

Neue Zürcher Zeitung

BILDUNG

Karriere
in der Forschung
Stehen junge Wissenschaftler
vor verschlossenen Türen?

Robin Schwarzenbach · Bildung ist der einzige Rohstoff der Schweiz. Die vielbemühte Losung liesse vermuten, dass die höchsten Bildungsstätten des Landes – die Universitäten – ebendiesem Rohstoff und somit den Nachwuchswissenschaftlern besondere Sorge tragen würden. Doch weit gefehlt. Erst eine plakative Forderung aus dem Mittelbau brachte 2012 Bewegung in eine Debatte um verkrustete Strukturen an Lehrstühlen und zerstörte Hoffnungen junger Wissenschaftler hierzulande: Die Schweiz brauche tausend zusätzliche Assistenzprofessuren, damit sich talentierte Forschende früher für eine Laufbahn in der Wissenschaft qualifizieren könnten, am besten gleich nach dem Doktorat. Die Politik hörte zu, die Hochschulen zeigten sich gesprächsbereit. Seither wollen alle etwas für den Nachwuchs tun.

Fünf Jahre nach der «Vision 2020» um den St. Galler Historiker Caspar Hirschi indes ist vieles beim Alten geblieben. Die Universitäten wollen bis 2020 jedes Jahr 40 Professuren für aufstrebende Forschende schaffen. Kritiker monieren jedoch, dass sich das Problem der Postdoc-Blase damit noch verschärfen werde – weil diese neuen Professuren weiterhin üppig ausgestattet seien mit vielen befristet angestellten Forschenden, die ihren nun ebenfalls jungen Vorgesetzten nach wie vor zudienten, ohne eine echte Chance auf eine eigene akademische Karriere zu haben. Die Eigenständigkeit der einen setzt die Abhängigkeit der anderen fort. Nachwuchswissenschaftler mit Perspektiven verlängern das Assistentendasein jener, die kaum Aussichten haben auf eine Zukunft an der Universität – eine absurde Vorstellung.

Umso erstaunlicher ist es, dass Wissenschaft und Forschung offenbar wenig Mühe haben, Doktoranden und Postdocs für ihre Sache zu gewinnen. «Spitzenforschung ist wie Spitzensport; wir sind wie der FC Basel – wir können auswählen», sagt der Präsident der Rektorenkonferenz im Interview dieser Sonderbeilage. Doch die Hochschulen profitieren nicht nur von klugen Köpfen, sondern auch von deren Idealismus. Das zeigt sich gerade in der Lehre, dem zweiten elementaren Pfeiler des universitären Systems. Junge Wissenschaftler aus dem Mittelbau setzen sich

Die Wahrheit an Hochschulen tut weh



Schritt für Schritt – so eindeutig geht es in der Wissenschaft nicht nach oben.

KARIN HOFER / NZZ

ein für guten Unterricht, sie nehmen sich Zeit für die Betreuung von Studierenden, sie führen sie in innovativen Seminaren an die Forschung heran. Kurz: Sie leisten einen entscheidenden Beitrag, damit der Hochschulbetrieb funktioniert.

Wird es ihnen gedankt? Sie können sich mit diesem Engagement zumindest nur bedingt empfehlen für die nächste Stufe auf der akademischen Karriereleiter, wie

mehrere Texte dieses Sonderbunds zeigen. Machen sich junge Forschende etwas vor? Hätten sie die Uni schon lange verlassen sollen, um draussen auf dem Arbeitsmarkt noch unterzukommen? Sie müssen es selber wissen. Die Hochschulen stehen ihrerseits in der Verantwortung, ihren Postdocs rechtzeitig reinen Wein einzuschenken, falls diese zwar gute Dozenten, aber keine hervorragenden Forscher sein sollten.

Inhalt

«HABEN SIE ZUKUNFTSANGST?»

Ein Assistent und der Rektor der Uni Zürich im Streitgespräch

Seite 5

UNSCHEINBAR, UNABDINGBAR

Doktoranden und Postdocs tragen den Hochschulbetrieb

Seite 6, 7

UMSTRITTENES PROMOTIONSRECHT

FH-Doktoranden realisieren neue Ansätze in der Forschung

Seite 8

GESCHÄFTSFÜHRER GESUCHT

Hochschul-Management bietet ungeahnte Perspektiven

Seite 8

DEN PROFESSOREN WEITERHIN ALLES

Wenn Reformideen einfach begraben werden

Seite 9

AUF DER INSEL ALLES BESSER?

Bericht einer Schweizer Doktorandin aus Oxford

Seite 10

VON DER UNI AUF DEN ARBEITSMARKT

Wissenschaftler müssen sich zu verkaufen wissen

Seite 11

Mitte gegen oben

An Universitäten arbeiten viele Nachwuchswissenschaftler und nur wenige Professoren. Perspektiven für junge Forschende sind rar. Kann das gutgehen? Ein Streitgespräch.



«Kontinuität ist besser als Fluktuation», sagt Florian Lippke, Assistent an der Universität Freiburg. Michael Hengartner sieht das anders. GORAN BASIC / NZZ

Herr Hengartner, Sie waren einst Doktorand am MIT und Leiter einer Forschungsgruppe am Cold Spring Harbor Laboratory in den USA. Wie haben Sie diese Zeit erlebt?

Michael Hengartner: Mein Professor hat seine jungen Biologen sehr unterstützt, uns viele Freiheiten gegeben und sich darum bemüht, dass wir unsere Forschung präsentieren konnten. Er hat mir sogar eines seiner Lieblingsprojekte anvertraut und mich machen lassen.

Gibt es eine solche Kultur auch an hiesigen Universitäten?

Hengartner: In jedem Fachgebiet gibt es grosszügige Professorinnen und Professoren sowie solche, die eher für sich schauen.

Wie geht es den Nachwuchswissenschaftlern in der Schweiz?

Hengartner: Sie sind sehr ambitioniert und haben eine grosse Passion für die Wissenschaft. Aber manchmal fehlt ihnen die Erdung, um voranzublicken. Denn wir wissen alle: 95 Prozent der Doktoranden werden nicht auf einem Lehrstuhl landen.

Stimmt das so, Herr Lippke?

Florian Lippke: Die Frage wäre anders zu formulieren: Nicht wie, sondern wie lange geht es Personen im Mittelbau gut oder schlecht? Die meisten von uns sind befristet angestellt. Danach steht häufig ein einschneidender Wechsel an. Dann geht es dem Nachwuchs nicht mehr gut.

Möchten Sie Professor werden?

Lippke: Man muss realistisch bleiben. Aber es ist ein mögliches Ziel.

Haben Sie das Zeug dazu?

Lippke: Das wird sich zeigen. Man konkurriert mit anderen und hofft, dass sich am Ende Qualität durchsetzt.

Sie könnten von Ihren Vorgesetzten auch ausgehalten werden, als billige Arbeitskraft in der Lehre beispielsweise.

Lippke: Dieses Szenario ist bekannt. Hier haben wir das Problem, dass Universitäten selber entscheiden können, wie viel Lehrveranstaltungen die Jungen übernehmen müssen. Die Universität Freiburg hat dazu Richtlinien herausgegeben, auf die sich Nachwuchswissenschaftler berufen können.

Hengartner: Das Risiko der Ausbeutung ist nicht von der Hand zu weisen. Befristete Stellen im Mittelbau sind ein Mittel

in der Maxime «up or out»: Qualifikationsphasen dürfen nicht zu lange dauern. Zudem sollten junge Wissenschaftler genügend Forschung und nicht zu viel Lehre betreiben, damit sie in Berufungsverfahren eine Chance haben. Davon profitieren auch die Universitäten, denn deren Reputation definiert sich nicht nur über die Professoren, sondern auch über frühere Nachwuchskräfte, die an anderen Institutionen Karriere machen.

«Drin oder draussen?
Im Mittelbau bleiben
diese Fragen viel zu
lange unbeantwortet.»

Florian Lippke
Co-Präsident von Actionuni

Machen Nachwuchswissenschaftler anderswo Karriere, Herr Lippke?

Lippke: Der Umstieg ist ein weiteres ungelöstes Strukturproblem. Wann könnte man, wann sollte man einen Wechsel in die Privatwirtschaft oder in die Verwaltung in Betracht ziehen? Welche Scharnieren existieren zwischen Hochschulen und dem Arbeitsmarkt? Hier scheint es für junge Wissenschaftler noch viel zu wenig Anknüpfungspunkte zu geben in der Schweiz.

Woran liegt das?

Lippke: Die universitären Strukturen sind historisch gewachsen: Alles läuft auf einen Lehrstuhl hinaus, alles hängt von einem Lehrstuhl ab. Flachere Hierarchien würden ganz andere Szenarien bieten. Es müssen klare Punkte definiert werden im Sinne einer Karriereplanung, um überqualifizierten Akademikern ohne echte Perspektiven an der Hochschule vorzubeugen.

Wäre eine solche Planung in Ihrem Sinne, Herr Hengartner? Das System setzt doch darauf, dass junge Wissenschaftler die Professoren jahrelang entlasten, damit sich diese auf ihre Forschung konzentrieren können.

Hengartner: Sie entlasten, aber sie belasten auch. Besonders in den Geistes-

wissenschaften bearbeiten Doktoranden oft eigene Themen, was den Betreuungsaufwand signifikant erhöhen kann.

Sind junge Forschende eine Belastung für ihre Professoren, Herr Lippke?

Lippke: Das würde ich bezweifeln. Reine Forschungsstellen an Lehrstühlen sind selten. Mindestens 50 Prozent der Arbeit sind jeweils für Lehre, Betreuung und Administration vorgesehen.

Hengartner: Wir haben Assistenzprofessoren, die sich durchaus auf ihre Forschung konzentrieren können. Zwei bis vier Stunden Lehre pro Woche sind nicht zu viel verlangt. Dank dem Ambizione-Programm des Schweizerischen Nationalfonds können junge Wissenschaftler bereits nach dem Doktorat ihre eigenen Projekte angehen.

