

avuba Stellungnahme zum Vernehmlassungspapier «Auslegeordnung»

Stand: 9. Januar 2026, 15:45 Uhr

Inhalt

1. Hintergrundinformationen.....	1
2. Kurzfassung der Bewertung der vorliegenden Auslegeordnung.....	2
3. Detaillierte Rückmeldungen zu den 30 vorgeschlagenen Massnahmen	3
4. Gesamtbewertung der vorliegenden Auslegeordnung aus Sicht der Assistierenden.....	33
5. Zentrale Reformmassnahmen für eine wirksame Reform aus Sicht der Assistierenden.....	34

1. Hintergrundinformationen

Die avuba wurde gebeten, eine Stellungnahme im Kontext der Reform der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für Doktorierende und Postdocs zu verfassen und bis zum 11. Januar 2026 einzureichen. Die vorliegende umfassende Vernehmlassungsantwort der avuba basiert auf:

- 2025, November/Dezember, quantitative Umfrage zur Auslegeordnung, ausgefüllt von
 - 90 immatrikulierten Doktorierenden ohne Anstellung
 - 116 angestellten Doktorierenden
 - 62 angestellten Postdocs
- 2025, November/Dezember, qualitative Umfrage der avuba zur Auslegeordnung bei avuba-Vorstandsmitgliedern, Assistierendenvertretenden in überfakultären Kommissionen und Assistierendenvertretenden in Fakultätsausschüssen und Fakultätsversammlungen
- [2025, avuba Zusammenfassung der Ergebnisse der Unibas Mental Health Umfrage 2024](#)
- 2025, April, qualitative Umfrage unter ehemaligen Assistierendenvertretenden
- [2021, Zusammenfassung der avuba Postdoc Umfrage 2020](#)
- [2019, Zusammenfassung der Ergebnisse der avuba Assistierendenumfrage 2018](#)
- Ergebnis der ersten grösseren Reform der Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Assistierenden der Universität Basel, aufgrund welcher per 1.2.2017 unter anderem folgendes eingeführt wurde:
 - Standardisierte Stellenbeschreibungen,
 - Definierte Anstellungsdauern für Doktorierende (2 + 6 Semester) und Postdocs (4 + 8 Semester), mit begrenzten Verlängerungsoptionen aus triftigen Gründen,
 - Zwei Gehaltsklassen für Doktorierende (DOC 1 und DOC 2) und fünf Gehaltsklassen für Postdocs (POSTDOC 1–5),
 - Mindestbeschäftigungsumfang von 60 %,
 - Protected Research Time von mindestens 60% des Beschäftigungsgrades,
 - Lehrverpflichtung 0% – 20% des Beschäftigungsgrades während des Semesters (entspricht 0–2 Semesterwochenstunden Lehre bei 60% Anstellung),
 - Zeitaufwand für nicht-qualifizierende Tätigkeiten (z. B. Selbstverwaltung) 0% – 20% des Beschäftigungsgrades.

2. Kurzfassung der Bewertung der vorliegenden Auslegeordnung

Gemäss [Personalstatistik 2024](#) betrug die Gesamtzahl der Mitarbeitenden an der Universität Basel 3'312,6 Vollzeitäquivalente. Davon entfielen 1'275,4 auf Assistierende, was 38,5 % aller Beschäftigten und rund 61 % des wissenschaftlichen Personals entspricht. Assistierende leisten damit einen zentralen Beitrag zu Forschung, Lehre und Betreuung, sind jedoch gleichzeitig in besonderem Masse mit strukturellen Belastungen konfrontiert. Dazu zählen hoher Arbeitsdruck aufgrund multipler Verantwortlichkeiten, eine ausgeprägte publish-or-perish-Kultur, befristete Arbeitsverträge sowie unsichere Karriere- und Planungsperspektiven.

Wie unter anderem im Executive Summary des Mental Health Survey Berichts 2024 aufgezeigt wird, stehen Assistierende – unabhängig von Alter, Geschlecht, Disziplin oder Positionsart – an der Universität Basel unter erheblicher psychischer Belastung. Schlechte psychische Gesundheit von Forschenden wirkt sich dabei nicht nur auf die Betroffenen selbst aus, sondern hat auch systemische Folgen, etwa einen Verlust an Innovationskraft, einen Rückgang von Forschungsqualität und Produktivität, eine Zunahme krankheitsbedingter Fehlzeiten sowie eine Verschlechterung der Lehr- und Betreuungsqualität für Studierende. Vor diesem Hintergrund sieht die avuba einen dringenden Bedarf für eine umfassende Mittelbaureform und begrüsst, dass die Universität Basel das entsprechende Projekt im Herbst 2024 gestartet hat.

Über alle Gruppen hinweg wird die Auslegeordnung als gut gemeint, aber unzureichend wahrgenommen. Die vorherrschende Einschätzung ist, dass sich das Reformpaket zu stark auf Information, Leitlinien, bereits bestehende Verpflichtungen oder Verfahren konzentriert, während zentrale strukturelle Probleme weitgehend unberührt bleiben. Viele Befragte bezeichnen die Reform als kosmetisch und kostenneutral und befürchten, sie könne vor allem den Eindruck erwecken, „etwas getan zu haben“, ohne die Alltagsrealität der Assistierenden spürbar zu verändern.

Mehrere Massnahmen, welche in der aktuellen Auslegeordnung vorgeschlagen werden, gelten formal bereits seit dem 1. Februar 2017 als Standard. Da jedoch weder deren verbindliche Umsetzung noch konkrete Ausgestaltung – beispielsweise die Erstellung und Überprüfung von Stellenbeschreibungen, die die tatsächlichen Arbeitsinhalte und die entsprechende Arbeitsbelastung realistisch abbilden – systematisch kontrolliert wurde, entfalten diese Massnahmen bis heute nicht für alle Assistierenden eine tatsächliche Wirkung.

Die avuba versteht die aktuelle Reform als Ausgangspunkt weiterer Entwicklungen und wird die Universität Basel auch künftig bei der Ausgestaltung, Umsetzung und Evaluation weiterer Reformschritte unterstützen. Die avuba wünscht sich vom Rektorat eine transparente und begründet dargelegte Entscheidung darüber, welche der untenstehenden Massnahmen umgesetzt werden sollen und welche nicht. Zudem sollten die Massnahmen universitätsweit umgesetzt werden, um eine weitere Ungleichbehandlung der Assistierenden zu verhindern und die Fakultäten in die Verantwortung zu nehmen. Falls die Massnahmen nicht flächendeckend eingeführt werden, müsste das transparent und offiziell kommuniziert und begründet werden.

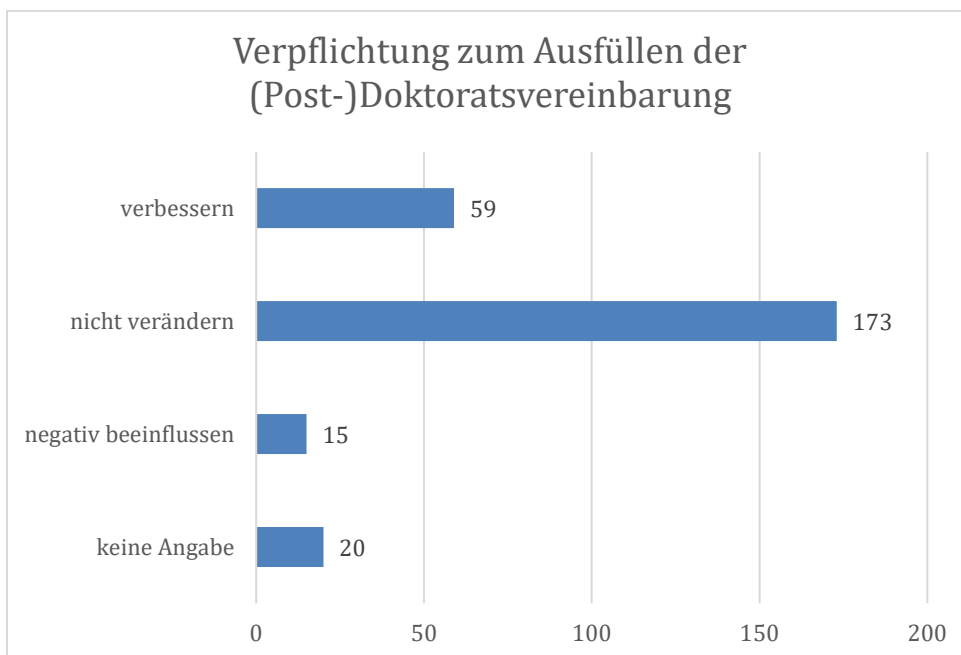
3. Detaillierte Rückmeldungen zu den 30 vorgeschlagenen Massnahmen

Nachfolgend sind die zusammengefassten Rückmeldungen zu den einzelnen Massnahmen sowie die entsprechenden Grafiken mit den quantitativen Ergebnissen dargestellt, wobei Kommentare und Grafik zur besseren Lesbarkeit jeweils auf einer Seite untereinander aufgeführt sind.

3.1 Arbeitsvertrag / Allgemeine Bedingungen

3.1.1 Klarheit der Aufgaben und Pflichten, Vorschlag A – Verpflichtung zum Abschluss der (Post-)Doktoratsvereinbarung (M1)

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die verpflichtende Einführung von (Post-)Doktoratsvereinbarungen von der Mehrheit der Assistierenden **nicht als Veränderung der aktuellen Situation** wahrgenommen wird. Diese Einschätzung deutet darauf hin, dass (Post-)Doktoratsvereinbarungen in vielen Kontexten entweder bereits existieren, oder dass eine Verpflichtung allein keine spürbare Verbesserung bewirkt bzw. bewirken würde. Insbesondere Postdocs scheinen häufig über keine formalisierte Vereinbarung zu verfügen und die Rückmeldungen zeigen, dass die blosse Existenz einer Vorlage keinen Mehrwert schafft, wenn sie nicht vollständig, sorgfältig und konkret ausgefüllt wird. Es wird als sinnvoll erachtet, dass die **(Post-)Doktoratsvereinbarungen selbst alle relevanten Informationen enthalten**, anstatt auf zusätzliche Merkblätter zu verweisen. Eine positive Wirkung dieser Massnahme ist aus Sicht der Assistierenden nur unter klaren Bedingungen zu erwarten: Die Vereinbarungen müssen **zu Beginn der Anstellung abgeschlossen, regelmässig aktualisiert, zentral zugänglich und institutionell überprüft** werden. **Ergänzend braucht es klare Anreize und verbindliche Vorgaben für eine konsequente laufende Nutzung (Aktualisierung)**, da ohne verbindliche Standards, klare Fristen und systematische Kontrolle die Gefahr besteht, dass die Massnahme überwiegend symbolisch bleibt.



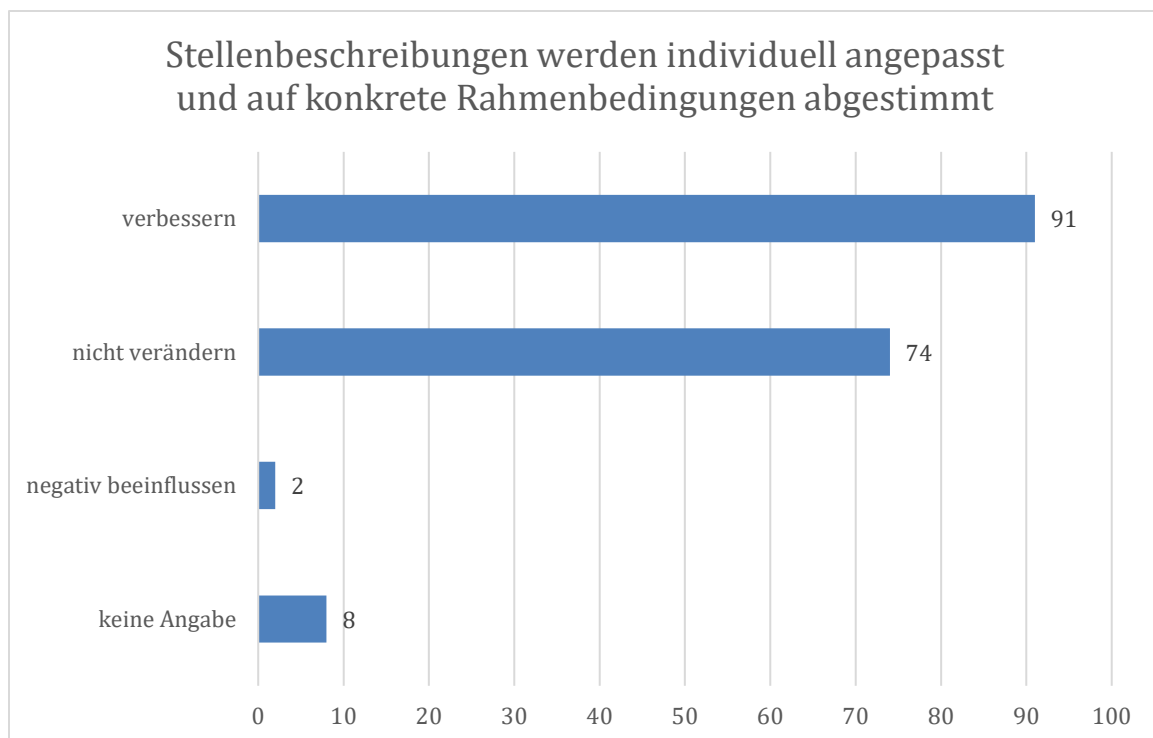
3.1.2 Klarheit der Aufgaben und Pflichten, Vorschlag B – Individuell zugeschnittene Stellenbeschreibungen (M2)

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass individuell zugeschnittene Stellenbeschreibungen von den Assistierenden **grundsätzlich begrüsst** werden, von einem grossen Teil jedoch **nicht als substantielle Veränderung der aktuellen Situation** eingeschätzt werden. Dies deutet darauf hin, dass Stellenbeschreibungen entweder bereits existieren und/oder ihre Aussagekraft in der Praxis unzureichend ist.

Die Rückmeldungen legen nahe, dass allgemeine oder standardisierte Vorlagen die tatsächlichen Arbeitsrealitäten in Forschung, Lehre und Administration oft nicht abbilden und damit nur begrenzt zur Klärung von Erwartungen beitragen. Entsprechend wird eine formale Anpassung ohne inhaltliche Präzisierung kaum als wirksame Verbesserung wahrgenommen.

Aus Sicht der avuba entfalten individuell zugeschnittene Stellenbeschreibungen nur dann einen Mehrwert, wenn sie **konkrete und realistische Anteile** von Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsaufgaben enthalten, die **Protected Research Time explizit ausweisen** und **klare Angaben zum jeweiligen Pensumsanteil gemäss Arbeitsvertrag** machen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist zudem, dass **Stellenbeschreibungen vor Vertragsunterzeichnung verbindlich festgelegt, regelmässig überprüft** und bei Abweichungen als Referenz für Klärung und Korrektur genutzt werden.

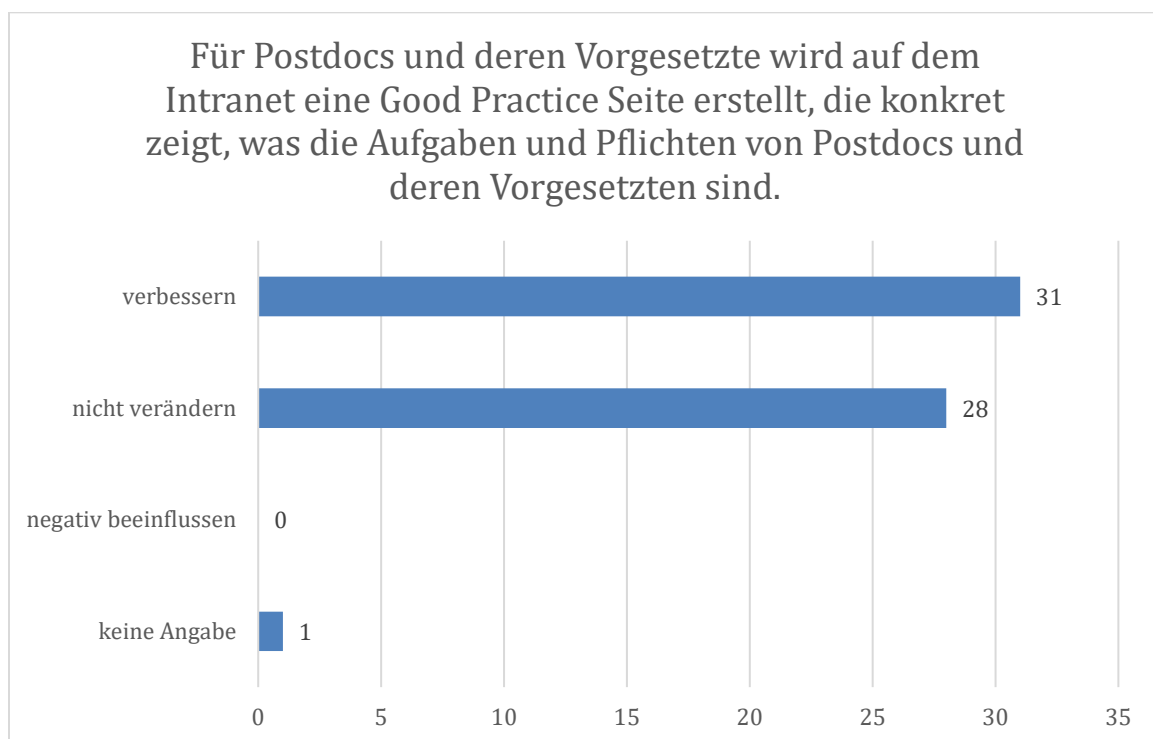
Da eine flächendeckende **Arbeitszeiterfassung** aktuell nicht vorgesehen ist, kann eine **freiwillige** Erfassung als **Lösung** dienen. Hierfür könnte das HR beispielsweise die **frühere Excel-Version** wieder bereitstellen, damit die Assistierenden diese zur eigenen Dokumentation und allfälliger Argumentationsunterstützung in Gesprächen mit Vorgesetzten nutzen können. Ohne die oben genannten Bedingungen besteht die Gefahr, dass auch diese Massnahme überwiegend formalen Charakter behält.



