

Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université
Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten
Band: 13 (1987)
Heft: 1-2

Artikel: Nachwuchsplanung und Nachwuchsförderung an der Universität Zürich
Autor: Akert, Konrad
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-894194>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Nachwuchsplanung und Nachwuchsförderung an der Universität Zürich

Von Konrad Akert, Rektor der Universität Zürich

Résumé:

L'auteur présente le "Vademecum pour la promotion de la relève scientifique", élaboré par le Rectorat de l'Université de Zürich et mis en discussion auprès d'un nombre plus large de lecteurs. Dans l'introduction, il insiste sur la vague prévisible de vacances de postes au tournant du siècle. Elle réclame pour aujourd'hui déjà une politique de la relève plus intense qui doit être planifiée. Des directives ou règlements spéciaux ne sont pas nécessaires pour cela, mais une offre créative, attractive et différenciée de stimulants à l'étude et à la recherche.

La première partie du Vademecum est consacrée aux problèmes des divers niveaux de la relève académique. On montre quelles circonstances particulières entravent chaque fois une promotion active et ciblée et comment on devrait remédier aux défauts actuels.

La deuxième partie décrit d'abord sous une forme générale les exigences requises d'un futur enseignant universitaire et énumère une série de mesures concrètes de promotion de la relève auxquelles appartiennent notamment d'importantes contributions et décisions du titulaire de chaire.

La troisième partie contient des propositions pour la procédure d'habilitation et la procédure d'appel.

Dans la quatrième partie on propose un curriculum normal dans le cadre de la promotion de la relève. Il commence avec le poste d'assistant et se termine après plusieurs phases de formation fixées selon les âges par un poste de professeur.

Im Zeitraum von 1996-2005 werden an der Universität Zürich 157 Professoren, oder 47% des heutigen Lehrkörperbestandes, zurücktreten. Schon jetzt beginnen sich die Rücktritte zufolge der deformierten Altersstruktur des Lehrkörpers zu mehren und in manchen Fachgebieten, worunter z.B. Psychiatrie, Strafrecht, Organische Chemie, ist ein spürbarer Mangel an Schweizer Anwärtern für die Besetzung von Lehrstühlen bereits festzustellen. Wie werden wir erst die in den späten 90er Jahren für den bei uns obligatorischen Dreier-Vorschlag benötigten Schweizer finden? Das Phänomen der Vakanzenwelle berührt uns nicht allein. In ähnlichem Masse betrifft es auch die anderen Hochschulen und die Wirtschaft, mit der wir uns demzufolge um die Förderung und Gewinnung des Nachwuchses in einem (hoffentlich) edlen Wettstreit befinden werden.

Die Fakultäten sind über die während der nächsten 20 Jahre zu erwartenden Rücktritte der Professoren (entsprechend der Altersgrenze von 67 Jahren) informiert worden (Abb. 1). Kurzfristige Massnahmen, z.B. Stellenbeschaffungen im Sinne des Fiebigerplans wurden aus folgenden Gründen nicht erwogen: 1) sind die Mittel dazu nicht vorhanden, und 2) hätte die Schaffung von zeitlich begrenzten Lehrstühlen auch Nachteile, indem mit der Vorwegnahme von Quasi-Berufungen um 10 Jahre eine erhebliche Einschränkung der Entscheidungsfreiheit und der Selektionsmöglichkeiten eingehandelt würde.

Ebenso wichtig ist die Informierung der heutigen Assistenten-Generation über ihre Karriere-Aussichten an den Hochschulen. Diese Generation ist zum Teil desillusioniert und neigt dazu, den Hochschulen sobald wie möglich den Rücken zu kehren. In gewissen Fachgebieten ist die Situation geradezu kritisch geworden, indem Assistenten von hoher Qualität kaum zu finden sind. Offenbar bedeutet Ihnen die wissenschaftliche Mitarbeit an der Universität wenig im Vergleich zu den Möglichkeiten in der Privatwirtschaft, welche für viele junge Akademiker höhere Anreize anbietet in bezug auf das Gehalt, aber auch auf die Mittel und das intellektuelle Umfeld für die Forschung.

Bei den älteren Assistenten wirkt sich die Ueberspezialisierung im wissenschaftlichen Konkurrenzgeschehen in manchen Fachgebieten ungünstig aus, indem heute mehr und mehr Generalisten gefragt sind, d.h. Wissenschaftler, welche sich neben Spitzenleistungen auch über umfassende hervorragende Wissensvermittlung ausweisen können. Schliesslich hat die Frustration älterer Wissenschaftler, denen der Aufstieg infolge Stellenmangels nicht gelang, ebenfalls negative Wirkungen auf die jüngere Generation ausgeübt. Aus allen diesen Gründen scheint es angezeigt, dass eine aktivere Nachwuchsförderungs-Politik mit der Planung einhergehen muss. Die Zeit, die uns übrigbleibt, ist allerdings sehr kurz geworden. Aus diesem Grunde hat das Rektorat der Universität Zürich ein "Vademecum der Nachwuchsförderung" vorbereitet, welches nachfolgend auch einer breiteren Leserschaft zur Diskussion gestellt wird. Es muss vorausgeschickt werden, dass die hier vertretenen Ansichten von einem Mediziner und Naturwissenschaftler stammen. Vieles ist aber nach der festen Ueberzeugung des Autors auch für die Geisteswissenschaften prüfenswert.