Lippke: Stipendien für Postdocs und Assistenzprofessoren stellen klare Verbesserungen dar – weil sie von aussen kommen und damit vom klassischen Lehrstuhl unabhängige Forschung ermöglichen. Der Nationalfonds forciert diese Gelder zu Recht. Nur wissen viele Universitäten nicht, wie sie diese freien Mittel in ihre nach wie vor hierarchischen Strukturen integrieren sollen.

Hengartner: Viele Hochschulen setzen aus ebendiesen Gründen auf Doktoratsprogramme mit mehreren Promovenden und mit Kommissionen, die die Macht der Professoren verteilen, so dass nicht mehr nur eine Person zuständig ist.

Professoren sind häufig Betreuer, Bewerter, Vorgesetzter und Mittelbeschaffer in einer Person. Ist das noch zeitgemäss?

Lippke: Nein. Lehrstühle sollten geschwächt und Departemente gestärkt werden. Das gefällt natürlich nicht allen.

Werden Professoren berufen, weil sie gute Führungspersonen sind?

Hengartner: Es ist ein Kriterium. Wir wollen wissen, wer wie viele Doktoranden ausgebildet hat und wo diese Leute heute arbeiten. Führungsqualitäten und Lehrtätigkeiten indes sind schwieriger zu quantifizieren als Leistungen in der Forschung. Da machen es sich Berufungskommissionen manchmal zu leicht. Das ist nicht im Sinne der Hochschulen.

Sie haben unlängst erklärt, dass Promovenden wegen ihrer Fertigkeiten aus dem Doktorat auch in der Privatwirtschaft gefragt seien. Was heisst das konkret?

Hengartner: Doktoranden verstehen es, klare Antworten zu neuen Fragen zu er-

arbeiten und diese auch überzeugend zu kommunizieren. Sie haben in einem Team gearbeitet, sie können sich präsentieren – dieses Werkzeug kann man in vielen Aufgaben verwenden.

Gilt das auch für Postdocs, die auf die vierzig zugehen?

Hengartner: Das ist ein Risiko. Wenn sie nur in der Forschung tätig waren, fragen sich Unternehmen natürlich, was sie mit solchen Spezialisten anfangen sollen. Bewerber müssen nachweisen, dass sie trotz ihrem Fachwissen polyvalent sind.

Lippke: Umso mehr sollten Universitäten endlich für klare Strukturen sorgen. Drin oder draussen? Wann ist man oben? Oder kommt man gar nicht hoch? Im Mittelbau bleiben diese Fragen viel zu lange unbeantwortet.

Sie sind 34 Jahre alt. Was machen Sie, wenn Sie die Uni einst verlassen müssen?

Lippke: Ich habe zwei Standbeine, Theologie und Altertumswissenschaften. Bei beiden weiss ich, dass es ausseruniversitäre Institutionen gibt, die diese Ausbildungen honorieren.

«Wer Sicherheit will,
ist an
Hochschulen
am falschen Ort.»

Michael Hengartner
Präsident von Swisssuniversities

Haben Sie Zukunftsangst?

Lippke: Im Moment nicht. Viele Nachwuchswissenschaftler aber haben Existenzängste, weil sie nicht wissen, was nach dem einen Jahr ist, für das sie eben erst einen Vertrag bekommen haben.

Haben Schweizer Universitäten Rekrutierungsprobleme im Mittelbau?

Hengartner: Nein. Spitzenforschung ist wie Spitzensport. Wir sind wie der FC Basel – wir können auswählen. Und wer Sicherheit will, ist sowohl im Fussball als auch an Hochschulen am falschen Ort.

Stehen junge Forschende nicht auch in der Verantwortung, sich eines Tages von

ihrem Traumberuf an der Universität zu verabschieden?

Lippke: Natürlich. Keine Bank der Welt würde den Aussichten eines Nachwuchswissenschaftlers einen Kredit einräumen. Das sollte zu denken geben.

Hengartner: Die vielen Postdocs zeigen, dass der Job immer noch sehr attraktiv ist. Aber eigentlich sollten die Weichen bereits nach dem Doktorat gestellt werden. Wahrscheinlich müssten wir den Jungen deutlicher sagen: «Dein Projekt war spannend, doch jetzt musst du dich umsehen. Denn die Statistik spricht gegen eine Laufbahn an der Uni.»

Gibt es keine Alternativen – etwa durch unbefristete Stellen in der Lehre?

Hengartner: Ich habe lieber mehr Professoren statt eine Zweiklassengesellschaft mit ständigen Mitarbeitenden, die den Ordinarien den Rücken freihalten.

Die Einheit von Forschung und Lehre wird oft mythisiert, gerade von Professoren. Was spricht dagegen, guten Hochschullehrern eine Perspektive zu bieten?

Hengartner: An der Universität Zürich gibt es solche Stellen, wenn auch nicht in grosser Zahl. Hochschullehrer sollten aber auf jeden Fall ein Minimum an Forschung betreiben, um am Ball zu bleiben. **Lippke:** Aus meiner Sicht spricht nichts dagegen, solche Stellen zu verstetigen. Kontinuität ist besser als Fluktuation.

Herr Hengartner, Sie haben sechs Kinder. Haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine Karriere an der Uni?

Hengartner: Im Prinzip ja, aber es bewerben sich viel weniger Frauen als Männer. Wir sind für Frauen zu wenig attraktiv. Das muss sich ändern.

Sollten junge Forschende eher auf Kinder verzichten, um voranzukommen?

Hengartner: Nein, aber man muss einen Partner finden, der Verständnis hat und einen unterstützt zu Hause.

Lippke: Solange es vorkommt, dass Kinderbetreuungskosten in Tagungsbudgets nicht abgerechnet werden können, sind die Weichen falsch gestellt.

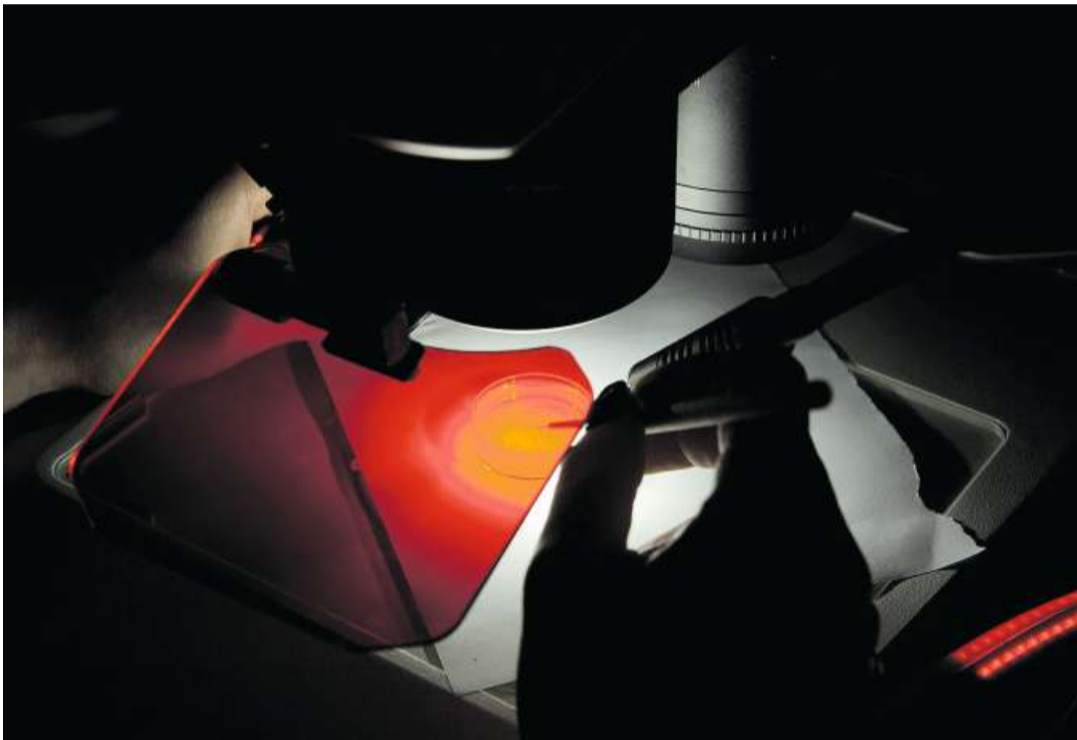
Interview: Robin Schwarzenbach,
Walter Hagenbüchle

Michael Hengartner ist Rektor der Universität Zürich und Präsident von Swisssuniversities.

Florian Lippke ist Assistent an der Universität Freiburg und Co-Präsident von Actionuni, der Vereinigung des Mittelbaus an Schweizer Hochschulen.

Vergessene Helden im Hochschulbetrieb

Doktoranden und Postdocs sorgen für guten Unterricht an Universitäten. Sie müssen damit rechnen, dass ihr Einsatz umsonst ist. Für eine Karriere in der Wissenschaft zählen am Ende andere Dinge.



ROBIN SCHWARZENBACH

Gebäude 13 auf dem Campus Irchel der Universität Zürich, Etage M, Raum 12: An dem unscheinbaren Ort kommen dieses Frühjahrssemester jede Woche 23 Bachelorstudierende zu einer Übung zusammen. Zuvor sassen sie jeweils in einer Vorlesung über Datenerhebung in der Humangeografie, zusammen mit etwa 100 weiteren Kommilitonen. Jetzt geht es darum, verschiedene Methoden der Beobachtung zu diskutieren. Karin Schwiter geht von Tisch zu Tisch und macht ein Beispiel: Dürfen Sozialwissenschaftler bei verdeckten Recherchen zum Thema Flirten im Café so tun, als flirteten sie selber mit ihren Probanden? Die Antwort lautet: Nein, denn das wäre unethisch, weil es die Gefühle der Testpersonen verletzen könnte. Die Studierenden müssen einen anderen Ansatz entwickeln – in zwei Wochen werden sie hier eigene Erhebungen aus dem Feld präsentieren.

