

## Zusammenfassung und Stellungnahme der MVUB zum Swiss-Wide Mental Health Survey (SWiMS)

Der Swiss-Wide Mental Health Survey (SWiMS) 2024 ist eine landesweite Initiative von actionuni, der Dachorganisation des akademischen Mittelbaus in der Schweiz. Auch die Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB) ist Teil dieses Dachverbandes. Die von actionuni initiierte Umfrage untersucht die psychische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsbedingungen von Doktorierenden, Postdoktorierenden und anderen nicht-professoralen wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Schweizer Hochschulen.

Wissenschaftler:innen des akademischen Mittelbaus sind für Forschung, Lehre und Betreuung von Studierenden von entscheidender Bedeutung. Sie sind jedoch einem hohen beruflichen Druck ausgesetzt: hohe Arbeitsbelastung, Verwaltungsaufwand, Wettbewerb und oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Internationale Studien zeigen, dass 30–40 % der Nachwuchsforschenden unter psychischen Problemen leiden, mit hohen Raten von Burnout, Depressionen und Angstzuständen<sup>i</sup>.

Trotz dieser besorgniserregenden Zahlen fehlten in der Schweiz bisher umfassende nationale Daten. Die letzte vergleichbare Umfrage stammt aus dem Jahr 2009<sup>ii</sup>. SWiMS 2024 zielt darauf ab, eine datengestützte Grundlage für die Verbesserung der psychischen Gesundheit und der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus in der Schweiz zu schaffen. Der Bericht schliesst damit eine wichtige Lücke und soll evidenzbasierte Erkenntnisse für institutionelle und nationale politische Verbesserungen liefern.

SWiMS 2024 wurde gemeinsam von actionuni und den Mittelbauvereinigungen der einzelnen Universitäten entwickelt. Die Umfrage wurde von der Ethikkommission der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich (Nr. 23.12.07) geprüft und genehmigt. Die Datenerhebung fand im Zeitraum vom 13. Mai bis 31. Oktober 2024 statt. Die Teilnahme war freiwillig und anonym. Befragt wurden Mittelbauangehörige von 16 Universitäten und Hochschulen. Insgesamt sind über 2.500 gültigen Antworten (davon 116 von der Universität Bern) eingegangen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit der Teilnehmenden lag bei 18 Minuten.

Der Bericht deckt mehrere Themenbereiche ab: Psychische Gesundheit (allgemeine psychische Gesundheit, Depression, Burnout und Kenntnis der institutionellen Unterstützungsressourcen), Arbeitszufriedenheit, wahrgenommene Stressfaktoren (Faktoren auf System-, Vorgesetzten-, Kollegen-, Selbstmanagement- und privater Ebene, die zu Stress beitragen), institutionelles Klima (Aussagen zu Vorgesetzten, Institutionen und Arbeitsgruppen), erfahrene oder wahrgenommene Diskriminierung und Wahrnehmungen zu fragwürdige Forschungspraktiken (questionable research practices) und deren Zusammenhang mit Stressfaktoren und psychischen Gesundheitsergebnissen.

Bezüglich demographischer Faktoren entspricht die Zusammensetzung der Teilnehmenden an der Universität Bern dem gesamtschweizerischen Bild mit folgenden Ausnahmen: der Anteil weiblicher Teilnehmenden war in Bern etwas höher als an den anderen schweizerischen Institutionen, die Naturwissenschaften waren in Bern sehr schwach vertreten, Medizin und

Sozialwissenschaften sehr stark. Letztlich fällt noch auf, dass Teilnehmende aus Bern im schweizweiten Vergleich seltener eine Vollzeitanstellung (91-100% Anstellungsgrad) hatten.

Im Folgenden gehen wir auf die Ergebnisse der einzelnen Themenbereiche im Detail ein, nehmen eine Einordnung der Resultate aus Sicht der MVUB vor und möchten eine Reihe von Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation des akademischen Mittelbaus an der Universität Bern zur Diskussion stellen.

