

ZWISCHEN DEN STÜHLEN

Gelingt der Sprung auf einen Lehrstuhl? Akademische Karrieren sind nach wie vor mit vielen Unsicherheiten behaftet. Um talentierte Nachwuchskräfte dafür zu motivieren, braucht es deshalb neue Perspektiven. Von Tanja Wirz

«Mit seinen Graduiertenkollegien ist uns Deutschland eine Nasenlänge voraus», konstatierte der neue Rektor Andreas Fischer in der Jubiläumspublikation der Universität Zürich. Die schweizerische Doktorandenausbildung und Nachwuchsförderung müsse verbessert werden, folgerte Fischer. Franz Mauelshagen, Präsident der Vereinigung akademischer Mittelbau VAUZ, formuliert drastischer: «Im hiesigen System herrscht ein ineffizientes Mass an Unsicherheit.» Weil Nachwuchskräfte sich stets die Option einer nichtuniversitären Berufslaufbahn offen halten müssten, könnten sie sich nicht auf die Wissenschaft konzentrieren und seien zu wenig konkurrenzfähig. «Die Qualifizierten laufen uns unter solchen Bedingungen davon.» Trotz unterschiedlicher Tonlagen derselbe Befund. Vom Rektorat bis zur

projekt des jeweiligen Lehrstuhls. Rund 3000 Franken Monatslohn können Nachwuchsakademiker im Schnitt dafür erwarten. Offiziell sind sie dafür meist zu 50 Prozent angestellt, gearbeitet wird aber oft Vollzeitlich, wobei ein beträchtlicher Teil der Zeit für Aufgaben am Lehrstuhl entfällt: Prüfungen und Hausarbeiten korrigieren, Übungen abhalten, Studierende beraten, Laborarbeit machen, medizinische Dienstleistungen erbringen – das Arbeitsspektrum des Mittelbaus ist gross und divergiert je nach Fachrichtung stark.

Durch die Anbindung an einen Lehrstuhl leben und arbeiten Doktorierende gewissermassen unter dem «Schutz und Schirm» ihres Doktorvaters oder ihrer Doktormutter. Sie erhalten so im besten Fall Freiraum für ihre wissenschaftliche Qualifikation, werden per-

einer Reihe von Analysen. Den Anfang machte 1993 die VAUZ mit einer Umfrage, die in Wissenschaftskreisen auf grosses Interesse stiess. Der Schweizerische Wissenschaftsrat gab eine Studie zum selben Thema in Auftrag, und im Rahmen der Universitätsreform 2000 wurden die Assistenzen als Qualifikationsstellen definiert. Neu wird ausserdem in Pflichtenheften festgelegt, wie viel Zeit für die eigene Forschung und wie viel für die Arbeit am Lehrstuhl eingesetzt werden sollte.

ZEITRAUBENDES ALLTAGSGESCHÄFT

Nach wie vor klagen Nachwuchsakademiker, die eigene Forschung gehe im universitären Alltagsgeschäft unter. Zwar wurden zusätzliche Mittelbaustellen geschaffen, doch Bologna-Reform, Evaluationen und der steigende Aufwand für die Drittmittelsuche haben diesen Zugewinn an Arbeitskraft bereits wieder absorbiert. Viele belastet zudem, dass ihre Anstellung befristet ist. Dies gilt heute auch – anders als früher – für die Oberassistenten. Und spätestens nach dem Postdoc oder der Habilitation gähnt ein Loch. Rektor Andreas Fischer kennt das Problem: «Es gibt im bisherigen System eine Lücke zwischen den vorhandenen Qualifikationsstellen und dem Sprung auf eine Professur. Eine eigentliche Selektion findet erst spät statt. Man führt die Leute relativ weit, sie machen sich vielleicht lange Hoffnung auf eine spätere Berufung, und dann gibt es gar nicht genug freie Lehrstühle.» Wer Pech hat, ist bis dann bereits um die fünfzig und hat auf dem ausseruniversitären Arbeitsmarkt schlechte Karten.

