

Zeitschrift:	Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université
Herausgeber:	Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten
Band:	32 (2006)
Heft:	2-3
Artikel:	Früherkennung der Talente, strukturiertes Promovieren, transparente Larrierstrukturen
Autor:	Jurt, Joseph
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-894062

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: 28.01.2026

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

Früherkennung der Talente, strukturiertes Promovieren, transparente Karrierestrukturen

Joseph Jurt

Die Nachwuchsfrage ist im Bereich der akademischen Landschaft der Schweiz eines der dringenden Probleme. In einer Umfrage Ende der neunziger Jahre stellten etwa Vertreter der geisteswissenschaftlichen Verbände die Situation des Nachwuchses übereinstimmend als 'verheerend', 'katastrophal', 'viel schlechter als im Ausland' dar. Peter Stücheli fasste diesen Befund in seinem Bericht über die genannte Umfrage präzise zusammen: *"Am häufigsten wird die mangelnde Förderung des akademischen Nachwuchses als eines der wichtigsten Probleme genannt. Fehlende Stellen im akademischen Bereich, die administrative Überlastung von Assistentinnen und Assistenten, das Fehlen eines Doktorandenstudiums, die schwierige Lage des oberen Mittelbaus, namentlich auch der Privatdozentinnen und -dozenten, der Mangel an geeignetem schweizerischen Nachwuchs für offene Professorenstellen [...]"*¹ Dieser Befund gilt durchaus auch für die Sozialwissenschaften in der Schweiz. Der Schweizerische Wissenschaftsrat und danach der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat haben darum wiederholt darauf hingewiesen, dass die Situation des Nachwuchses und damit der Forschenden verbessert werden müsse. Sie haben dabei die Unsicherheit kritisiert, der auch hochbegabte Nachwuchsleute ausgesetzt sind, was früher oder später zur Demotivation und damit zum Verlust von wertvollem Forschungspotential führt. Ein wissenschaftlich qualifizierter Nachwuchs ist nicht nur für die Universität, sondern für die Gesamtgesellschaft von zentraler Bedeutung. Als Leitprinzipien der Nachwuchsförderung sollen nach dem SWTR sowohl der breite Zugang zur Bildung wie auch die systematische Förderung von Begabung und Talent gelten. Das sind nun keineswegs widersprüchliche Postulate: Herausragende Leistungen sind nur auf der Basis einer breit angelegten Grundbildung möglich.²

Damit ist auch klar, dass Nachwuchsförderung nicht bloss in der Postdoc-Phase beginnen muss. Der Grundstein für spätere Spitzenleistungen wird mit der frühen Förderung von Nachwuchstalenten gelegt. In der Schweiz fehlt bisher ein grundlegendes Konzept für eine systematische Förderung von Begabung und Talent schon in den ersten Stufen des Studiums.

1. Früherkennung des Forschertalents

Die Früherkennung des individuellen Forschertalents ist eine Aufgabe vor Ort, die vor allem den etablierten Forschern in den einzelnen Hochschulen zukommt.

In einem Referat über die Förderung des akademischen Nachwuchses in der Medizin unterstrich dies Susanne Suter, die aktuelle Präsidentin des SWTR:

*"Kandidatinnen und Kandidaten für eine akademische Karriere müssen vor Abschluss des Studiums identifiziert werden. Kollegen aus anderen Fakultäten sind mit einzubeziehen."*³ Ich denke, dass sich das Forschertalent nach der ersten grösseren wissenschaftlichen Arbeit erkennen lässt. Die Begabung erweist sich nicht unbedingt im Fleiss oder im Umfang der Arbeit, obwohl Durchhaltewillen, Zähigkeit und Konstanz wichtige Voraussetzungen sind. Es gibt auch Persönlichkeiten, die grosse Begabung zur Synthese haben, die bestehende Resultate überblicken, klassifizieren und zusammenfassen können. Das ist auch schon eine Qualität. Entscheidend aber ist die intellektuelle Neugierde. Man muss spüren, dass jemand über die bestehenden Resultate hinausgehen, dass er ein eigenes Ziel verfolgen will und das mit Konsequenz tut und nicht ruht, bis er etwas entdeckt hat, das nicht schon feststand. Ganz wichtig erscheint mir neben der Hartnäckigkeit und dem Durchhaltewillen die Selbstkritik, die sich nicht vorschnell mit ersten Resultaten zufrieden gibt. Wichtig ist, dass eine Arbeit empiriegesättigt ist und sich nicht bloss in Spekulation ergeht, aber gleichzeitig über die adäquaten konzeptuellen Instrumente reflektiert und die Folgen der empirischen Resultate in die theoretische Reflexion mit einbezieht. Entscheidend ist aber die Begeisterungsfähigkeit, das 'feu sacré', das Durchhaltewillen mit einer Lust an der forschenden Aktivität verbindet, oder um es mit Voltaire zu sagen: "Rien ne se fait sans un peu d'enthousiasme" oder nach der Leibniz-Preisträgerin von 2004, Frau Professor Hannah Mony: "Wenn Ihr Herz nicht schneller schlägt beim Gedanken an Ihre Forschungsarbeit, liegen Sie falsch!"⁴ Der Mediziner Oliver Eickelberg, Leiter eines Graduiertenkollegs zur Erforschung der molekularen Grundlagen von Lungenerkrankheiten an der Universität Giessen, der vorher an der US-Elite-Universität Yale arbeitete, stellte für Deutschland fest, dass hier zu wenig Leute arbeiteten, die wirklich Spass an der Forschung haben. Auf die Frage, wie man einen künftigen Spitzenforscher erkenne, gab er die signifikative Antwort: *"Auf jeden Fall nicht nur an seinen Examensnoten. Solche messbaren Voraussetzungen sind wichtig, aber für die Forschung braucht man vor allem sehr viel Leidenschaft. Wer nicht von der Sache begeistert ist, kann sich noch so sehr anstrengen, er wird nie richtig gut werden. Die wirklich hervorragenden Studenten sind nicht wegen des Studiums so weit gekommen, sondern weil sie gelernt haben, sich mit viel Eigeninitiative durchzuschlagen."*⁵

Neben der Früherkennung des individuellen Forschertalents sollte auch eine Förderung viel versprechender Studierender auf institutioneller Ebene erfolgen.

Der SWTR plädiert darum die Entwicklung eines gesamtschweizerischen Förderprogramms für hochbegabte Studierende. Dieses Förderprogramm sollte ebenso von privater wie auch staatlicher Seite getragen werden und sowohl strukturelle wie auch finanzielle Aspekte berücksichtigen.

Einerseits sind universitäre Strukturen zu schaffen, die den Studierenden die Möglichkeit bieten, bereits auf Bachelor- und Masterstufe interdisziplinär zu arbeiten und frühzeitig in die Spaltenforschung eingebunden zu werden. Andererseits sollten für diese Studierenden auch spezifische interdisziplinär ausgerichtete Sommerkurse und Auslandsaufenthalte angeboten und finanziert werden. Spezifische finanzielle Förderinstrumente sollen so konzipiert werden, dass es Studierenden mit ausserordentlichen Leistungen ermöglicht wird, sich voll der wissenschaftlichen Tätigkeit zu widmen.⁶

2. Forschungsförderung auf der Stufe des Doktorats

Das Doktorat ist ein zentrales Instrument der Wissensproduktion und der Forschungsausbildung. Durch die Erstellung einer Dissertation soll selbständiges wissenschaftliches Arbeiten eingeübt werden. Ziel der Untersuchung ist es, neue Erkenntnisse zu erzielen und zur Erweiterung des bestehenden Wissensstandes beizutragen. Wichtig sind hier nicht allein die neuen materiellen Kenntnisse, die durch die Dissertation erworben werden, sondern auch die Problemlösungsstrategien, die man in diesem Kontext erarbeiten kann. Durch diesen Typus wissenschaftlichen Arbeitens werden wichtige Schlüsselkompetenzen erworben, die für eine akademische Karriere unabdingbar, aber auch für eine Elite in anderen Berufsfeldern sehr wertvoll sind.

