

# Quo vadis universitas?

Kritische Beiträge zur Idee und Zukunft der Universität

Herausgegeben von Hans-Ulrich Rügger

Nr. 7, 4. Juli 2006

## **Auf dem Weg zur Wissenschaft**

## **Anforderungen an die Nachwuchsförderung**

von Hans-Ulrich Rügger und Stefanie Kahmen

Kontakt „Quo vadis universitas?“

Hans-Ulrich Rügger  
Universität Zürich, Prorektorat Forschung  
8001 Zürich, Künstlergasse 15

<http://www.unizh.ch/forschung/quovadis.html>

## **Auf dem Weg zur Wissenschaft – Anforderungen an die Nachwuchsförderung\***

Wir haben guten Grund, in der Förderung des akademischen Nachwuchses eine Aufgabe von strategischer Bedeutung zu sehen: Wissenschaftliche Nachwuchskräfte sind ein wesentlicher Bestandteil der Universität – und sie allein bilden die Universitäten von Morgen.

Die universitären Aufgaben in Forschung und Lehre werden zu einem grossen Teil von Nachwuchskräften wahrgenommen. Es sind Doktorierende, Postdocs und Habilitierende, es sind Assistierende und Oberassistenten, es sind Assistenzprofessorinnen und -professoren, die in der Forschung tätig sind: Grundlagen erarbeiten, neue Fragestellungen verfolgen, Untersuchungen durchführen und Ergebnisse publizieren. Sie sind es auch, die in der Lehre auf breiter Basis mitwirken: Praktika begleiten, Arbeiten korrigieren, Studierende beraten und Lehrveranstaltungen mittragen oder in eigener Verantwortung durchführen. Und *last but not least* sind sie es, unter denen die Universitäten ihre künftigen Verantwortungsträger auswählen.

In einer grosszügigen Übersicht lassen sich Anforderungen an die Nachwuchsförderung an drei Stufen orientieren. Zunächst – das ist wenig im Blick – beginnt die Förderung des künftigen Nachwuchses bereits im Studium, im Grund schon mit der Immatrikulation. Weiter – das steht gewöhnlich im Fokus der Aufmerksamkeit – betrifft Nachwuchsförderung die Phasen des Doktorats, der Postdoc-Qualifikation, gegebenenfalls der Habilitation und der Assistenzprofessur. Und schliesslich – das wird selten thematisiert – betrifft sie die beruflichen Perspektiven danach. Eine Universität, die sich nicht allein für ihre Zukunft, sondern auch für die Zukunft ihrer Nachwuchskräfte interessiert, muss sich fragen, welche Aussichten sie diesen zu bieten hat.

### **Die Förderung beginnt mit der Immatrikulation**

Das erste Ziel eines universitären Studiums sollte sein, Begeisterung für die Wissenschaft zu wecken. Gewiss sind da auch viele Inhalte, die es zu verstehen und zu lernen gilt. Und gewiss sind da auch viele Fähigkeiten, die es zu üben und sich anzueignen gilt. Vor allem aber sollte da das eine sein: die

Möglichkeit, sich zu begeistern für akademische Arbeit, für wissenschaftliche Neugier, für Nachdenklichkeit, für methodisches Erforschen und kritisches Hinterfragen. Wer nur Stoff büffeln und Fertigkeiten trainieren muss, hat keine Gelegenheit herauszufinden, was ein universitäres Studium ist und worum es in den Wissenschaften geht. Wer beim Studieren nicht die Chance hat, seine eigenen Fragen zu finden, wird auch keine Veranlassung sehen, diese in einer akademischen Laufbahn weiter zu verfolgen. Die eigenen Fragen zu finden – das lässt sich nicht verordnen. Aber es setzt die Möglichkeit voraus, von Interessen geleitet studieren zu können und dabei von erfahrenen Forscherinnen und Forschern begleitet zu werden.