Bleibt die Frage: Weshalb nehmen kluge Menschen solches auf sich? Die Hoffnung, dereinst als angesehener Lehrstuhlinhaber eigenständige Forschung und Lehre betreiben zu können, ist zwar verlockend, aber äusserst vage. Und so erstaunt es nicht, dass in wirtschaftlich unsicheren Zeiten immer weniger Nachwuchsakademiker den Idealismus für diesen Weg aufbringen: Trotz steigender Studierenden-

«Für Nachwuchskräfte herrscht im hiesigen System ein ineffizientes Mass an Unsicherheit.» VAUZ-Präsident Franz Mauelshagen

Mittelbauvereinigung, von der OECD bis zum Schweizerischen Wissenschaftsrat: Alle sind der Ansicht, eine Reform der akademischen Laufbahn sei eines der dringlichsten Probleme der Hochschul- und Forschungspolitik.

UNTER PROFESSORALER SCHIRMHERRSCHAFT

In der Tat: Der universitäre Mittelbau hat mit allerlei Unbilden zu kämpfen, die gleichaltrige Berufsleute ausserhalb der Hochschule kaum kennen. Den grössten Teil des Nachwuchses stellen die Doktorierenden, im Schnitt zwischen 27 und 35 Jahren alt. Sie haben sich entweder selber einen so genannten «Doktorvater» gesucht oder wurden angefragt. Doktoratsstellen sind oft verbunden mit einer Assistenz oder einer Stelle in einem grösseren Forschungs-

sönlich gefördert und in die «scientific community» eingeführt. Im schlechtesten Fall sind sie in einer sehr schwachen Position und haben wenig eigenen Spielraum.

In den optimistischen 1950er- und 60er-Jahren, als die Universität angesichts des Studierendenbooms den Mittelbau schuf, waren Vollzeitstellen die Norm: Assistenten sollten einen «Ernährerlohn» verdienen, so die damalige Vorstellung. Ausserdem sollten sie an ihrer Qualifikation als Forscher und zukünftige Professoren arbeiten. Dem machte der Kanton 1986 ein Ende: Die Anstellungen für Doktorierende wurden auf maximal 65 Prozent beschränkt, Forschung für die eigene Dissertation hatte in der Freizeit stattzufinden. Diese offizielle Schlechterstellung des Mittelbaus führte zu

zahlen stagniert die Zahl der Dissertationen, wie Hans-Ulrich Rügger, Leiter des Bereichs Forschung und Nachwuchsförderung der Universität Zürich, bestätigt. In Fächern mit hohem Internationalisierungsgrad und grossen ausseruniversitären Karrierechancen steht die Universität in Konkurrenz mit ausländischen Hochschulen und dem nichtakademischen Arbeitsmarkt. Das zwingt sie dazu, über eine Reform der akademischen Laufbahn nachzudenken, sagt Hans-Ulrich Rügger.

Wie diese neuen Perspektiven aussehen sollen, damit befassen sich derzeit verschiedene Gremien. Drei Themenkomplexe bestimmen die Diskussionen: Die Lockerung der «feudalen» Abhängigkeitsstrukturen, die steigende Konkurrenz durch die Internationalisierung der Wissenschaften und schliesslich die Forderung nach mehr Transparenz und Chancengleichheit bei der Nachwuchsförderung und bei Berufungen.

EMANZIPATION VON DEN DOKTORELTERN

Die Emanzipation vom «Doktorvater» oder der «Doktormutter» ist im Gange. Der Trend zeigt sich auch in den Promotionsordnungen, die neu für die Abnahme von Dissertationen ein Zweitgutachten verlangen. Stark vom Engagement der Basis lebt das von der UniFrauenstelle eingeführte Peer-Mentoring, bei dem sich Gruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen ganz nach ihren Bedürfnissen gezielt Rat und Unterstützung bei erfahrenen Fachpersonen holen. Ein Angebot zu mehr Unabhängigkeit, das von oben kommt, ist der 2001 geschaffene Forschungskredit der Universität Zürich. Der Forschungskredit ermöglicht es dem Forschungsnachwuchs im eigenen Namen Geld zu beantragen, in der Regel für ein bis zwei Jahre. Einen ähnlichen Effekt haben die 1999 vom Nationalfonds eingeführten Förderungsprofessuren.

