Antworten zur Frage wie die Betreuungsperson ihre Betreuung verbessern könnte, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Mehr verfügbar sein, sich mehr Zeit nehmen.
- Strukturierte Meetings.
- Weniger Micromanaging.
- Respektvolle Arbeitszeiten.
- Interesse, von sich aus nachfragen, Arbeiten/Kapitel lesen.
- Up to date in der Forschung / im Lab sein.
- Absprache der Betreuungspersonen untereinander.
- Klare Anforderungen, Kritik früh genug kommunizieren.

Dies entspricht den zentralen Punkten, die laut den Teilnehmenden eine gute Betreuung ausmachen (die Liste ist natürlich nicht abschliessend):

- Gute Balance zwischen Unterstützung und Freiheit.
- Motivierte Betreuung, lädt zu Diskussionen und Fragen ein.
- Betreuungsperson weiss, was bei wem läuft.
- Strukturierte Sitzungen mit klaren Anforderungen/Sitzungsinhalten und spezifischen Rückmeldungen.
- Verständnis für persönliche und familiäre Situation.

### 3.4 Machtmissbrauch und Konflikte

Von 595 Beantwoherinnen und Beantwortern der entsprechenden Frage sind rund 25% (ein Viertel!) der Meinung, dass ihre Betreuungsperson ihre Macht zumindest teilweise missbrauche.

Die meistgenannten Gründe für diese Einschätzung sind

- Unbezahlte oder unterbezahlte Arbeit.
- Die Vertragsverlängerung wird als Druckmittel benutzt (Einjahresverträge).
- Erwartete Arbeitszeiten und Erreichbarkeit (Wochenende, abends, Ferien).
- Das Gefühl, ungerecht behandelt oder nicht ernst genommen zu werden.
- Die eigenen erworbenen Gelder werden teilweise vom Vorgesetzten für andere Zwecke ausgegeben.

Erschreckend hoch ist auch die Zahl der Teilnehmenden, die angeben, nicht zu wissen, wohin sie sich im Falle eines Konflikts mit der vorgesetzten Person oder der Betreuungsperson wenden können: Gesamthaft 32%, also fast jede oder jeder Dritte. Weitere 30% geben an, zu wissen, wo sie nachschauen könnten.

Die Antwortverteilung auf die Frage „Im Falle eines Konflikts mit Deinem Vorgesetzten, Deiner Vorgesetzten/ Deiner Betreuungsperson oder auch mit Kollegen und Kolleginnen, weisst Du, an wen Du Dich wenden kannst?“ sieht wie folgt aus:

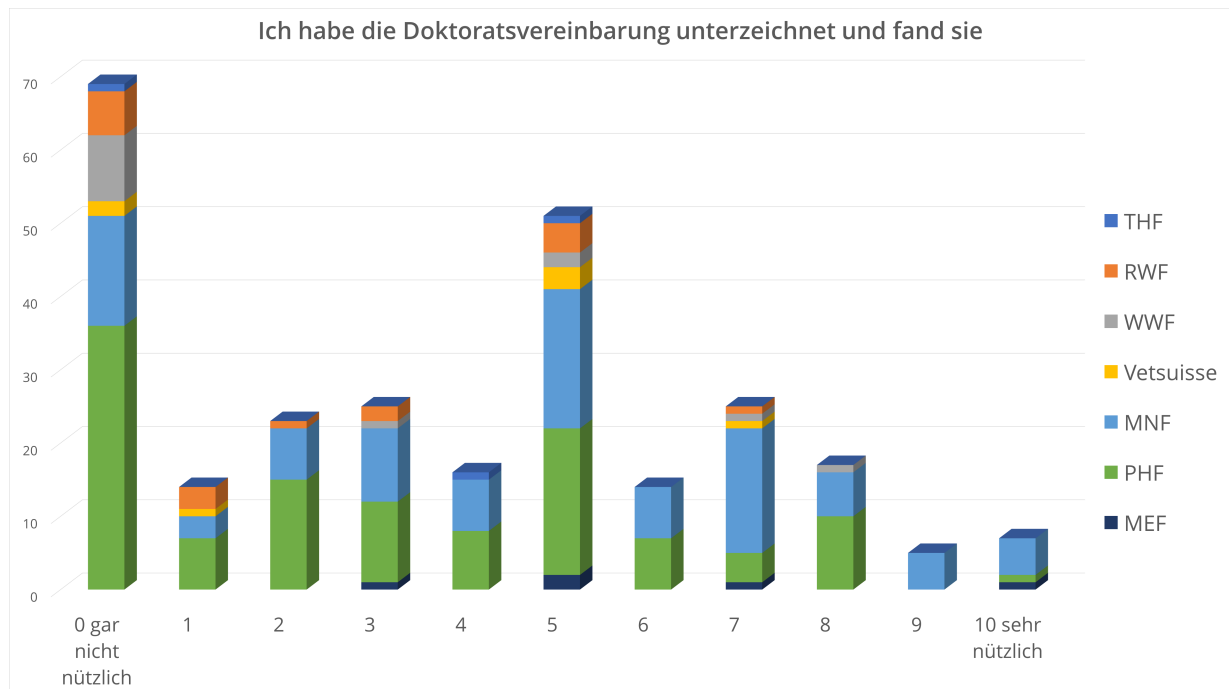
	Alle (N=408)		Postdoc / Habil.		PhD gesamt		Strukturiertes Doktorats- programm		Allgemeines Doktorat	
Nein	197	32%	46	34.3%	123	30%	82	28.4%	39	30%
Nein, aber ich weiss, wo ich nachschauen könnte.	180	30%	40	29.9%	126	30.7%	83	28.8%	43	33.1%
Ja, aber ich habe zu viel Angst, als dass ich darüber reden würde.	31	5.2%	2	1.5%	24	5.9%	21	7.3%	4	3.1%

Dass in einem strukturierten Doktoratsprogramm 7.3% Angst haben, über Konflikte zu reden, notabene der höchste prozentuale Anteil in den verglichenen Gruppen, ist beunruhigend.

### 3.5 Doktoratsvereinbarung

Die Doktoratsvereinbarung wird durchgängig in allen Fakultäten von denjenigen, die sie unterzeichnet haben, als mehrheitlich nicht hilfreich empfunden (N=302).

Insgesamt empfinden nur 20.2% die Doktoratsvereinbarung als hilfreich (Werte 7–10 der Skala, vgl. Abbildung). Dies gibt zu denken, wurde die Doktoratsvereinbarung doch eingeführt als Schutz für die Promovierenden. Es muss über Massnahmen nachgedacht werden, die den Vereinbarungen, wenn nötig, mehr Gewicht verleihen können.



#### Ausgewählte Kommentare:

- ❖ "Das Problem ist, dass die Betreuungsperson nicht genug Zeit hat, sich richtig mit meiner Forschung zu beschäftigen da sie zu sehr mit anderen (administrativen) Aufgaben beschäftigt ist und selbst nicht mehr voll involviert ist in die Forschung. Ausserdem sind zu viele Personen involviert in meine Arbeit, welche gegenläufige Ansichten haben. Die Doktoratsvereinbarung wurde nicht konkret abgeschlossen und auch nicht eingehalten, obwohl ich mehrmals ein konkretes Gespräch suchte."
- ❖ „Es braucht verbindliche, weiterführende Regelungen über die Doktoratsvereinbarung hinaus.“

### 3.6 Thesis Committee Meetings

Thesis Committee Meetings, das heisst regelmässige Meetings, wo Haupt- und Zweit-(Dritt)-Betreuungspersonen zusammenkommen und den Fortschritt der Dissertation besprechen, erfreuen sich hoher Beliebtheit – wenn sie denn stattfinden: 83.2% empfinden sie als hilfreich.

