

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

Artikel: Gelingt die Erneuerung des Lehrkörpers in den 90er Jahren?
Autor: Weber, Karl
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-894191>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.05.2025

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

Gelingt die Erneuerung des Lehrkörpers in den 90er Jahren?¹⁾

von Karl Weber, Sekretariat des Schweizerischen Wissenschaftsrates, Bern

Résumé:

- (I) L'auteur situe le sommet des besoins en nouveaux professeurs dans les différentes disciplines, qui doit être attendu dans nos Hautes écoles entre 1996 et 2005.
- (II) Toutefois le profil de qualification des scientifiques qui sont appelés à une chaire s'est modifié depuis les années soixante, une carrière académique se déroulait alors d'une façon toute différente d'aujourd'hui.
- (III) Dans les disciplines particulières, la recherche est plus ou moins professionnalisée, en outre il existe selon les diverses disciplines, des possibilités de carrière extra-universitaire plus ou moins nombreuses. Il en résulte quatre relations d'offre et de demande prévisibles.
- (IV) L'organisation du travail scientifique imprègne la formation de la relève et influence la carrière du jeune universitaire. C'est pourquoi il y a dans les sciences naturelles et exactes d'autres chances d'avenir que dans les sciences humaines et les sciences sociales. Seuls les médecins obtiennent une double qualification.

1) Der Artikel stützt sich wesentlich auf die folgenden beiden Studien: Schweizerischer Wissenschaftsrat, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Bern 1984 und Karl Weber/J. Niederberger, Von der Nachwuchs- zur Mittelbaupolitik, Bern 1984

- (V) Les modalités d'emploi différentes accablent les jeunes chercheurs de soucis et de risques. La qualité de leur travail en souffre et en conduit beaucoup à renoncer à une carrière académique.
- (VI) Il s'agit aujourd'hui de créer pour la relève académique des conditions de travail qui assurent une amélioration de la qualité de la recherche. Dans ce but le Conseil de la Science met en évidence une série de mesures: création d'une recherche professionnelle dans le domaine des sciences humaines et naturelles; travail dans des équipes de recherche; réexamens des rapports entre les postes durables et les postes en rotation; plus de flexibilité dans l'octroi de bourses pour chercheurs débutants ou avancés etc.

I

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses¹⁾ für unsere Hochschulen ist ein wiederkehrendes Diskussionsthema in der Politik. Seine besondere Bedeutung hat es in den letzten Jahren dadurch erhalten, dass zwischen 1990 und 2000 der Ersatzbedarf an Professoren infolge der unausgeglichene Altersstruktur vergleichsweise gross sein wird.

Für die einzelnen Fachgruppen fällt in folgenden Zeitperioden ein Spitzenbedarf an: in den Historischen Wissenschaften sind zwischen 1996 und 2005 42 % (40) der Professoren, in der Psychologie, den Erziehungswissenschaften und dem Sport zwischen 2001 und 2005 26 % (14) der Professoren zu ersetzen. Zwischen 1991 und 2000 werden rund 46 % (97) der Professoren in den

¹⁾ Der Begriff Wissenschaftlicher Nachwuchs wird als Sammelbegriff verwendet. Er umfasst die Wissenschaftler, welche sich in der Nachdoktoratsphase befinden und nicht den Status eines Professors haben.

Exakten Wissenschaften, rund 50 % (145) derjenigen in den Naturwissenschaften und rund 45 % (140) der Professoren in den Ingenieurwissenschaften emeritiert. Schliesslich sind in der Medizin zwischen 1986 und 1995 rund 46 % (140) der Professoren zu ersetzen.

Mit ihrem "Nachwuchsproblem" steht die Schweiz nicht allein da. Fast alle industrialisierten Länder (BRD, Grossbritannien, Finnland, Italien, Japan, USA etc.) sind mit den Problemen des "kollektiven Alterns" des Lehrkörpers konfrontiert. Diese Situation lässt sich allgemein auf die jüngste Entwicklung der Hochschulen zurückführen. Die historisch aussergewöhnliche Periode eines raschen wirtschaftlichen Wachstums, welches einen Ausbau der Hochschulen rechtfertigte und ermöglichte, fand anfangs der 70er Jahre ein Ende. In verschiedenen Ländern stellte sich eine Rezession und später eine Stagnation ein. Dies gilt, vereinfacht gesagt, auch für die Schweiz.