Daraus ergibt sich eine erste Anforderung an die Nachwuchsförderung, nämlich die Erfordernis der persönlichen Betreuung während des Studiums. Wenn, um ein Beispiel zu nennen, die Universität Zürich sich zum Ziel gesetzt hat, den Lehrkörper so zu verstärken, dass in Relation zu einer Professur maximal sechzig Studierende studieren, dann ist das eine Massnahme zur Verbesserung der Betreuungsverhältnisse in der Lehre. Es ist aber eben auch die erste Massnahme zur Förderung des akademischen Nachwuchses. Da wir in den besonders nachgefragten Studiengängen von diesem Ziel noch weit entfernt sind beziehungsweise da die steigende Nachfrage dieses Ziel immer wieder in die Ferne rückt und weil selbst die Zuständigkeit für sechzig Studierende den Möglichkeiten der persönlichen Betreuung enge Grenzen setzt, sind weitere Initiativen gefragt. Ein Beispiel für eine solche Initiative gibt die Schweizerische Studienstiftung. Sie vermittelt ausgewählten Maturandinnen und Maturanden vom Beginn des Studiums weg die persönliche Beziehung zu einer Dozentin oder einem Dozenten und ermöglicht den Studierenden, an Weiterbildungskursen und interdisziplinären Sommerakademien im kleinen Kreis teilzunehmen.<sup>1</sup>

## **Vom Doktorat zur Assistenzprofessur**

Mit dem Entscheid für ein Promotionsprojekt beginnt jene Stufe des universitären Bildungswegs, die – möglicherweise und nur für einen kleinen Teil der Doktorierenden – zu einer akademischen Laufbahn führt. Ob an das Doktorat eine Postdoc-Phase anschliesst, gegebenenfalls ein Habilitationsprojekt und beziehungsweise oder eine Assistenzprofessur, hängt nicht allein an der Eignung der Person. Fragen der persönlichen Förderung, der universitären Vernetzung, der familiären und der finanziellen Umstände und nicht zuletzt der beruflichen Perspektiven spielen eine Rolle. Im Blick auf die Entscheidungsfindung sind Nachwuchskräfte angewiesen auf Informatoren.<sup>2</sup> Vor allem aber bleiben sie angewiesen auf persönliche Begleitung

und universitäre Integration. Was eine Universität an Massnahmen und Instrumenten der Laufbahnförderung bereitstellen kann, wird sich mit Vorteil an übergeordneten Zielen orientieren.<sup>3</sup> Wir stellen sieben Anforderungen zur Diskussion, die – zugegebener Massen – liberalen und universitären Idealen verpflichtet sind. Akademische Nachwuchsförderung bedeutet

1. *Individuen fördern.* Auch wo es darum geht, Programme einzurichten und Strukturen zu implementieren, steht immer das eine im Vordergrund: geeigneten Persönlichkeiten die passenden Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten.
2. *Anreize schaffen.* Dirigistische Massnahmen vermögen nichts und niemanden zu fördern – auch nicht akademischen Nachwuchs und wissenschaftliche Qualität. In liberaler Gesinnung etwas zu bewegen, bedeutet Anreize zu schaffen, die auf universitärer Erfahrung gründen und akademische Ziele reflektieren.
3. *Verantwortung übertragen.* Nachwuchskräfte brauchen die Freiheit zu selbstverantwortlicher Forschung und Lehre. Sie sind darauf angewiesen, nach Massgabe ihrer Qualifikation und Erfahrung in eigener Verantwortung und im eigenen Namen Projektgesuche einzureichen, zu forschen und zu publizieren sowie Lehrveranstaltungen durchzuführen.<sup>4</sup>
4. *zur Mobilität ermutigen.* Erfahrungen an einer anderen Universität zu sammeln, ist für eine akademische Laufbahn von Bedeutung. Der Schweizerische Nationalfonds ermöglicht jungen Forschenden, bereits für den Abschluss der Dissertation oder als Postdoc mit einem Stipendium an ein Gastinstitut im Ausland zu gehen.<sup>5</sup> Die Ermutigung seitens des Heiminstituts dürfte umso überzeugender sein, wenn sie mit dem Angebot für eine Rückkehr verbunden ist.
5. *Instrumente komplementär profilieren.* Es gibt etablierte und erfolgreiche Instrumente der Nachwuchsförderung, nach den bereits erwähnten Stipendien für angehende und fortgeschrittene Forschende besonders die Förderungsprofessuren des Schweizerischen Nationalfonds. Universitäre Initiativen werden mit Vorteil nicht in Konkurrenz dazu treten, sondern sich komplementär ausrichten.
6. *die Vielfalt disziplinärer Kulturen respektieren.* Wie die wissenschaftliche Tätigkeit ist schon der Weg zur Wissenschaft durch die jeweilige Eigenart der Disziplin geprägt. Ein Doktorand in Neurobiologie braucht andere Förderungsmassnahmen als sein Kollege in der klassischen Philologie. Und eine Assistenzprofessorin in der klinischen Medizin steht vor anderen Herausforderungen als ihre Kol-