Grundsätzlich braucht es zur Förderung des akademischen Nachwuchses weder besondere Einrichtungen noch besondere Reglemente, die ihrerseits bürokratisch verwaltet werden müssten, sondern ein kreatives, attraktives und differenziertes Angebot von Studien bzw. Forschungsanreizen. In diesem Sinne sind die folgenden Empfehlungen als in der Praxis bewährte Minimalbedingungen zu verstehen, die für eine gesunde Nachwuchspolitik unserer Universität nötig sind.

Professorenrücktritte nach

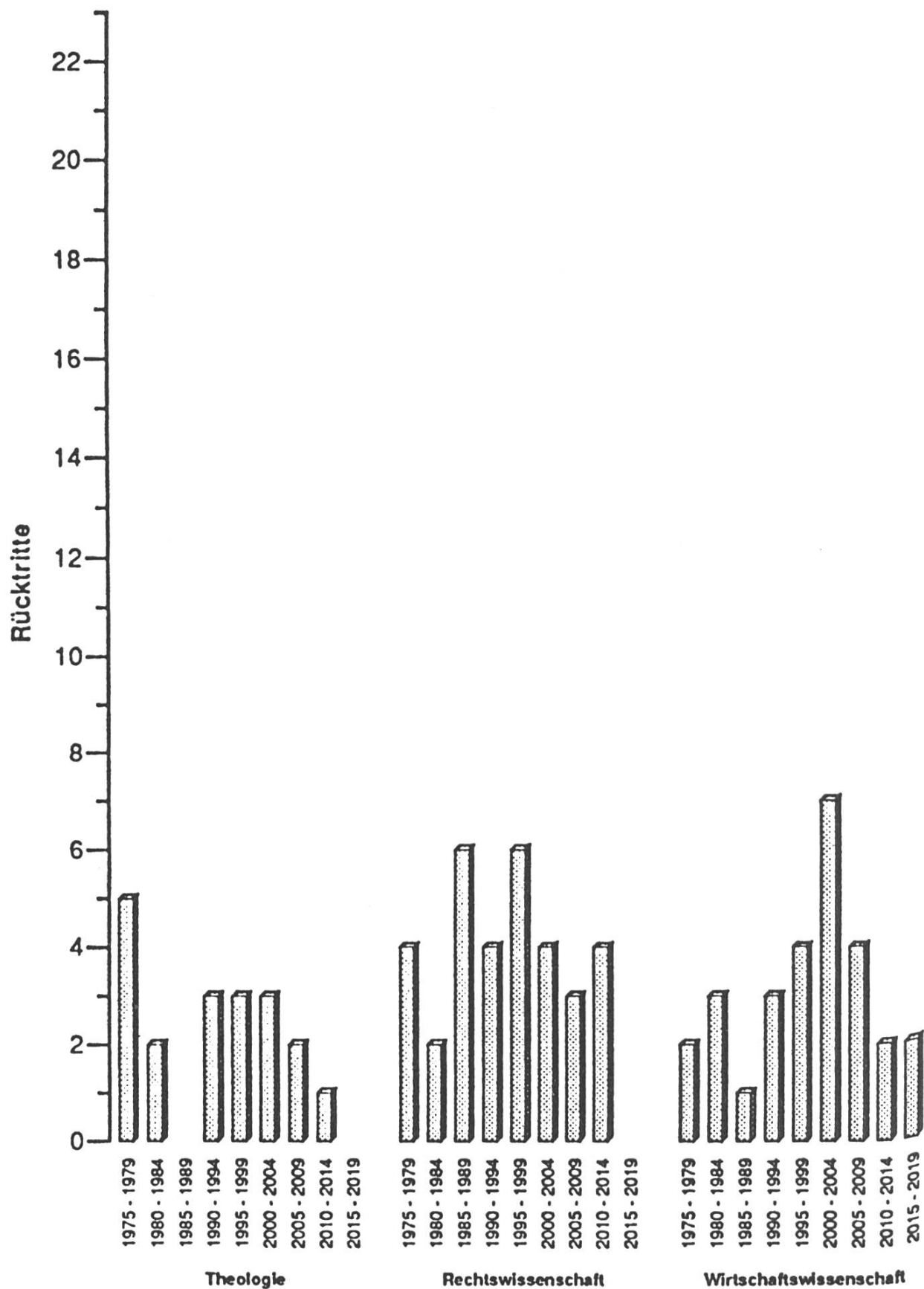
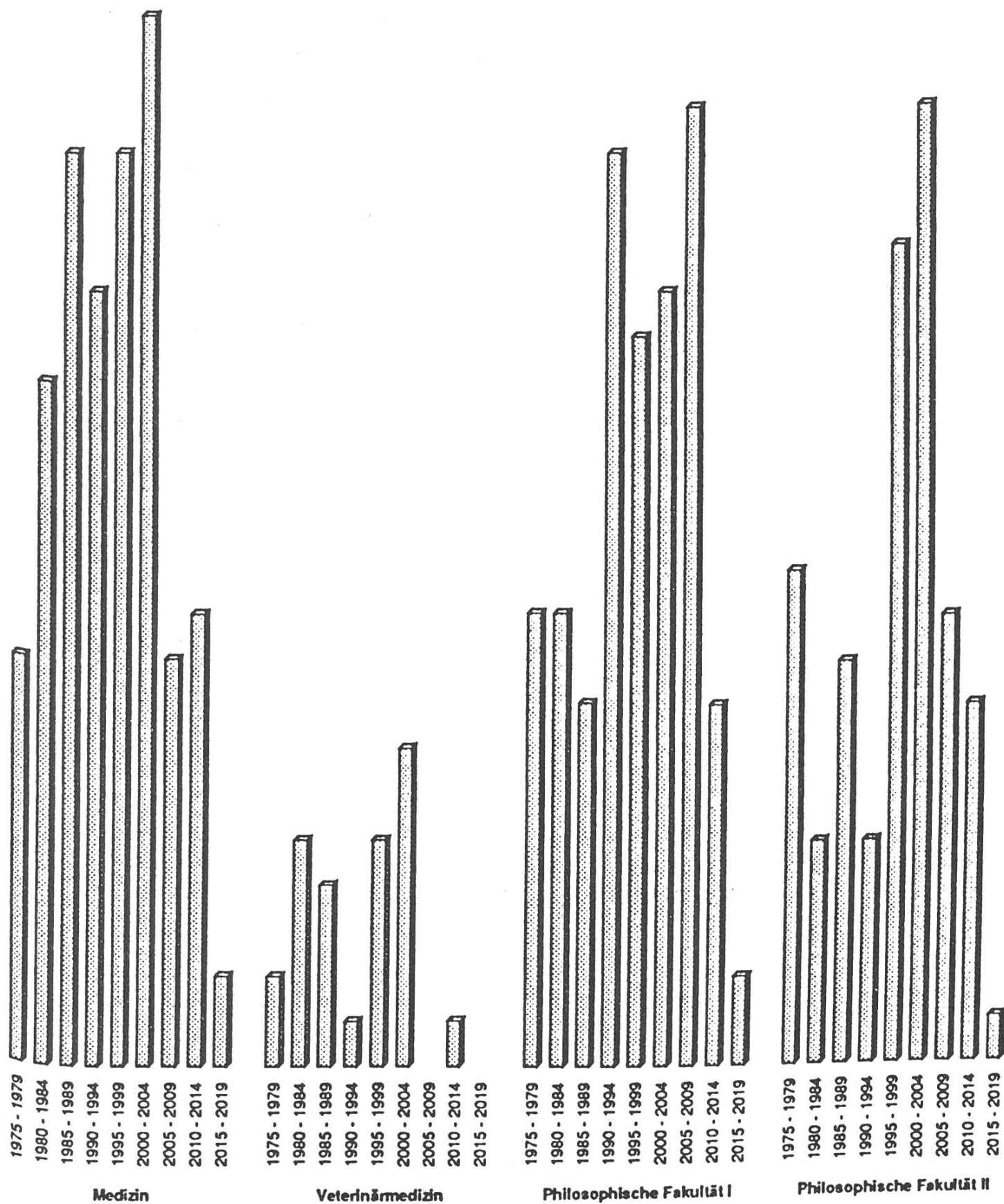