Schwiter ist die Dozentin der Übung. Sie hat an der Universität Basel promoviert und arbeitet seither als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Geographischen Institut der Universität Zürich. Die Verantwortung über die gesamte Lehrveranstaltung liegt bei einem Professor. Doch ohne Schwiter und zwei weitere Kolleginnen aus dem sogenannten Mittelbau wären Betreuungen kleiner Arbeitsgruppen wie im Raum 12 nicht möglich. Die jungen Wissenschaftlerinnen halten auch Vorlesungen in dem Modul. Schwiter selbst wird bis Semesterende dreimal am Rednerpult im Hörsaal stehen, der Professor lediglich zweimal.

Sie machen es gerne

Die Schwyzerin hat die Lehrveranstaltung vor zwei Jahren entscheidend mitentwickelt, als bei einer Studienreform klarwurde, dass Studierende ein Methodenmodul in den ersten Semestern begrüßen würden. Vorlesung, Übung, Projektarbeit – was will man mehr?

Schwiter sagt: «Ich habe den Anspruch, meine Leute angemessen zu betreuen.» Wer Fragen hat, kann bei ihr jederzeit einen Termin ausmachen – auch wenn es dabei nur darum gehen

sollte, wie man einen sozialwissenschaftlichen Feldversuch korrekt beschreibt. Schwiter nimmt sich Zeit. Sie will es besser machen als ihr eigener Professor damals, der sich kaum für die Anliegen der Studentin interessierte. Natürlich, sagt sie, könnte man sich auf die Vorlesung beschränken und den Studierenden ein Buch in die Hand drücken. Aber ob sie den Stoff dann verstehen würden? Zu Beginn der nächsten Übungsstunde zwei Wochen später wird die Dozentin festhalten: «Einige von euch haben eher ein Brainstorming statt einen strukturierten Text abgegeben und vielleicht deswegen eine ungenügende Note bekommen – kommt doch vorbei, dann schauen wir es uns zusammen an!»

Mit dieser Einstellung ist die 40-Jährige nicht allein. Rund die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler an Schweizer Universitäten fassen unter anderem deswegen eine akademische Karriere ins Auge, weil sie gerne mit Studierenden arbeiten im Unterricht. Das geht aus einer Studie des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation aus dem Jahr 2014 hervor. Wichtiger ist den jungen Forschenden lediglich die Aussicht, weiter in ihrem Fachgebiet zu arbeiten und eigene Projekte realisieren zu können.

Die Haltung ist ehrenwert. Sie weist aber auch auf eines von mehreren Problemen, mit denen hiesige Nachwuchswissenschaftler zu kämpfen haben. Mit den steigenden Studierendenzahlen der vergangenen Jahre hat auch die Belastung in der Hochschullehre zugenommen. Häufig sind es Doktoranden, Postdocs, Oberassistenten, Privatdozenten oder Assistenzprofessoren, die den ordentlichen Professoren hier unter die Arme greifen oder deren Aufgaben in Hörsälen, Seminaren und Sprechstunden gleich ganz übernehmen. Hinzu kommt die Betreuung schriftlicher Arbeiten. Bei Karin Schwiter entstehen derzeit drei Bachelorarbeiten, sechs Masterarbeiten und zwei Dissertationen. Die Konsequenz: Es bleibt immer weniger Raum für eigene Forschung, die Nachwuchswissenschaftler jedweder Stufe ebenfalls betreiben sollen.

Schwiter sagt: «Wir stehen vor der ewigen Herausforderung, genug Zeit für unsere eigenen Projekte zu schaffen.»

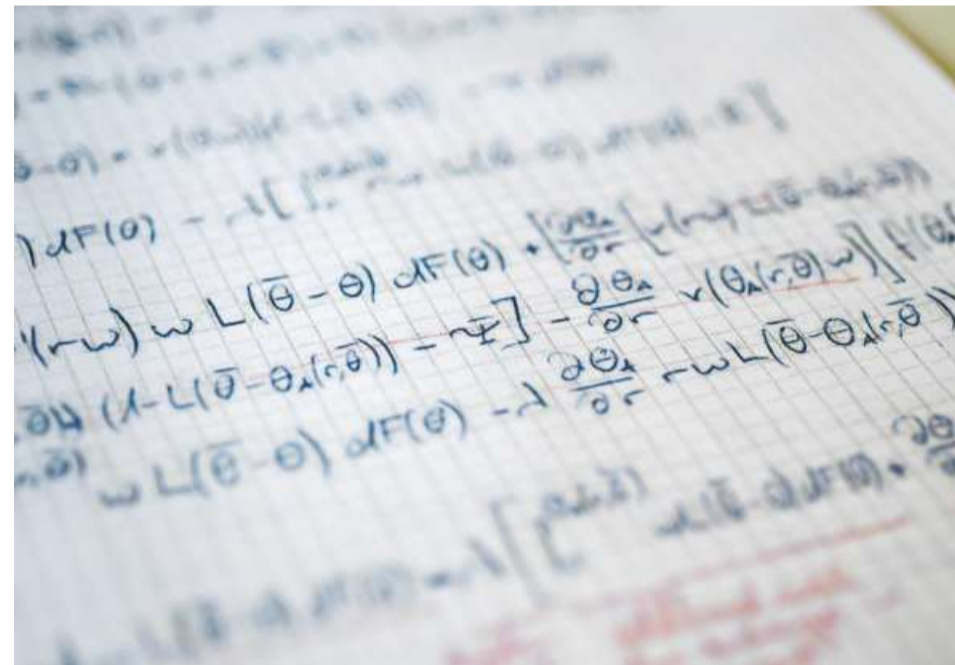
Das gilt auch für Professorinnen und Professoren, die oft an ihre Grenzen und manchmal auch darüber hinausgehen, wie aus Hochschulkreisen immer wieder zu vernehmen ist. Doch für den Mittelbau ist es ein besonderer Teufelskreis. Die jungen Forschenden zwischen den Studierenden unten und den wenigen Ordinarien oben (siehe Grafik auf Seite 9) müssen sich mit Doktorarbeiten, Habilitationsschriften und weiteren Forschungsbeiträgen qualifizieren für die nächste Stufe im pyramidalen System, ohne zu wissen, ob sie diese jemals erreichen werden.

Elite und Masse

Die meisten von ihnen sind befristet angestellt. Ihre Position an der Universität steht und fällt mit ihrem nächsten Forschungsvorhaben – sofern sie eines finanziert bekommen. Denkbare Fragestellungen müssen identifiziert und zu konkreten Projekteingaben entwickelt werden, noch bevor das laufende Projekt überhaupt abgeschlossen ist. Das bindet zusätzlich Energie. Ob unter diesen Umständen jene Spitzenforschung gedeihen kann, die sich Schweizer Universitäten auch für ihren Nachwuchs auf die Fahnen schreiben?

Der Schweizerische Nationalfonds scheint diese Frage bereits beantwortet zu haben. Seine Stipendien für aufstrebende Forschende verfolgen eine klare Strategie. Beiträge der sogenannten Karriereförderung zielen explizit auf Wissenschaftler, die Aussichten auf eine akademische Laufbahn haben. Stipendien sämtlicher Stufen – Doktoranden, Postdocs, Assistenzprofessoren – erhalten ein Salär und sollen sich so im Wesentlichen auf ihre Forschung konzentrieren können (siehe Zusatz). Mit anderen Worten: Sie sollen von Lehrtätigkeiten und weiteren Aufgaben im Hochschulbetrieb befreit werden.

In der Forschergemeinde ist es ein offenes Geheimnis, dass solche Fördermittel nicht zuletzt deshalb geschaffen wurden, um Nachwuchswissenschaftler mit dem grössten Potenzial von der Masse der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Universitäten abzuheben. Den Besten des Landes die besten Forschungsbedingungen. Der Ansatz



Wie soll man sich hier nur zurechtfinden? Zum Glück gibt es neben Vorlesungen auch Übungen mit engagierten Dozenten, die man fragen kann.



Ob sie jungen Forschenden eines Tages zum Durchbruch in der Wissenschaft verhelfen werden? Zebrafische am Institut für Molekulare Biologie der Universität Zürich.



spricht für den Nationalfonds, der der Förderung der Forschung verpflichtet ist und sich mit diesen Stipendien um bessere Perspektiven für den akademischen Nachwuchs bemüht.

Er relativiert aber zumindest den vielbemühten Leitsatz, wonach Universitäten der Einheit von Forschung und Lehre verpflichtet seien, ihre Wissenschaftler also sowohl forschen als auch unterrichten sollen. Die beiden Seiten sind gleichwertig? Die Förderstrategie des Nationalfonds; der Druck der Wissenschaftler insgesamt, Drittmittel für die Forschung einzuwerben; die Erwartungshaltung, eine lange Liste an guten Publikationen vorweisen zu können, um überhaupt eine Chance zu haben auf eine Karriere an der Universität – all das spricht gegen das Humboldtsche Ideal.

Sicher, Hochschullehre ist ein wichtiger Teil des Systems. Kandidaten, die kaum Erfahrung im Hörsaal haben und sich für didaktische Fragen auch nicht interessieren, weil sie ausschliesslich forschen wollen, haben in Berufungsverfahren keine guten Karten. «Wir erwarten Teaching-Skills von unseren Professoren», sagt Gabriele Siegert, Prorektorin Geistes- und Sozialwissenschaften und Präsidentin der Lehrkommission der Universität Zürich. Doch entscheidend für eine universitäre Laufbahn sind und bleiben die Leistungen in der Forschung. Resultate und Publikationen sind quantifizierbar, sie machen die Visitenkarte eines Wissenschaftlers aus. Berufungskommissionen, die über die Zukunft von aufstrebenden Forschenden entscheiden, achten vor allem darauf, wie der Zürcher Präsident der Rektorenkonferenz dieser Beilage durchblicken lässt.