3.1.3 Klarheit der Aufgaben und Pflichten, Vorschlag C – Intranet-Seite mit bewährten Verfahren für Postdocs und betreuende Personen (M3)

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass eine zentrale Good-Practice-Seite zu Rechten und Pflichten von Postdocs und Betreuenden grundsätzlich positiv bewertet wird, von der Mehrheit der Assistierenden jedoch **nicht als Massnahme mit unmittelbarer Wirkung** eingeschätzt wird. Die Rückmeldungen verdeutlichen aus Sicht der avuba, dass passive Lösungen ohne institutionelle Verankerung im Arbeitsalltag kaum zur Klärung von Erwartungen oder zur Prävention und Lösung von Konflikten beitragen. Entsprechend wird der Nutzen einer Good-Practice-Seite stark davon abhängig gemacht, ob sie mehr als nur reinen Dokumentationscharakter hat.

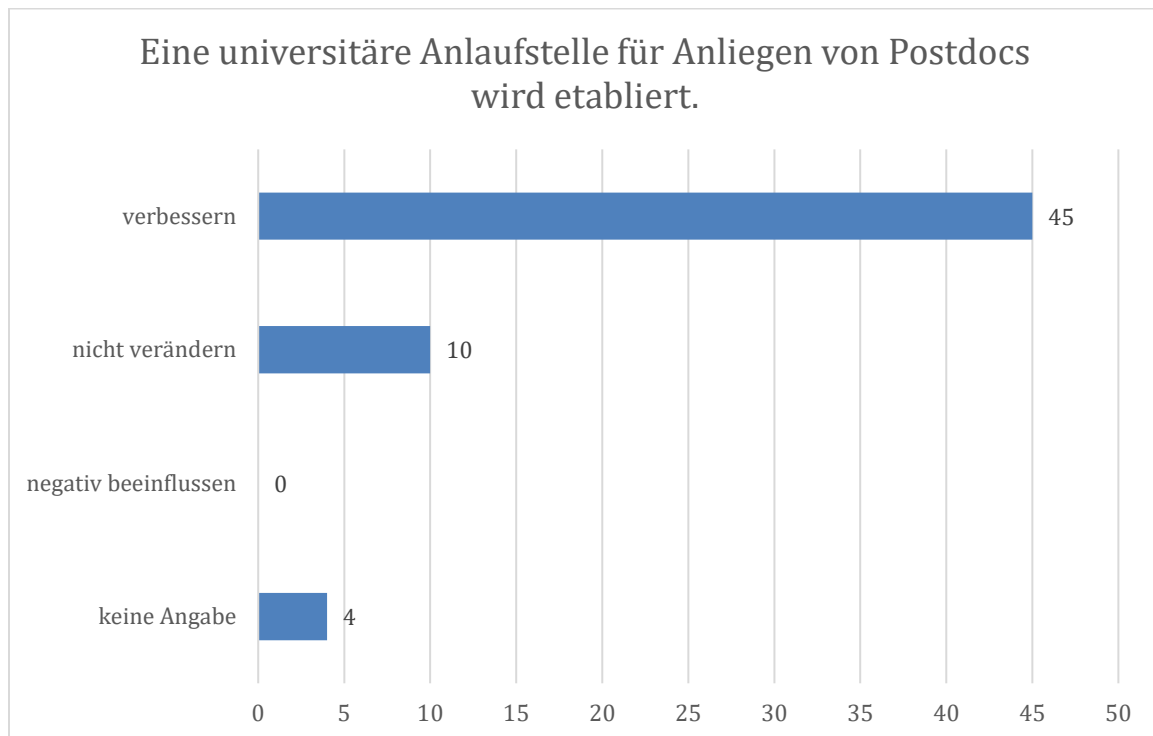
Aus Sicht der avuba kann eine solche Massnahme nur dann wirksam sein, wenn die Leitlinien **verbindlich ausgestaltet** und **systematisch in Onboarding-Prozesse, Vertragsunterlagen und Weiterbildungsformate für Betreuende integriert** werden. Wo bereits fakultätsspezifische Supervisionsrichtlinien bestehen, kann eine universitätsweite Good-Practice-Seite zur Kohärenz und Sichtbarkeit beitragen. Ohne aktive Einbindung, klare Zuständigkeiten und regelmässige Aktualisierung besteht jedoch die Gefahr, dass die Massnahme überwiegend informativen und symbolischen Charakter behält.



3.1.4 Klarheit der Aufgaben und Pflichten, Vorschlag D – Universitäre Anlaufstelle für Postdocs (M4)

Die Umfrageergebnisse zeigen eine **sehr positive Bewertung** einer universitätsweiten Kontaktstelle für Postdocs.

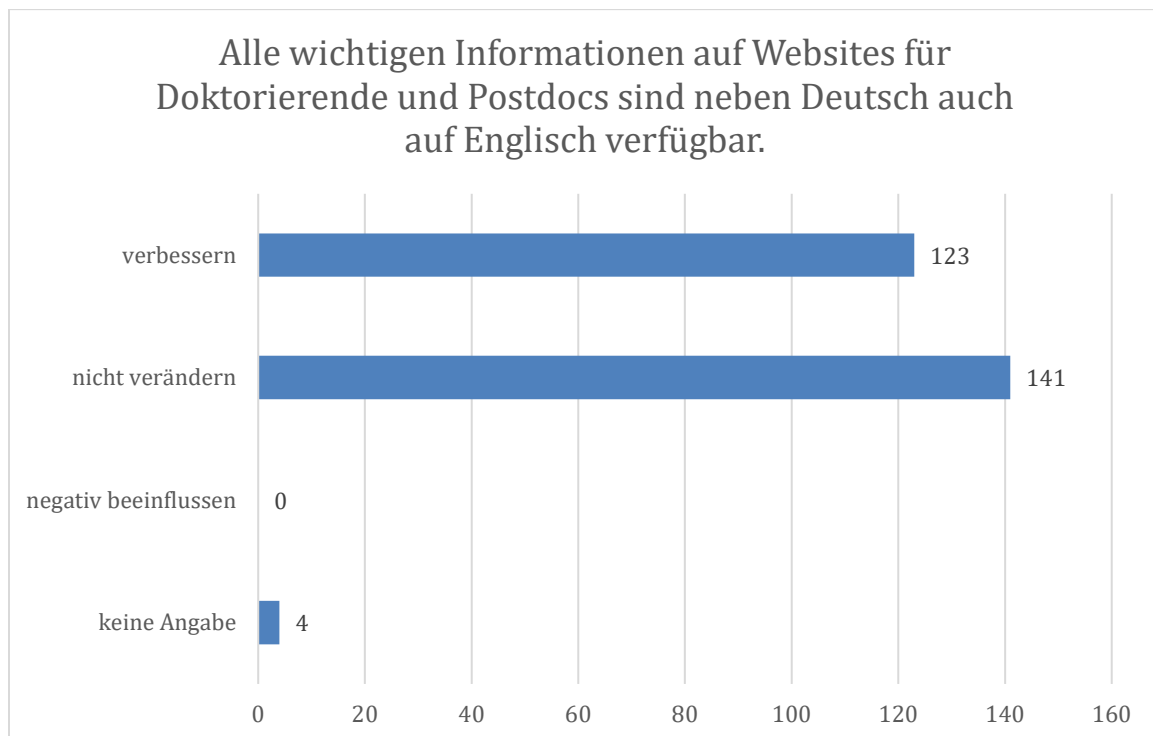
Eine spürbare Verbesserung ist allerdings nur dann zu erwarten, wenn die zentrale **Kontaktstelle klar kommuniziert**, sich **unabhängig positioniert** und mit **konkreten Befugnissen zur vertraulichen Beratung, und auf Wunsch Weiterleitung und Koordination** ausgestattet ist. Entscheidend ist zudem, dass bestehende fakultäre Angebote systematisch vernetzt werden, um einen gleichberechtigten Zugang zu Unterstützung in allen Fakultäten sicherzustellen. Ohne klare Zuständigkeiten und institutionelle Verankerung besteht die Gefahr, dass die Massnahme weitgehend symbolisch bleibt.



3.1.5 Klarheit der Aufgaben und Pflichten, Vorschlag E – Zweisprachige Informationen (Deutsch/Englisch) (M5)

Die Bereitstellung zweisprachiger Informationen wird von den Assistierenden breit unterstützt, jedoch von der Mehrheit **nicht als Massnahme mit unmittelbarer Veränderungswirkung wahrgenommen**. Dies deutet darauf hin, dass bilinguale Informationsangebote teilweise bereits bestehen bzw. vermehrt KI-Angebote genutzt werden, um Informationen zu übersetzen. Wichtig ist aus Sicht der avuba, dass Dokumente leicht zu finden sind – beispielsweise auf jeweiligen Best-Practice-Seiten für immatrikulierte Doktorierende, für angestellte Doktorierende oder für Postdocs – oder wenn möglich bereits in die (Post-)Doktoratsvereinbarung integriert werden.

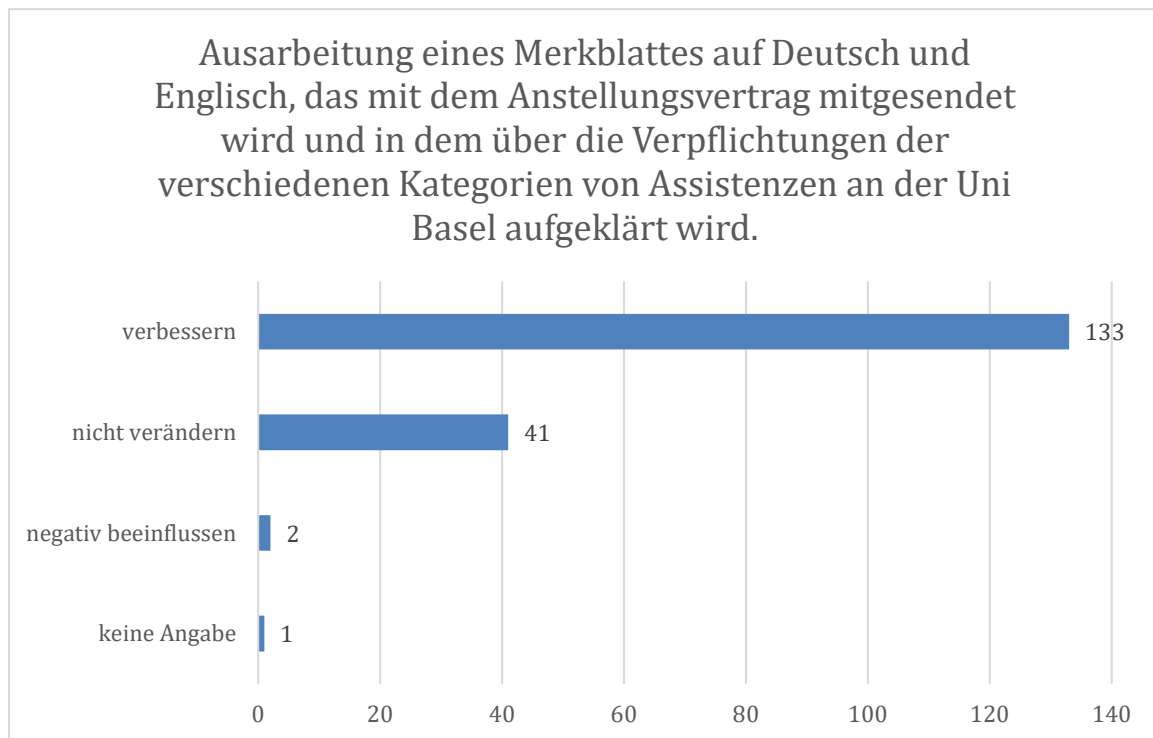
Gleichzeitig zeigt sich, dass eine **tatsächliche Partizipation von nicht-deutschsprachigen Assistierenden** an der universitären Selbstverwaltung so lange eingeschränkt bleibt, wie Sitzungen überwiegend auf Deutsch stattfinden. Merkblätter allein reichen dabei nicht aus, um gleichberechtigten Zugang zu Informationen und Mitwirkungsmöglichkeiten sicherzustellen. Die avuba spricht sich deshalb dafür aus, **Englisch sowohl in fakultären als auch in überfakultären Gremien stärker zu integrieren**. Der erste Schritt wäre, Englisch als Arbeitssprache zu akzeptieren und der zweite Schritt wäre dann, die Sitzungen wann immer möglich auf Englisch durchzuführen.



3.1.6 Transparenz der Beschäftigungsbedingungen, Vorschlag A – Informationsblatt pro Fakultät/Fachbereich (M6)

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass **Transparenz als sehr wertvoll eingeschätzt** wird. Fakultäts- bzw. fakultätsspezifische Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen werden generell begrüsst, da die Assistierenden häufig von lückenhaften oder uneinheitlichen Informationen berichten. Gleichzeitig wird in den qualitativen Rückmeldungen die Befürchtung geäussert, dass der Mehrwert solcher Blätter begrenzt bleibt, wenn sie lediglich bestehende Dokumente wiedergeben. Ausserdem wird empfohlen, die **Informationen grösstmöglich in die bestehenden (Post-)Doktoratsvereinbarungen zu integrieren**.

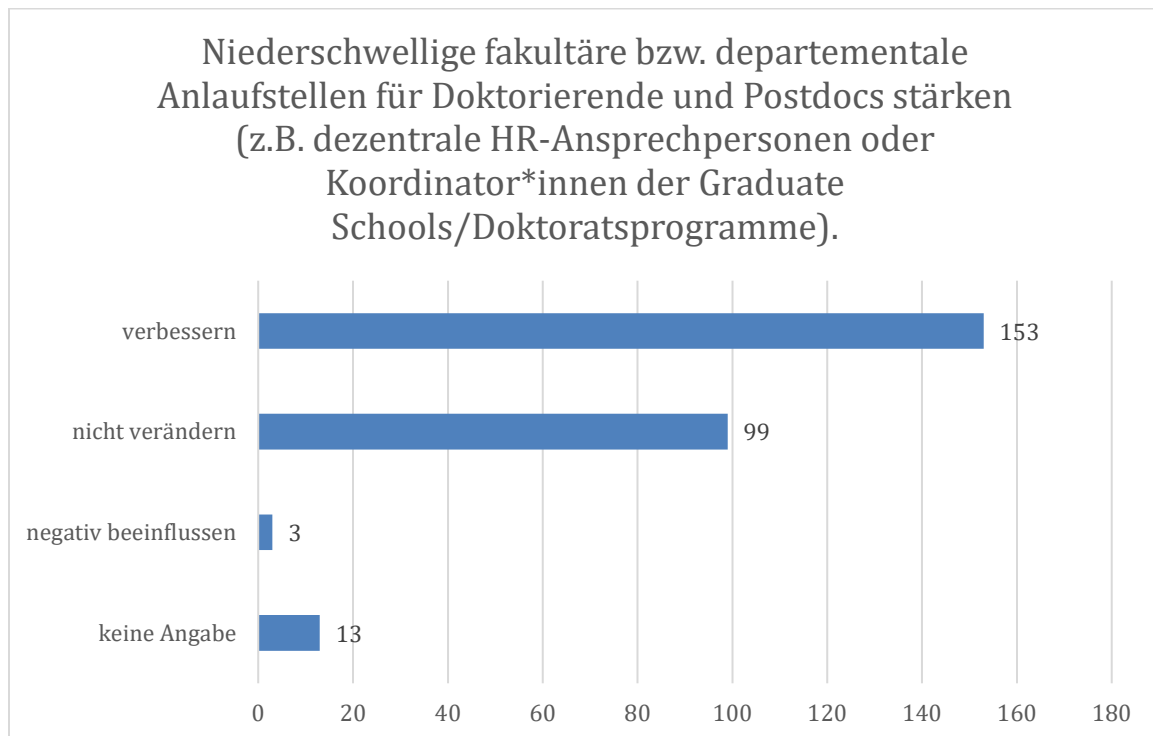
Aus Sicht der avuba bringen zusätzliche Informationen nur dann einen Mehrwert, wenn sie **prägnant sind, regelmässig aktualisiert** werden und bei der Einstellung und beim Onboarding aktiv kommuniziert werden. Ohne Koordination laufen solche Materialien Gefahr, bestehende Ungleichheiten im Zugang zu Informationen zu verstärken, anstatt sie abzubauen.