Abb. 1

Fakultäten und Abteilungen 1975 – 2019

(Stand 16. April 1986)



I. Die Stufenleiter und ihre Probleme

1. Doktoranden/Doktorandinnen

Doktoranden stellen bei sorgfältiger Auslese ein bedeutendes Forschungspotential dar, das seitens ihrer Betreuer einen optimalen Einsatz verdient. Eine Erhebung, die kürzlich an der Universität Zürich durchgeführt wurde hat u.a. folgende Probleme aufgedeckt: Ueber ein Drittel der Doktoranden werden während der Durchführung ihrer Dissertation nicht von einem Dozenten betreut. Mehr als ein Drittel der Arbeiten stehen in keinem direkten Zusammenhang mit einem wissenschaftlichen Projekt des Doktorvaters oder des betreffenden Instituts oder Seminars. Die Dauer der Doktorarbeit beträgt im Durchschnitt 3 Jahre, wobei die Streuungsbreite von 1/2 bis zu 10 Jahren variieren kann. Das Alter der Absolventen der Philosophischen Fakultät II bei der Promotion beträgt heute im Durchschnitt knapp 32 Jahre (an angelsächsischen Hochschulen erfolgt die Promotion der Naturwissenschaftler im allgemeinen mit 26-27 Jahren).

Mehr als die Hälfte (51%) der Doktoranden erhalten keine finanzielle Unterstützung und müssen sich demnach selbst durchschlagen (Abb. 2). Unbezahlt sind bei den Naturwissenschaften allerdings nur 17.5%, an der Philosophischen Fakultät I sind es 60% und bei den Juristen sogar 80%.

Unter diesen Umständen wäre es wohl prüfenswert, ob nicht eine gleichmässige Verteilung der Doktoranden- bzw. Assistentenstellen angestrebt werden sollte. Die gegenwärtig vorhandenen Mittel lassen dies kaum zu. Um so mehr ist Gewicht auf eine sorgfältigere und strengere Auslese der Doktoranden zu legen. Viele Dozenten scheinen nicht zu wissen, dass sie zur Uebernahme einer Doktorarbeit bzw. eines Doktoranden oder einer Doktorandin nicht verpflichtet werden können.

Wer sollte überhaupt doktorieren? Eines der Kriterien wäre wohl ein gutes Abschlusszeugnis. Einzelne Fakultäten oder Abteilungen verlangen eine Durchschnittsnote 5 für die Zulassung zum Doktorat. Wer aber in der vorgeschlagenen Weise ausgewählt wurde, hat meiner Ansicht nach Anspruch auf eine mindestens den eigenen Lebensunterhalt knapp sichernde Entlohnung. Dazu sind leider zur Zeit die erforderlichen Mittel nicht vorhanden. Trotzdem möchte ich betonen, dass es sich sehr ungünstig auswirkt, wenn Doktoranden innerhalb desselben Fachbereichs ungleich behandelt werden.