Gibt es bei Euch regelmässige Thesis Committee Meetings, wo Haupt- und Zweit-(Dritt)-Betreuungspersonen zusammenkommen und den Fortschritt der Dissertation besprechen? (N=484)			
Nein, 54.8%		Ja, 45.2%	
Hättest du gerne Thesis Committee Meetings? (N=258)		Sind diese hilfreich? (N=213)	
Nein, 28.3%	Ja, 71.1%	Nein, 16.8%	Ja, 83.2%

Von den Teilnehmenden geben 45.2% an, Thesis Committee Meetings zu haben, gegenüber 54.8%, welche diese nicht kennen. Der Grossteil der Thesis Committee Meetings findet in der MNF statt. Von denjenigen, die keine Thesis Committee Meetings haben, wären 71.1% daran interessiert und halten sie für ein sinnvolles Gefäss.

Die Frage allerdings, ob bei den Thesis Committee Meetings auch Probleme zum Beispiel mit einer Betreuungsperson oder den Arbeitsbedingungen etc. erörtert oder geklärt werden, wird von 37.3% verneint: "In theory you can, but it always feels like it's better not to tell anything." Der Hauptgrund dabei ist, dass im Normalfall alle Komiteemitglieder mit dem oder der PI/Supervisor befreundet sind. Manche haben gar nicht die Möglichkeit, während der Komitee-Treffen auch mal in Abwesenheit des Supervisors sprechen zu können, da dieser oder diese immer zugegen ist, obwohl das laut den Regularien der Fall sein sollte.

#### Ausgewählte Kommentare:

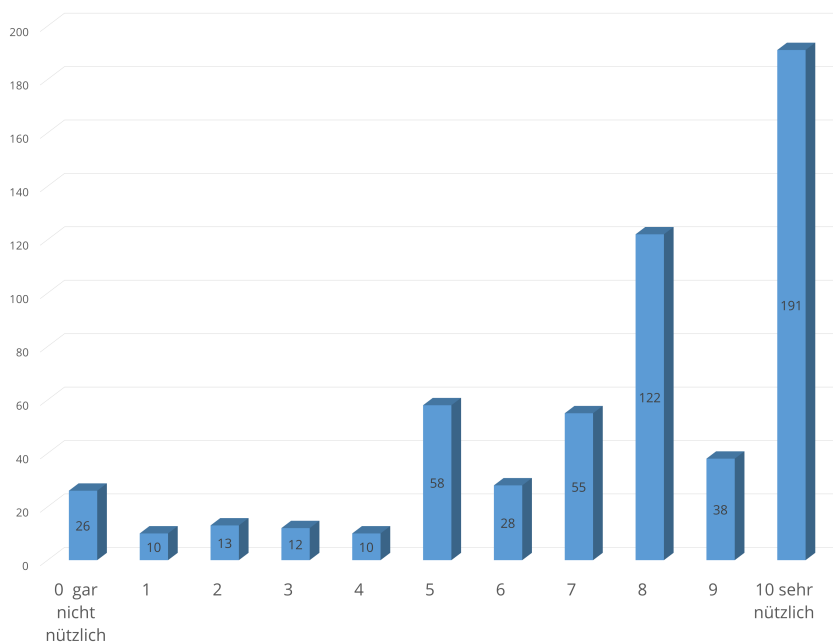
- ❖ "I have some conflicts with my second supervisor [...]. During thesis committee meetings only my main supervisor will leave the room during the "do you have conflicts with your supervisor?" section and not the second supervisor who I have more contact with."
- ❖ „Wenn's klappt, dass wirklich das ganze Komitee kommt, sind sie hilfreich, leider klappt das selten.“
- ❖ „I find it difficult to talk about internal issues with the committee as the committee was chosen entirely by my professor.“
- ❖ "I am told that if I have problems, I can go to my committee members directly."

### 3.7 Laufbahnberatung

Gerade hinsichtlich Laufbahnentscheidungen fühlen sich viele Mittelbauangehörige alleine gelassen. Nur 14.5% haben regelmässige Karrieregespräche. Laufbahngespräche mit der Betreuungsperson, aber, wie aus den Kommentaren hervorgeht, vor allem auch mit einem zusätzlichen Mentor oder einer Mentorin werden mit überwältigender Mehrheit als sinnvoll betrachtet.