3.1.7 Transparenz der Beschäftigungsbedingungen, Vorschlag B – Niederschwellige Anlaufstellen (M7)

Niederschwellige Anlaufstellen werden von den Assistierenden grundsätzlich positiv bewertet; ihre **Wirksamkeit wird jedoch in Frage gestellt, wenn sie nicht über die notwendigen Kompetenzen oder Mandate verfügen**, um Anliegen weiterzuverfolgen oder verbindliche Massnahmen auszulösen. In solchen Fällen erleben Assistierende diese Anlaufstellen primär als formalisierte Gesprächsangebote, die ihnen keinen konkreten Mehrwert bieten und keine spürbaren Verbesserungen bewirken.

Eine wirksame Umsetzung setzt voraus, dass **Rollen, Zuständigkeiten, Erreichbarkeit, Kompetenzen und Vertraulichkeit dieser Stellen klar definiert** und sichtbar gemacht werden. Die Personen, die diese Rolle ausüben, müssen entsprechend geschult werden.



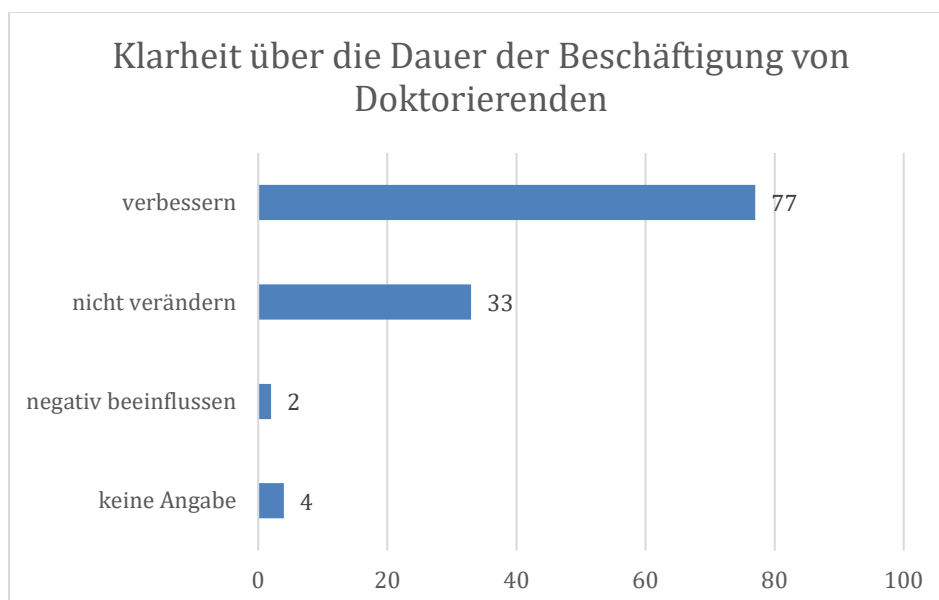
3.1.8 Klarheit über die Dauer der Beschäftigung von Doktorierenden (M8)

Die Offenlegung der Finanzierung über die gesamte Promotionsdauer wird von den Assistierenden klar befürwortet, jedoch überwiegend als **transparenzschaffende, nicht strukturell problemlösende Massnahme** eingeschätzt. Viele Doktorierende erleben weiterhin Unsicherheit durch kurzfristige Verträge und projektabhängige Finanzierung.

Eine tatsächliche Verbesserung erfordert, dass Informationen zur Finanzierungsdauer **bereits bei der Einstellung verbindlich kommuniziert, in der Doktoratsvereinbarung dokumentiert** und **institutionell überwacht** werden. Ohne aktive Kontrolle besteht die Gefahr uneinheitlicher Praxis zwischen den Fakultäten.

Besonders relevant ist dies für **Assistierende ohne Schweizer Pass oder C-Ausweis**, deren Aufenthaltsstatus direkt an die Anstellung geknüpft ist. Für diese Personengruppe ist **Planungssicherheit zentral**, weshalb **Kettenverträge** (z. B. 1+1+1+1) oder unterjährige Anstellungen nach Möglichkeit **vermieden werden sollten**. Ergänzend braucht es eine gezielte Sensibilisierung der Professor*innen für die rechtlichen und persönlichen Konsequenzen kurzfristiger Vertragslaufzeiten sowie eine aktive Rolle von HR, das sicherstellt, dass **kurzfristige Verträge generell nur in begründeten Ausnahmefällen ausgestellt werden**. Dies ist auch im Hinblick auf die psychische Belastung der Betroffenen von Bedeutung.

Darüber hinaus zeigt sich, dass strukturelle Verbesserungen eine **vorausschauende Finanzplanung erfordern**. Insbesondere für forschungsgruppenleitende Personen, deren Finanzierung mit einem hohen Anteil an Drittmitteln bewerkstelligt wird, sollte – auch bei projektgebundenem Budget – eine **mehrwährige Anstellungsperspektive ermöglicht** werden. Eventuell könnten hierzu IT-Lösungen konzipiert werden, die das ermöglichen, oder allenfalls könnte die **Finanzplanung** nicht ausschliesslich auf der Ebene einzelner Forschungsgruppen erfolgen, sondern ergänzend **zentral oder fakultär koordiniert** werden. Vorhandene Mittel könnten so flexibel eingesetzt und **Übergangsfinanzierungen ermöglicht** werden. Ein **zentraler Überbrückungsfonds** beispielsweise auf Ebene Departement **könnte ausserdem dabei helfen, finanzielle Lücken etwa bei Projektverzögerungen oder bei Krankheit oder Schwangerschaft von Projektmitarbeitenden abzufedern** und so Kontinuität in der Anstellung im Rahmen der Qualifizierungsphase sicherzustellen.

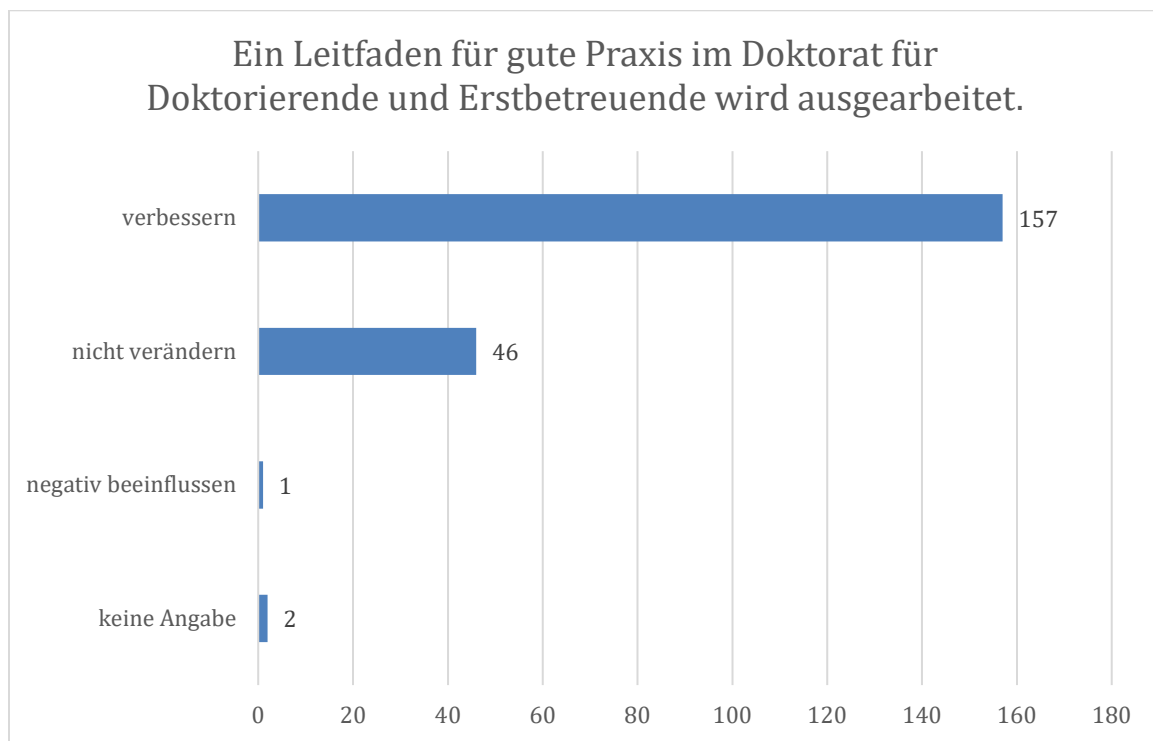


3.1.9 Transparenz in Bezug auf Gehalt und Arbeitsbelastung im Doktorat, Vorschlag A – Leitfaden für gute Praxis im Doktorat für Doktorierende und Erstbetreuende (M9)

Ein Leitfaden für gute Praxis im Doktorat wird **breit unterstützt**, von vielen jedoch nicht als automatisch wirksam eingeschätzt. Die qualitativen Rückmeldungen zeigen, dass bestehende Leitlinien häufig wenig Einfluss auf den Arbeitsalltag haben.

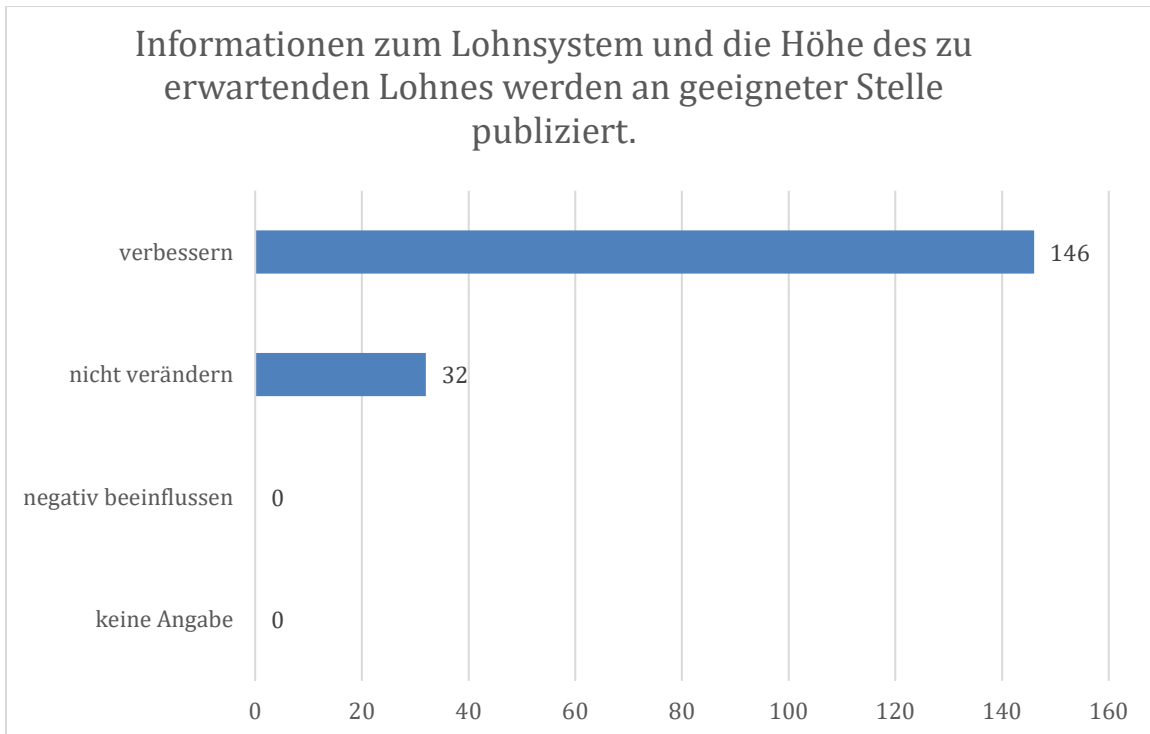
Ein Effekt ist nur zu erwarten, wenn die Leitlinien **verbindlich angewendet, in Onboarding-Prozesse integriert** und **regelmässig überprüft** werden. Ohne klare Rechenschaftspflicht besteht die Gefahr, dass sie primär deklaratorischen Charakter behalten.

Ergänzend ist aus Sicht der avuba wichtig, dass zentrale Informationen aus dem Leitfaden direkt in die **(Post-)Doktoratsvereinbarungen integriert** werden. Dazu gehören insbesondere klare **Angaben zu Ferienansprüchen** sowie explizite **Hinweise auf Erholungszeiten**, um deren Bedeutung institutionell zu verankern und sichtbar zu machen.



3.1.10 Transparenz bezüglich Gehalt und Arbeitsbelastung in Promotionsprogrammen, Vorschlag B – Transparente Gehaltsinformationen (M10)

Transparente Gehaltsinformationen werden von den Assistierenden **positiv bewertet**. Alle angestellten Assistierenden sollten Zugang zu den vollständigen Lohnтарифen erhalten, sodass nachvollziehbar ist, wie sich die Gehälter im Verlauf der Qualifikationsphase entwickeln (z. B. Doktorat, erstes Jahr, zweites Jahr usw.). Die entsprechenden **Tarife sowie eine verständliche Erläuterung der verschiedenen Tarife sowie der Lohnentwicklung** sollten von der Universität zentral im Intranet publiziert werden.



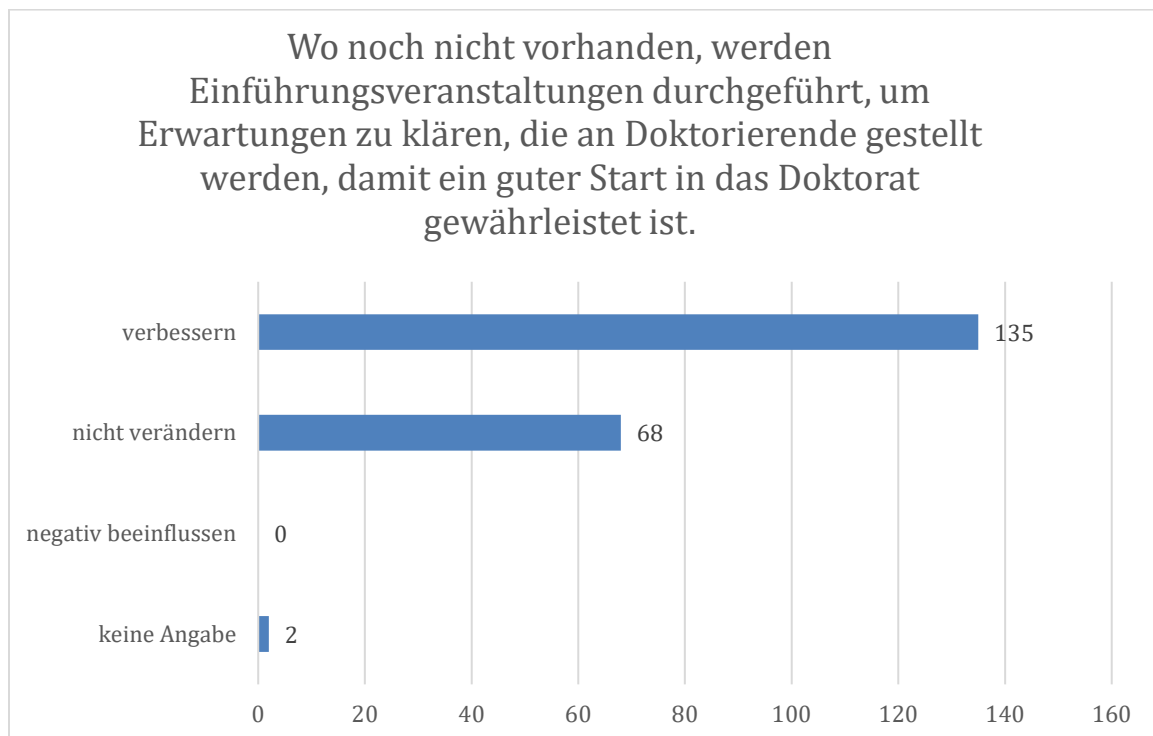
3.1.11 Transparenz bezüglich Lohn und Arbeitspensum in Doktoratsprogrammen, Vorschlag C – Einführungsveranstaltungen, um Erwartungen zu klären (M11)

Die Transparenz zum erwarteten Arbeitspensum wird **klar befürwortet**, jedoch von vielen Assistierenden als **unzureichend umgesetzt** wahrgenommen. Unverbindliche Richtwerte schaffen keine Planungssicherheit.

Wirksam sind solche Informationen nur, wenn sie **realistisch, mit der Protected Research Time vereinbar** sind und **regelmässig überprüft** werden. Ohne Kontrollmechanismen besteht insbesondere in lehrintensiven Fakultäten die Gefahr zusätzlicher Frustration.

Das HR sollte – zusätzlich zu den Informationen, welche an den Einführungsveranstaltungen geteilt werden – die Assistierenden insbesondere aus dem Ausland über ihre Rechte, beispielsweise in Bezug auf Ferientage, aufklären. Dies könnte auf einer zusätzlichen Intranetseite für internationale Angestellte aufgeschaltet werden. Ausserdem müssen die Betreuungspersonen darüber informiert werden, dass sie im Auftrag der Universität gegenüber ihren Angestellten eine **Fürsorgepflicht** haben und sie dafür verantwortlich sind, dass die Assistierenden **ausreichend Erholungszeit** haben und die **Ferientage effektiv eingezogen werden**. Die Swiss-wide Mental Health Umfrage Auswertung hat ergeben, dass Vorgesetzte oft Druck auf die Assistierenden ausüben, auch am Wochenende zu arbeiten. Das ist langfristig weder für das Individuum noch für die Organisation lohnenswert.