Abb. 2

BESOLDUNG DER DOKTORANDEN

(Dozenten-Umfrage Herbst 1986)

Fakultät bzw. Abteilung	KANTONALER ETAT %	NATIONAL- FONDS %	DRITT- MITTEL %	UNBE- Zahlt	TOTAL %
<u>Geisteswissen- schaften</u>					
Theologie	33.4	5.5	22.2	38.9	100
Jus	13.4	0.3	6.0	80.3	"
Oek.	34.4	1.4	15.2	49.0	"
Phil. I	29.7	4.9	5.3	60.1	"
<u>Naturwissen- schaften</u>					
Klinische Medizin	25.8	6.6	8.1	59.5	"
Theoret. Medizin	30.9	6.7	14.3	48.1	"
Zahnmedizin	17.6	0	2.7	79.7	"
Veterinärmedizin	36.5	14.0	22.6	26.9	"
Phil. Fal. II	46.0	21.8	14.7	17.5	"
	29.7%	6.8%	12.3%	51.1%	100%
=====					

2. Assistenten/Assistentinnen

Von Assistenten, die sich für eine akademische Laufbahn interessieren, erwartet man im Laufe von 2 - 3 Jahren deutliche Nachweise für ihre Eignung. Unbegabte oder an einer akademischen Laufbahn nicht interessierte Mitarbeiter sollten nicht länger als 3 Jahre beschäftigt werden. Geeignete sollten so bald wie möglich Gelegenheit zur Auslandsfahung erhalten (NF-Stipendium etc.). Die gegenwärtige Altersstruktur (Abb.3) unserer Assistentenschaft zeigt einen bedenklichen Trend, indem 44% über 35 Jahre alt sind. Vermutlich waren viele darunter bereits über 30, als sie angestellt wurden. In der Regel sollten jedoch Assistenten beim Antritt nicht älter als 30 Jahre sein. Dabei sollte allerdings der Austausch zwischen Praxis (Mittelschule, Wirtschaft u.a.) nicht erschwert werden. Ebenso wie Doktoranden sollten auch Assistenten nicht als billige Arbeitskräfte (Hausdiener) missbraucht werden müssen.

3. Oberassistenten/Oberassistentinnen

Diese sollten sich 3 bis 4 Jahre nach Amtsantritt habilitieren können. Dieses Kriterium setzt voraus, dass schon vor einer Beförderung oder Anstellung geprüft werden muss, ob der Kandidat zur Habilitation bereit und fähig ist. Die Gefahr, dass nicht habilitierte, langjährige Oberassistenten einfach sitzenbleiben, ist gross und die Katastrophe ist perfekt, wenn diesen Mitarbeitern mit 50 Jahren der Aufstieg nicht gelungen ist, weil sie nicht habilitiert sind. Ueber die Hälfte der Oberassistenten an der Universität Zürich ist über 40 Jahre (Abb. 3), mehr als ein Viertel ist über 45 Jahre alt. Es ist oft nur Bequemlichkeit, wenn man langjährige Routiniers bei sich behält. Lehrstuhlinhaber sind dazu verpflichtet, auch auf Postgraduiertenstufe ständig neue Kräfte auszubilden. Es soll aber nicht verschwiegen werden, dass langjährige nicht habilitierte Oberassistenten zur Erfüllung gewisser Aufgaben mitunter nicht nur nützlich, sondern unentbehrlich sind. In Zeiten der Personalplafonierung stellt uns diese Kategorie von wissenschaftlichen Mitarbeitern vor fast unlösbare Probleme.

Abb. 3

ALTERSVERTEILUNG DES MITTELBAUS AN DER UNIVERSITÄT ZÜRICH

Stand am 31.12.1986

	<u>Oberassistenten</u>			<u>Assistenten</u>		
	(inkl. Oberärzte und wiss. Mitarbeiter)					
	Oberass.	Oberarzt	wiss. MA	Total	mit Abschluss	ohne Abschluss
20 J.	-	-	-	-	-	-
20 - 25	-	-	-	-	14	19
25 - 30	1	-	-	1	527	67
30 - 35	47	-	7	54	397	17
35 - 40	82	6	28	116	113	6
40 - 45	76	6	16	98	34	3
45 - 50	40	2	7	49	9	-
50 - 55	15	-	11	26	3	1
55 - 60	9	1	6	16	4	-
60 - 65	7	1	5	13	1	1
65 - 70	-	-	-	-	-	-
	277	16	80	373	1'102	114
	=====					

4. Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen

Die Assistenzprofessur darf als Instrument für die Nachwuchsförderung angesehen werden. Es kommen dafür junge, in der Regel habilitierte und besonders talentierte Wissenschaftler in Frage. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre; sie kann in der Regel zweimal verlängert werden. Der Inhaber einer Assistenzprofessur hat eine reduzierte Lehrverpflichtung, sodass er sich in dieser Phase der akademischen Karriere unter optimalen Bedingungen der wissenschaftlichen Tätigkeit widmen kann. Er sollte in der Lage sein, vom Nationalfonds zusätzliche Mittel zu erhalten.