Als Ganzes indes sind die Universitäten durchaus an guter Lehre interessiert. Kleine Veranstaltungen wie diejenige von Karin Schwiter treten ihrem zweifelhaften Image entgegen, seelenlose Massenbetriebe zu sein – gerade auf Bachelorstufe, wo es häufig um unscheinbare Dinge wie wissenschaftliche Methoden geht und wo sich Professoren gerne zurücknehmen. Enthusiasmus aus dem Mittelbau kommt da gerade recht. Junge Dozenten finden den Draht zu ihren Studierenden, und es spricht sich

herum, wer guten Unterricht bietet und wer nicht. Das hat auch Schattenseiten. «Viele Kollegen werden mit Fragen überhäuft, weil sich Studierende oft lieber an uns wenden als an die Professoren», sagt Christine Hämmerling, Oberassistentin und Vertreterin des Mittelbaus an der Universität Zürich.

Alles für die anderen

Hochschulen, Professoren und Studierende profitieren – junge Forschende indes wissen, dass sie mit ihrem Einsatz in der Lehre vor allem anderen helfen und nicht der eigenen Karriere. Der Gedanke ist nur schwer zu unterdrücken, zumal es Veranstaltungen gibt, die überhaupt erst dank ihnen entstanden sind. Zum Beispiel ein Seminar von Martin Bürgin, Doktorand der Religionswissenschaften in Zürich: Fünf Masterstudierende, Bürgin und – als Sekundant im Hintergrund – ein Professor diskutieren an einem Freitag Mitte März über christliche, jüdische, muslimische Gotteshäuser in Zürich. Wie spiegelt sich religiöse Identität in Architektur und Baugeschichte?

Bürgin macht einen souveränen Eindruck. Der 32-Jährige ruht in sich, wenn er zu den Studierenden spricht; er ist in seinem Element. Und er hat im Vorfeld viel Zeit in die Lehrveranstaltung investiert, die sich als Forschungsseminar versteht: Gleichentags besucht die Gruppe das Stadtarchiv, am vergangenen Freitag inspizierte sie verschiedene Bauten in situ, im Herbst werden die Studierenden ihre Projekte aus dem Seminar an einer religionswissenschaftlichen Tagung in Deutschland präsentieren. Bürgin sagt: «Mir ist Lehre wichtig.» Anders als bei Karin Schwiter gehört Lehre nicht zu seinem Pflichtenheft, seine Dissertation wird komplett über Drittmittel finanziert. Er müsste dieses Seminar gar nicht anbieten – er will. Sein Konzept überzeugte offenbar. Die Veranstaltung wurde wie 14 weitere vom Lehrkredit der Universität unterstützt. Die hauseigene Zeitung «UZH Journal» berichtet in der neusten Ausgabe auf einer ganzen Seite darüber. Für Bürgin entschieden hat sich die Hochschule damit freilich noch lange nicht. Was nach seiner Doktorarbeit sein wird, weiss niemand.

Unabhängige Forschung?

R. Sc. · Wissenschaft an Universitäten soll unabhängig sein. Drittmittel sind notwendig und willkommen, über die Ausrichtung oder gar erhoffte Resultate von Forschungsvorhaben aber dürfen sie nicht bestimmen. Bei privaten Geldgebern ist das eigentlich seit je klar, wengleich nach Kommunikationsschwierigkeiten der jüngeren Vergangenheit – Stichwort UBS-Sponsoring an der Universität Zürich – vielerorts explizite Reglemente erlassen wurden.

In einem anderen Bereich indes steht die Freiheit der Forschung weiterhin infrage. Dann nämlich, wenn man sich Professoren und die ihnen unterstellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden vor Augen hält. Doktoranden, Assistenten und Postdocs, die an einem Lehrstuhl beschäftigt sind, können unter Umständen nur selten wie eigenständige Wissenschaftler agieren. Sie sind abhängig von

ihren Professoren – von ihren Vorgesetzten und Betreuern in Personalunion also, die ihre laufenden Projekte noch dazu bewerten sowie häufig überhaupt erst ermöglichen, weil sie die Mittel dafür zugesagt bekommen. Wer mag da schon widersprechen, wenn man von ebendiesem Professor zu viel Arbeit aufgebremst bekommt?

Karin Schwiter hatte Glück. Sie versteht sich gut mit ihrem Vorgesetzten am Geographischen Institut; er hat ihr in fester Anstellung die Leitung einer Forschungsgruppe übertragen, die sich nun auf ihr Spezialgebiet konzentriert. Die Universität war zunächst wenig angetan von der Idee. Eigenständige Forschung ermöglichen will auch die Karriereförderung des Schweizerischen Nationalfonds. Nachwuchswissenschaftler sollen sich früher beweisen – und sich damit von Lehrstuhlinhabern emanzipieren können.

Warum nicht auch hier?

Dissertationen an Fachhochschulen ermöglichen neue Forschungsansätze. Die Schweiz muss wissen, ob sie darauf wirklich verzichten will. Von Rachel Mader

Die Suche nach einer Betreuung für ihre Dissertation war für Roberta Lüthi nicht einfach. Die ausgebildete Künstlerin wollte einen «practice-based PhD», also eine praxisorientierte Forschungsarbeit, anpacken, und damit stand sie nach der Jahrtausendwende vor grundsätzlichen Problemen. Zwar gab es bereits vereinzelt Experten, die sich auf das wenig bekannte Format eingelassen hätten. Entsprechende Lehrangebote aber fehlten weitgehend. Hier hat sich in den letzten zehn Jahren viel getan, doch promovieren können Studierende an Schweizer Fachhochschulen bis heute nicht.

Lüthi, die eigentlich anders heisst, musste sich im Ausland umschauen, wie die meisten Doktoranden mit einem solchen Vorhaben. Nach gründlicher Suche wurde sie an einer norddeutschen Kunsthochschule fündig. Um ihre Dissertation zu finanzieren, arbeitete sie zunächst als Assistentin an einer Kunsthochschule in der Schweiz. Später bekam sie ein Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds und konnte sich so ganz auf ihre Forschung konzentrieren.

Doch nicht nur in der Schweiz, auch in Deutschland weiss die Politik mitunter nicht, wie mit Forschung an Fachhochschulen umzugehen ist. Ein Direktorenwechsel an Lüthi's Kunsthochschule in Norddeutschland brachte eine Neuausrichtung mit sich, die praxisorientierte Dissertationen verunmöglichte. Kurz vor dem Ziel sah sich die Doktorandin gezwungen, eine neue Betreuung zu suchen. Verbunden damit waren die Risiken, dass sie ihre inhaltliche und methodische Ausrichtung neu zu verhandeln hätte und dass die Frage ihrer Einbindung an der neuen Institution den Abschluss ihrer Arbeit zusätzlich verzögern würde.

Dank guter Vernetzung und dem konstanten Austausch mit der kleinen, aber wachsenden Community der Forschenden im Bereich Kunst fand sich eine gute, wenn auch organisatorisch anspruchsvolle Lösung. Roberta Lüthi wurde in eines der wenigen mit einer ausländischen Hochschule bilateral ausgehandelten PhD-Programme in der Schweiz aufgenommen. Die Finanzierung konnte über ein Projekt des Nationalfonds gesichert werden, das Lüthi gemeinsam mit anderen jungen Forschenden angestossen hatte. Die Vergabe des Dokortitels – im Ausland – war über die bilaterale Vereinbarung garantiert.

Bei Doktoranden an Schweizer Fachhochschulen sind derart komplexe Konstellationen eher die Regel und nicht die

Ausnahme. In den vergangenen Jahren haben zwar die Zahl der Doktoranden, der Stellen im Mittelbau insgesamt und auch die Menge der Forschungsarbeiten deutlich zugenommen. Die strukturellen Bedingungen dieser Projekte sind aber weiterhin ungeklärt und daher unsicher, dies vor allem aus bildungspolitischen Gründen. Das Zögern der verantwortlichen Gremien, den Fachhochschulen nach dem vor langem erteilten Auftrag zur Forschung auch die entsprechenden Rechte zuzubilligen, ist erstaunlich, entspricht die praxisorientierte Wissensproduktion doch einem expliziten Bedürfnis der Gesellschaft.

Forschung an Fachhochschulen muss einen eigenen Zugang zur Wissenschaft haben. Die Notwendigkeit, Forschungsfragen und -interessen in engem Abgleich mit der Praxis des jeweiligen

den müssen, nicht genügend Rechnung. Die beruflichen Perspektiven für FH-Doktoranden sind wenig konturiert, obwohl genau dies für die Entwicklung angewandter Forschung notwendig und angesichts der über Jahre gewachsenen Kompetenzen auch möglich wäre. Nötig sind Anstellungen mit zweifachem Leistungsauftrag, wie sie auch die universitären Professuren auszeichnen, also die Einbindung von Lehrenden in die Forschung und umgekehrt. Das gilt auch auf der Ebene Mittelbau.

Wie schwierig es ist, solche Strukturen zu implementieren, zeigt sich auf sämtlichen organisatorischen und politischen Ebenen. Weil Assistenten von Drittmitteln abhängig sind, müssen deren Anstellungsbedingungen ständig ausgehandelt werden. Ausbildungsangebote für Doktoranden sind kaum in den regulären Lehrbetrieb integriert. Praxisorientierte Forschung in Anträge einzubinden, ist ein argumentativer Hochseilakt, und Gutachtertätigkeiten bei Dissertationen gehören nur bedingt zu den Aufgaben von Vorgesetzten, zumal diese Arbeit hiesigen Gutachtern wenig bringt – schliesslich findet die Erstbetreuung ebendieser Doktoranden bekanntlich woanders statt.