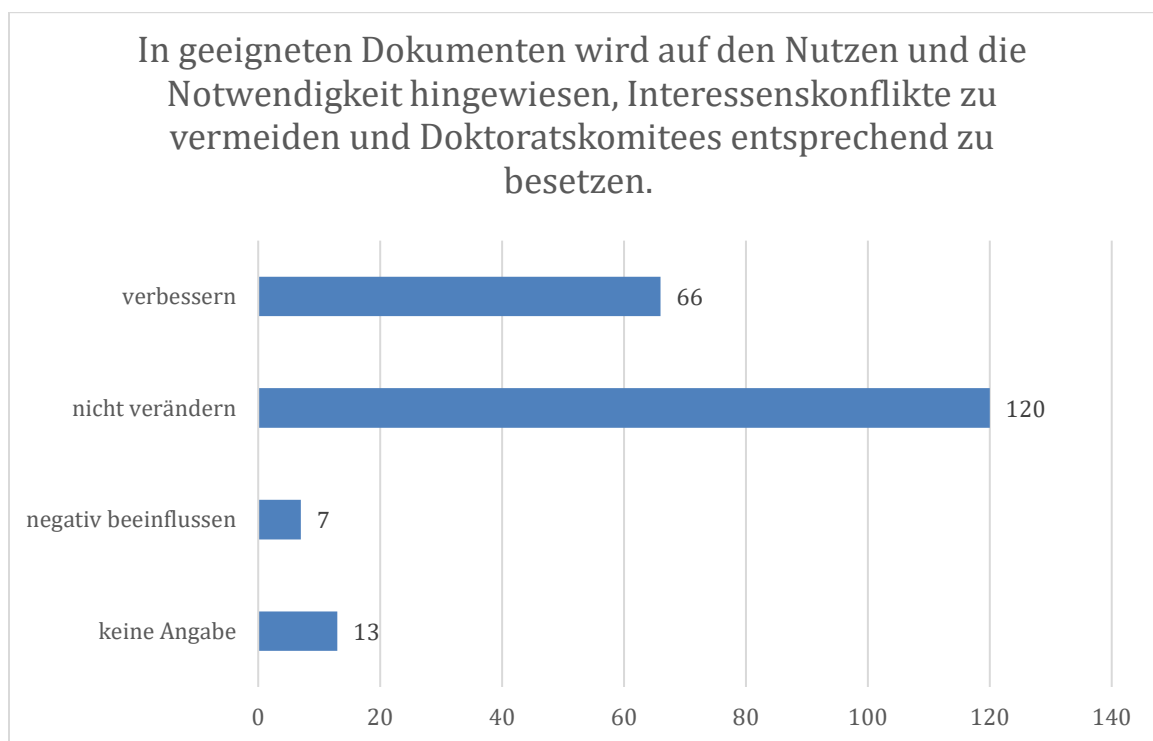
Deshalb müssten die **Rahmenbedingungen** – dazu gehört auch, an welchen Tagen Anwesenheit erwartet wird, insbesondere bei Teilzeitverträgen – auch **in der (Post-)Doktoratsvereinbarung festgehalten** werden.



3.2 Betreuung & Mentoring

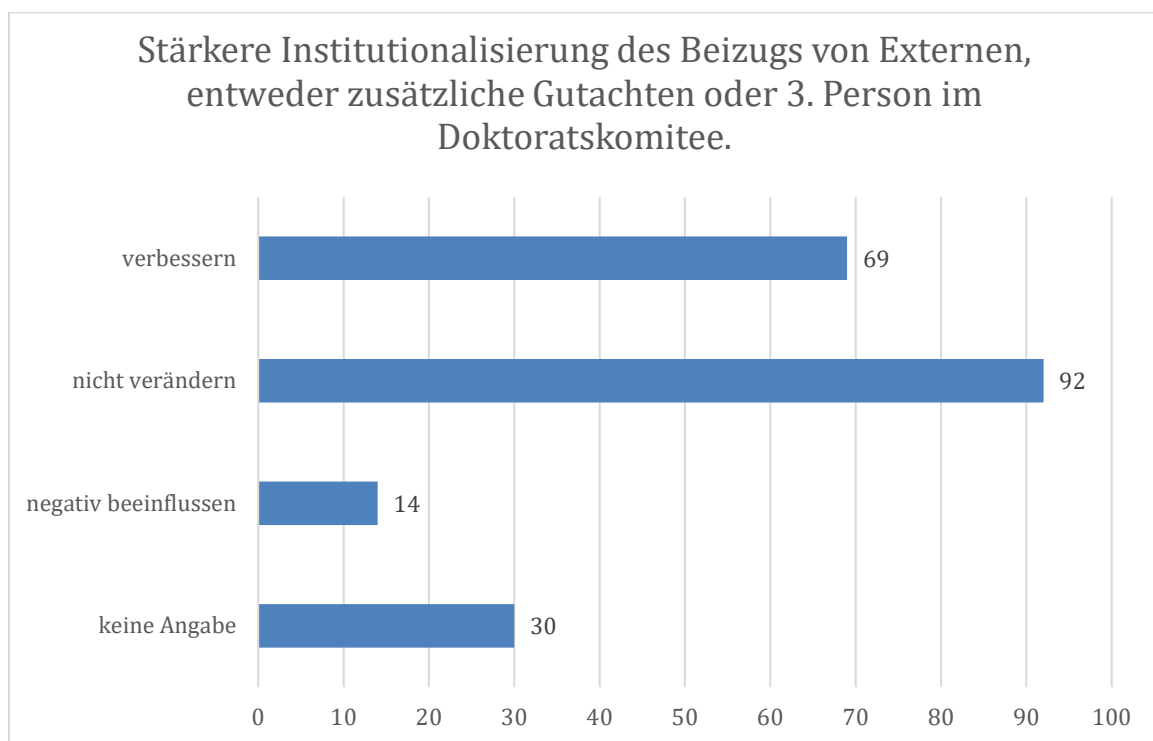
3.2.1 In geeigneten Dokumenten wird auf den Nutzen und die Notwendigkeit hingewiesen, Interessenskonflikte zu vermeiden und Doktoratskomitees entsprechend zu besetzen. (M12)

Die Anwendung von Ablehnungs- bzw. Ausstandsregeln wird von den Assistierenden **klar unterstützt, jedoch ohne konsequente Durchsetzung als weitgehend wirkungslos eingeschätzt**. Eine tatsächliche Verbesserung ist nur zu erwarten, wenn diese Regelungen verbindlich angewendet, in den Doktoratsvereinbarungen klar verankert und bei Nichteinhaltung mit nachvollziehbaren Konsequenzen verbunden werden. Darüber hinaus braucht es transparente und niederschwellige Verfahren, die klar regeln, an welche unabhängige Stelle sich Doktorierende wenden können, wenn sie eine Betreuungsperson aufgrund eines Ausstands ablehnen möchten – auch zu einem späteren Zeitpunkt im Verlauf der Promotion. **Das entsprechende Ablehnungs- bzw. Ausstandsbegehren sollte dabei von einer unabhängigen Stelle geprüft und formal entschieden werden** (z. B. durch die zentrale Doktoratskommission), während der Promotionsausschuss lediglich informiert wird und nicht allein entscheidungsbefugt ist. **Doktoratsvereinbarungen mit nicht zulässigen Betreuungskonstellationen sollten gar nicht erst genehmigt werden.**



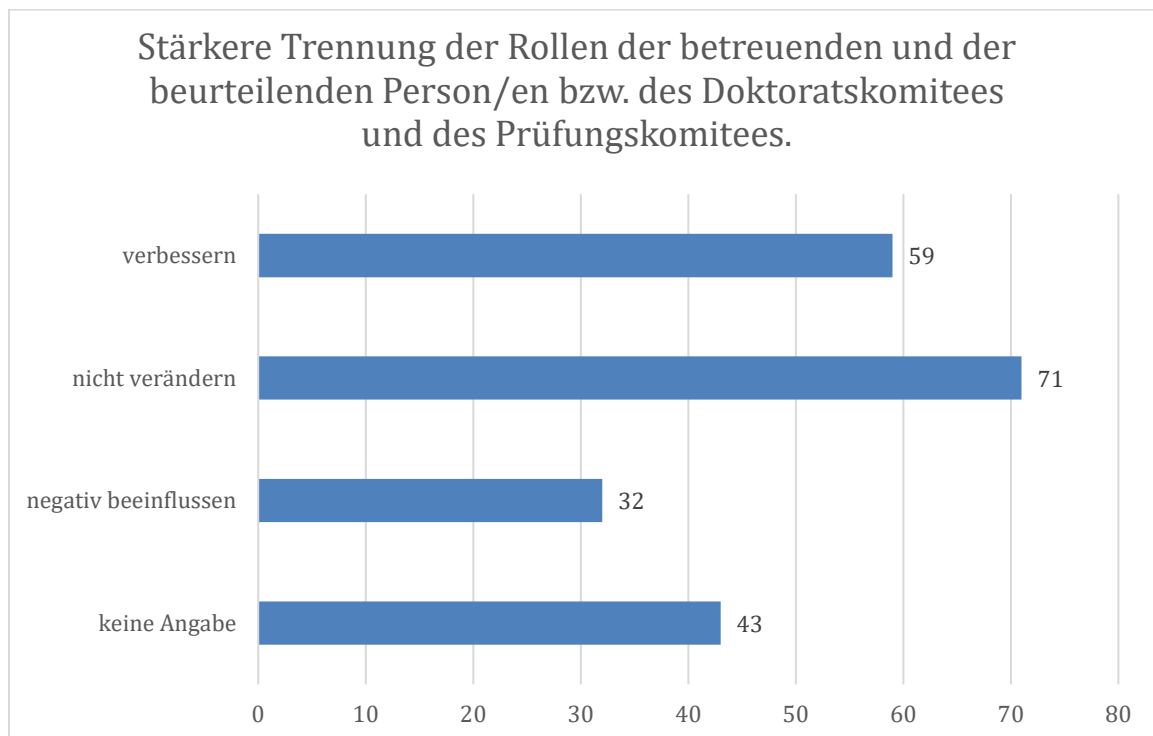
3.2.2 Für die Beurteilung einer Dissertation wird eine zusätzliche unabhängige Person beigezogen, Vorschlag A – Stärkere Institutionalisierung der externen Begutachtung (M13)

Die externe Begutachtung wird als sinnvoller Schritt zu mehr Unabhängigkeit bewertet, jedoch nur dann als wirksam eingeschätzt, wenn sie **systematisch und universitätsweit** umgesetzt wird. Entscheidend sind **klare Auswahlkriterien**, verbindliche **Befangenheitsregeln** sowie eine **sinnvolle Einbindung der Promovierenden** in die Auswahl. Ohne diese Bedingungen bleibt der Effekt begrenzt. Gleichzeitig weisen die Rückmeldungen darauf hin, dass die **praktische Umsetzung mit erheblichen Herausforderungen verbunden** ist, insbesondere bei der Frage, wie fachlich qualifizierte und zugleich unabhängige externe Personen gefunden werden können, die bereit sind, diese Aufgabe ohne zusätzliche Vergütung zu übernehmen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass jede zusätzliche begutachtende Person den Abstimmungsaufwand erhöht und dadurch Planung, Diskussionen und Feedbackprozesse verkomplizieren kann.



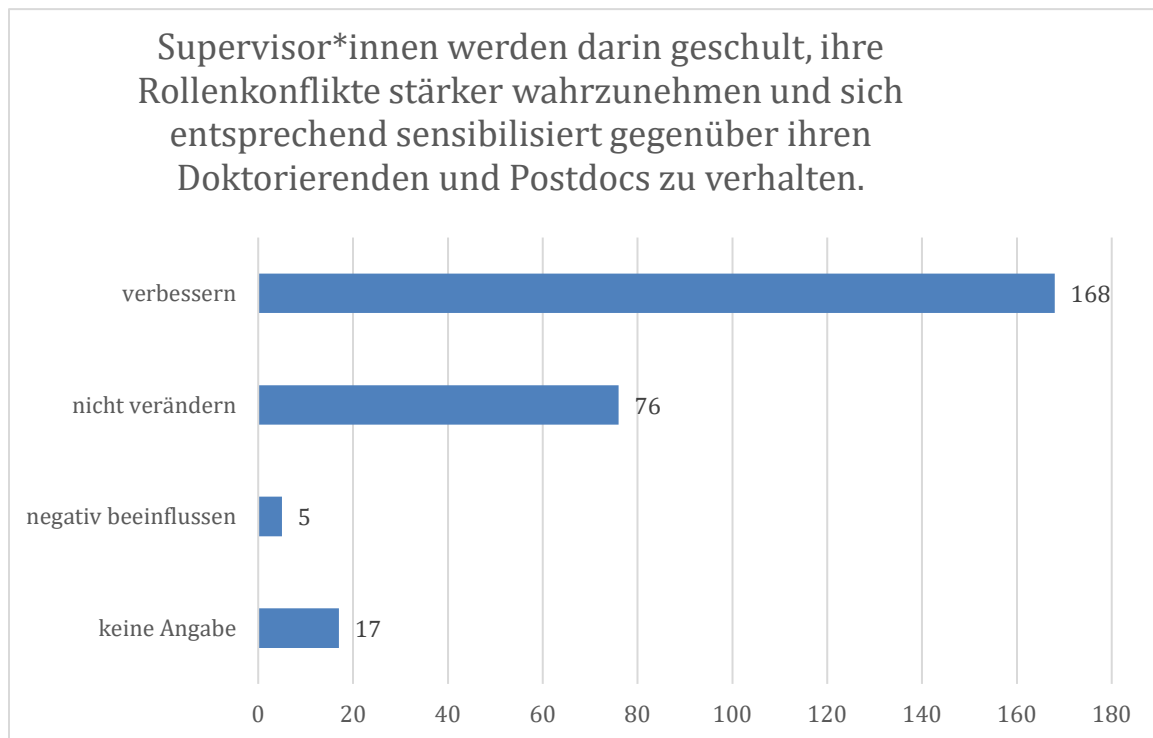
3.2.3 Eine zusätzliche unabhängige Person wird für die Bewertung einer Dissertation hinzugezogen, Vorschlag B – Trennung von Betreuungs- und Prüfungsausschuss (M14)

Die Auswertung zeigt ein deutlich gemischtes Bild: **Während ein Teil der Assistierenden eine stärkere Trennung der Rollen als potenziell positiv beurteilt, sehen viele Befragte dadurch keine Veränderung, und ein nicht unerheblicher Anteil sieht sogar mögliche negative Auswirkungen.** Entsprechend ist die Wirkung der Massnahme stark kontextabhängig und hängt wesentlich davon ab, ob sie konsequent umgesetzt und durch regelmässige Betreuungsausschusssitzungen begleitet wird, die den Promotionsprozess und nicht nur das Endprodukt bewerten. Zudem berichten Assistierende, dass externe Prüfer*innen teilweise zu tieferen Bewertungen gelangen als die eigenen Betreuenden. Deshalb stellt eine Trennung nicht per se eine Verbesserung dar, sondern wird primär in problematischen Betreuungssituationen als mögliche unterstützende Massnahme gesehen. Voraussetzung für eine wirksame Umsetzung ist ein klar verankertes Veto-Recht der Assistierenden gegenüber externen Betreuungspersonen. Ist die hinzugezogene Person nicht tatsächlich unabhängig, etwa aufgrund persönlicher Nähe zur aktuellen Betreuungsperson, bleibt die Massnahme wirkungslos oder kann die Position der Assistierenden zusätzlich schwächen.