Ist Dein Vorgesetzter, Deine Vorgesetzte dazu bereit, mit Dir über Deine Karrierepläne und Deine nächsten Schritte zu reden?		N=619
Ja, sie/er lädt mich regelmässig dazu ein.	90	14.5%
Ja, wir haben das mindestens einmal gemacht.	181	29.2%
Ja, aber nur, wenn ich ihn/sie frage.	215	34.7%
Nein.	50	8.1%
Ich weiss es nicht.	83	13.4%

Ich denke, ein solches Laufbahngespräch wäre für mich



Gleichzeitig wird aber die Befürchtung geäussert, dass Angehörige der Universität den Arbeitsmarkt einerseits zu wenig kennen, andererseits auch kein Interesse daran haben, Wege von der Universität weg aufzuzeigen. Es empfiehlt sich demnach, noch stärker auf eine Karriereberatung für Laufbahnen ausserhalb der Universität zu setzen.

#### Ausgewählte Kommentare:

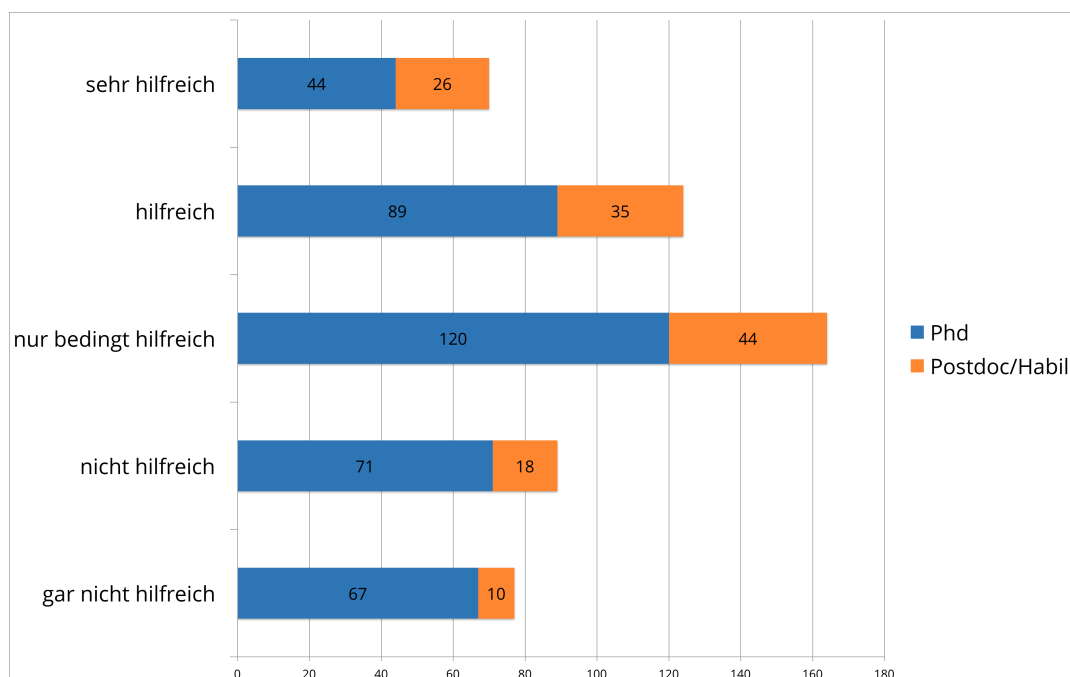
- ❖ "It would be helpful to have the chance to talk about career possibilities outside academia, too."
- ❖ "I think that the whole academic career depends on the reference you can get in every step and on how you can use them for the following step. If we don't discuss this, I feel lost and alone. Maybe I am."
- ❖ „Meine Erfahrung ist die, dass ich auf die universitäre Karriereschiene gedrängt werde – andere Möglichkeiten sind mehr oder minder tabu.“
- ❖ „Ein Gespräch wäre sehr hilfreich, allerdings nicht mit meiner Betreuungsperson.“