Die Assistenzprofessur wurde an der Universität Zürich im Jahre 1962 eingeführt. Ein Marschhalt nach 25 Jahren scheint deshalb gerechtfertigt. Die Tatsache, dass bei uns von über 300 Professoren nur deren 19 die Stellung eines Assistenzprofessors einnehmen, lässt diese Institution nicht sonderlich attraktiv erscheinen. Das Durchschnittsalter bei der Ernennung von Assistenzprofessoren beträgt heute 39,3 Jahre (Abb. 4). Die Assistenzprofessur wurde also offenbar in manchen Fällen nicht zur Förderung des akademischen Nachwuchses benützt. Unter der Annahme einer durchschnittlichen Amtszeit von 5-6 Jahren erreichen unsere Assistenzprofessoren ein Durchschnittsalter von gegen 45 Jahren. Werden die an den Kandidaten gestellten Erwartungen in dieser Zeit nicht erfüllt, so wird der weitere Verbleib an der Universität problematisch und der Einstieg in die private Tätigkeit zusehends schwieriger. Aus diesen Überlegungen heraus sollte das Alter der Assistenzprofessoren bei Ernennung auf 36 Jahre begrenzt und die Amtszeit nur in seltenen Fällen mehr als einmal verlängert werden. Eine gründliche Evaluation der Assistenzprofessoren müsste bereits 5 Jahre nach Amtsantritt den Fakultäten die Gelegenheit geben, über die weitere Förderung des Kandidaten schlüssig zu werden.

Im Zeitalter der Stellenplafonierung werden Mittelbaustellen dazu verwendet, um Assistenzprofessuren zu schaffen. Dieses Verfahren hat Vor- und Nachteile. Bei Ausscheiden eines Assistenzprofessors sollte jedes Mal wohl überlegt werden, ob dessen Stelle nicht wieder dem Mittelbau zurückgegeben werden sollte.

Assistenzprofessuren werden in letzter Zeit nicht nur an junge Nachwuchswissenschaftler vergeben, sondern in bestimmten Fällen auch als (vorläufige) Alternative zum Extraordinariat eingesetzt. Falls diese Tendenz in der Besetzung der Assistenzprofessuren weiterdauert, so wird sich allmählich eine qualitative anstelle einer altersmässigen Differenzierung zwischen

den Assistenzprofessoren und den Extraordinarien und Ordinarien abzeichnen. Damit entsteht die Gefahr, dass Hausbeförderungen von Assistenzprofessoren zur Regel werden und anstelle strenger Berufungsverfahren mit auswärtiger Konkurrenz treten könnten. Insofern als die Ziele der Nachwuchselektion und der Nachwuchsförderung nicht erreicht würden, wäre dann die Institution der Assistenzprofessur abschaffungsreif geworden. Die Assistenzprofessur behält nur dann den ihr ursprünglich zugedachten Sinn, wenn damit jungen hervorragenden Nachwuchskräften entscheidende Entwicklungs- und Aufstiegschancen vermittelt werden können.

Abb. 4

DURCHSCHNITTALTER DER PROFESSOREN (FAKULTÄTSMITGLIEDER) BEI ERNENNUNG

an der Universität Zürich

(Stand am 1. Juli 1986)

Fakultät	Ordinarien	Extraordinarien	Assistenzprofessoren
Theol.	42.3	44	-
Jur.	45.5	50.3	40
Oec.	41.8	40.8	35
Med.	47.4	44.2	40
Med. dent.	41.6	41	-
Vet. Med.	46.5	46	-
Phil. I	43.8	44.1	41.3
Phil. II	44.1	41.6	36
Universität	44.6	43.7	39.3
=====			

II. Allgemeine Bemerkungen

1. Selektion

Nachwuchsförderung kann nur aufgrund wirksamer Selektionskriterien erreicht werden. Zum Anforderungsprofil eines künftigen Universitätsdozenten gehört neben der fachlichen

Kompetenz und Lehrbefähigung insbesondere auch die Breite des Allgemeinwissens, das feu sacré für die Wissenschaft und zuletzt seine synthetisierende Fähigkeit, Zusammenhänge über sein Fachgebiet hinaus herstellen zu können.

2. Förderung

Die Anstellung eines Nachwuchskandidaten als Assistent ist nur eine Form der Nachwuchsförderung. Je nach Fall empfiehlt sich auch das Vermitteln eines Auslandsaufenthaltes oder die Integration in einem externen Forscherteam. Bestqualifizierte aus der Praxis (z.B. Mittelschullehrer, Pfarrer, junge Kaderleute aus der Wirtschaft) stellen ebenfalls ein geeignetes Potential für die Nachwuchsförderung dar.

Die Förderung des weiblichen Nachwuchses verdient besondere Aufmerksamkeit, da Frauen im akademischen Lehrkörper stark untervertreten sind. Der Anteil der Studentinnen an der Universität Zürich hat wohl in den letzten Jahren stark zugenommen und wird vermutlich noch weiter ansteigen (1985: Gesamtuniversität 40%). Der Anteil der Frauen im Mittelbau wurde bisher in unserer Statistik nicht erfasst. Unter den Lehrbeauftragten befinden sich 20% Frauen, bei den Privatdozentinnen nur 7% und bei den Professorinnen gar nur 2,2%.