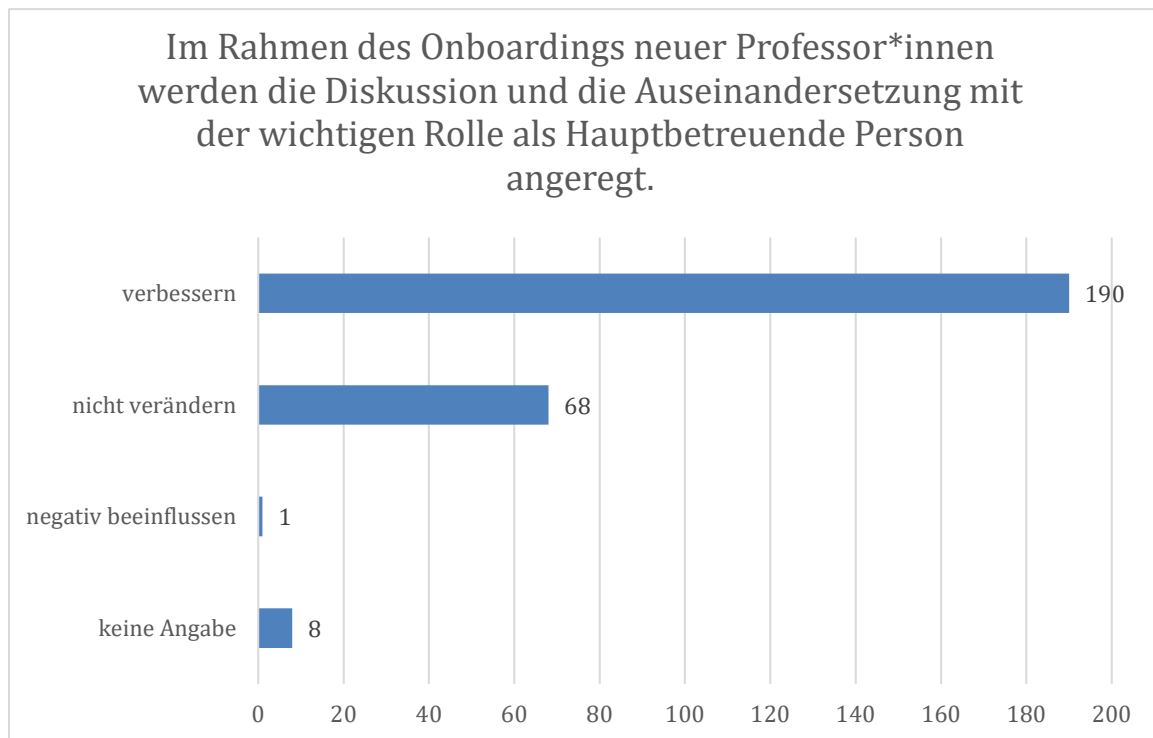
3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten für Führung und Reflexion über die Rolle der Erstbetreuenden Person, Vorschlag A – Schulung der Erstbetreuenden Person zu Rollenkonflikten (M15)

Obligatorische Schulungen werden breit unterstützt, jedoch nur dann als wirksam angesehen, wenn sie effektiv **verpflichtend**, **regelmässig** und **inhaltlich verbindlich** sind, das heisst Themen behandeln, welche an institutionelle Regeln (z. B. Promotionsordnungen, Reglement der Persönlichen Integrität oder Good Scientific Practice) gekoppelt sind. Freiwillige oder punktuelle Angebote erreichen aus Sicht der Assistierenden nicht alle relevanten Zielgruppen. Zudem wird betont, dass Schulungen allein wenig Wirkung entfalten, wenn sie sich ausschliesslich an neu eintretende Personen richten oder strukturelle Belastungen unberücksichtigt bleiben. Beispielsweise stehen Betreuende, welche sich selbst in Evaluationsphasen befinden, häufig unter erheblichem Druck, sodass Schulungsangebote ohne gleichzeitige strukturelle Entlastung kaum nachhaltige Veränderungen für deren Teammitglieder bewirken.



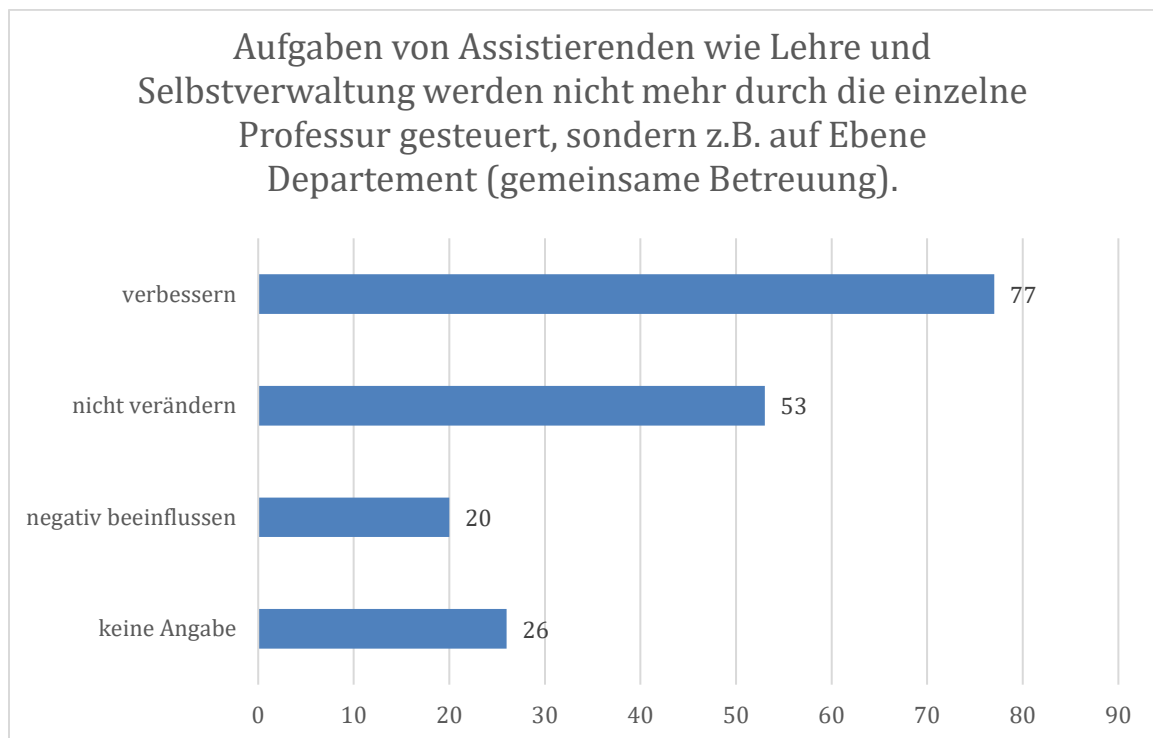
3.2.5 Entwicklungsmöglichkeiten für Führungskräfte und Reflexion über die Rolle als Hauptbetreuende Person, Vorschlag B – Rolle als Hauptbetreuende Person beim Onboarding neuer Professor*innen (M16)

Die Integration der Rolle als Betreuungsperson ins Onboarding wird **positiv bewertet**, jedoch nur dann als wirksam eingeschätzt, wenn sie über reine Information hinausgeht und **verbindliche Erwartungen und Reflexion** einschliesst. Ohne klare Standards bleibt der Effekt individuell bzw. fakultätsabhängig. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Wirksamkeit solcher Massnahmen strukturell begrenzt bleibt, solange **finanzielle Mittel primär an Lehrstühle gebunden** sind. In dieser Konstellation liegt die Hauptverantwortung – und damit auch die **Entscheidungsmacht** über Weiterbeschäftigung oder Vertragsverlängerungen – bei einzelnen Professuren. Eine nachhaltige Veränderung der Betreuungs- und Machtverhältnisse würde eine Anpassung der Geldflüsse bedingen, um Verantwortung und Entscheidungsspielräume institutionell neu zu verteilen.



3.2.6 Stärkung der gemeinsamen Betreuung von Doktorierenden (M17)

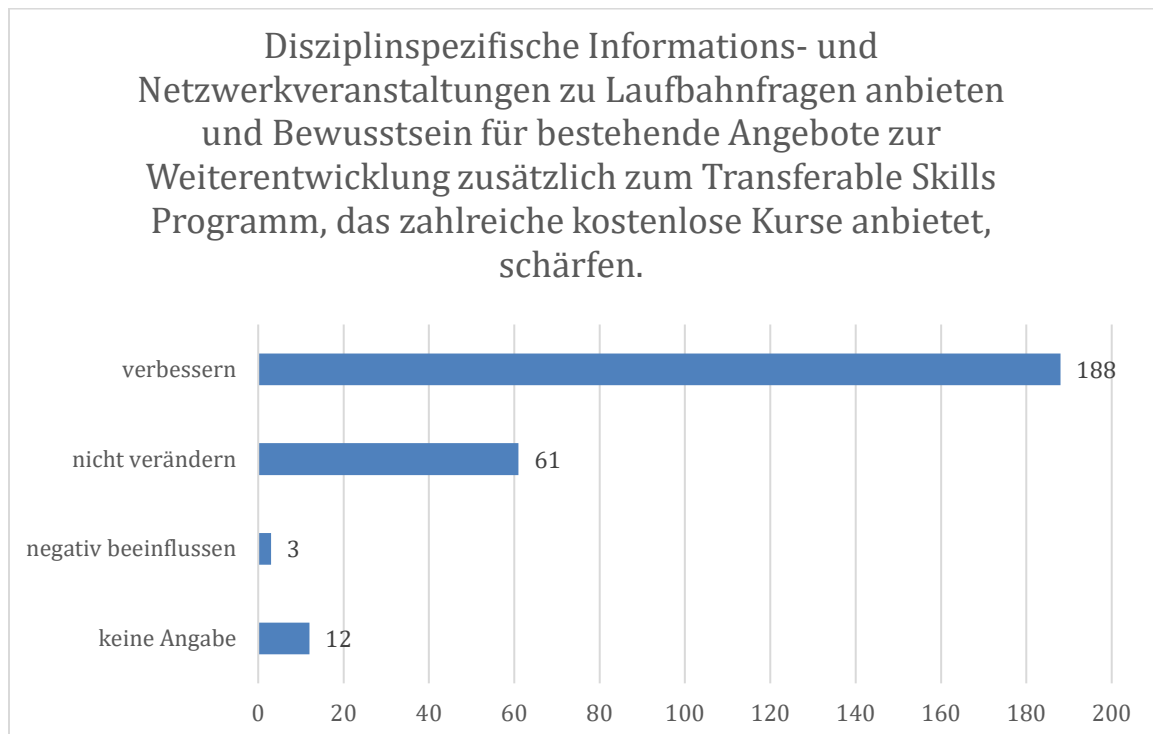
Gemeinsame Betreuungsmodelle werden als ein wirksames **Mittel** angesehen, **um die Abhängigkeit von einzelnen Betreuenden Personen zu verringern und die Arbeitsbelastung gleichmässiger zu verteilen**. Assistierende unterstreichen, dass solche Modelle auch Überlastungen abmildern können, indem sie Lehr- und Verwaltungsaufgaben von einer einzelnen Professur entkoppeln. Die avuba betont, dass die gemeinsame Betreuung klar strukturiert sein muss, d. h. Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung transparent und klar definiert werden, sodass die Verantwortung und Arbeitslast nicht unklar bleiben und auf die Assistierenden verlagert werden.



3.3 Laufbahnentwicklung

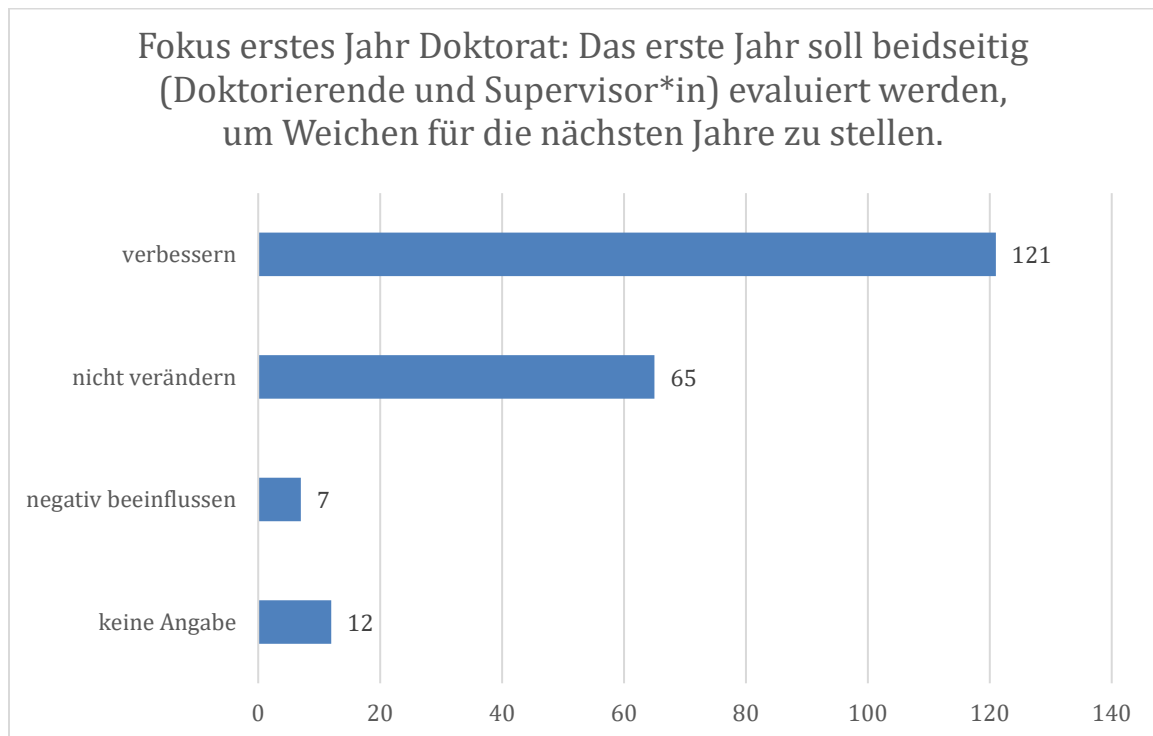
3.3.1 Förderung der Diskussion über weitere Karrierewege und Aufzeigen von Alternativen zur akademischen Laufbahn (M18)

Die Bereitstellung von fachspezifischen Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten zu akademischen und nicht-akademischen Karrierewegen wird **nachdrücklich unterstützt**, da viele Assistierende einen Mangel an systematischer Beratung in diesem Bereich beklagen. Die avuba betont, dass solche Massnahmen sichtbar, praktisch und realistisch ausgestaltet sein müssen und **nicht allein von den Vorgesetzten abhängen sollten**. Wesentlich sind fakultätsspezifische Formate. Von dieser Massnahme würden sowohl Doktorierende als auch Postdocs profitieren.



3.3.2 Sorgfältige Auswahl, Vorschlag A – Das erste Jahr soll beidseitig (Doktorierende und Supervisor*in) evaluiert werden, um Weichen für die nächsten Jahre zu stellen (M19)

Eine strukturierte Evaluation des ersten Promotionsjahres wird allgemein als Möglichkeit gesehen, Erwartungen zu klären und eine frühe Orientierung zu geben. Die Assistierenden äussern jedoch die **Befürchtung, dass solche Evaluationen den Druck erhöhen könnten, wenn sie als einseitige Leistungsbeurteilungen gestaltet werden**, was sich für Doktorierende nachteilig auswirken könnte. Aus Sicht der avuba muss die Massnahme klar als gegenseitiger Prozess gestaltet werden, der auch die betreuenden Personen in die Pflicht nimmt und die Qualität des Onboardings verbessert. Die Doktorierenden sollten darüber informiert werden, dass das erste Jahr als Orientierungs- und Evaluationsphase dient und eine Vertragsverlängerung bzw. -erneuerung in gegenseitigem Einverständnis erfolgen wird.

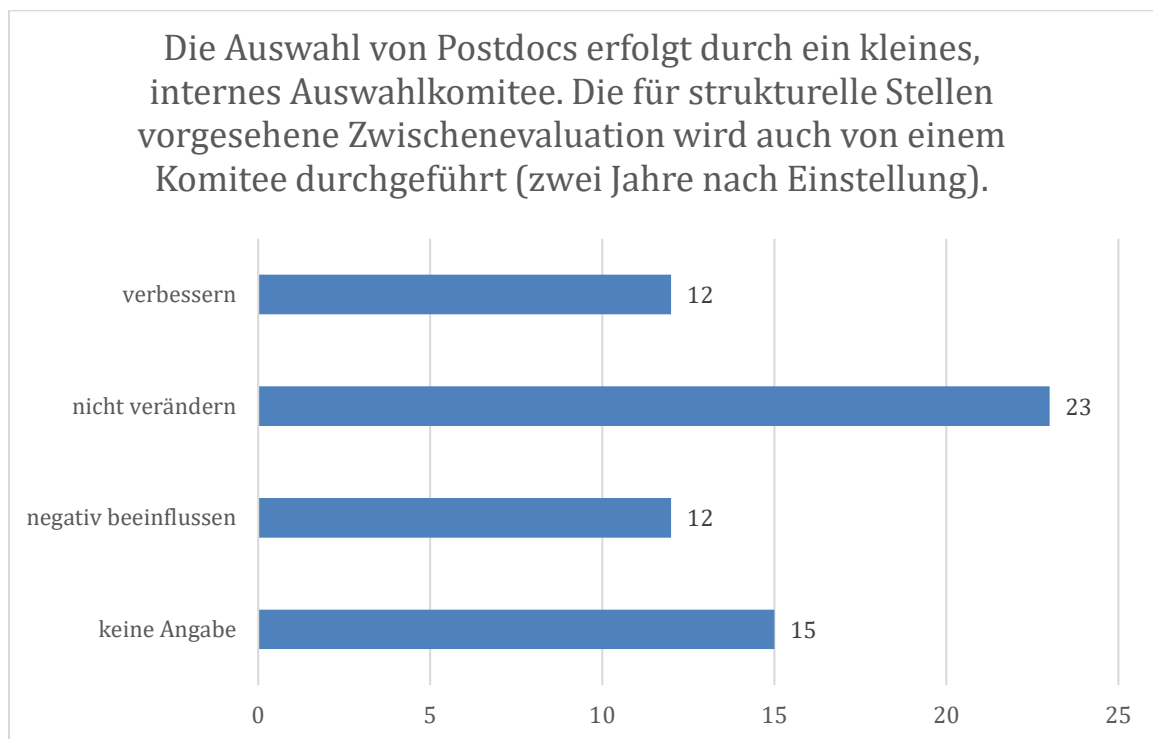


3.3.3 Sorgfältige Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses, Vorschlag B – Auswahlkomitee für strukturelle Postdoc-Stellen (M20)

Die Einführung von Auswahlausschüssen und Zwischenevaluierungen für strukturelle Postdoc-Stellen wird von einigen Postdocs als positiv bewertet, da **sie potenziell zu mehr Transparenz beitragen und individuelle Abhängigkeiten abschwächen kann**. Die Rückmeldungen zeigen jedoch, dass die Massnahme für viele Assistierende abstrakt bleibt und ihr konkreter Nutzen unklar ist.