In der Schweiz lässt sich in letzter Zeit feststellen, dass in bestimmten Fächern, vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die Anzahl der Doktorate im Vergleich mit den steigenden Zahlen der Erstabschlüsse nicht Schritt gehalten hat.⁷ Das liegt auch daran, dass das Sozialprestige des Doktorats nicht mehr denselben Stellenwert hat. Der Doktorgrad ist auch nur mehr in sehr wenigen Bereichen Einstiegsvoraussetzung.⁸

Für eine erfolgreiche und relativ kurze Dissertationszeit sind die materiellen Rahmenbedingungen zentral. Traditionelle Wege zur Promotion und die damit verbundene Finanzierung sind in der Schweiz Assistentenstellen an einem Lehrstuhl oder Mitarbeiterstellen bei einem Forschungsprojekt etwa des SNF. Mitarbeiter an einem Lehrstuhl sind in den akademischen Betrieb der Fachbereiche eingebunden und können gleichzeitig erste Lehrerfahrungen erwerben. Diese Vorteile werden oft mit einem erheblichen Zeitaufwand erkauft. Einzelne Universitäten haben darum auch Reglemente erstellt, die den Prozentsatz der Zeit, die Doktoranden

für ihre Dissertation verwenden dürfen, festlegt. Es liegt in der Verantwortung der Hochschullehrer, dafür zu sorgen, dass das Promotionsprojekt nicht unter der Assistierendentätigkeit leidet. Die Zweigleisigkeit der Tätigkeit kann eine wertvolle Ergänzung sein, enthält aber auch ein arbeitspsychologisches Konfliktpotential. Wenn Assistierende unter einem Satz von 70% eingestellt sind, sind sie oft gezwungen, zum Lebensunterhalt noch 'Jobs' anzunehmen, was die effektive Forschungszeit noch einmal einschränkt.

Die Position eines Doktorierenden in einem SNF-Projekt ist kohärenter, weil hier die volle Zeit der Forschungstätigkeit gewidmet werden kann; wertvolle Synergieeffekte ergeben sich allerdings nur, wenn das Forschungsvorhaben in Verbindung mit dem Dissertationsthema steht. Die Teamstruktur stellt hier eine wichtige Plattform für die intellektuelle Diskussion dar. Die auf drei Jahre beschränkte Projektdauer schafft allerdings auch einen grossen Zeitdruck. Die Position von Mitarbeitenden in einem SNF-Projekt als auch die von Doktoranden als Assistierenden wird oft als prekär empfunden. Die Entscheide für eine Anstellung und auch die Ermunterung, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen gelten oft als intransparent.⁹

Einen dritten Weg zur Promotion mit einem Vollzeitstipendium eines Begabtenförderungswerkes gibt es in der Schweiz im Unterschied zu Deutschland kaum. Dieser Weg bietet den Vorteil, dass man sich ausschliesslich auf die eigene Qualifikationsarbeit konzentrieren kann; der Nachteil ist allerdings die geringe Verankerung in akademischen Netzwerken.

Das Alter beim Abschluss des Doktorats ist gemäss den Angaben des Bundesamtes für Statistik zwischen 1980 und 2003 von 31,4 auf 32,5 Jahre gestiegen. Alarmierend ist allerdings das Durchschnittsalter bei der Promotion in den Geistes- und Sozialwissenschaften: 37 Jahre!

Zweifellos hat die prekäre materielle Situation der Doktoranden und die Nicht-Existenz von eigentlichen Promotions-Stipendien zum Verlust der Attraktivität dieser höchsten Qualifikationsstufe geführt. Noch gewichtiger sind allerdings die strukturellen qualitativen Mängel der Doktorats-Phase. Es fehlt vor allem eine eigentliche strukturierte Forschungsausbildung. Das Doktorat funktioniert vor allem in den nicht-naturwissenschaftlichen Fächern noch nach einem artisanal Modus: als Zweier-Beziehung Doktorvater/mutter - Doktorand. Die Betreuung hängt dann völlig vom Engagement und dem Zeitbudget des jeweiligen zuständigen Hochschullehrers ab. Nicht wenige Doktoranden beklagen sich über eine unzureichende Betreuung, die teilweise auch auf strukturelle Gründe zurückgehen kann: zu geringe Valorisierung dieser Betreuungsarbeit an den Hochschulen.