Das eigentliche Problem des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt in der Phase nach der Habilitation, wenn die Förderungspläne aufhören und für viele Privatdozenten eine eigentliche Wartezeit beginnt. Es liegt hier ein strukturelles Problem vor. Während für die Habilitation die Bedürfnisfrage keine Rolle spielt, werden Dauerstellen für Professoren nach Plan und Bedürfnis angeboten. Angebot und Nachfrage klaffen auseinander. Das ist bei Ausbildungszeiten von 15 und mehr Jahren problematisch. Insbesondere für Privatdozenten der Philosophischen Fakultät I, aber auch in anderen Bereichen haben sich die Chancen verschlechtert. Die Gefahr liegt nahe, dass die finanzielle Unabhängigkeit immer mehr zu einem Selektionskriterium bei den Habilitanden wird. Dieser Tendenz ist entgegenzusteuern - einerseits durch Erhöhung der Anforderungen bei der Habilitation und andererseits durch eine entsprechende Aufklärung

unter den Postdoktoranden.

3. Praxisbezug

Für gewisse Fachgebiete ist es empfehlenswert oder gar essentiell, dass der akademische Nachwuchs Gelegenheit zu Erfahrungen in der Praxis erhält. Zu viele Hochschuldozenten sind nie aus der Schulstube herausgekommen. Das wiederum setzt voraus, dass die Erfahrungen und entsprechende Bewährungsausweise aus der Praxis bei der Beurteilung von Nachwuchskandidaten stärker berücksichtigt werden.

4. Tätigkeit an reinen Forschungsinstituten

Diese kann grosse Vorteile für Nachwuchskandidaten bringen, aber auch Nachteile. Assistenten und Oberassistenten auf Forschungsstellen sollten unbedingt auch im Unterricht eingesetzt werden. Die frühzeitige didaktische Erfahrung ist für den angehenden Lehrstuhlinhaber nicht nur als solche unentbehrlich, sie vermittelt auch den Ueberblick über einen grösseren Bereich, und wirkt der Hyperspezialisierung teilweise entgegen.

5. Die "persönliche wissenschaftliche Arbeit"

Eine wissenschaftliche Leistung sollte in der Regel mindestens ebenso sehr im Interesse des wissenschaftlichen Fortschritts des betreffenden Fachgebietes liegen, wie im persönlichen Interesse des Ausführenden. Ergebnisse von Diplom- und Doktorarbeiten dürfen deshalb nicht in einer Schublade oder in einem Archiv verschwinden, schon gar nicht Arbeiten von akademischen Nachwuchskandidaten. Diese sollten im Gegenteil in renommierten, d.h. einer "peer review" unterstellten Zeitschrift publiziert oder zum mindesten in Sammelwerke eingebaut werden können. Ich habe leider feststellen müssen, dass an unserer Universität nicht nur Diplomarbeiten sondern auch Dissertationen und gelegentlich sogar Habilitationen nicht angemessen veröffentlicht werden konnten. Aus dieser Sicht ist es aber auch grundsätzlich falsch, wenn Doktorarbeiten in die "Freizeit" des Ausführenden verbannt werden. Mit einem Anspruch auf

einen vollen Assistentenlohn hat diese Feststellung allerdings nichts zu tun, denn die Entlohnung soll sich nach der Gesamtleistung richten.

6. Das Förderungsklima im Institut oder Seminar

Nicht nur der Lehrstuhlinhaber, sondern das ganze Seminar oder Institut sollte sich an der Förderung des Nachwuchses beteiligen. Bewährt hat sich insbesondere die Durchführung von wöchentlichen Kolloquien bzw. Seminarversammlungen, wo sämtliche Mitglieder ab Doktorandenstufe über ihre Forschungsvorhaben und -resultate referieren.

Stehen Vorträge vor grösseren Gremien oder vor Kongressen in Aussicht, so wäre dem Nachwuchs Gelegenheit zu "Probenvorträgen" vor dem versammelten Seminar zu geben. Dies setzt selbstredend Offenheit und Kritikfähigkeit unter den Mitgliedern des Seminars oder Instituts voraus. Solche Offenheit kann gefördert werden durch informelle, aber institutionalisierte Treffen, gemeinsame Veranstaltungen und andere Formen der Pflege des menschlichen Kontaktes.

Wichtig ist, dass der Lehrstuhlinhaber darauf achtet, dass wissenschaftliche Verdienste seiner Mitarbeiter gerecht und gebührend bekannt gemacht werden, insbesondere bei Vorträgen und Veröffentlichungen. Prioritätsfragen sollten in aller Offenheit mit dem Beteiligten besprochen werden. Im Zweifelsfall sollte in der Regel dem Jüngeren etwas mehr zukommen als dem Etablierten.

7. Belohnungsstrategien

Die beste Belohnung besteht in der von Erfolg gekrönten eigenen Leistung. Der Lehrstuhlinhaber kann dadurch in erster Linie selber beitragen, dass er sich für den akademischen Nachwuchs Zeit nimmt. Dazu gehört eine Reihe von Massnahmen:

7.1. Stimulierung der Leistungsfähigkeit durch:

- Forderung von Arbeitsprogrammen aufgrund von klaren Zielsetzungen
- Vorgabe realistischer aber unbedingt einzuhaltender

Termine für die Fertigstellung von Arbeitsrapporten, Auswertungspapieren und Manuskripten nach gemeinsamer Absprache

- Gelegenheit zur Exposition der eigenen Ergebnisse vor kritischen Gremien a) auf Institutsebene, b) auf lokaler Ebene, c) auf nationaler Ebene, d) auf internationaler Ebene (inkl. Vermittlung von Reisekostenbeiträgen)
- Rechtzeitige Aufforderung zur Veröffentlichung der Resultate