- legin in der Religionswissenschaft. In diesem Sinn bleibt Nachwuchsförderung auch und in erster Linie Aufgabe der Fakultäten.
7. *für biographische und soziale Verschiedenheiten offen sein.* Mit dem Ziel der individuellen Förderung verbindet sich die Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten und Möglichkeiten. Wenn Originalität in der Wissenschaft einen Aspekt ihrer Qualität begründet, dann dürfte es im Interesse der Wissenschaftsförderung sein, Nachwuchskräfte aufgrund der Originalität ihres Lebenswegs nicht zu disqualifizieren. Das könnte zum Beispiel bedeuten, eine Altersgrenze nicht absolut zu setzen, sondern die jeweilige Biographie anzusehen.<sup>6</sup> Es könnte auch bedeuten, Rahmenbedingungen so anzusetzen, dass sie eine Verbindung von akademischer Laufbahn und Familie ermöglichen. Und es könnte bedeuten, bei der Implementierung von Förderungsmassnahmen genderspezifische Aspekte mit zu reflektieren.<sup>7</sup>

Wir konkretisieren Möglichkeiten der universitären Nachwuchsförderung an drei Beispielen der Universität Zürich. (a) Seit fünf Jahren werden aus dem universitären *Forschungskredit* Nachwuchskräfte in Phasen gefördert, in denen ihnen beim Nationalfonds noch keine Beiträge zustehen. Doktorierende können selbständig für ihr Promotionsprojekt einen Salärbeitrag beantragen und Postdocs können um Unterstützung für ein Pilotprojekt nachsuchen, das zur Vorbereitung eines grösseren Forschungsvorhabens dient.<sup>8</sup> (b) *Graduiertenkollegien* und *PhD-Programme* entstehen auf Initiative der beteiligten Disziplinen und sind oft interdisziplinär angelegt, zum Beispiel im Bereich der Gender Studies, der Life Sciences oder der Ethik.<sup>9</sup> Sie werden von der Universität Zürich im Rahmen des Forschungskredits oder der Universitären Forschungsschwerpunkte<sup>10</sup> gefördert, wobei in jedem Fall die Einwerbung von Drittmitteln erwartet wird. Eine besondere Leistung dieser Programme besteht darin, dass Doktorierende von verschiedenen Fachpersonen begleitet werden und dass Module im Bereich der sogenannten Soft Skills – also praxisorientierter Ausbildung – angeboten werden. Die neu lancierten Graduiertenprogramme Pro\*Docs des Schweizerischen Nationalfonds werden solche Initiativen – besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften – begünstigen.<sup>11</sup> Die Universitäten sind eingeladen, nach dem Prinzip des Matching Funds ihren Beitrag zu leisten. (c) Neben der klassischen Assistenzprofessur, die gleichsam als Sprungbrett für eine Wegberufung dienen soll, kennt die Universität Zürich auch die *Assistenzprofessur mit Tenure Track*, die ausgesuchten Nachwuchskräften – nach sechs Jahren Bewährung und zwei erfolgreichen Evaluationen – einen Lehrstuhl in Aussicht stellt. Dieses aus dem angelsächsischen Hochschulsystem entlehnte

und vom Schweizerischen Wissenschaftsrat propagierte Modell der Laufbahnförderung<sup>12</sup> kommt an der Universität Zürich bewusst nicht systematisch, sondern nur in ausgewählten Fällen zum Zug. Die Zurückhaltung hat vor allem einen Grund: Jede Besetzung einer Tenure-Track-Position setzt die Reservation eines Lehrstuhls voraus. Eine flächendeckende Anwendung des Tenure-Systems würde die Lehrstuhlplanung auf Jahre hinaus festlegen und aktuelle Umwidmungen und Neubesetzungen erheblich einschränken.