Aber gerade diese Betreuung zählt zu den wichtigsten Aufgaben eines Hochschullehrers, nicht bloss um den Nachwuchs sicherzustellen, sondern auch für sein eigenes Schaffen. Der ideale Forscher würde nach Humboldt Schüler selber suchen, „um seinem Ziele näher zu kommen durch die Verbindung der Geübten, aber eben darum auch leichter einseitigen und schon weniger lebhaften Kraft mit der schwächeren und noch parteilosen nach allen Richtungen mutig hinstrebenden.“

Die Mängel der traditionellen Doktorandenausbildung sind schon vor längerer Zeit erkannt worden. Seit den achtziger Jahren war man sich vor allem bewusst geworden, dass die dritte Ausbildungsphase kaum eigene Ausbildungselemente enthielt, dass der junge Forscher als self-made-man sein Handwerkszeug mehr oder weniger selber erwerben musste. Darum dachte man immer mehr über eine postgraduierte Forschungsausbildung nach, unter anderem auch im Rahmen der OECD. In der internationalen Diskussion war man sich einig, dass dem Doktorat als dem zentralen Instrument der Forschungsausbildung nach dem Diplom besondere Aufmerksamkeit gebührt. Diskutiert wurde vor allem die Frage, ob sich die Promotionsstrukturen mehr am klassischen Modell der europäischen Doktorarbeit oder mehr an jenem des amerikanischen Ph.-D-Grades orientieren sollte.

Generell stellte man fest, dass die Universitäten keine systematisch höherqualifizierenden Doktorandenprogramme anboten. Wenn spezielle Seminare oder Doktorandenkolloquien eine Hilfeleistung erbrachten, so war doch Art und Intensität der Betreuung Sache der individuellen Beziehung zwischen dem Doktoranden und dem Doktorvater / der Doktormutter.

In diesem Kontext verband sich der Wunsch der Kandidaten nach vermehrter Betreuung mit dem Anliegen der Professoren, das Potential der Doktoranden besser für die Forschungsprojekte zu nutzen. Aus dieser Interessenkonstellation heraus hat der deutsche Wissenschaftsrat 1988 seine 'Empfehlung zur Förderung von Graduiertenkollegs' vorgelegt und so ein neues Strukturelement der Nachwuchsförderung entwickelt. Die DFG machte sich die Gestaltungsvorschläge des Wissenschaftsrates weitgehend zu eigen und so entstanden seit 1990 in Deutschland die ersten Graduiertenkollegs. Zur Zeit werden von der DFG 269 Graduiertenkollegs gefördert, darunter 38 internationale. Doktorierende profitieren in den Kollegs von der Möglichkeit, ihre Arbeit im Rahmen eines koordinierten, von mehreren Hochschullehrern getragenen Forschungsprogramms durchzuführen. Neben einer eigentlichen Forschungsausbildung soll ein Studienprogramm die individuelle Spezialisierung der Doktorierenden ergänzen und ausweiten. Die anvisierten Ziele - Förderung von Interdisziplinarität und internationaler Mobilität sowie die Senkung des Promotionsalters - wurden

weitgehend erreicht. Absolventen von Graduiertenkollegs sind bei ihrer Promotion zwei Jahre jünger als der Bundesdurchschnitt.¹⁰

Auch in der Schweiz war man sich der Mängel der traditionellen Doktoranden-Ausbildung bewusst geworden. In der Westschweiz z.B. wurden unter dem Schirm der CUSO 'Ecoles doctorales' eingerichtet, die aber weniger eine Forschungsausbildung anboten, sondern eher eine Reihe von Doktorandenkolloquien organisierten, die zweifellos wertvolle Wirkung für den intellektuellen Austausch zwischen den Doktoranden entfalteten. Sehr zu begrüßen ist, dass der Schweizerische Nationalfonds zum akademischen Jahr 2006 erstmals Graduiertenprogramme (Pro*Doc) ausgeschrieben hat, die charakterisiert sind durch ein auf einen Forschungsbereich ausgeweitetes zentrales Modul sowie durch die Module einzelner Forschungsprojekte. Von den 12-20 Doktorierenden innerhalb eines solchen Programms sollen maximal 10 von einem Stipendium des SNF profitieren. Insgesamt sind zehn solche Programme vorgesehen. Die Programme vereinen so einen kooperativen Forschungstypus, eine Betreuung durch mehrere Hochschullehrer sowie eine gesicherte Finanzierung.

Es darf aber nicht vergessen werden, dass es originelle Dissertationsprojekte gibt, die sich nicht in bestehende Forschungszusammenhänge einfügen. Es muss auch für diesen Typus von Projekten etwas getan werden. Auch bei diesen Doktorierenden sollten die Nachteile des traditionellen Doktorats (Einsamkeit, exklusive Abhängigkeit von einem einzigen Betreuer) überwunden werden durch eine strukturierte Doktorandenausbildung in Promotionskollegs, die ebenfalls von mehreren Dozenten getragen, aber thematisch offen sind.