- ❖ „Ich denke, es wäre hilfreich (gewesen). Vorgesetzte sollten, wie es ausserhalb der Wissenschaft üblich ist, regelmässige Mitarbeitergespräche oder Standortgespräche mit ihren Mitarbeitenden führen. Und zwar nicht erst dann, wenn es zu spät ist (d.h. die Postdocs beschlossen haben, die Wissenschaft zu verlassen). Es sollte auch nicht so sein, dass der Mitarbeitende den Vorgesetzten um das Gespräch bitten muss, sondern dieses sollte Gewohnheit sein.“
- ❖ “The career talk went wrong, supervisor too pushy, making decision for the student rather than listening to the student's aspiration.”
- ❖ „Ich habe kaum Personen getroffen, die gewillt sind, das akademische System, wie es heute ist, zu hinterfragen. Vielmehr wird von allen Seiten versucht, weitere Personen in diesen Sumpf hineinzuziehen bzw. mit Druck hineinzupressen.“
- ❖ „Professor hat klare Vorstellungen, wie meine Laufbahn weitergehen soll. Alternativen werden schlecht geredet.“
- ❖ „Es wäre auf alle Fälle hilfreich, allerdings nicht, wenn es nur mit einer Person stattfindet. Viele Gespräche mit unterschiedlichen Erfahrungen geben vermutlich bessere Einblicke in wie unterschiedliche Karrieren ablaufen können.“

Das Feedback, von der oder dem offiziellen Vorgesetzten (oder der Hauptbetreuungsperson) wird bezüglich Karriereentscheidungen generell wie folgt empfunden (N=591):

sehr hilfreich	81	13.7%
hilfreich	142	24%
nur bedingt hilfreich	178	30.1%
nicht hilfreich	98	16.6%
gar nicht hilfreich	92	15.6%

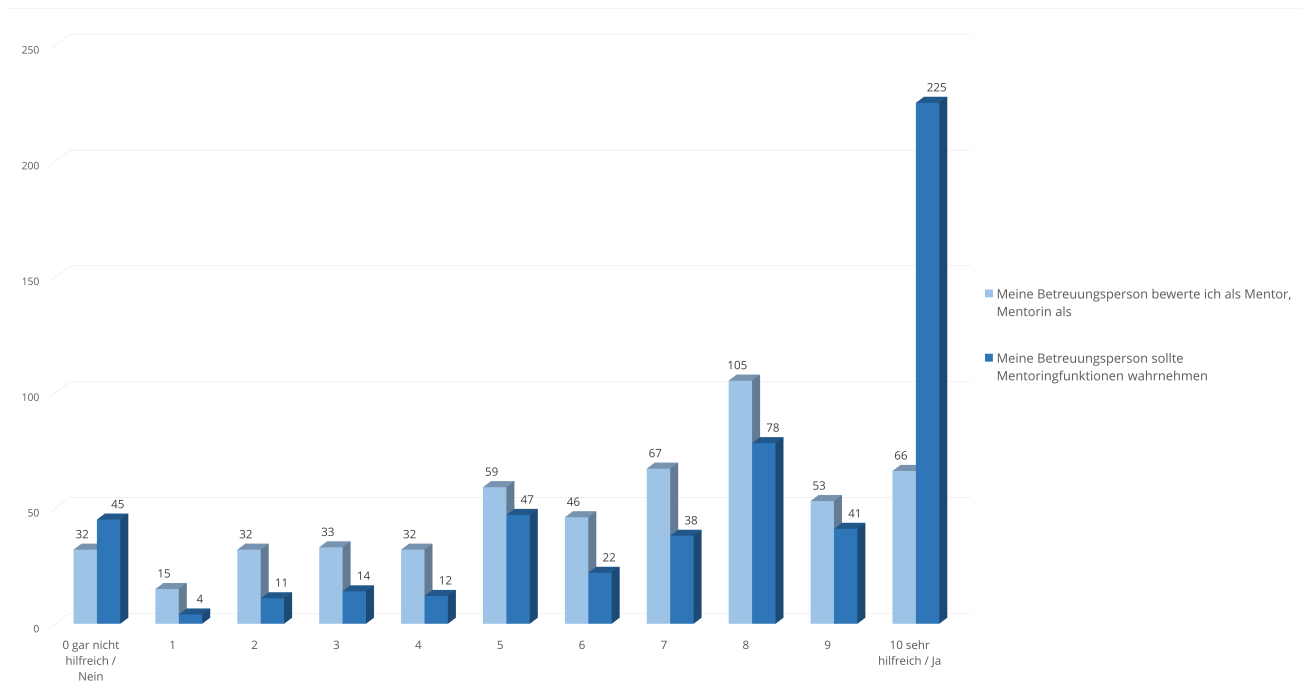
Vergleicht man die Antworten der Postdocs/Habilitierenden mit denjenigen der Doktorierenden fällt auf, dass Letztere deutlich weniger zufrieden mit dem Feedback bezüglich Karriereentscheidungen sind.