Ich habe in Kunstgeschichte promoviert und kenne den sprachlichen Duktus, in dem Forschungsanträge verfasst werden müssen. Auch ist meine Biografie für die zuständigen Experten und Gremien mehrheitlich nachvollziehbar, so dass ich die Schnittstelle von Wissenschaft und Kunst sowohl inhaltlich als auch strategisch bearbeiten kann. Wissenschaftler mit diesem Profil wollen nicht zwingend weitere Disziplinen etablieren. Ziel ihres Engagements ist vielmehr die Charakterisierung und Ausdifferenzierung neuer Forschungsansätze, in Theorie und Praxis. Expertise in diesen Bereichen hat man nicht einfach, sie wird entwickelt, und genau dies gilt es als Stärke in der Schweizer Bildungslandschaft zu positionieren. An meinem Forschungsschwerpunkt an der Hochschule Luzern sind rund zehn Dissertationen angesiedelt. Sie sind als Zeichen dafür zu sehen, dass neben Bachelor- und Masterstudiengängen der sogenannte dritte Zyklus an Fachhochschulen nötig – und auch möglich – ist.

Rachel Mader ist promovierte Kunsthistorikerin und war wissenschaftliche Assistentin an den Universitäten Bern und Zürich und an der Zürcher Hochschule der Künste. Heute leitet sie die Forschungsgruppe Kunst, Design & Öffentlichkeit der Hochschule Luzern.

Forschung an FH muss einen eigenen Zugang zur Wissenschaft haben.

Fachbereiches zu entwickeln, führt fast immer zu inter- oder gar transdisziplinären Konstellationen. Disziplinäre Spezialisierungen haben sich also fast zwangsläufig ausserhalb ihrer Expertise zu beweisen, methodische Fragen müssen auf diese Konstellationen hin angepasst werden. Durch diese Ausgangslage erweisen sich die Projekte durchweg als innovativ. Nachwuchswissenschaftler werden nicht nur zu Experten ausgebildet. Die genannten Anforderungen bringen sie vielmehr dazu, zwischen und mit verschiedenen Fachrichtungen zu arbeiten und dieses Vorgehen gleichzeitig zu reflektieren. Aus all diesen Gründen scheinen junge Forschende an Fachhochschulen sehr gut gewappnet für die Wissensproduktion des 21. Jahrhunderts.

Diesem Versprechen tragen die Bedingungen, unter denen Dissertationen an beziehungsweise in Kooperation mit hiesigen Fachhochschulen realisiert wer-

WALTER BERNET

Man darf das Bild des hoffnungslos auf Abstellgleis geratenen Mittelbauangehörigen mit enttäuschten Hoffnungen durchaus hinterfragen. Es wird immer dann besonders drastisch gemalt, wenn es zur Begründung einer verstärkten Förderung des akademischen Nachwuchses herangezogen wird. An deren Notwendigkeit soll nicht gezweifelt werden. Aber auch noch so ausgebaute Fördermassnahmen werden «Verlierer» hinterlassen. Wer wissenschaftliche Ambitionen hegt, ist deshalb nicht erst seit gestern gut beraten, auch an seiner Fitness für den Arbeitsmarkt zu arbeiten. Dazu gibt es an den Hochschulen Hilfestellungen. Moderne Doktorandenprogramme bieten eine ganze Palette von Kursen zur Entwicklung von persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen, die nicht nur an Universitäten gefragt sind, an. Anlaufstellen für Laufbahnberatung wie das Career Center der ETH Zürich verfügen über Instrumente, die für eine aktive Karriereplanung mit «Plan A» und «Plan B» sehr nützlich sein können.

Überforderte Akademie

Alternative Wege bieten sich nicht zuletzt in den Hochschulen selber. Neben den vieldiskutierten, aber sich kaum vermehrenden Dauerstellen in Lehre und Forschung – Senior Scientists, Lecturers und so weiter – öffnen Führung und Organisation der Universitäten neue Karrierechancen über die mit knorrig Figuren besetzten Oberassistentenstellen von früher hinaus. Hochschulautonomie und Professionalisierung lauten die Stichworte.

Geschäftsführer dringend gesucht

Professionalisierte Führungs- und Organisationsstrukturen an den Hochschulen eröffnen neue Perspektiven – auch und gerade für den Mittelbau.

Mit der Verselbständigung der Universitäten sind die Anforderungen an Führungs- und Organisationsstrukturen gestiegen. Die damit eingeleiteten Entwicklungsprozesse sind noch längst nicht abgeschlossen. Sie umfassen auch die dezentralen Einheiten der Hochschulen wie Fakultäten und Institute. Unter einem Überforderungsproblem und einem Überlastungsproblem leide die akademische Selbstverwaltung latent, führte Philipp Balzer kürzlich aus. Er hat die 2011 geschaffene Stelle des Geschäftsführers der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich inne. Den Führungsorganen stellten sich zunehmend komplexe Management-Aufgaben. Besetzt seien sie aber in der Regel mit Personen, die rein akademisch sozialisiert seien. Wer mitarbeiten wolle in

der Selbstverwaltung, müsse dies zulasten der Forschung tun, denn Lehrverpflichtungen seien fix, sagt Balzer.

An seiner Fakultät – und anderswo – sind deshalb professionelle Supportstrukturen für die Leitungsgremien in den vergangenen Jahren stark ausgebaut worden. Einige Beispiele: Neben Geschäftsführungs- und Controlling-Stellen der Fakultät und in den 20 Instituten und Seminaren wurde 2015 im Dekanat eine Rechtsstelle (120 Prozent) geschaffen, den Studienprogramm-Direktoren wurden 2013 Koordinatoren beigegeben, und für die 15 bis 25 parallel laufenden Berufungsverfahren wurde 2014 eine Stabsstelle (100 Prozent, zwei Personen) eingerichtet und mit einer speziellen Software ausgerüstet. Angesichts von 10 086 Studierenden der Phi-

losophischen Fakultät sowie 1125 Lehrkräften inklusive 786 Lehrbeauftragten scheint sich der Verwaltungsaufwand immer noch in Grenzen zu halten. Laut Balzer gehören bessere Entscheide, kürzere Verfahren, motiviertere Professoren, mehr Rechtssicherheit und neu aufgebaute Kompetenzen zu den positiven Effekten dieser Massnahmen.

Die Professionalisierung von Führung und Administration trifft in den Hochschulen allerdings nicht nur auf Gegenliebe. Die Gegensätze zwischen zentraler Administration und akademischer Selbstverwaltung, zwischen den Ansprüchen der Universität auf der einen und jenen ihrer dezentralen Einheiten auf der anderen Seite sind noch lange nicht überwunden. Eine Befragung des Beratungsunternehmens für

Hochschulen Berinfor von 2016 zeigt, dass der Handlungsbedarf in Sachen Professionalisierung in einzelnen Bereichen noch gross ist. Befragt wurden 350 Funktionsträger aller Führungsstufen von Schweizer Hochschulen.

Ab in die Weiterbildung!

Professionalisierungsprozesse an Hochschulen hätten nur dann Erfolg, wenn die Wissenschaftler an der Front vom Nutzen überzeugt seien, stellt Bernhard Nievergelt vom Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung der Universität Zürich fest. Sie finden in einem delikaten Feld des Aushandelns und der gegenseitigen Verständigung statt. Mit Blick auf die Anforderungen an das Management-Personal bedeutet dies: Gesucht sind Experten für das System, die spezifisches Know-how in Führung und Administration haben und gleichzeitig mit den Kernfunktionen einer Hochschule vertraut sind – mit Forschung und Lehre also. Daraus kann sich in der Schweiz durchaus ein gewisser Markt entwickeln.

Angehörigen des Mittelbaus bieten sich in diesen Bereichen neue Perspektiven, sofern sie bereit sind, ihre Fähigkeiten im organisatorischen Bereich zu entwickeln. Weiterbildungsangebote – etwa im Bereich Public Management – gibt es an verschiedenen Hochschulen. Kurz vor dem Abschluss steht der erste spezifische MBA-Studiengang Academic Management der Universität Basel. Gefordert sind aber auch die Hochschulen selbst. Sie müssen sich über ihre Organisationskultur und über die Anforderungen an ihr Führungspersonal klar werden – und ihren Mitarbeitenden entsprechende Wege aufzeigen.

URS HAFNER

Ein Stelleninserat des Historischen Instituts der Universität Bern sorgt beim akademischen Nachwuchs für Empörung. Ausgeschrieben war eine befristete Assistenzprofessur, die acht Semesterwochenstunden Lehre vorsah. Doch wer pro Woche acht Stunden unterrichtet, kommt kaum mehr zum Forschen und Publizieren und kann sich also nicht für eine feste Professur profilieren. Die Stelle hätte nichts anderes als den Eintritt in die Reservearmee der Lehrsklaven geboten.

Die Universität wird die Ausschreibung korrigieren: statt acht nur noch vier Wochenstunden Lehre. Bestehen bleibt die Anforderung der Habilitation oder einer «gleichwertigen Qualifikation», also eines fortgeschrittenen Forschungsprojekts oder einer guten Publikationsliste. Auch dieser Punkt sorgt für Unmut: Die Assistenzprofessur dient kaum der Nachwuchsförderung, wenn sie dieselbe Qualifikation voraussetzt wie eine unbefristete Professur. Die Habilitation blockiert den Weg nach oben. Und wie soll man «Gleichwertigkeit» beurteilen? Das Durcheinander ist gross.

Der Berner Fall ist kein Einzelfall. Eigentlich sollen Assistenzprofessuren dazu beitragen, die schwierige Situation des sogenannten Mittelbaus zu verbessern, den man, mit Blick auf den personellen Aufbau der Hochschulen, besser deren prekären Unterbau nennen würde. Die befristet angestellten Assistenten und Postdocs machen zusammen mit den Lehrbeauftragten knapp 85 Prozent des Lehrkörpers aus. Während ihre erfolgreichen Altersgenossen Häuschen kaufen, hangeln sie sich von Projekt zu Projekt und leben zuweilen von der Hand in den Mund. Das ist frustrierend.

Den Professoren alles

An der Spitze dieser Pyramide thronen derzeit mit knapp 15 Prozent die «happy few»: die ordentlichen Professoren – gut bezahlt, unbefristet angestellt, mit hohem sozialem Status und intellektuellem Freiraum. Noch immer überstrahlen sie das eigenwillige akademische Reich. In der «Republik des Geistes» zählen weder Geld noch Macht, sondern das Argument und die «Wahrheit». Niemand verkörpert diese hehren Prinzipien so sehr wie die Professoren.