Um die Rechte der Doktorierenden als Assistenten oder Projekt-Mitarbeiter zu garantieren, empfiehlt der SWTR eine Schweizerische Implementierung der European Charter for Researchers. Generell kann man auch an die Promotionsvereinbarungen denken, die in den skandinavischen Ländern die Regel sind. Verträge zwischen den Promovenden, dem Erstbetreuer und der Hochschule, die den Arbeits- und Betreuungsplan sowie die Abgabe der einzelnen Teile der Dissertation festhalten.

3. Nachwuchsförderung auf der Postdoc-Ebene

Die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere nach dem Doktorat fordert Mut und ist mit vielen Risiken verbunden. Die Promotion ermöglicht einen Einstieg in unterschiedliche Berufsfelder; ein Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt erst nach der Habilitation ist indes sehr schwierig (zu hohes Alter, Überqualifikation).

Die entscheidende Selektion (und damit auch die Weichenstellung für einen Berufsweg ausserhalb der Universität) sollte demnach gleich nach dem Doktorat stattfinden. Ein transparentes Auswahlverfahren sollte garantieren, dass nur die besten WissenschaftlerInnen diesen von einem harten Wettbewerb gezeichneten Qualifizierungsweg antreten. Dabei kann ein längerer Auslandsaufenthalt dazu dienen, sich auf die internationale Wettbewerbssituation einzustellen. Was die materielle Situation des Nachwuchses in der post-doktoralen Phase betrifft, unterstrich schon der OECD-Experten-Bericht über das Bildungswesen auf der Tertiärstufe in der Schweiz die prekäre materielle Situation des oberen Mittelbaus in der Schweiz, die im Kontrast zu der guten Ausstattung und den hohen Gehältern der Professoren stehe. Die Gehälter des Mittelbaus seien sehr bescheiden, vor allem wenn man an die hohen Lebenshaltungskosten in der Schweiz denke, aber auch in Bezug auf die Gehälter der Privatwirtschaft.¹¹ Viele junge Forscher gingen hier hohe Risiken ein und fühlten sich oft sehr von Lehrstuhlinhabern abhängig. In einem Memorandum von jungen Forschern aus der französischen Schweiz vom Juni 2003 wird auf die grossen Unterschiede zwischen den einzelnen Universitäten hingewiesen. Im Unterschied zu anderen Universitätssystemen (England, USA, Frankreich) herrschte in der Schweiz auf der postdoktoralen Phase ein Prekaritätszustand. Die Mobilität sei eine Mobilität des ökonomischen Überlebens und nicht des wissenschaftlichen Austausches.¹²

Es gibt aber auf der Postdoktoranden-Phase in der Schweiz durchaus interessante Förderinstrumente des SNF. Es gibt Stipendien für Forschungsaufenthalte im Ausland für drei Jahre von angehenden Forschern (bis 33 Jahre), unter Umständen auch zur Fertigstellung einer Dissertation, und Stipendien für fortgeschrittene Forschende (bis 35 Jahren), die schon eine selbständige Forschungspraxis aufweisen.

Erst in den neunziger Jahren begann die Diskussion über die Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung. 2000 betrug der Frauenanteil unter der Professorenschaft in der Schweiz blos 8 Prozent. 1991 schuf der SNF ein spezielles Programm zur Karriereförderung von WissenschaftlerInnen: das Marie-Heim-Vögtlin-Programm. Dieses Programm ermöglicht gut qualifizierten Forscherinnen der Medizin und der Naturwissenschaften den Wiedereinstieg nach meist familiär bedingter Unterbrechung. Mittlerweile wurde das Frauenförderprogramm MHV auf alle Disziplinen ausgeweitet. Es wird sowohl für Doktorandinnen wie für Postdocs für ihre Forschungen in der Schweiz ausgesprochen. Die Selektion ist relativ streng. 2003 wurden blos 32% der Gesuche bewilligt: 3,6 Millionen SFR für 30 Gesuchstellende.