## (A) Psychische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

Insgesamt zeigt sich in der Stichprobe ein gespaltenes Bild: Rund die Hälfte der Befragten der Universität Bern schätzt ihre mentale Gesundheit als gut bis sehr gut ein, während die andere Hälfte von einer befriedigenden bis hin zu einer sehr schlechten psychischen Verfassung berichtet. 20% der Befragten berichten von klinisch relevanten depressiven Symptomen. Anhand der Normdaten des Erhebungsinstruments (DASS-21) lässt sich abschätzen, dass dieser Anteil unter den Mittelbauangehörigen der Universität etwa viermal so hoch ist wie in der Normalbevölkerung.

Zudem zeigt sich, dass Angehörige der Naturwissenschaften und der Geisteswissenschaften höhere Depressionswerte aufweisen als jene aus den Sozialwissenschaften und der Medizin. Ebenso scheinen Personen, deren Stellen über SNF-Mittel oder universitäre Förderlinien finanziert werden, stärker belastet zu sein als Kolleg:innen mit anderen Drittmittelfinanzierungen. Diese erhöhte psychische Belastung spiegelt sich auch in weiteren Indikatoren wider. Rund 35% der Befragten berichten, sich mindestens einmal pro Woche durch die Arbeit ausgebrannt zu fühlen und damit Symptome von Burnout zu zeigen. Gleichzeitig zeigt sich ein ambivalentes Bild in Bezug auf institutionelle Unterstützung und Arbeitszufriedenheit: Zwar geben etwa 55% der Mittelbauangehörigen an, mit ihrer beruflichen Situation insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden zu sein, dennoch hegen rund 25% häufige bis dauerhafte Kündigungsabsichten. Hinzu kommt, dass etwa 40% der Befragten nicht daran glauben, dass die an ihrer Institution verfügbaren Angebote und Ressourcen zur psychischen Gesundheit ihnen tatsächlich helfen können.

## (B) Stressfaktoren

Auf die Frage, wie oft sie im letzten Jahr mit dem Gedanken gespielt hätten aufgrund des Arbeitsumfeldes die Stelle zu kündigen, haben 45% der Befragten der Universität Bern mit «sometimes», «often», oder «always» geantwortet. Dies deutet auf eine hohe Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld hin. Weiterhin haben 55% der befragten Mittelbauangehörigen der Universität Bern angegeben, dass sie stark oder sehr stark gestresst sind, während nur 8% angaben, nicht gestresst zu sein. Stress wurde in der Befragung definiert als «[s]tress means a situation in which a person feels tense, restless, nervous or anxious or is unable to sleep at night because their mind is troubled all the time». Nach dieser Definition bedeutet Stress eine psychische Belastung mit damit einhergehender Beeinträchtigung des Wohlbefindens. Dass ein grosser Teil der Befragten angibt, unter Stress zu leiden, ist ein Alarmsignal, das nicht ignoriert werden darf. Als Faktoren, die zu der Stressbelastung beitragen, wurden genannt: Unsicherheit über die nächsten Karriereschritte, hohe Arbeitsbelastung durch Forschung, Lehre und Administration, zu wenig geschützte Zeit für die eigene Forschung und niedriges Gehalt. Zu beachten ist hier, dass bei Unsicherheit bezüglich der weiteren Karriere die Altersgruppe von 31-40 die höchsten Stresswerte zeigt. Hier unterscheidet sich das akademische Arbeitsumfeld deutlich von der nicht-akademischen Arbeitswelt, in der es in erster Linie die jüngeren Kohorten

sind, die am meisten über Unsicherheit klagen, während Arbeitnehmer:innen zwischen 30 und 40 sich meist bereits in ihrem Beruf etablieren konnten und weniger Zukunftsorgen betreffend die Karriere haben. Ebenso sollte es zu denken geben, dass an der Universität Bern bei den Stressfaktoren «high demands by supervisor», «lack of support» und «unclear expectations from organization or supervisor», mit zunehmendem Alter, keine Abnahme, sondern tendenziell sogar eine leichte Zunahme, zu verzeichnen ist. Dies widerspricht dem schweizweiten Trend, nach dem diese Stressfaktoren mit zunehmendem Alter, und Arbeitserfahrung im akademischen Umfeld, abnehmen.