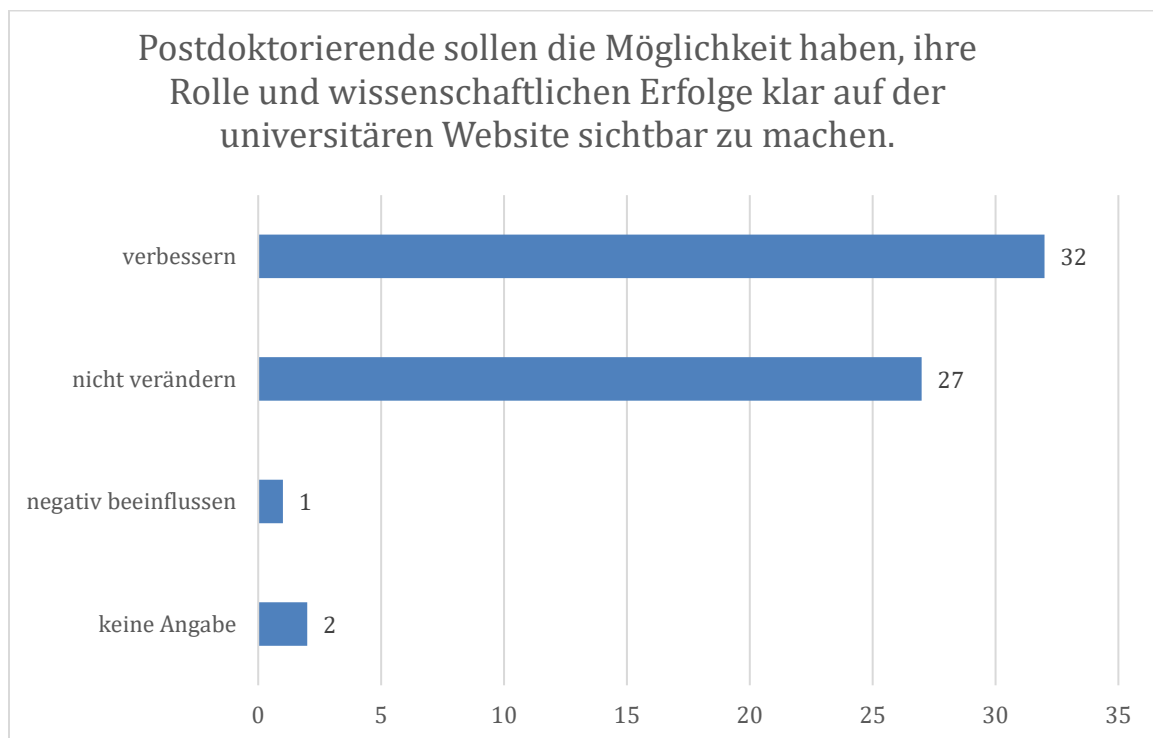
Insbesondere **adressiert sie nicht das Risiko**, dass Postdocs aufgrund ihres spezifischen Wissens, ihrer Kontinuität in laufenden Forschungsprojekten und des vergleichsweise geringen Betreuungsaufwands **primär aus institutionellem Eigeninteresse weiterbeschäftigt werden**, ohne dass dadurch frühzeitig berufliche Weichen gestellt oder alternative Karrierewege systematisch in den Blick genommen werden.

Aus Sicht der Postdocs können **Zwischenevaluierungen** durch ein Komitee nur dann zur frühzeitigen Orientierung beitragen, **wenn sie mit klaren Anschlussoptionen verknüpft sind**. Eine nachhaltige Reduktion institutioneller Abhängigkeiten und eine realistische Öffnung hin zu alternativen Karrierewegen erfordern vor allem klar definierte und transparente Karriereperspektiven, die über die reine Evaluation hinausgehen.



3.3.4 Förderung der Unabhängigkeit von Postdocs (M21)

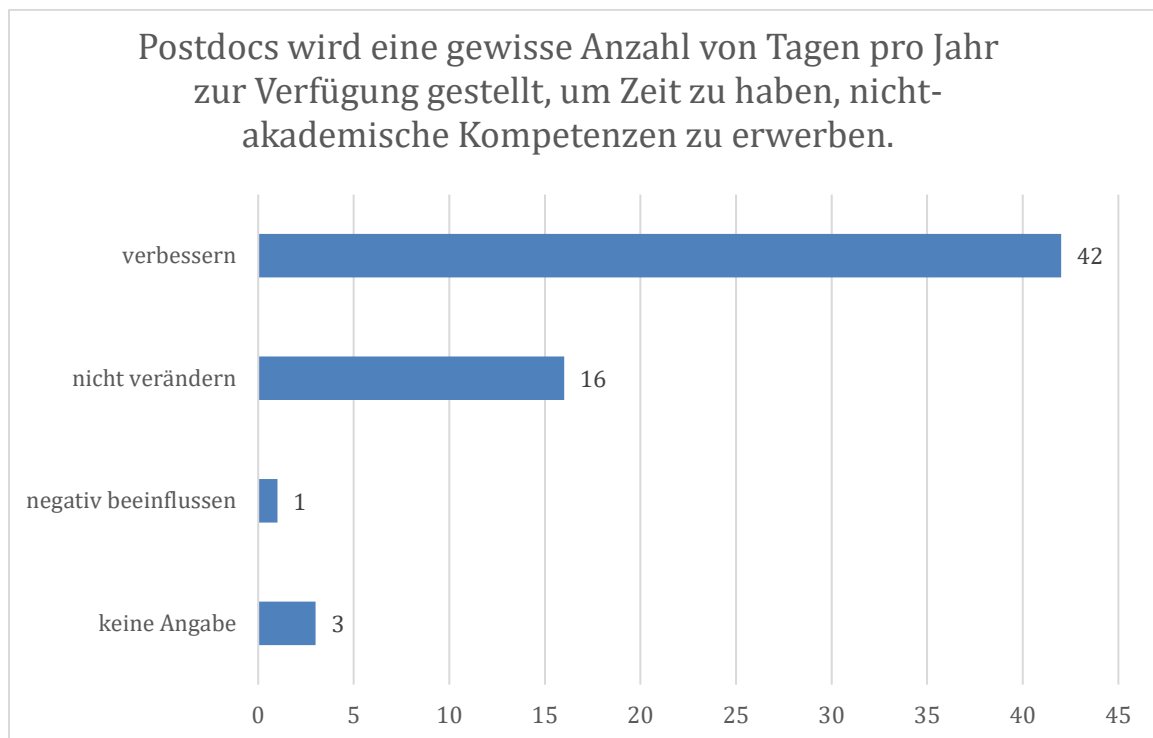
Die **Sichtbarmachung auf der universitären Website** der eigenständigen Leistungen von Postdocs, etwa durch Projektleitungen oder selbst eingeworbene Drittmittel, wird zwar als **grundsätzlich förderlich** für die Karriereentwicklung angesehen, die Auswertung zeigt jedoch, dass diese Massnahme an sich nur **begrenzt zu einer spürbaren Verbesserung beiträgt**. Die Assistierenden betonen zudem, dass Sichtbarkeit allein auf transparenten und fairen Kriterien beruhen muss, um neue Ungleichheiten zu vermeiden. **Nachhaltigere Effekte** zur Förderung der Unabhängigkeit sind vielmehr dort zu erwarten, wo strukturelle Rahmenbedingungen angepasst werden, etwa durch die **Ausstattung von Postdocs mit einem eigenen Forschungsbudget** und klar definierten Entwicklungsperspektiven, oder durch die gezielte **Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln** einschliesslich formaler Antragshoheit.



3.3.5 Möglichkeiten für Postdocs, nicht-akademische Kompetenzen zu erwerben (M22)

Die Zuteilung definierter Tage zum Erwerb nicht-akademischer Kompetenzen wird **sehr positiv bewertet**, ihre Wirkung hängt jedoch entscheidend davon ab, dass diese **Zeit verbindlich geschützt** und nicht durch andere Aufgaben unterlaufen wird. Die avuba möchte betonen, dass diese **Massnahme auch von Doktorierenden als wünschenswert bewertet wird**.

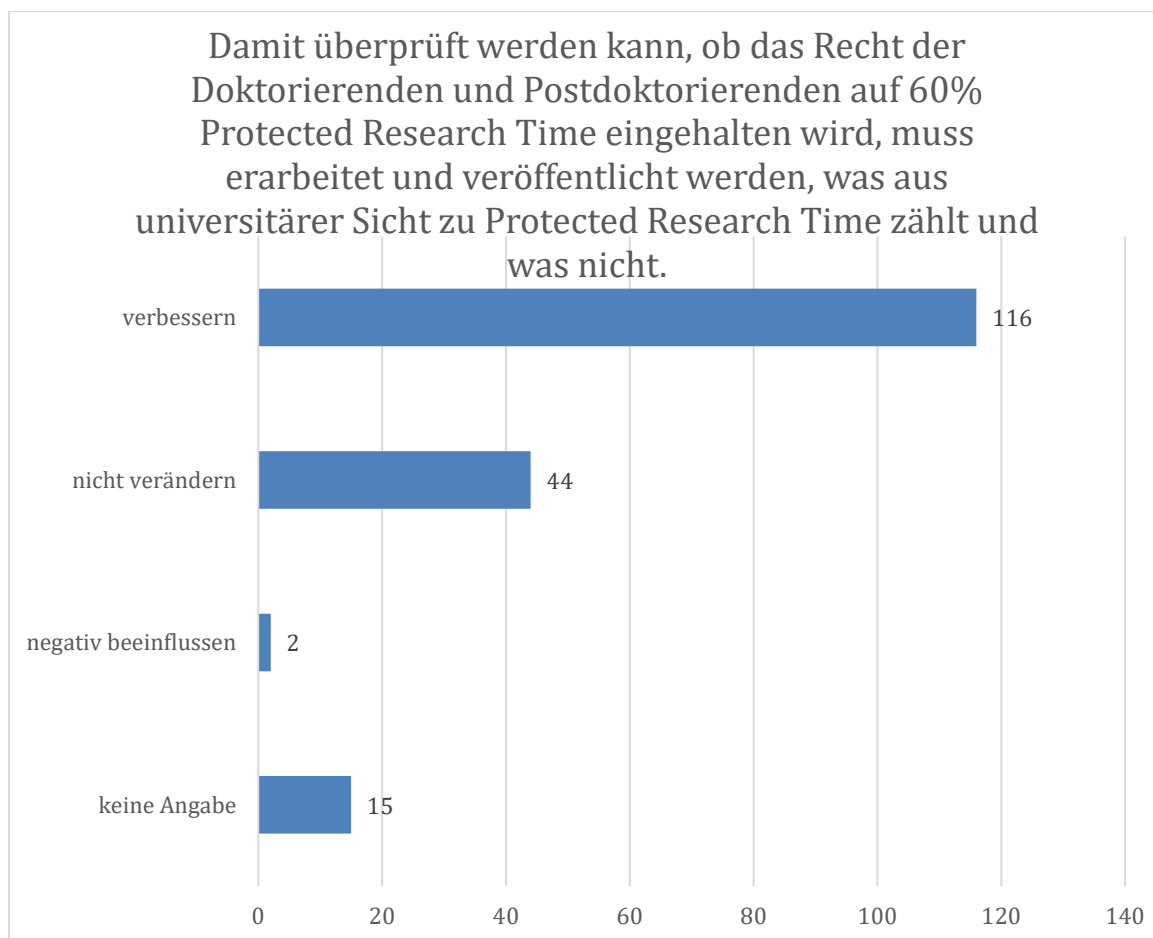
Die Bekanntmachung und aktive Bewerbung des [Transferable Skills Portfolios](#) als Instrument zur systematischen Dokumentation überfachlicher Kompetenzen würde Assistierenden ermöglichen, den Erwerb nicht-akademischer Fähigkeiten sichtbar und nachvollziehbar zu dokumentieren.



3.4 Protected Research Time, Lehrverpflichtung & akademische Selbstverwaltung

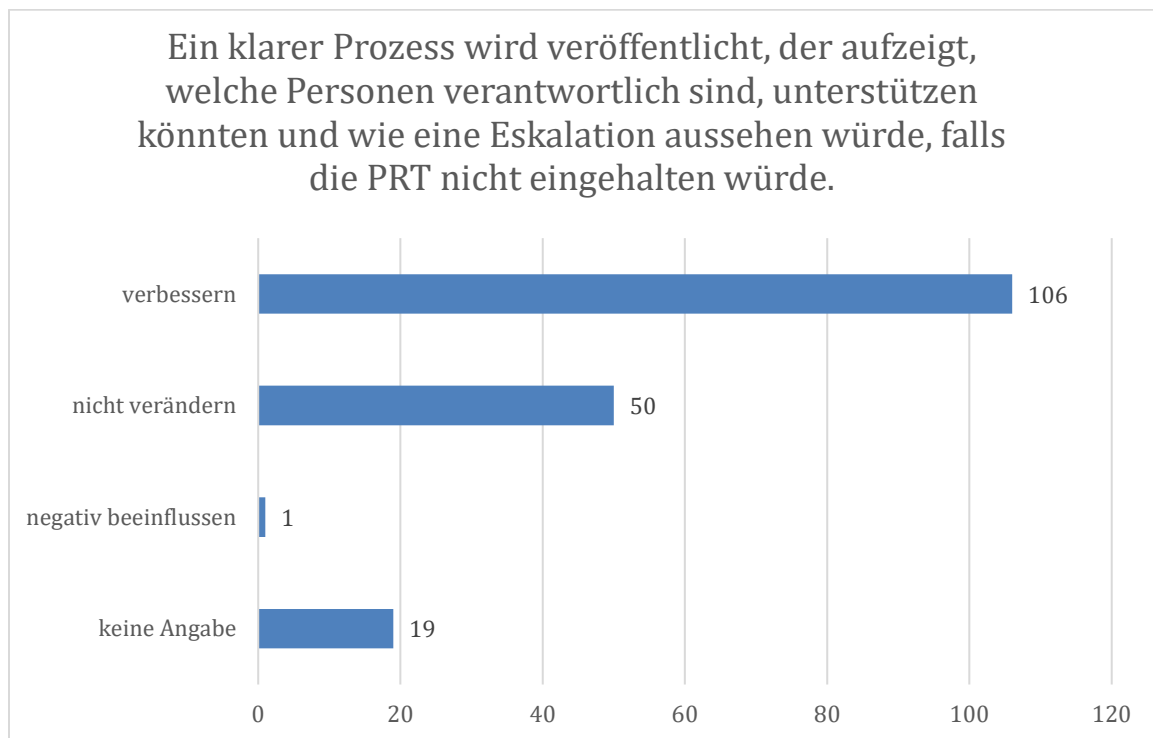
3.4.1 Protected Research Time klarer definieren (M23)

Die Klärung – auf Fakultäts- oder sogar Departementsebene – dessen, was unter Protected Research Time (PRT) zu verstehen ist, gehört zu den am stärksten befürworteten Massnahmen. Viele Assistierende berichten, dass PRT in der Praxis schlecht verstanden oder systematisch unterlaufen wird. Die avuba fordert daher eine verbindliche, universitätsweite grobe Definition sowie mindestens sieben fakultäre Konkretisierungen, die im Intranet publiziert werden. Nur so wird es möglich, die Einhaltung zu kontrollieren; andernfalls bleibt PRT ein rein formaler Anspruch.