Ein relativ erfolgreiches Programm sind die Förderprofessuren des SNF. Ziel dieser SNF-Förderungsprofessuren ist es, die besten Leute aus dem Ausland zurückzugewinnen. Eine SNF-Förderungsprofessur ist in allen Disziplinen möglich. Sie umfasst ein Gehalt einer Assistenzprofessur, einen Forschungsbeitrag und einen Beitrag zur Deckung von Infrastrukturkosten. Die Beitragsdauer beträgt vier Jahre und kann um maximal zwei Jahre verlängert werden. Die Selektion ist hier sehr streng. 2003 wurden blos 18% der Gesuche bewilligt. Zugesprochen wurden 49 Forschungsprofessuren, davon ein Drittel für Frauen mit einem Beitrag von 54,4 Millionen. Die Zahl der bewilligten SNF-Förderprofessuren hat sich so signifikativ erhöht. Im Jahre 2000 waren es 25 gewesen, 2001 31. Das SNF-Programm Forschungsprofessuren machte so 2003 den Löwenanteil der Beiträge zur Personalförderung aus, 54,4 Millionen von insgesamt 80,6 Millionen SFR. Dank der strengen Selektion führen die Forschungsprofessuren auch relativ schnell zu Dauerprofessuren. Am Ende einer SNF-Förderprofessur gibt es allerdings keine Garantie für eine Dauerstelle, da keine Verpflichtung für die Universität besteht, die Förderprofessur in eine permanente Professur umzuwandeln. Der SWTR plädierte darum für eine Umwandlung dieser Stellen in Tenure Track Anstellungen (mit einer Zwischenevaluation nach drei Jahren). Die involvierten Hochschulen müssten dann aber bei der Auswahl der Kandidaten mitwirken.

Für die Rekrutierungsphase der künftigen Hochschullehrer gibt es im Prinzip zwei Modelle: das französische, das eine Lebenszeitstelle schon beim Beginn der Postdoc-Phase vorsieht (als *maître de conférences*) und das deutsche, das auf dem Prinzip des freien Wettbewerbs beruht und eine feste Stelle nur beim Erreichen einer Professorenstelle vorsieht. Wenn das Wettbewerbsprinzip für die wissenschaftliche Produktion durchaus förderlich ist, wie das schon der Soziologe Durkheim nach seinem Deutschlandaufenthalt anerkannte¹³, so erlaubt es doch keine Karriereplanung zu einem vernünftigen Zeitpunkt.

Der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat hat darum schon 2001 für das 'Tenure Track' System ausgesprochen. Die Vorteile dieses bewährten Systems liegen auf der Hand:

Die entscheidende Hürde in einer akademischen Karriere ist nach dem Doktorat zu nehmen, nämlich beim Eintritt ins Tenure Track, und nicht erst nach der Habilitation. Die Berufung auf die Assistenzprofessur folgt strengen Auswahlkriterien, was die Verfahren transparenter macht. Im heutigen System besetzen Lehrstuhlinhaber Oberassistentenstellen sehr oft mit ihren eigenen Schülern.

Während im Habilitationssystem die weisungsbezogene Forschung und die Abhängigkeit von einem Lehrstuhlinhaber die Regel ist, garantiert, ja verlangt, das Tenure Track-System selbständiges Forschen.

Schliesslich ermöglicht dieses System die Karriereplanung zu einem vernünftigen Zeitpunkt. Bei positiver Evaluation können Kandidaten damit rechnen, dass ihre Stelle nach Ende der Assistentenprofessur in eine permanente Professur umgewandelt wird.

Wenn das Prinzip nicht innerhalb aller Fachstrukturen anwendbar ist, so sollte doch versucht werden, das Anliegen eines Tenure Track im Schweizerischen Universitätssystem zu realisieren: ein transparentes Auswahlverfahren, frühe unabhängige Forschung, Karriereplanung zu einem vernünftigen Zeitpunkt. Es sollte aber vermieden werden, dass zwei Klassen von Nachwuchsforschenden entstehen. Tenure Track kann aber keineswegs heissen, dass man innerhalb derselben Universität vom Magister zum Ordinariat gelangt. Die Stellen sollen vielmehr international ausgeschrieben werden und auf dem alleinigen Prinzip der Exzellenz beruhen.