### **Perspektiven für Nachwuchskräfte**

Die grösste Herausforderung für die Förderung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sehen wir in der Frage, welche Perspektiven ihnen die Universitäten bieten können. Mit akademischer Exzellenzförderung ist Selektion verbunden. Das bedeutet aber auch: Es werden mehr Leute gefördert, als eine Chance haben, an einer Universität dereinst eine Professur zu erhalten. Auf der Ebene der Dissertation ist das noch kein Problem. Für die meisten Doktorierenden ist die Promotion der – forschungsorientierte – Abschluss des Studiums und der Übergang zu einem akademischen Beruf ausserhalb der Universität. Wenn sich jemand für eine weitere Qualifizierung als Postdoc entscheidet und es sich nach Jahren abzeichnet, dass eine Professur mit den persönlichen Möglichkeiten oder Vorstellungen nicht vereinbar ist, dann kann ein Wechsel aus der Universität hinaus unter Umständen schwierig werden. Systembedingt ist der Engpass auf der Ebene der Privatdozierenden: Wer sie erreicht, wurde über viele Jahre mit staatlichen Mitteln gefördert und hat sich vielfach in Forschung und Lehre qualifiziert – und gleichwohl können nicht alle eine Professur erhalten.

Lösungen wären wenigstens zum Teil in einer Differenzierung akademischer Stellenprofile zu finden. Zu denken wäre gegebenenfalls an eine *Professur ad personam*, mit der einer hervorragenden Fachperson eine adäquate Anstellung angeboten werden kann, wo kein Lehrstuhl zur Verfügung steht. Wir denken aber auch – und das ist ebenso naheliegend wie kontrovers – an eine *Differenzierung des oberen Mittelbaus*. Das würde bedeuten, neben Qualifikationsstellen auch feste Positionen zu schaffen für Personen, die sich akademisch qualifiziert haben und in der Universität engagieren möchten – ohne Absicht oder Aussicht auf eine Professur.<sup>13</sup> Eine Sorge, die mit dem Gedanken an eine solche Lösung verbunden ist: Sie müsste Grade der akademischen Verantwortung differenzieren, dürfte aber auf keinen Fall dazu führen, an einer Universität akademisches Mittelmass oder billige Quasiprofessuren zu installieren. Eine zweite damit verbundene Sorge ist: Die Lösung könnte zwar akademische Profile nach Lehre und Forschung

akzentuieren, dürfte aber nicht dazu führen, dass Studierende von Personen begleitet werden, die sich nicht selbst in der Forschung engagieren. Vielleicht könnte ein Hinweis auf die Funktion von Lehr- und Forschungsräten, wie sie die Universität Freiburg kennt, die Diskussion anregen, alternative Perspektiven für Nachwuchskräfte zu eröffnen?<sup>14</sup>

Bei allen Anforderungen an die Unterstützung akademischer Laufbahnen gibt es einen Refrain, den wir zum Schluss wiederholen. Er lautet: persönliche Begleitung und universitäre Integration. Oder, um es in einen Topos zu fassen: *ceterum censemus scholares provehendos esse* (im Übrigen sind wir der Meinung, dass wissenschaftliche Nachwuchskräfte zu fördern sind).

---

\* Der Beitrag erscheint in gedruckter Form im *Bulletin der Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten (VSH-Bulletin)* Nr. 2/3, August 2006, „Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“. – Für eine kritische Durchsicht der Entwürfe und vielerlei Anregungen danken wir Alexander Borbély, Bärbel Braune-Krickau, Beatrice Brunner, Agnes Hess, Thomas Hildbrand, Ellen Hütter, Markus Huppenbauer, Jörg Kehl, Christian Marek, Elisabeth Maurer, Michel Monbaron, Heini Murer, Karin Pühringer, Roger Thiriet, Irène Tobler Borbély und Brigitte Woggon.

<sup>1</sup> Schweizerische Studienstiftung: <http://www.studienstiftung.ch/d/>.

<sup>2</sup> Informationen zu akademischen Laufbahnen:

<http://www.prowiss.unizh.ch/infos/index.html>. Wir planen, diese Internetplattform zu einem gesamtschweizerischen Portal auszubauen.

<sup>3</sup> Die folgenden Überlegungen und Beispiele konzentrieren sich auf Aspekte der Forschung. Für Aspekte der Lehre verweisen wir auf den Beitrag von Peter Tremp im *VSH-Bulletin* Nr. 2/3, August 2006: Hochschuldidaktische Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

<sup>4</sup> Sowohl der Schweizerische Nationalfonds als auch das European Research Council (ERC) planen neue Förderinstrumente, um Postdocs eigenverantwortliche Forschung und Lehre zu ermöglichen.

Aktionslinie Ambizione, SNF-Mehrjahresprogramm 2008-2011:

[http://www.snf.ch/de/por/phi/phi\\_plu.asp](http://www.snf.ch/de/por/phi/phi_plu.asp)

ERC Starting Grant, Strategy Note:

[http://ec.europa.eu/erc/index\\_en.cfm?p=2\\_strategy](http://ec.europa.eu/erc/index_en.cfm?p=2_strategy).