### (C) Diskriminierung

Auf die Frage, ob Mittelbauangehörige in ihrer Position an der Universität Bern Mobbing, Diskriminierung, Belästigungen (psychisch, körperlich, sexuell oder verbal) oder subtile Formen von Aggressionen (angeschnauzt oder ignoriert werden) erlebt haben, antworteten durchschnittlich 25% mit "Ja, mehrere Male im letzten Jahr" oder "ein oder zwei Mal im letzten Jahr". Dabei fällt auf, dass an der Universität Bern im schweizweiten Vergleich häufiger diskriminierende Erlebnisse berichtet werden als andernorts. Dabei gaben überdurchschnittlich viele Mittelbauangehörige an, systematische Diskriminierung zu erfahren, indem sie bei Autorenschaften mehrfach übergangen wurden. Ebenfalls berichten ca. 40% der Befragten aus Bern davon, dass ihre Vorgesetzten sie unter Druck setzen, abends, am Wochenende oder in den Ferien zu arbeiten. Der beobachtete Geschlechterunterschied in Bezug auf fast alle diskriminierenden Faktoren ist an der Universität Bern stärker ausgeprägt als an anderen Schweizer Universitäten. Benachteiligt sind dabei klar die Frauen des Mittelbaus. Junge Forschende und Postdocs berichten überdurchschnittlich häufig von regelmässigen Diskriminierungen. In Bern gibt es zudem mit 25% bis über 60% der Befragten besonders hohe Diskriminierungsfrequenzen im Bereich der Geisteswissenschaften. Auch Care-Verpflichtungen spielen hier augenscheinlich eine Rolle, da Mittelbauangehörige davon berichten, aus diesem Grund diskriminierendes Verhalten zu erfahren. Als Hauptquelle für Diskriminierungen jeglicher Art wurde allerdings die Hierarchie innerhalb der Institutionen genannt. Besonders auffallend ist, dass die Befragten aus Bern angaben, dass oftmals keinerlei Informationen von den Vorgesetzten darüber kommuniziert werden, wohin man sich bei erfahrener Diskriminierung wenden kann. Die Ergebnisse der Umfrage deuten darauf hin, dass einige Vorgesetzte an der Universität Bern möglicherweise ihre Fürsorgepflicht vernachlässigen und Angehörige des Mittelbaus allein gelassen werden. Die Resultate des SWiMS-Reports zeigen, dass Vorgesetzte auch die Ursache von Diskriminierung sein können.

### (D) Questionable Research Practice (QRP)

Auf die Frage, ob Mittelbauangehörige in Ihrer Position an der Universität Bern unseriöses wissenschaftliches Verhalten erlebt haben, antworteten bis zu 20% der Befragten mit "Ja". Die häufigsten Aspekte betreffen hier das Themenfeld Autorenschaft und die Anwendung von statistischen Methoden. Auch hier ist der Geschlechtsunterschied besonders bei der unterlassenen Abbildung der wissenschaftlichen Leistung der Frauen des Mittelbaus deutlich.

### (E) Bedeutung der Ergebnisse und Massnahmen zur Verbesserung

Meldewege sichtbar & niederschwellig machen

Trotz einer Reihe von bestehenden Angeboten wissen nur wenige Mittelbauangehörige, wo sie Diskriminierung melden können. Zudem gibt es wenig Vertrauen in das bestehende Angebot.

#### **Ideen für Massnahmen:**

- Kontinuierliches, proaktives Bewerben der Beratungsangebote der Universität auf Deutsch, Englisch und Französisch und in verschiedenen medialen Formaten (online, Poster, regelmässig durchgeführte Veranstaltungen).
- Etablierung eines universitätsweiten Casemanagements zur Vermeidung von Doppelspurigkeiten und Beratungsfrustration.
- Universitätsinterne Abteilungen sollten mit klaren Weisungs- und Handlungsbefugnissen ausgestattet werden, um institutionelle Verantwortung zu verteilen und niederschwelliges Reagieren zu ermöglichen.

#### **Verpflichtende Führungsausbildung und regelmässige Schulungen für Vorgesetzte**

Vorgesetzte von Mittelbauangehörigen sind teilweise verantwortlich für diskriminierendes Verhalten oder nehmen ihre Fürsorgepflicht nicht ausreichend wahr.