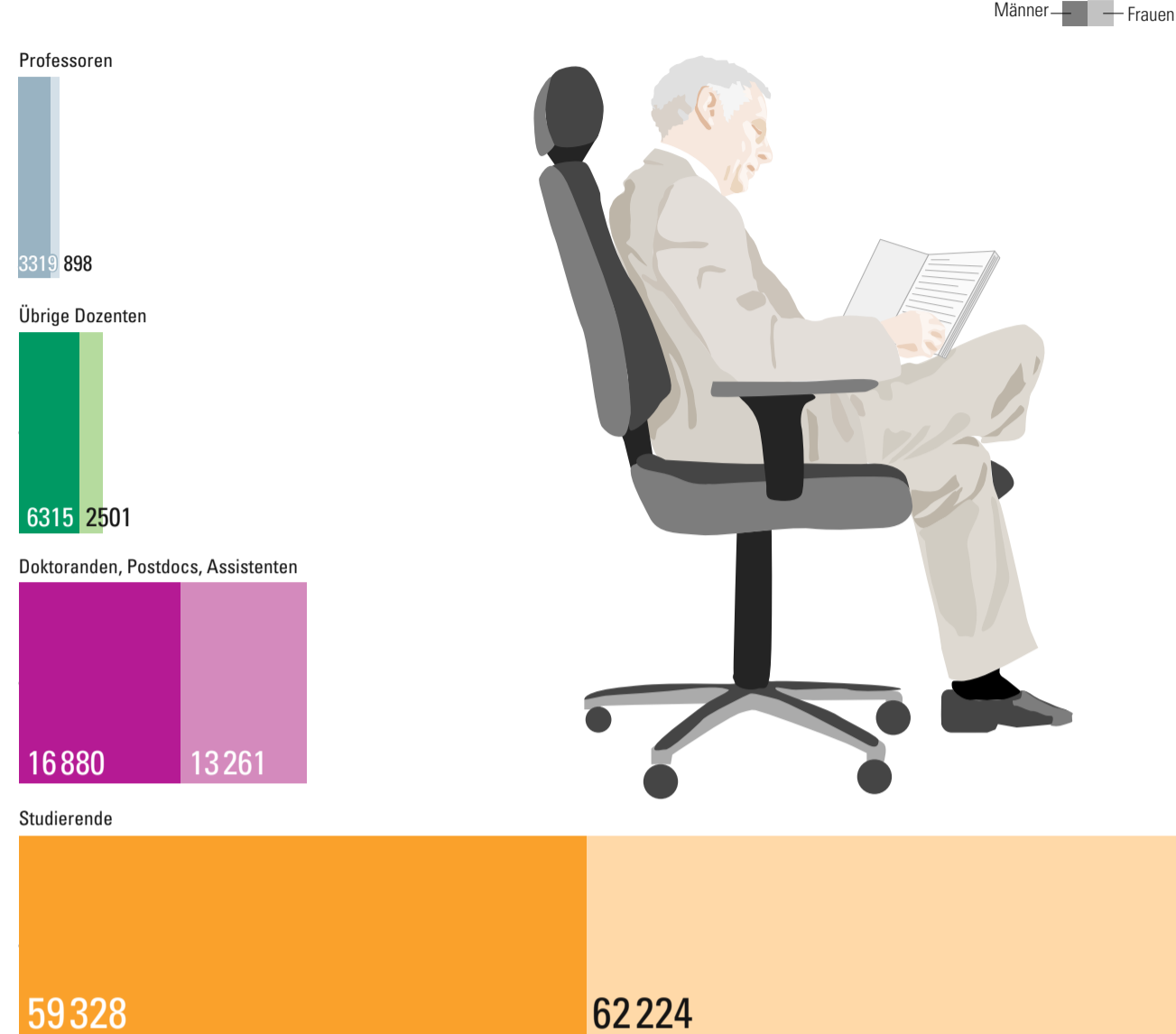
In der Realität jedoch ist das Ordinariat im besten Fall ein kreativer Think-Tank im Interesse der Wissenschaftsgesellschaft, der ein Forschungsgebiet voranbringt. Im schlechten Fall beutet der feudale Lehrstuhlinhaber seine Mitarbeitenden aus und gibt seinen getreuen Vasallen keine Entwicklungschancen. In jedem Fall aber sind auch die Professorinnen und Professoren unter Druck geraten: Sie müssen immer schneller immer mehr Studierende durch den Betrieb schleusen. Ihr Freiraum wird durch die Ökonomisierung der Hochschulen beschnitten, die paradoxerweise zu deren Bürokratisierung geführt hat. Der Professor muss sich die Zeit, die er zum Nachdenken braucht, gegen die Zwänge der Drittmittelbeschaffung erkämpfen.

Und doch drängt es fast den ganzen Mittelbau zur festen Professur: Man schuftet, man strampelt, man wartet und hofft. Am Ende schafft es, wie vorauszu-sehen war, nur eine kleine Minderheit. Der grosse Rest ist derzeit Mitte vierzig und damit zu alt und wohl auch zu verschroben für den ausseruniversitären Arbeitsmarkt. Was also tun?

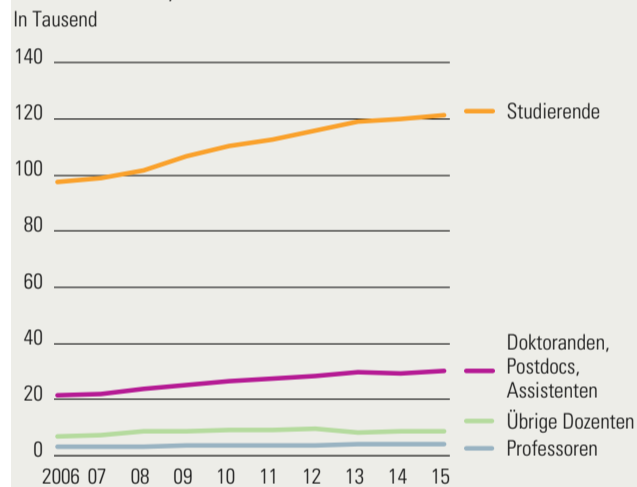
Zwischen der grossen Masse des Mittelbaus und der kleinen Elite der Professoren liegt mit rund 2 Prozent die schmale Schicht der Assistenzprofessoren. Die Wissenschaftspolitik ist sich einig: Ihr Anteil muss erhöht werden, vor allem in den Geisteswissenschaften. Die Schweiz ist hier für einmal tatsächlich ein Sonderfall. Eine Assistenzprofessur gilt als Königsweg zur ordentlichen Professur, weil der Nachwuchs so früher selbständig agiert, ein eigenes Forschungsteam aufbauen kann und nicht mehr unter der Schirmherrschaft des Professors steht. Zudem erlauben mehr Assistenzprofessuren eine Selektion bereits nach der Promotion. Wer keine Chance auf eine Professur hat, realisiert dies früher und kann sich rechtzeitig anderweitig umsehen.

Aber wie sollen die Assistenzprofessuren gestärkt werden? Zusammen mit weiteren Forschenden lancierte der His-

Schmale Spitze an Schweizer Universitäten

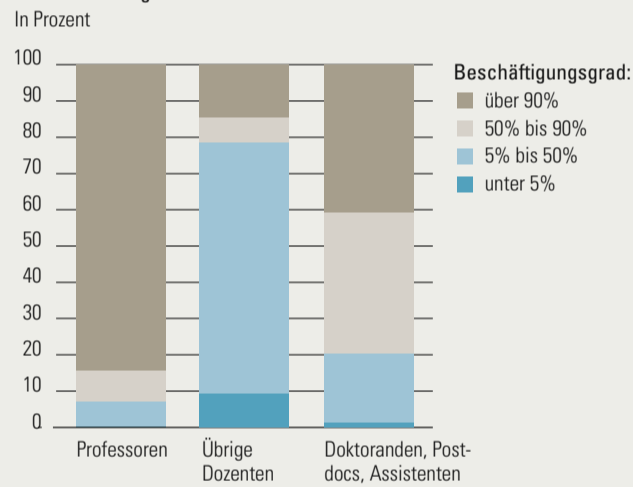


Mehr Studierende, nicht mehr Professoren



QUELLE: BUNDESAMT FÜR STATISTIK

Pensen der Angestellten



NZZ-Infografik/lea.

Der Salat mit dem Ordinariat

Tausend Assistenzprofessuren? Die Universitäten haben die originelle Forderung, die vor fünf Jahren hohe Wellen schlug, stillschweigend begraben. Nun blüht der Wildwuchs der Reformen.

toriker Caspar Hirschi im Jahr 2012, just als er selber Professor an der Universität St. Gallen wurde, die «Vision 2020». Die darin enthaltenen Ideen schlugen hohe Wellen: Unbescheiden forderte die Gruppe die Schaffung von tausend Assistenzprofessuren mit Tenure-Track, also mit der Option, bei guter Leistung fest angestellt zu werden. Zudem folgerichtig für die Geisteswissenschaften die Abschaffung der Habilitationsschrift sowie die Verkleinerung der sogenannten Grossordinariate. Die Gruppe brachte sogar das Parlament dazu, dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) den Auftrag zu erteilen, die Vorschläge zu prüfen.

«Vision 2020» – in Deutschland

Der Plan von Hirschi und seinen Mitstreitern war, dass der Bund die Vergabe seiner Mittel an die Hochschulen an die Bedingung knüpfen würde, dass diese bei der Rekrutierung und Entlohnung der Assistenzprofessoren einheitliche Kriterien erfüllten. Doch das SBFI vertrat gemeinsam mit den Universitäten den Standpunkt, der Bund dürfe nicht in deren Autonomie eingreifen. Damit war die «Vision 2020» tot – in der Schweiz. Nachdem in Deutschland der Wissenschaftsrat die Idee aufgegriffen hat, wird sie jetzt dort realisiert: tausend neue Assistenzprofessuren.