<sup>5</sup> SNF-Stipendien für sogenannte angehende und fortgeschrittene Forschende:

[http://www.snf.ch/de/fop/awa/awa\\_fel.asp](http://www.snf.ch/de/fop/awa/awa_fel.asp).

Im europäischen Rahmen dienen Marie-Curie-Fellowships der Förderung der Mobilität von Forschenden: <http://www.euresearch.ch/de/1680.htm>.

<sup>6</sup> In diesem Sinn ist es zu begrüßen, dass der Schweizerische Nationalfonds in seinem Mehrjahresprogramm 2008-2011 plant, bei der Personalförderung die Alterslimite (auch für Männer) aufzuheben: [http://www.snf.ch/de/por/phi/phi\\_plu.asp](http://www.snf.ch/de/por/phi/phi_plu.asp).

<sup>7</sup> Vgl. Susanne Baer: Gleichheit im Reich der Freiheit. *Quo vadis universitas?* Nr. 5, 12.

April 2006: <http://www.unizh.ch/forschung/quivadis.html>.

Marianne Ulmi & Elisabeth Maurer: Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft (Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors). UniFrauenstelle, Universität Zürich 2005: <http://www.frauenstelle.unizh.ch/publikationen/dokus/sowi.html>.

<sup>8</sup> Forschungskredit 2006: <http://www.unizh.ch/forschung/dienste/forschungskredit06.html>.

---

<sup>9</sup> Graduiertenkollegien Gender Studies:

<http://www.gender-studies.unizh.ch/sub-nachwuchs/seite1de.php?L=de>.

Life Science Zurich Graduate School (PhD Programme):

<http://www.lifescience-graduateschool.ch>.

Graduiertenprogramm für interdisziplinäre Ethikforschung:

<http://www.ethik.unizh.ch/ufsp/graduiertenprogramm/ziele.html>.

<sup>10</sup> Universitäre Forschungsschwerpunkte: <http://www.ufsp.unizh.ch/>.

<sup>11</sup> Pro\*Docs (Graduiertenprogramme): [http://www.snf.ch/de/fop/awa/awa\\_doc.asp](http://www.snf.ch/de/fop/awa/awa_doc.asp).

<sup>12</sup> Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (SWTR Schrift 1/2001), Bern 2001: [http://www.swtr.ch/d/dokum\\_publ.html](http://www.swtr.ch/d/dokum_publ.html).

<sup>13</sup> Vgl. die jüngsten Überlegungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates: Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz. Lehre, Forschung, Nachwuchs (SWTR Schrift 2/2006), Bern, 2006, 102: „Es wäre zu prüfen, ob nicht die Zahl der ordentlichen (vollen) Professuren verringert und dafür vermehrt höhere Mittelbaustellen geschaffen werden können in der Art von Oberassistenzen, Maîtres d’enseignement et de recherche oder Lecturers. Diese Positionen könnten auch als 50%-Anstellungsverhältnisse gestaltet, müssten aber ‚tenured‘ sein. So könnten vermehrt begabte Forschende und Lehrende der Universität erhalten bleiben ohne Rücksicht auf ihr fortschreitendes Alter.“

<sup>14</sup> Art. 34 der Statuten der Universität Freiburg vom 31. März 2000:

„1 Die Lehr- und Forschungsräte und -rätinnen müssen im Besitz eines Doktorats sein; sie müssen ihre wissenschaftliche Eignung durch zusätzliche Veröffentlichungen ausgewiesen haben und über eine vertiefte Erfahrung in universitärer Lehre und Forschung verfügen.

2 Sie erfüllen im Einvernehmen mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten die Aufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung, die in einem Pflichtenheft festgehalten sind [...].

3 Ihre Lehrpflicht beträgt in der Regel sechs Stunden pro Vorlesungswoche, davon zwei im Rahmen eines unbezahlten Lehrauftrags, der ihnen eine selbständige Lehre erlaubt.

4 Sie können mit der Abnahme von Prüfungen betraut werden [...].

5 Im Einverständnis mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten haben die Lehr- und Forschungsräte und -rätinnen das Recht, auf eigene Verantwortung Forschungsprojekte durchzuführen und finanzielle Gesuche an Dritte zustellen.

6 Sie können für eine unbefristete Dauer angestellt werden.“