#### **Ideen für Massnahmen:**

- Der Nachweis und/oder die Verpflichtung zu einer Ausbildung als Führungsperson sollten in Ausschreibungen und Stellenbeschreibungen verankert werden, um auch auf dieser Ebene qualifiziertes Personal für die Universität Bern zu gewinnen.
- Der regelmässige Besuch von Weiterbildungen und Schulungen (faire Leistungsbeurteilungen, Machtmissbrauch erkennen und vermeiden, interkulturelle Sensibilität, Gender-Bias und ähnliches) sollte für alle Führungspersonen verpflichtend sein.
- Alle Führungspersonen (auch Professor:innen) sollten regelmässig MAGs mit ihnen vorgesetzten Stellen durchführen. In diesen könnten etwaige Führungsmängel strukturiert und konstruktiv adressiert werden.
- In regelmässigen Abständen sollten standardisierte Evaluationen der Führungskompetenzen aller Führungspersonen durchgeführt werden, um etwaige Problemfelder evidenzbasiert identifizieren und nach Bedarf Massnahmen ergreifen zu können.

#### **Klare Forschungs- und Autorenschaftsrichtlinien & Code of Conduct**

Viele Mittelbauangehörige wissen nicht, wie „saubere Forschung“ institutionalisiert ist. Zudem sind Autorenschaftskonflikte stark verbreitet.

#### **Ideen für Massnahmen:**

- Erstellung von verbindlichen Richtlinien insbesondere zum Thema Autorenschaft. Diese Richtlinien sollten schriftlich zur Kenntnis genommen werden. Bei Verletzung sollte es Konsequenzen geben.
- Zusätzliche Bereitstellung von leicht verständlichen Checklisten für Nachwuchsforschende zu den Themen Autorenschaft, Statistik und Daten-Management, sodass etwaiges Fehlverhalten Anderer frühzeitig identifiziert und gemeldet werden kann.
- Der regelmässige Besuch von Veranstaltungen und Weiterbildungen zu diesen Richtlinien sollte für alle Karrierestufen und Führungsebenen verpflichtend sein.

- Autorenschaftsagreements sollten frühzeitig und verbindlich diskutiert und abgeschlossen werden, um spätere Konflikte zu vermeiden.

---

<sup>i</sup> Bolotnyy, V., M. Basilico, and P. Barreira. 2022. "Graduate Student Mental Health: Lessons from American Economics Departments." *Journal of Economic Literature* 60 (4): 1189–249.

Boone, A., T. Vander Elst, S. Vandenbroeck, and L. Godderis. 2022. "Burnout Profiles Among Young Researchers: A Latent Profile Analysis." *Frontiers in Psychology* 13.

Divaris, K., A. Polychronopoulou, K. Taoufik, C. Katsaros, and T. Eliades. 2012. "Stress and Burnout in Postgraduate Dental Education." *European Journal of Dental Education* 16 (1): 35–42.

Estupiñá, F. J., Á. Santalla, M. Prieto-Vila, A. Sanz, and C. Larroy. 2024. "Mental Health in Doctoral Students: Individual, Academic, and Organizational Predictors." *Psicothema* 36 (2): 123–32.

Evans, T. M., L. Bira, J. B. Gastelum, L. T. Weiss, and N. L. Vanderford. 2018. "Evidence for a Mental Health Crisis in Graduate Education." *Nature Biotechnology* 36 (3): 282–84.

Gloria, C. T., and M. A. Steinhardt. 2016. "Relationships Among Positive Emotions, Coping, Resilience and Mental Health." *Stress and Health* 32 (2): 145–56.

Levecque, K., F. Anseel, A. De Beuckelaer, J. Van der Heyden, and L. Gisle. 2017. "Work Organization and Mental Health Problems in PhD Students." *Research Policy* 46 (4): 868–79.

Mattijssen, L. M. S., J. E. Bergmans, I. C. M. van der Weijden, and J. C. Teelken. 2020. "In the Eye of the Storm: The Mental Health Situation of PhD Candidates." *Perspectives on Medical Education* 10(2): 71-72.

Satinsky, E. N., T. Kimura, M. V. Kiang, R. Abebe, S. Cunningham, H. Lee, X. Lin, et al. 2021. "Systematic Review and Meta-Analysis of Depression, Anxiety, and Suicidal Ideation Among Ph.d. Students." *Scientific Reports* 11 (1): 14370.

<sup>ii</sup> ActionUni (2025): Swiss-Wide Mental Health Survey (SWiMS) 2024: Institution Report.