In der Schweiz ist von den tonangebenden Bundesstellen nichts Wegweisendes zum Thema zu vernehmen. Der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat (SWIR), der dem SBFI untersteht, teilt dessen Standpunkt, dass die Hochschulen je eigene Wege finden müssten, um den Mittelbau zu stärken. Die Hochschullandschaft sei zu disparat und zu komplex, als dass die Lösung tausend Assistenzprofessuren oder «one size fits all» greifen würde, sagt Präsident Gerd Folkers.

Der SWIR empfiehlt dagegen die Einführung von unbefristet angestellten Maitres d'enseignement et de recherche und Senior Scientists, wie sie die ETH Zürich kennt: Stellen für Wissenschaftler also, die an der Hochschule bleiben wollen, aber keine Professur anstreben. Das ist eine passable Teillösung. Die Rektorenkonferenz Swissuniversities arbeitet an der «Verbesserung der Doktoratsstufe». Wichtig sei, festzuhalten, dass Assistenzprofessuren immer häufiger mit Tenure-Track besetzt würden, sagt Generalsekretärin Martina Weiss.

Seit «Vision 2020» passiert einiges, aber im Wildwuchs: Die Universitäten, ja sogar einzelne Fakultäten verfolgen je eigene Wege; niemand hat mehr den Überblick, vom betroffenen Nachwuchs ganz zu schweigen. Die Universität St. Gallen macht Assistenten zu Assistenzprofessoren, gibt ihnen aber kein Promotionsrecht. Die Universität Zürich beruft bereits Habilitierte auf Assistenzprofessuren, wodurch sich der Weg zur unbefristeten Professur verlängert statt verkürzt. Die Universität Basel wiederum verlangt für ihre Assistenzprofessuren keine Habilitation mehr – im Jahr 2011 hatte die Rektorenkonferenz noch die Abschaffung der Habilitation für die Geisteswissenschaften ange-regt. Heute will Swissuniversities davon nichts mehr wissen.

Wider den Turmbau zu Basel

Ausgerechnet die Universität Basel, die mit Abstand älteste Hochschule der Schweiz, könnte nun eine Vorreiterrolle übernehmen. Mit dem Verzicht auf die Habilitation werden Berufungen zu verschiedenen Zeitpunkten einer akademischen Karriere möglich. Da und dort ersetzt die Universität die Assistenten durch Universitätsdozenten. Das Prinzip des Ordinariats wird angegriffen, weil der Professor sein Personal verliert. Hierarchien werden flacher. Damit folgt die Universität Basel mit einiger Verzögerung den Reformvorschlägen ihres kürzlich verstorbenen Astronomen Uli Steinlin. Vor über einem halben Jahrhundert hatte dieser, damals Angehöriger des Mittelbaus, in einer aufsehenerregenden Streitschrift eine Reform des «hierarchischen Turmbaus des Lehrkörpers» gefordert. Das Gefälle zwischen den Universitätsangehörigen, die auf verschiedenen Stufen der Lehre und Forschung beschäftigt seien, müsse schwinden. 2017 lässt sich festhalten: Es schwindet, aber zaghaft.



Der Schein trägt: Ein Doktoratsstudium in Oxford hat mit edlen Roben nichts zu tun.

PAUL HACKETT / REUTERS

Auf der Insel alles besser?

Oxford gilt als Sehnsuchtsort in der Wissenschaft. Mythos und Wahrheit driften jedoch auseinander, wie der Bericht einer Schweizer Doktorandin zeigt.

LEANDRA BIAS, OXFORD

University of Oxford – für die meisten hat dieser Name etwas Mystisches. Er verkörpert einen Leuchtturm der Wissenschaft. Die Strahlkraft der ältesten Universität im englischsprachigen Raum ist ungebrochen. Dabei gibt es schon lange viel Kritik. In britischen Medien erscheinen immer wieder Berichte über Rassismus und sexuelle Belästigung an der Universität. Und der Zürcher Blogger Giorgio Scherrer, bis 2016 selber Student in Oxford, hat das Problem des Elitismus unter hiesigen Bachelorstudierenden eindrücklich beschrieben: «Die geistige Enge nimmt gegen oben nicht ab, sondern zu.»

«Exzellente» Betreuung

Um es vorwegzunehmen, in diesem Artikel geht es nicht um die Entmystifizierung der Elite Oxfords. Denn von Elite kann keine Rede sein, zumindest nicht auf Doktorandenstufe. Anders als auf dem europäischen Kontinent sind die meisten Doktoranden in England nicht an der Universität angestellt. Dafür zahlen sie weiterhin Studiengebühren, die in Europa ihresgleichen suchen. In Oxford betragen die Beiträge zwischen 10 000 und 14 000 Franken im Jahr. Die meisten finanzieren sich ihre Dissertation daher entweder mit einem Kredit oder – wenn sie Glück haben – mit einem Stipendium.

Aber zunächst einmal: Wieso bin ich überhaupt in Oxford gelandet? Nach meinem Master, den ich bereits hier absolviert hatte, bot sich mir die Wahl zwischen einer Doktorarbeit in Politikwissenschaft in Oxford und einer in der Schweiz. Für mich standen alle Zeichen auf Oxford. Hier würde ich in nur zwei Jahren abschliessen können, wohingegen ich von Schweizer Bekannten wusste, dass es zu Hause oft bis zu fünf Jahre dauert. Auch fürchtete ich das Konfliktpotenzial, das sich daraus ergeben könnte, dass die Doktormutter gleichzeitig meine Vorgesetzte sein würde. Ausserdem kannte ich in der Schweiz keine Professoren, die ich hätte angehen können für ein Projekt. In Oxford hingegen hatte ich Aussicht auf eine exzellente Betreuung. Hinzu kam der verlockende Ruf der vermeintlichen Spitzenklasse.

Alle diese Erwartungen wurden spätestens ein Jahr nach Beginn des Doktorats enttäuscht. Die Dissertation innert zwei Jahren fertig zu schreiben, stellte sich als komplette Illusion heraus. Zu Beginn fehlte mir jegliche Struktur im Arbeitsalltag, denn ich verfüge weder über ein Büro, noch bin ich in einem

Forschungsteam dabei, mit dem ich mich regelmässig austauschen könnte. Sicher, Oxford bietet wunderschöne und ressourcenreiche Bibliotheken sowie täglich abwechslungsreiche Seminare. Dennoch fühle ich mich eher wie ein freischwebendes Molekül, das nirgendwo richtig andocken kann. Der Vorteil, sich als Studentin voll auf die Dissertation konzentrieren zu können und keine weiteren Aufgaben an der Universität übernehmen zu müssen, erwies sich unter diesen Bedingungen als Trugschluss.

Diese Erkenntnis ist besonders ernüchternd, da Doktoranden in der Schweiz offenbar kaum Konflikte mit ihren Betreuern haben. Sowohl eine Doktorandin der Universität Basel als auch Promovenden der Universität Neuenburg und der Universität der italienischen Schweiz, die ich kürzlich an einer Konferenz getroffen habe, berichten von harmonischen Verhältnissen zu ihren Vorgesetzten. Mehr noch, die Basler Doktorandin hatte mit 21 Jahren ihre erste Publikation zusammen mit ihrem Doktorvater veröffentlicht. Da ist definitiv mehr Förderung vorhanden, als ich es von meinen Begleiterinnen in Oxford behaupten kann – trotz den enormen Studiengebühren, die ich hauptsächlich für «exzellente» Betreuung bezahle.

Die Geschichte einer Dissertation an der Universität Oxford ist die eines Schaukelspiels zwischen abgrundtiefem Selbstzweifel und einem schamlosen Verkaufen der eigenen Person und der eigenen Projekte. Meine Kritik gilt der affektierten Leistungsgesellschaft, in die das Prekariat der hiesigen Doktoranden gezwungen wird. Alljährlich verbringe ich Wochen damit, mich für Stipendien zu bewerben. Für einen erfolgreichen «Sales Pitch» muss ich meine bisherigen Leistungen nachweisen, sprich quantifizieren, sowie künftige Erkenntnisse der Doktorarbeit quasi vorhersagen – obwohl ich meistens selber keine Ahnung habe, wo ich gerade stehe, geschweige denn, wo mich mein Forschungsprojekt noch hinbringen wird.

Gewiss, Selbstzweifel unter Nachwuchswissenschaftlern ist nicht auf die Insel begrenzt. Fast alle jungen Forschenden kämpfen damit. Eine Freundin von mir meinte einmal treffend: «Wir sind alle Selbstzweifel auf zwei Beinen.» Die Doktorandin der Universität Basel erzählt, dass Bedenken sie schon öfter auf den Gedanken gebracht hätten, alles abzubrechen. Und natürlich sehen sich auch Schweizer Forschende mit der Angst konfrontiert, wenn sie ihre erste Publikation auf den Markt bringen oder zum ersten Mal an einer Konferenz teilnehmen.

In Oxford jedoch geht es zusätzlich um den materiellen Charakter der Selbstvermarktung: Wir müssen uns und unsere Projekte verkaufen, um Geld zum Leben aufzutreiben. Nicht alle drei bis vier Jahre, sondern jedes Jahr. Forschung funktioniert hier nach den Regeln der Privatwirtschaft. Zukunftsperspektiven verbessern (und verschlechtern) sich nicht nur mit der Anzahl wissenschaftlicher Publikationen, sondern auch mit der Summe an Stipendien, die man einwerben konnte. Das einzig Positive an der Sache mag sein, dass ich am Ende meiner Dissertation mit diesem harten Wettbewerb besser werde umgehen können als der Schweizer Durchschnitt der Doktoranden.

Viele meiner anfänglichen Annahmen stelle ich heute infrage. Ein zusätzlicher Faktor, über den ich mir damals zu wenig Gedanken gemacht hatte, ist die Erosion meines Netzwerkes in der Schweiz. Ein Auslandsaufenthalt gilt zwar als sine qua non für eine Karriere in der Wissenschaft. Aber was, wenn man dadurch den Anschluss zu Hause verpasst? Der Nationalfonds verfügt über hervorragende Programme, die junge Forschende unterstützen, ins Ausland zu gehen. Es fehlt jedoch ein Rahmen, der sich auf jene konzentriert, die Mühe haben, zurückzukommen.