3.4.2 Aktivere Kommunikation des Rechts auf Protected Research Time (M24)

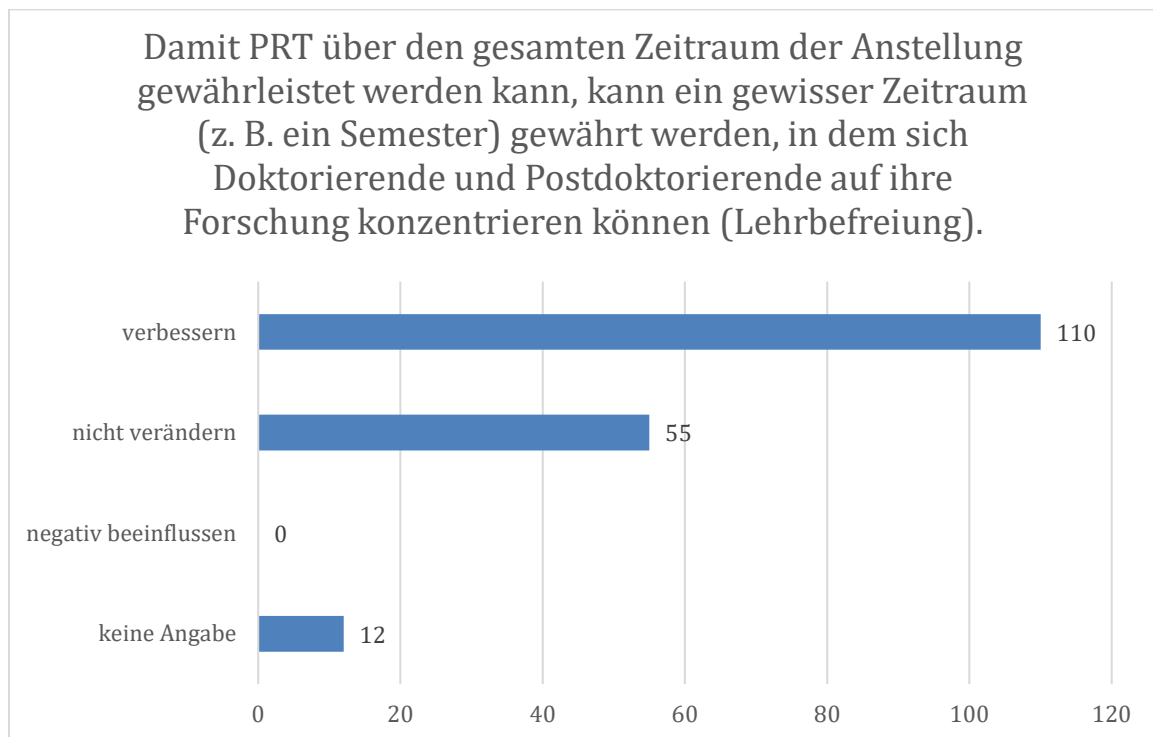
Die **Stärkung des Rechts auf PRT durch klare Kommunikation und Eskalationsverfahren** wird allgemein **begrüsst**. Aus Angst vor Vergeltungsmassnahmen oder aus Unkenntnis über verfügbare Unterstützung verzichten Assistierende jedoch oft darauf, dieses Recht geltend zu machen. Aus Sicht der avuba erfordert eine wirksame Durchsetzung benannte Ansprechpersonen, transparente Eskalationswege sowie Ausgleichsmassnahmen bei Verstössen und den **Schutz der Assistierenden vor negativen Konsequenzen einer Meldung bei Nicht-Einhaltung der PRT**. Einerseits müssten die Assistierenden die Möglichkeit haben (z. B. im Rahmen der fakultativen Zeiterfassung), die Arbeitszeiten und -inhalte zu dokumentieren, andererseits müsste die Universität sicherstellen, dass eine solche Dokumentation nicht zu Nachteilen für die Assistierenden führt, indem klare Schutzmechanismen gegen Vergeltungsmassnahmen etabliert und Verstösse konsequent sanktioniert werden. Zudem muss sich die Universität darüber im Klaren sein, dass es Bereiche geben wird, in denen Professor*innen künftig Arbeiten allenfalls von hilfswissenschaftlichen Mitarbeitenden erledigen lassen, sodass sie keine teureren Assistierenden mehr einstellen müssen.



3.4.3 Ermöglichung einer forschungsintensiven Phase für Doktorierende und Postdocs (M25)

Eine **zeitlich befristete Reduktion der Lehrverpflichtung zur Ermöglichung forschungsintensiver Phasen wird insbesondere in lehrintensiven Fakultäten als sehr sinnvoll** erachtet. Die avuba unterstützt diese Massnahme, betont jedoch, dass sie strukturell verankert sein muss, um eine bloße Verschiebung der Belastung auf nachfolgende Semester oder auf Kolleg*innen zu vermeiden. Voraussetzung für eine nachhaltige Umsetzung sind eine faire Verteilung der Arbeitslast sowie ausreichende Lehrkapazitäten, damit keine zusätzlichen Konflikte mit Betreuungspersonen entstehen. Gerade in kleineren Fächern **braucht es klare Regelungen**, um sicherzustellen, dass eine temporäre Entlastung nicht zu einer späteren Doppelbelastung führt oder dazu, dass Studierenden zentrale Lehrveranstaltungen für den Abschluss ihres Bachelor- oder Masterstudiums fehlen, weil Lehrveranstaltungen nicht angeboten werden. Rückmeldungen an die avuba zeigen, dass der Umgang mit der Lehrbelastung bei strukturell und formal lehrbefreiten SNF-Doktorierenden zwischen den Departementen stark variiert: Während einige Departemente die entsprechenden Regelungen konsequent umsetzen, verteilen andere die Lehrbelastung faktisch gleichmässig auf alle auf. Darüber hinaus muss gewährleistet sein, dass **Forschungssemester von Professor*innen nur dann gewährt werden, wenn im Voraus geklärt ist, wer die ausfallende Lehre übernimmt und wie diese Mehrarbeit entweder durch spätere Entlastung oder zusätzliche Vergütung kompensiert wird.**

Ergänzend sollte das HR oder die jeweilige Geschäftsführung **sicherstellen, dass Professuren ihre generelle Lehrverpflichtung von acht Semesterwochenstunden gemäss OWP einhalten**, damit diese nicht auf Assistierende abgewälzt wird.

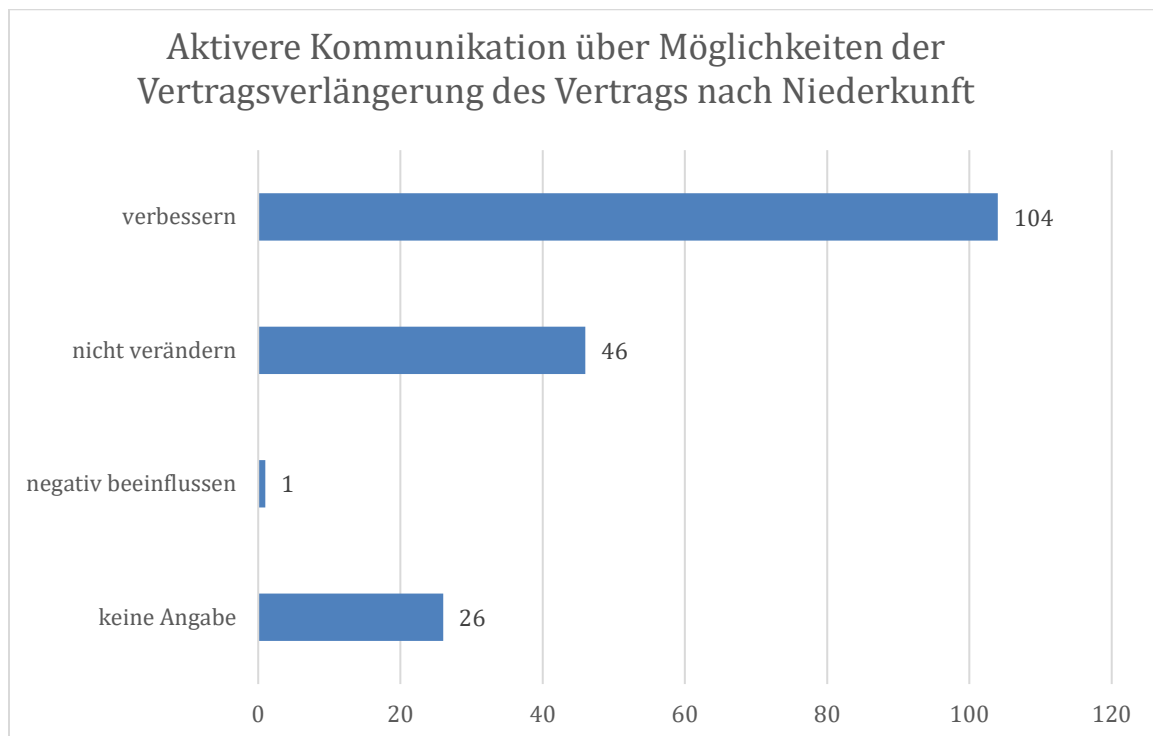


3.5 Familienfreundlichkeit, Gleichstellung & Inklusion

3.5.1 Vertragsverlängerung nach Schwangerschaft (M26)

Klare Regelungen zur Vertragsverlängerung nach einer Schwangerschaft werden als essentiell erachtet, aber die Assistierenden betonen, dass die grösste Herausforderung nicht in der Existenz von Regeln, sondern in deren aktiven Kommunikation liegt. Die avuba fordert daher eine proaktive, wiederholte und gezielte Kommunikation durch die Universität, die in das Onboarding, die Verträge und die Praktiken des Lehrkörpers integriert wird, anstatt sich auf individuelle Initiative zu verlassen. Gezielte Sensibilisierungskampagnen für Doktorierende und Postdocs, die Eltern geworden sind sowie deren Betreuungspersonen, könnten die Wirksamkeit von Regelungen deutlich verbessern.

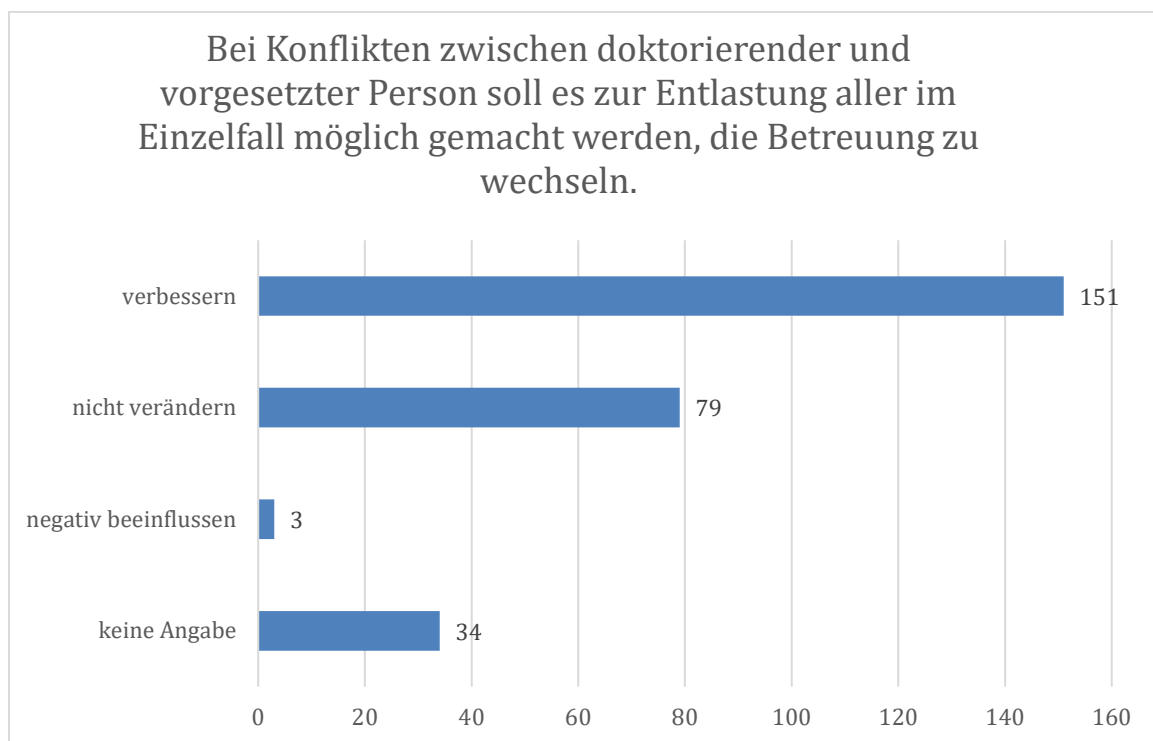
Die avuba weist darauf hin, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen in bestimmten Kontexten, etwa in laborintensiven Forschungsteams, strukturell nur eingeschränkt umsetzbar sind. Gleichzeitig fordert sie die Universität und die jeweiligen Departemente auf, dafür geeignete **Lösungen zu entwickeln, damit betroffene Assistierende ihr Qualifikationsvorhaben dennoch erfolgreich abschliessen können**. Dazu zählen insbesondere flexible oder reduzierte Beschäftigungsmodelle, angepasste Zeitpläne, verlängerte Qualifikationsfristen, temporäre Entlastungen von Lehr- oder Administrationsaufgaben sowie alternative organisatorische Lösungen innerhalb der Forschungsteams. Diese Optionen sollen transparent kommuniziert und aktiv ermöglicht werden.



3.6 Persönliche Integrität und psychische Gesundheit

3.6.1 Unterstützung bei einem Wechsel der Betreuungsperson (M27)

Die **Möglichkeit, im Konfliktfall die Betreuungsperson zu wechseln, wird von den Assistierenden als wesentlich angesehen** und ist eng mit Fragen der persönlichen Integrität, der psychischen Gesundheit und des Machtungleichgewichts verbunden. Qualitative Rückmeldungen weisen auf erheblichen Stress hin, der durch problematische Vorgesetztenbeziehungen, Machtmissbrauch und das Fehlen von sichtbaren, vertrauenswürdigen Ansprechpartnern verursacht wird. Aus Sicht der avuba kann diese Massnahme nur dann wirksam sein, wenn das **Verfahren zum Betreuungswechsel klar definiert und leicht zugänglich ist, sowie aktiv kommuniziert** wird und Assistierende explizit vor negativen Konsequenzen geschützt werden. Eine rein formale Option ohne Schutzmechanismen würde die bestehenden Barrieren nicht ausreichend beseitigen. Diese Möglichkeit müsste ausserdem bereits **in der Doktoratsvereinbarung für alle sichtbar erwähnt** sein. In der [avuba Zusammenfassung des UNIBAS Mental Health Survey Berichts 2024](#) stehen zahlreiche weitere Massnahmen, die die psychische Gesundheit der Assistierenden verbessern könnten.

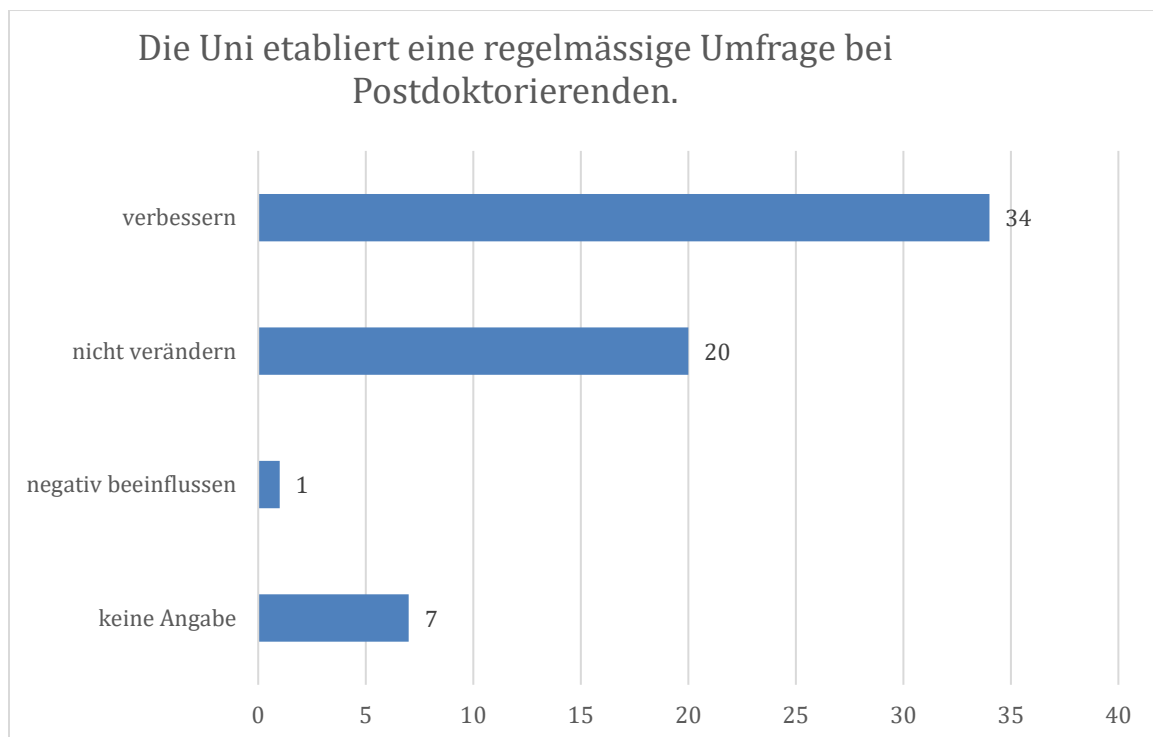


3.7 Monitoring

3.7.1 Befragung der Postdocs, Vorschlag A – Regelmässige Befragungen (M28)

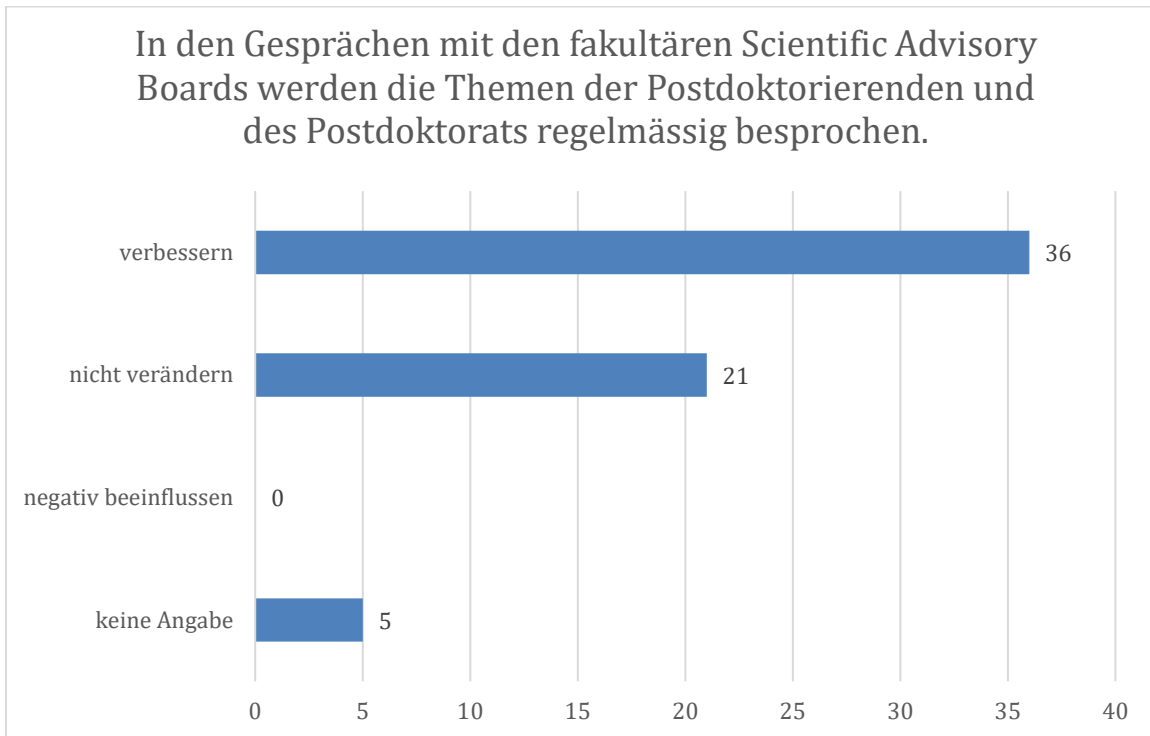
Regelmässige Befragungen von Postdocs werden grundsätzlich begrüsst. Die avuba betont jedoch, dass Befragungen nur dann sinnvoll sind, wenn ihre **Ergebnisse transparent kommuniziert und mit sichtbaren Folgemassnahmen verknüpft** sind. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass Umfragen eher als symbolisch denn als transformativ wahrgenommen werden. Neben der Anonymität ist sicherzustellen, dass kleinere Fakultäten bzw. Departemente nicht strukturell unsichtbar bleiben.