Die Berufspraxis stellt in der Schweiz wegen der Kleinräumigkeit einen spezifischen Fall dar. Gerade deswegen ist für jeden künftigen Hochschullehrer ein Auslandsaufenthalt unabdingbar. Das heisst aber auch nicht, dass danach die "Rückkehr" an die eigene Universität die Regel sein soll. Eine grössere Mobilität der Hochschullehrer auch innerhalb der Schweiz würde keineswegs schaden. Ein Nationalismus ist dem Prinzip der Wissenschaft wesensfremd. Es ist wichtig, dass sich Schweizer Forscher dem internationalen Wettbewerb stellen und in der Tat beweisen auch zahlreiche Wissenschaftler aus der Schweiz an Universitäten in den USA oder in Deutschland, dass sie mithalten können. Andererseits sollte man auch nicht einem Provinzkomplex verfallen und denken, inländische Bewerber seien per se schlechter. Der Nachwuchs aus der Schweiz soll bei Bewerbungen eine faire Chance haben; er soll sich aber nicht zu gut sein, sich auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu bewerben. Dieser Markt wird allerdings immer härter. So verzeichneten die Geisteswissenschaften zwischen 1999 und 2003 in Deutschland einen Zuwachs von 29%, ein Zuwachs, der weit über der Zuwachsrate der Promotionen lag.¹⁴ Obwohl die Zahl der Studierenden expandiert, nimmt die Zahl der Professuren kaum zu. Das führt auch dazu, dass Forscher, die obwohl sie über die Qualifikationen als Hochschullehrer verfügen, je nach den Zufällen der Stellen-Konjunktur keine Professur erreichen. Nachdem so viele Mittel in die Ausbildung dieser Forscher investiert wurden, wäre es absurd, auf deren Kompetenz zu verzichten. Der Verbleib solch qualifizierter Wissenschaftler unterhalb der Professorenstufe ist deshalb wünschbar.

Die Dringlichkeit des Nachwuchsproblems in der Schweiz ist erkannt. Erste Ansätze einer Verbesserung zeichnen sich ab. Es bleibt noch viel zu tun.

Anmerkungen

- 1 'Kulturwissenschaften' in der Schweiz? Erkundigungen zur Situation der Geisteswissenschaften und der Theologie im Jahr 2000. Bern, 2000 (CEST 2000/1), S. 20.
- 2 Zur SWTR-Diskussion "Chancengleichheit und Spitzensförderung" vgl. SWTR-Schrift 4/2006 "Fördern, Fordern und Verstehen: Für eine zukunftsorientierte Studierendenpolitik."
- 3 Susanne Suter, "Förderung des akademischen Nachwuchses in der Medizin", Vortrag vom 19. August 2004.
- 4 Deutsche Universitätszeitung Magazin, 27. Februar 2003, S. 9.
- 5 Der Spiegel, Nr. 48, 22. November 2004, S. 188.
- 6 Siehe dazu die Vorschläge in der SWTR-Schrift 4/2006 "Fördern, Fordern und Verstehen. Für eine zukunftsorientierte Studierendenpolitik", S. 12-13.
- 7 Siehe SWTR Schrift 3/2006 "Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz. Lehre-Forschung-Nachwuchs", S. 88.
- 8 Zum Folgenden siehe SWTR-Schrift 3/2006, S. 89-97.
- 9 Siehe dazu Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates. Bern, 2001, SWTR Schrift 1/2001.
- 10 Siehe dazu auch Joseph Jurt, "Neue Formen der Forschungsausbildung", in: id. (Hrsg.), Unterwegs zur Moderne. Arbeiten aus dem Graduiertenkolleg "Tradition und Moderne in Frankreich und Deutschland". Freiburg i.Br. Frankreich-Zentrum, 2004, S. 7-20.
- 11 OECD, Examen du système d'éducation tertiaire de la Suisse. Rapport des examinateurs. 2003, S. 43.
- 12 Lettre ouverte sur la situation de la relève en Faculté des lettres", UNIL, 20 juin 2003.
- 13 Siehe Christophe Charle, "Die französische Universität und das deutsche Modell nach 1870", in: J. Jurt, R.-G. Renner (Hrsg.), Wahrnehmungsformen/ Diskursformen: Deutschland und Frankreich. Berlin 2004, S. 13-44.
- 14 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Entwicklung und Förderung der Geisteswissenschaften in Deutschland. 2006, S. 20.