Als eigentliches Modell der Zukunft werden jedoch die Doktorandenschulen gehandelt, in denen der zukünftige Nachwuchs von mehreren Personen betreut und zu vermehrtem Austausch angeregt werden soll. Obwohl bereits erste Erfahrungen mit diesem Modell vorliegen, ist noch unklar, ob und wie es auf die ganze Universität ausgeweitet werden soll. Die

Emanzipation der Nachwuchsakademiker von ihren Doktorvätern und -müttern bedeutet auch einen Machtverlust der einzelnen Institute und Fakultäten, was bei der Umsetzung zur Herausforderung werden könnte. Zudem gehe die finanzielle Absicherung der Teilnehmenden leider meist vergessen, sagt Franz Mauelshagen. Darauf angesprochen, meint Rektor Andreas Fischer, er könne sich auch vorstellen, dass es zwei verschiedene Wege zur Dissertation gibt: einen akademischen, auf die Forschungskarriere ausgerichteten in Doktorandenschulen und einen berufs begleitenden für Leute, die ausserhalb der Universität arbeiten und ihre Dissertation in ihrer freien Zeit schreiben.

Wer heute auf eine akademische Laufbahn setzt, tut es in einem internationaleren Umfeld als frühere Generationen. Dies bedeutet auch: mehr Konkurrenz, mehr Wettbewerb. Um sich im Gerangel um die wenigen festen Stellen durchzusetzen, gilt es, eine beeindruckende Publikationsliste zu erarbeiten, ein möglichst internationales Netzwerk aufzubauen, und dies alles schnell, damit genug Zeit für die aufwändige Phase der Lehrstuhlsuche bleibt. Dass Reisen vergleichsweise billig geworden ist, macht

Klagen darüber, wie viel wertvolle Forschungszeit für solche «Werbeauftritte» draufgeht. VAUZ-Präsident Mauelshagen kritisiert, die dauernde Forderung nach mehr Wettbewerb halte den Nachwuchs von seiner eigentlichen Arbeit ab: «Wichtig wäre eine strenge Auswahl am Anfang. Und wer ausgewählt wurde, der soll einen grossen Vertrauensvorschuss bekommen und in Ruhe forschen dürfen.» Dazu würde auch gehören, dass der Nachwuchs nicht um seinen finanziellen Unterhalt bangen muss. Ob die Einführung von mehr festen Stellen, nach dem Vorbild Frankreichs, Skandinaviens oder dem englischsprachigen Raum eine Möglichkeit wäre? Andreas Fischer meint, man könne sich dies überlegen. «Doch das ist ein langfristiges Projekt.»

Eine frühe Auswahl wäre ein Schritt hin zur «Exzellenzförderung». Dass die Besten gefördert werden müssen, darüber herrscht Einigkeit. Nach welchen Kriterien sie allerdings ausgewählt werden sollen und was an konkreten Massnahmen notwendig ist, darüber gehen die Meinungen weit auseinander: Die einen setzen auf Wettbewerb, in dem sich die Besten von selbst durchsetzen. Andere möchten mehr Vielfalt unter den Geförderten.

«Es ist wichtig, dass Nachwuchskräfte nicht nur gefördert, sondern auch gefordert werden.» Rektor Andreas Fischer

Forschungsaufenthalte und Tagungsbesuche zwar einfacher – Mobilität wird aber auch in einem viel grösseren Umfang erwartet. «Es ist wichtig, dass die Leute nicht nur gefördert, sondern auch gefordert werden», sagt Rektor Fischer. Sie sollen an Kongresse gehen und ihre Arbeit zur Diskussion stellen: «Nur so bringt man Nachwuchskräfte hervor, die im internationalen Wettbewerb bestehen können.»

AKADEMISCHE ICH-AG

Eine ganz neue Identität wird also gefordert: Keine Fachexperten im stillen Kämmerlein sollen die Doktorierenden und Habilitierenden sein, sondern aktiv ihre Projekte vorantreibende Managerinnen und Manager akademischer Ich-AGs. Zahlreich sind denn auch die

Die Dritten finden, man solle den bereits vorhandenen Nachwuchs besser unterstützen und ihm klarere Berufsperspektiven bieten. Sicher ist eines: Der Mittelbau der Universität Zürich steckt mitten in einem grösseren Umbau. Ob es neben zahlreichen neuen Möglichkeiten auch mehr Sicherheiten geben wird, wie es sich viele der heutigen Nachwuchskräfte wünschen, wird sich weisen.

KONTAKT Prof. Andreas Fischer, rektor@uzh.ch; Dr. Franz Mauelshagen, f.mauelshagen@access.uzh.ch; Dr. Hans-Ulrich Rügger, assistenz@forschung.uzh.ch