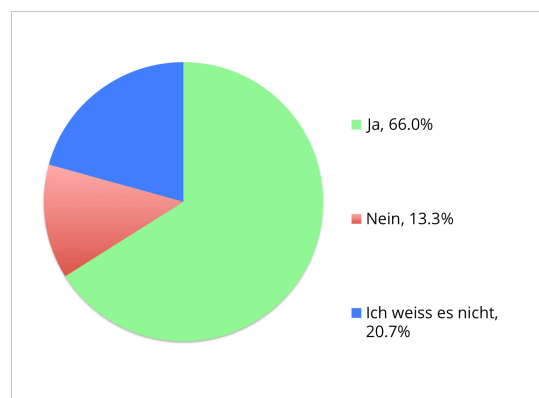
### 3.8 Mentoring

Mit Mentoring ist hier gemeint, dass der Mentor oder die Mentorin Erfahrungswissen an beruflich Unerfahrenere weitergibt, um diese bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen zu unterstützen.

Nur knapp 54% (N=540) sind mit ihrer Betreuungsperson als Mentorin, als Mentor zufrieden (7–10 auf der Skala, vgl. Abbildung). Demgegenüber erwarten über 71%, dass die Betreuungsperson Mentoringfunktionen wahrnimmt.



Zusätzlich ist der Wunsch nach einem Mentor, einer Mentorin, der oder die unabhängig von der Hauptbetreuung ist, hoch. 66% bejahen die Frage, ob es hilfreich wäre neben der Hauptbetreuung eine weitere Person als Mentor, Mentorin zu haben (N=478). Häufig suchen sich die Promovierenden selber eineN (zusätzlicheN) MentorIn. Sinnvoll wäre es aber, diesen Prozess von Seiten der Universität zu unterstützen, indem ein Mentoringprogramm etabliert wird. Welcher beruflichen Gruppe der Mentor, die Mentorin angehören sollte, spielte den Teilnehmenden keine grosse Rolle. Es zeigte sich aber eine Tendenz zu Postdoc anstelle von ProfessorIn.





Ausgewählte Kommentare:

- ❖ „Allgemein finde ich die Idee einer Mentorin super, auch was Fragen anbelangt die man sich nicht per se getraut mit dem Hauptbetreuer zu besprechen, oder um bei schwierigen Dynamiken eine weitere Ansprechperson zu haben, die vom PhD Komitee unabhängig ist.“
- ❖ “I dearly missed having a mentor.”
- ❖ „Bis anhin fand ich die gegenseitige Unterstützung innerhalb der Forschergruppe als unterstützend und die neu geschaffene Stelle der ‚Mentorin‘, wie sie hier genannt wird, hilft mir bis anhin fast am meisten. Ich hätte ein solche Angebote gerade in der verwirrenden Phase anfangs der Dissertation sehr geschätzt.“
- ❖ „Es wäre hilfreich überhaupt eine/n Mentor/in zu haben.“
- ❖ „Dies ist bei mir tatsächlich der Fall und es ist extrem hilfreich, weil auch sehr gewissenhafte, förderungsfreudige Profs einfach sehr wenig Zeit zur Verfügung haben. Meinen Mentor (Postdoc) sehe ich einmal pro Woche und kann jedes inhaltliche/methodische Problem mit ihm besprechen.“
- ❖ „Kommt ganz auf das Format an. Ich fühle mich bei meiner Betreuungsperson gut aufgehoben und würde es eher als Misstrauen gegenüber ihr sehen, wenn ich noch zusätzlich jemanden an die Seite nehme.“
- ❖ „Am besten jemand ausserhalb der Uni, vielleicht der Industrie. Um erste Ideen zu Jobs ausserhalb der Uni zu bekommen.“
- ❖ “Yes, but he or she has to be academically independent from the supervisor perhaps from a completely different field.”
- ❖ „Wir haben dies an unserem Institut und es ist sehr hilfreich, eine Person zu haben, welche nichts mit der Arbeit zu tun hat, aber dennoch beratend und motivierend bei den verschiedenen Arbeitsschritten zur Unterstützung da ist.“