- 7.2. Periodische Gelegenheit zum Gedankenaustausch mit auswärtigen Forschungsgruppen in situ oder an Arbeitstagen.
- 7.3. Frühzeitige Uebertragung von Verantwortung in der wissenschaftlichen Arbeit, d.h. schrittweise Verselbständigung des Forschungsprogramms.
- 7.4. Schärfung des kritischen Urteils durch Uebertragung von Buchbesprechungen, Referaten und Begleitung von Diplomarbeiten und Dissertationen.
- 7.5. Empfehlung zur Anmeldung für Stipendien und Preise.
- 7.6. Rechtzeitige Ermunterung zur Habilitation, sofern reale Voraussetzungen und Aussichten für eine akademische Karriere bestehen.
- 7.7. Empfehlung bei Bewerbungen um eine auswärtige Stelle oder Alternativangebote zu einer Beförderung.

Diese Anreize richten sich primär an Habilitanden, die in einem Institut arbeiten. Bei institutsexternen Habilitanden, besonders im geisteswissenschaftlichen Bereich, sind die Kandidaten mindestens regelmässig zu Kolloquien einzuladen.

8. Stipendien

Nachwuchsstipendien des Schweizerischen Nationalfonds, der Schweizerischen Akademie für die medizinischen Wissenschaften sowie des Kantons Zürich haben bisher eine überaus erfolgreiche Wirkung erzielt. In letzter Zeit machen sich Schwierigkeiten bemerkbar. Der materielle Anreiz für den akademischen Nachwuchs ist eindeutig schlechter geworden. Obwohl finanzielle Gründe sicher nicht allein dafür massgebend sind, so spielt doch die Diskrepanz zwischen dem Salär für Assistenten bzw. Oberassistenten und den Stipendienansätzen für den akademischen Nachwuchs eine erhebliche Rolle. Natürlich dürfen Stipendien nicht als Besoldung und ebensowenig als Mittel der hauseige-

nen Stellenbewirtschaftung eingesetzt werden. Sie sollen dazu dienen, dass der Nachwuchskandidat seiner wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen kann, ohne dass er in Schulden gerät (Abb. 5). Die Stipendienstatistik der Universität Zürich zeigt, dass die Zahl der Anmeldungen in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Dieser Rückgang bringt die Gefahr mit sich, dass Zusprachen an zweitklassige Anwärter häufiger werden. In dieser Situation sollten die zuständigen Institutionen die bisherige Politik überprüfen. Statt niedrigere Ansätze für eine grössere Zahl von Postdoktoranden wäre es meines Erachtens zweckmässiger, wenn umgekehrt höhere Ansätze für weniger, dafür aber wirklich bestqualifizierte Stipendiaten vergeben werden könnten. In Anbetracht der knappen Mittel für die Unterstützung von Doktoranden könnten Nachwuchsstipendien mit entsprechend niedrigeren Ansätzen vermehrt auch an Doktoranden vergeben werden. Beide Postulate tendieren auf Flexibilisierung der Stipendienpolitik.

Abb. 5

STIPENDIEN-ANSAETZE UND ASSISTENTENSALAERE

1) Schweizerischer Nationalfonds: Nachwuchs-Stipendien

	CH	Europa	Uebersee
Ledige	24'000	25'800	33'600
Verheiratete	27'600	30'000	39'600

2) Schweizerischer Nationalfonds: Stipendien für Fortgeschrittene Forscher

Alter	Stipendienjahr			
28	1.	ledig	25'800	36'000
		verheiratet	30'000	41'000
.	.		.	.
.	.		.	.
.	.		.	.
35	3.	ledig	34'200	46'512
		verheiratet	38'400	51'552

3) Kanton Zürich: Assistentensaläre

	Assistenten Reglement (Tierärzte, Zahnärzte)	BVO 8	BVO 9	BVO 10
1. Jahr	48'425	49'499	52'499	55'671
2. Jahr	52'591	51'386	54'467	57'827
3. Jahr	56'757	53'273	56'485	59'983
4. Jahr	60'923	55'160	58'503	62'139
5. Jahr	65'089	57'047	60'521	64'295
6. Jahr	69'255	58'934	62'539	66'451
7. Jahr	73'421	60'821	64'557	68'607

III. Verfahrensfragen

1. Habilitation *)

Die Habilitation ist ein entscheidendes Ereignis für die weitere akademische Laufbahn. Sie sollte nur Akademikern und Akademikerinnen mit überdurchschnittlichen fachlichen und persönlichen Qualifikationen empfohlen und in der Regel nur an potentielle Lehrstuhlinhaber erteilt werden. Die für die Habilitation verantwortlichen Entscheidungsgremien tragen eine schwerwiegende Verantwortung. Sie sollte keinesfalls im Macht- und Kompetenzbereich eines einzelnen Fachvertreters liegen. Die Habilitationschrift sollte nach Vorbesprechung durch die Professoren des Fachbereichs von mindestens 2 unbeteiligten Fachspezialisten beurteilt werden (wie es heute schon bei einzelnen Fakultäten praktiziert wird). Die bisherigen wissenschaftlichen Leistungen sollten mitbewertet werden, ebenso nach Möglichkeit die Bewährung im Unterricht. Die Probestellung sollte durch die Gesamtfakultät nicht nur als genügend oder ungenügend bewertet, sondern in geeigneter Weise differenziert benotet werden. Die Bedürfnisfrage spielt nach wie vor keine Rolle.