Brexit – und dann?

Schliesslich: Mit dem Brexit hatte ich zum Zeitpunkt meiner Entscheidung, nach Oxford zu gehen, natürlich nicht gerechnet. Die Universität positioniert sich weiterhin als weltoffene Institution. 14 Prozent der Forschungsgelder kommen von der Europäischen Union, 18 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stammen aus anderen EU-Ländern als Grossbritannien. Für Oxford hängt viel von der künftigen Vereinbarung mit der EU ab. Für den Härtefall wird sogar erwogen, einen zweiten Campus in Paris zu eröffnen, um weiter Zugang zu EU-Geldern zu haben.

Die bilateralen Verträge und damit auch die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und Grossbritannien bleiben derweil in Kraft. Bis zum Ende der Austrittsverhandlungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU in zwei Jahren ändert sich nichts für Schweizer Studierende auf der Insel. Doch was kommt danach? Das fragen sich viele in Oxford – Briten, etablierte Wissenschaftler aus Kontinentaleuropa, junge Forschende aus der Schweiz. Der Brexit verunsichert. Und Unsicherheit ist genau das, was Selbstzweifel auf zwei Beinen als Letztes brauchen.

MATTHIAS SANDER

41 Bewerbungen, 4 Vorstellungsgespräche, keine Stelle: Irgendwann im vergangenen Sommer dämmerte es Andreas Hüsler, dass es so nicht weitergehen konnte. Der Zürcher hatte gerade in Medienpsychologie promoviert; er hatte untersucht, wie Investoren Finanzinformationen für ihre Entscheidungen nutzen oder sich unbewusst durch Denkmuster beeinflussen lassen. Eigentlich wollte Hüsler Professor werden. Doch als er sich endlich Doktor nennen durfte, machte er sich zum ersten Mal bewusst, wie unsicher dieser Weg wäre: Er hätte stets nur befristete Arbeitsverträge. Er müsste zum Wohl seiner Karriere umziehen, am besten ins Ausland. Seine Freunde wären weit weg, sein Gehalt geringer als in der Schweiz. Die Konkurrenz um eine der ersehnten Professuren wäre so gross, dass ein Scheitern viel wahrscheinlicher wäre als ein Erfolg. Und dann, mit vielleicht 40 Jahren, würde es noch schwieriger werden, ausserhalb der Hochschule eine Stelle zu bekommen.

Also beschloss Andreas Hüsler, den Sprung auf den privaten Arbeitsmarkt zu wagen, mit 33 Jahren. Spät, aber nicht zu spät.

Analyse und eine gute Sprache

Diesen Schritt machen notgedrungen jedes Jahr Hunderte von Promovierten in der Schweiz. Genaue Zahlen dazu gibt es nicht. Aber ihre Situation illustrieren folgende Daten: Den mehr als 24 000 Doktoranden in der Schweiz stehen laut Bundesamt für Statistik rund 4000 Professoren gegenüber. Der Weg auf einen Lehrstuhl führt durch ein Nadelöhr. Ein Jahr nach dem Abschluss sind zwischen 2,9 und 4,9 Prozent der Promovierten erwerbslos, dies nach Angaben des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrats (SWIR).

Eine Schwierigkeit für diese Akademiker ist, dass sie zuweilen nicht genau wissen, was sie Unternehmen zu bieten haben. Viele von ihnen haben zuvor kaum ausserhalb der Universität gearbeitet. So wie Andreas Hüsler: Vor einigen Jahren war er als freier Journalist tätig, während des Doktorats verdiente er sich ein paar Franken mit Telefonmarketing hinzu – das war's.

Also besuchte Hüsler zu Beginn seiner Stellensuche die Berufsberatung der Universität Zürich. Solche «Career-Services» beraten schweizweit vermehrt auch Doktoranden. In der Beratung wurde Hüsler klar, dass er vor allem mit seinem Wissen in Statistik punkten kann: multivariate Regression, Strukturgleichungsmodelle und Inferenzstatistik sind für ihn keine Fremdwörter. «Wenn man in diesem Bereich gut ist, steht einem ziemlich viel offen – auch ohne Kenntnisse der betreffenden Branche», sagt Hüsler. Allgemein attestieren Unternehmen Doktorierten besondere Fähigkeiten in Recherche, Analyse und strategischem Denken, wie eine Befra-

«Ich wollte alles ausprobieren –
Hauptsache,
arbeiten.»

gung von 17 Firmen durch den SWIR ergab. Banken nannten in der Umfrage als weitere Qualitäten Durchhaltewillen und Durchsetzungsvermögen – Eigenschaften also, die sich Kandidaten mit Dokortitel zweifellos angeeignet haben an der Universität.

Was aber haben Sozialwissenschaftler wie Andreas Hüsler konkret zu bieten? Ein Klischee will es, dass ihre Kompetenzen nicht so eindeutig nutzbar seien wie jene von Naturwissenschaftlern. Dem widerspricht Markus Zürcher, Generalsekretär der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW): Ein Drittel der Angestellten in der Privatwirtschaft sei im «people processing» tätig – im Unterrichten, Beraten, Führen oder Umwerben anderer Menschen. Diese Tätigkeiten seien an Sprache, Bilder und Einstel-

Wisse, was du kannst!

*Wenn junge Forschende den Traum einer Professur aufgeben,
müssen sie hinaus auf den Arbeitsmarkt. Sie haben einiges zu bieten.
Beratungsstellen helfen, verborgene Qualitäten freizulegen.*



Der Medienpsychologe Andreas Hüsler war lange auf Stellensuche. Jetzt arbeitet er in einer Bank – als Trainee. KARIN HOFER / NZZ

lungen gebunden, wie sie Geistes- und Sozialwissenschaften vermittelten. Tatsächlich haben Doktorierte dieser Studienrichtungen ein Jahr nach dem Abschluss ein geringeres Risiko, erwerbslos zu sein, als jene der exakten und der Naturwissenschaften, wie eine Analyse für den Wissenschaftsrat ergab.

Praktikant mit Dokortitel

Andreas Hüsler jedoch kam mit seinen Bewerbungen nicht voran. Egal, ob er es in der Forschungs- oder in der Kommunikationsabteilung eines Unternehmens versuchte, ob eigeninitiativ oder auf eine Stellenanzeige – spätestens nach einem der wenigen Vorstellungsgespräche war er jeweils aus dem Rennen. Die Begründung war fast immer die gleiche: Er sei überqualifiziert, zu teuer, zu akademisch und habe zu wenig Berufserfahrung – oder es gebe einen geeigneteren Kandidaten. Irgendwann war Hüsler so verzweifelt, dass er sich auch für Praktika bewarb. «Ich wollte alles ausprobieren – Hauptsache, arbeiten.» Er hatte noch nie ein Praktikum gemacht. Bei der Raiffeisen-Bank klappte es schliesslich. Im September 2016 begann er als Trainee der Bank in St. Gallen.

Einen ähnlichen Weg empfiehlt das Nationale Qualifizierungsprogramm «Beraten, Netzwerken, Fördern» (BNF) der Universität Bern. Das Programm vermittelt arbeitslosen Akademikern Beschäftigungsmassnahmen in Form von unbezahlten «Projekten» bei potenziellen Arbeitgebern. Promovierte nahmen im Jahr 2015 rund ein Drittel der 1649 Beratungen in Anspruch. BNF-Chefgeschäftsführerin Barbara Huse macht ein Beispiel, warum sich hochspezialisierte Wissenschaftler oft umorientieren

Was kann ich,
was will ich,
welcher Bereich
ist ausgeschlossen?

müssten: «Wer das arktische Packeis erforscht hat, für den kommen in seinem Gebiet vielleicht nur vier Stellen überhaupt in Betracht.»

Wenn diese vier Stellen bereits vergeben sind, hilft BNF. Die Berater in Bern, Lausanne, Basel und Zürich machen mit den von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren weitergeleiteten Akademikern eine Bilanz: Was kann ich, was will ich, welcher Bereich ist ausgeschlossen? Danach stehen 360 Projektplätze zur Wahl, meist in öffentlichen Institutionen wie Hochschulen, Spitälern und Verwaltungen. Erst seit 2013 ist es dem Programm erlaubt, Kandidaten auch in die private Wirtschaft zu vermitteln. Entsprechende Einsatzorte finden sich auf der 112-seitigen Projektliste jedoch nur vereinzelt, etwa in einem waadtländischen Unternehmen, das ein Biodatenzentrum aufbaut.

Gute Aussichten

Die BNF-Klientel verbringe im Schnitt viereinhalb Monate im Betrieb, sagt Barbara Huse. Dort bestimmten die Akademiker weitgehend selber, was sie machen. Die Stellensuchenden sollen sich in ihrem Wunschbereich vor allem ein Netzwerk aufbauen. Der Nutzen für die Firmen sei eher klein, sagt Huse. Trotzdem wurde 2015 immerhin ein Viertel der Projektteilnehmer in «ihrem» Unternehmen eingestellt. 67 Prozent der Teilnehmer fanden innert einem Jahr eine Stelle; 25 Prozent suchten weiter, 4 Prozent machten sich selbständig.

Auch Andreas Hüsler ist wieder auf Stellensuche. Ende Februar endete sein Traineeprogramm bei der Raiffeisen-Bank. Er bekam zwar einen Anschlussvertrag, doch ab August braucht er eine neue Stelle. Generell ist es auf dem Arbeitsmarkt seit der Finanzkrise schwieriger geworden, auch für Doktorierte. Findet Hüsler jedoch eine Stelle, sind seine Aussichten gut. Laut der Analyse des Wissenschaftsrats laufen Doktorierte weniger Gefahr als Master-Absolventen, im weiteren Lauf ihrer Karriere arbeitslos zu werden.