## 4 Die Situation des Mittelbaus verbessern: Die VAUZ schlägt vor

### 4.1 Strukturen

- Die VAUZ befürwortet klar die Trennung von Betreuung und Anstellung: Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen sollen künftig über **Graduiertenschulen oder an den Instituten direkt angestellt** sein. Dies verringert das Abhängigkeitsverhältnis der Doktorierenden.
- Die VAUZ fordert dazu auf, vermehrt auf ein **Mentoringnetzwerk** unabhängig von der Hauptbetreuung zu setzen. Auch vermehrt nichtakademische Beratung insbesondere für den Berufsübergang soll zur Verfügung stehen. Die Betreuungsperson soll zudem bereit sein, auch Mentoringfunktionen wahrzunehmen.
- Als absolut notwendig wird genügend **zeitliche Kapazität** für eine gute Betreuung von PhD-Studierenden gewertet. Es erscheint wesentlich, betreuende Professorinnen und Professoren zu **entlasten** und sicherzustellen, dass genügend Zeit für die Betreuung aufgewendet werden kann. Die VAUZ erachtet deshalb eine **stärkere Diversifizierung von Karrierewegen** innerhalb der UZH als sinnvoll: Es braucht mehr unbefristete und alternative Stellen, die von Professuren unabhängig sind. Diese Karriereprofile können eine Kombination von Tätigkeiten im Forschungsmanagement, in der Studienleitung, in der Lehre, in der Forschungskommunikation etc. und der Forschung sein und sollten – gleichwertig zur klassischen Professur – als Karriereziel betrachtet werden können.

### 4.2 Massnahmen

- Es braucht nicht nur **klarere Regelungen bezüglich der Übernahme von Lehrtätigkeit und eigener Forschungszeit**, sondern vor allem eine klarere Kommunikation – und gegebenenfalls Massnahmen zur Einhaltung dieser Regelungen.
- Für den Fall von erwiesenem Fehlverhalten muss es an der Universität Zürich die Möglichkeit zu Sanktionen für Professorinnen und Professoren geben.
- Die VAUZ regt an, die Konzepte der **Doktoratsvereinbarungen** und der **PhD Thesis Committee Meetings** zu überarbeiten, damit diese mehr den Bedürfnissen der PhD-Studierenden entsprechen. Das Umfrageergebnis zeigt, dass die Doktoratsvereinbarungen generell als nicht nutzbringend angesehen werden. Die PhD Thesis Committee Meetings werden hingegen als sehr nützlich erachtet, doch können Konflikte in diesem Gefäss kaum behandelt werden.
- Die VAUZ bittet dringlich, die Einrichtung der **unabhängigen Personal-Beratungs- und Schlichtungsstelle** zügig abzuschliessen und mit genügend Stellenprozenten auszustatten.
- Die VAUZ empfiehlt zudem, **Kurse für Betreuungspersonen** anzubieten, die bestehenden stärker zu gewichten und zu bewerben:
  - Kommunikations- und Feedback-Workshops
  - Führungs- und Didaktikkurse
  - Projektmanagementkurse