Es liegt im Interesse eines Kandidaten, dass er vor Beginn einer Habilitationsschrift Vorabklärungen mit dem Fachvertreter und Dekan vornimmt, damit allfällige Vorbehalte zur Person und zur

*) Das Thema "Habilitation ja oder nein" wird hier absichtlich nicht behandelt.

Problemstellung bereits zu diesem Zeitpunkt sichtbar werden. Allgemein fällt auf, dass die Habilitation erst bei einem relativ hohen Durchschnittsalter (40,5 Jahre) erreicht wird (Abb. 6).

2. Berufung auf einen Lehrstuhl

Ausschreibung: In der Regel sollten die zu besetzenden Lehrstühle an geeigneter Stelle ausgeschrieben werden. Dieses Verfahren schützt die Berufungsorgane vor dem Vorwurf der Befangenheit und erhöht die Chancen, qualifizierte Bewerber zu finden.

Die Durchmischung des Lehrkörpers mit ausländischen Kollegen ist für das geistige Leben dringend erwünscht. Die Universität ist in erster Linie auf höchste Qualität in Lehre und Forschung verpflichtet. Nur bei Gleichwertigkeit ist ein Schweizer in der Regel vorzuziehen.

Hausberufungen sollten zur Ausnahme werden. Dies setzt voraus, dass bei der Bewertung von Nachfolgekandidaten für Lehrstühle die erfolgreiche Tätigkeit an anderen Universitäten im In- und Ausland stärker ins Gewicht fällt. An der Universität Zürich sind in den letzten 10 Jahren fast doppelt so viele Hausberufungen wie Berufungen von auswärtigen Kollegen vorgenommen worden.

Abb. 6

Durchschnittsalter bei Erteilung der venia legendi nach Fakultäten

(Stand 1. Dezember 1986)

	<u>Total</u> <u>Altersjahre</u>	<u>Anzahl PD</u>	<u>Durchschnittsalter</u>
Theol.	338	8	42,3
Jur.	810	22	36,8
Oec.	562	14	40,1
Med.	8182	196	41,7
Med. dent.	443	11	40,3
Vet. med.	579	14	41,4
Phil. I	2317	59	39,3
Phil. II	2275	59	38,6
Universität	15506	383	40,5
	=====		

IV. Normalcurriculum im Rahmen der Nachwuchsförderung

1. Drei Jahre Assistentenstelle an einem Universitätsinstitut oder an einer ebenbürtigen Institution, ev. 1 Jahr davon in der Praxis.
2. Zwei bis drei Jahre Postgraduate Ausbildung bei einer sorgfältig ausgewählten Autorität des Fachgebietes zur Erweiterung des "Horizontes" und zur Förderung selbständiger wissenschaftlicher Arbeit im Ausland (Hochschule oder gleichwertige nichtakademische Institution).
3. Drei bis max. fünf Jahre Oberassistent an einem Universitätsinstitut, davon ev. 1 bis 2 Jahre Praxis.
4. Habilitation. Durchführung eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten eigenen Forschungsprojekts.
5. Bewerbung um Beförderung zum Assistenzprofessor oder um einen Lehrstuhl mit Daueranstellung an einer Universität.

Zeitlicher Ablauf eines anzustrebenden Normal-Curriculum vitae

- Studienabschluss mit 25 Jahren
- Assistent mit 25 bis 28 Jahren. Doktorat mit 28 Jahren
- Postgraduate Weiterbildung mit 28 bis 30 Jahren
- Oberassistent mit 30 Jahren
- Privatdozent mit 33 Jahren
- Assistenzprofessor bzw. Professor ab ca. 34 Jahren

Je nach den Umständen können die einzelnen Stufen um 1 bis 2 Jahre nach unten oder oben variieren. Unsere Tendenz sollte aber dahin-gehen, die Zeit bis zur Etablierung eher zu verkürzen als zu ver-längern. Das vorliegende Zeitmodell wird leider stark in Frage gestellt durch die heute üblichen Mittelschul-, Studien- und Dissertandenzeiten.

Dank

Die vorliegenden Empfehlungen für die Förderung des akademischen Nachwuchses wurden durch die Mitglieder des Forschungsausschusses, des Rektorates und dessen Beiräte überarbeitet. Ebenso wurde die Stellungnahme einiger weiterer Dozenten soweit wie möglich mitberücksichtigt. Am redaktionellen Teil beteiligten sich Dr. Max Herzog, Sekretär im Prorektorat Lehre und Forschung sowie Dr. E. Ermertz, Leiter des Planungsstabes. Allen sei für ihre freundliche Mithilfe und Unterstützung herzlich gedankt.

Literatur

Akert, K.: Die Universität als Forschungsstätte. In: Beiträge zur Zürcher Universitätsreform IV. NZZ Nr. 243 und 244, 1969

Akert, K.: Selektion und Förderung des akademischen Nachwuchses. In: Bulletin der Vereinigung schweizerischer Hochschuldozenten. 11. Jrg. Nr. 2: 10-12, 1985

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung:

Bericht der Studienkommission Weibel für Nachwuchsfragen. Verbesserung der Etablierungs-Chancen für Nachwuchsforscher. 1986.

Schweizerischer Wissenschaftsrat: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. 1984.