Die letzte und einzige Postdoc-Umfrage an der Universität wurde im 2020 von der avuba durchgeführt. Hier geht es zum [Ergebnisbericht](#).



3.7.2 Umfrage unter Postdocs, Vorschlag B – Beteiligung an Scientific Advisory Boards (M29)

Die regelmässige Auseinandersetzung – nicht nur im Zusammenhang mit den Scientific Advisory Board Meetings – mit der Situation der Postdocs kann dazu beitragen, strukturelle Fragen auf eine strategische Ebene zu heben. Die avuba hält diese Massnahme für **potenziell wertvoll**, sofern sie über die formale Berichterstattung hinausgeht und klar definierte Fragen, Feedbackschleifen, Massnahmen und Verantwortlichkeiten beinhaltet.

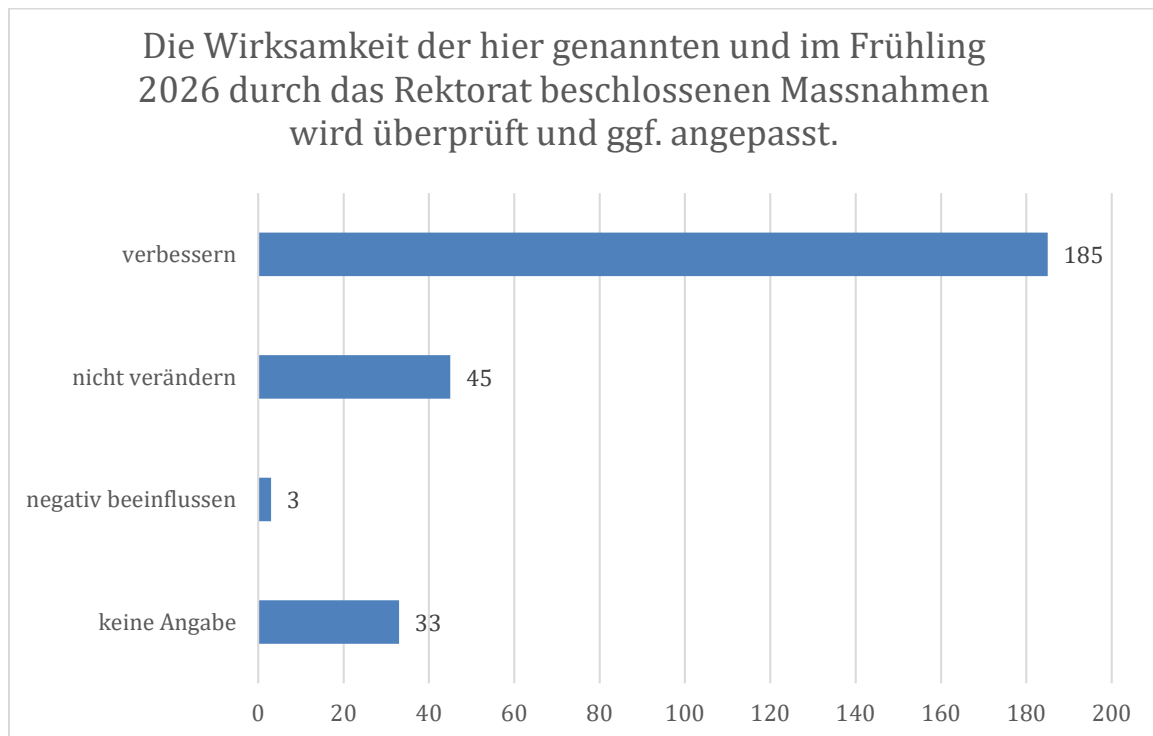


3.7.3 Überprüfung der Wirksamkeit der durchgeführten Massnahmen (M30)

Die Verpflichtung, **ergriffene Massnahmen regelmässig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen**, wird als unerlässlich erachtet. Gleichzeitig betonen die Assistierenden die Bedeutung von Monitoring und Evaluation, da Reformen ohne systematische Überprüfung ihrer **tatsächlichen Umsetzung im Arbeitsalltag der Assistierenden** Gefahr laufen, rein symbolisch zu bleiben.

Die avuba erwartet daher von der Universität Basel eine verbindliche und systematische Überprüfung der Wirksamkeit der umgesetzten Reformmassnahmen, einschliesslich der Möglichkeit zur gezielten Nachsteuerung.

Da die Umsetzung und die Auswirkungen zwischen den Fakultäten sehr unterschiedlich sein können, müssen die fakultätsspezifischen Daten systematisch analysiert werden.



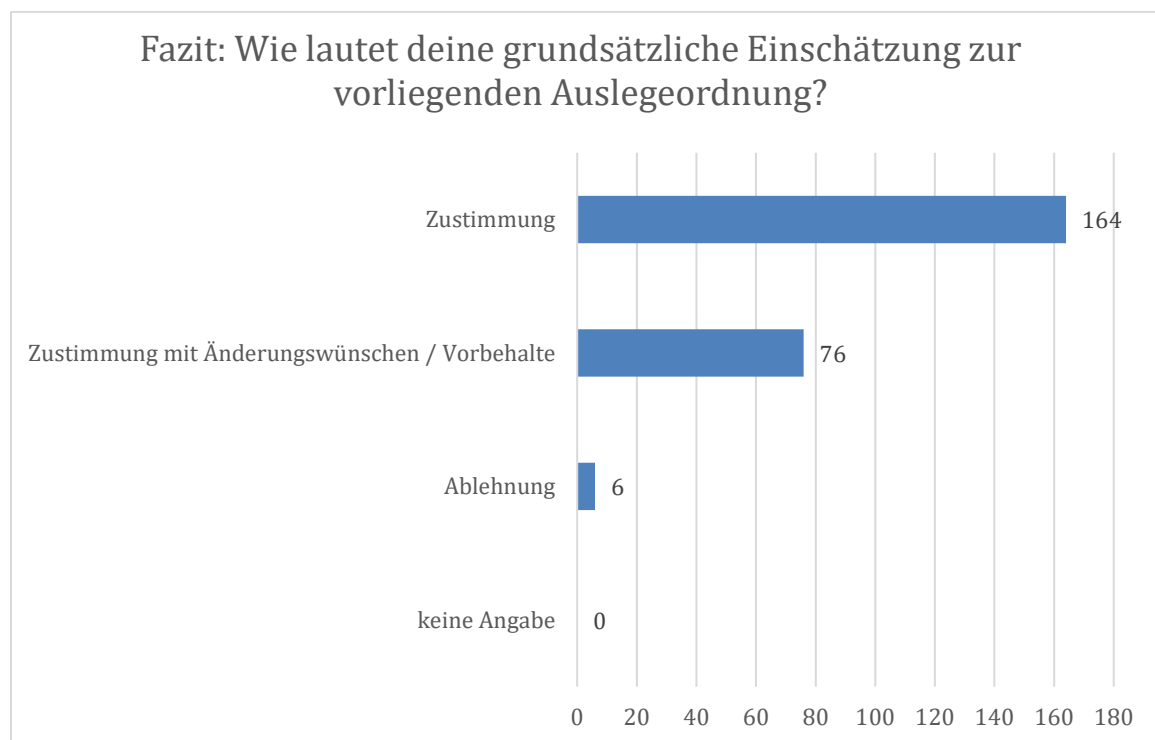
4. Gesamtbewertung der vorliegenden Auslegeordnung aus Sicht der Assistierenden

In Bezug auf die Massnahmen M1–M30 unterstützen die Assistierenden insgesamt die **Richtung des Reformpakets** und erkennen dessen Potenzial zur Verbesserung. Die quantitativen Ergebnisse zeigen eine **mehrheitliche Zustimmung**.

Über alle Gruppen hinweg werden die Massnahmen in der vorliegenden Form weitgehend als **gut gemeint, aber unzureichend** empfunden. Die vorherrschende Meinung ist, dass sich die Reform zu sehr auf Merkblätter, Leitlinien und Verfahren konzentriert, während die **konkrete Umsetzung und Durchsetzbarkeit der Massnahmen sowie die strukturellen Kernprobleme weitgehend unberührt bleiben**.

Entsprechend bezeichnen viele Befragte das Massnahmenpaket als kosmetisch und bezweifeln, dass sich dadurch ihre Alltagsrealität substantiell verbessern wird.

Deshalb fasst die avuba im nächsten Kapitel die für eine erfolgreiche Umsetzung notwendigen Massnahmen aus Sicht der Assistierenden zusammen.



5. Zentrale Reformmassnahmen für eine wirksame Reform aus Sicht der Assistierenden

Im Folgenden werden jene Massnahmen aufgeführt, die aus Sicht der Assistierenden für das Gelingen einer wirksamen Reform zur Verbesserung der Arbeits-, Anstellungs- und Betreuungssituation zentral sind und ohne deren Umsetzung keine nachhaltige Verbesserung erreicht werden kann.

1. Sicherung der Protected Research Time

(Verbindlichkeit, Durchsetzbarkeit, Arbeitsbelastung und -planung)

- Klare, universitätsweit verbindliche Definition der Protected Research Time,
- Explizite, institutionelle Verantwortung für die Einhaltung der Protected Research Time (keine individualisierte Durchsetzung),
- Systematische, institutionelle Kontrolle der Einhaltung der Protected Research Time,
- Strukturelle Anpassungen (Personalausstattung, realistische Arbeitslastverteilung) zur tatsächlichen Ermöglichung der PRT,
- Reduzierte Lehrverpflichtungen bzw. forschungsintensive Phasen in lehrintensiven Departementen,
- Gerechte und realistische Verteilung der Arbeitsbelastung innerhalb der Forschungsteams oder Lehrstühle,
- Verbindliche Obergrenzen für Lehr-, Betreuungs- und Administrationsbelastung pro Person.

2. Verbesserung der Betreuung und Reduktion von Abhängigkeiten

(Machtverhältnisse, Schutzmechanismen, Verantwortlichkeit)

- Stärkung von Strukturen, die eine angemessene Rollentrennung zwischen Anstellung, Betreuung und Bewertung ermöglichen,
- Wirksame Sanktionsmöglichkeiten bei Regelverletzungen,
- Unabhängige, neutrale Anlaufstellen mit echten Befugnissen und Schutz vor Vergeltungsmassnahmen,
- Institutionell abgesicherte Möglichkeit zum Wechsel der Betreuungsperson,
- Verbindliche Mindeststandards für Betreuung, einschliesslich klarer Erwartungen an die Supervisor*innen bezüglich Betreuungspraktiken,
- Verpflichtende, wiederkehrende Schulungen für alle Betreuenden,
- Institutionelle Anlaufstelle für Assistierende bei arbeitsrechtlichen Problemen (unabhängig von der Betreuung).

3. Vertrags- und Anstellungssicherheit

(Planbarkeit, Sicherheit, Fairness)

- Transparenz über Finanzierung über die gesamte Promotions- bzw. Anstellungsdauer,
 - Längere Vertragslaufzeiten und Vermeidung von Kettenverträgen,
 - Verhinderung von Unteranstellung bei gleichzeitiger impliziter oder expliziter Vollzeiterwartung,
 - Faire Entlohnung über dem Working-Poor-Niveau,
 - Arbeitszeiterfassung für fakultative Dokumentation zur Verfügung stellen,
 - Anerkennung und Kompensation von Mehrarbeit.
-

4. Laufbahnentwicklung, Familienfreundlichkeit, persönliche Integrität und Gesundheit

Laufbahnentwicklung

(Perspektiven)

- Unbefristete oder langfristige wissenschaftsnahe Stellen unterhalb der Professur etablieren, um Lehrstühle zu entlasten, institutionelles Know-how zu sichern und nachhaltige Perspektiven zu schaffen,
- Klare, realistische akademische Karriereperspektiven inkl. gestärkter Tenure-Track-Modelle etablieren,
- Zentrale Karriereberatung für Doktorierende und Postdocs mit Fokus auf Karrierewege ausserhalb der Akademie.

Familienfreundlichkeit, persönliche Integrität und mentale und physische Gesundheit

(Vereinbarkeit von Familie und Beruf, institutionelle Fürsorgepflicht)

- Verbindliche Fürsorgepflicht von Führungskräften für die mentale Gesundheit von Assistierenden umsetzen,
- Information über und Durchsetzung der Ferienansprüche,
- Klärung und institutionelle Verankerung von Wochenend- und Erholungszeiten als grundsätzlich arbeitsfreie Zeit,
- Anerkennung von Mehrarbeit,
- Gerechte und realistische Verteilung der Arbeitsbelastung innerhalb der Forschungsteams,
- Systematische Förderung von Teilzeit- und Remote-Arbeitsoptionen insbesondere für Schwangere und stillende Mütter (z.B. Datenauswertung anstatt Laborarbeit, Schreiben, Meetings online).

5. Gleichstellung und Inklusion von internationalen Assistierenden (Non-EU/EFTA)

(verlässliche Rahmenbedingungen, Informationszugang und Partizipation)

- Aktive Adressierung bzw. strukturierte Einführung in Themen wie (Sozial-) Versicherungs-, Arbeits- und Aufenthaltsrecht sowie institutionelle Unterstützung/Anlaufstelle bei Fragen,
- Konsequente Bereitstellung aller relevanten Informationen auf Englisch,
- Stärkere Integration von Englisch als Arbeitssprache in fakultären und überfakultären Gremien zur Ermöglichung gleichberechtigter Partizipation internationaler Assistierender.

6. Monitoring

(Evaluation und Nachsteuerung)

- Verbindliche Überprüfung der Wirksamkeit der umgesetzten Reformmassnahmen mit der Möglichkeit zur Nachsteuerung,
 - Fakultätsspezifische Datenerhebung und -auswertung zur Identifikation von Lücken und zur Einleitung gezielter Korrekturmassnahmen,
 - Transparente und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse mit verbindlicher Berichterstattung an die Assistierenden,
 - Universitätsweite Umsetzung der Massnahmen bzw. begründete Kommunikation, falls einzelne Massnahmen nur teilweise oder fakultätsspezifisch umgesetzt werden.
-

7. Ausserdem für eine wirksame Reform notwendig

(Strukturelle Voraussetzungen)

- Ausreichende Ressourcenausstattung der Reform (Personal, Zeit, Budget),
- Klare Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Reformmassnahmen,
- Anpassung der Mittel- und Geldflüsse zur Reduktion struktureller Abhängigkeiten,
- Verbindliche Obergrenzen für Lehr-, Betreuungs- und Administrationsbelastung,
- Langfristige Stellenmodelle zwischen Postdoc und Professur als echte Alternativen,
- **Verbindliche und kontinuierliche Einbindung der avuba als Vertretung der Assistierenden in die Weiterentwicklung und Umsetzung der Reformmassnahmen.**