Die zahlreichen Professuren, welche in den 90er Jahren wieder zu besetzen sind, ermöglichen den Hochschulen, Forschung und Lehre zu überprüfen und neue Akzente zu setzen. Wird genügend qualifizierter Nachwuchs vorhanden sein, um diese Chancen zu nutzen? Sind die Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen in der Lage, die zahlreichen Berufungen administrativ zu bewältigen?

II

Die Hochschulen waren offenbar in den 60er und anfangs 70er Jahren in der Lage, innerhalb relativ kurzer Zeit eine Vielzahl von Lehrstühlen zu besetzen. Warum sollte dies nicht auch in den kommenden Jahren gelingen? Zwei Argumente sprechen hauptsächlich dafür, dass die Situation in Zukunft schwieriger sein wird, als sie früher war:

- In den 60er Jahren befand sich das Hochschulwesen finanziell und personell in einer Expansionsphase. Bei den damals vor-

genommenen Berufungen handelte es sich in vielen Fällen um die erstmalige Besetzung neu geschaffener Stellen. Das Qualifikationsprofil der Wissenschaftler, die berufen wurden, hat wesentlich den Aufgabenbereich der Lehrstühle, die sie besetzten, mitgeprägt. Heute geht es demgegenüber meist um die Wiederbesetzung von Stellen, die bereits mit bestimmten Forschungs- und Lehrrichtungen verknüpft sind, und denen zum Teil kostspielige technisch-apparative Infrastrukturen und ein ausgebildeter akademischer Mittelbau zugeordnet sind. Nicht selten soll auch der gute Ruf eines Institutes in einem bestimmten Forschungsfeld gesichert und womöglich noch verbessert werden. Derartige Bedingungen schränken zweifellos den Handlungsspielraum der Instanzen ein, welche die Berufungen durchzuführen haben.

- Das Forscherpotential, aus dem die Hochschulen ihren Lehrkörper rekrutierten, war in den 60er Jahren wenig professionalisiert. Der akademische Mittelbau war quantitativ nicht sehr umfangreich (Unterschiede nach Fachrichtungen) und begann sich erst allmählich zu entwickeln und nach Funktionen und Spezialisierungen auszudifferenzieren (vgl. Förderungstätigkeit des Nationalfonds). Eine Hochschulkarriere verlief damals in vielen Fachgruppen über eine Tätigkeit an der Mittelschule oder eine solche in einem andern ausseruniversitären Tätigkeitsfelde. Heute dagegen bilden die Hochschulen ihren eigenen Nachwuchs weitgehend selber aus. Indem sie in junge Forscher "investieren", gewinnen sie eine gewisse Unabhängigkeit vom ausseruniversitären Beschäftigungsbereich. Als Preis dieser Unabhängigkeit muss der Verlust einer individuellen und "systemischen" Flexibilität bezeichnet werden. Wer längere Zeit in der Hochschulforschung tätig war, beansprucht, in dieser Institution zu bleiben und womöglich Karriere zu machen. Mit diesem Anspruch ist um so eher zu rechnen, weil es unsicher ist, ob die an den Hochschulen erworbenen Qualifikationen im ausseruniversitären Beschäftigungsbereich anerkannt werden. Die Hochschule als Ganzes ist deswegen weniger flexibel, weil sich

Angebots- und Nachfragungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt der Wissenschaftler nicht ohne weiteres durch Mobilitätsprozesse ausgleichen. Der Zugang zu Lehrstühlen wird in vielen Disziplinen durch den Nachweis formaler Qualifikationen (Habilitation) reguliert.

III

Die Erneuerung des Lehrkörpers an unseren Hochschulen wird im kommenden Jahrzehnt mit einigen Schwierigkeiten belastet sein. Dabei werden sich quantitative und qualitative Problemlagen kumulieren. In einer ersten Annäherung an die damit verknüpften offenen Fragen diskutiere ich zunächst einige quantitative Aspekte.

Hochschulangehörige und politische Instanzen fragen, ob wir in unmittelbarer Zukunft zu viele oder zu wenig Wissenschaftler haben werden. Das mengenmässige Verhältnis von Angebot (Zahl qualifizierter Wissenschaftler) und Nachfrage (Zahl freier Stellen) steht im Vordergrund. Die qualitative "Passung", also die Frage, ob Angebot- und Nachfrageprofil miteinander übereinstimmen, klammere ich vorderhand aus.

Meine prospektiven Ueberlegungen stützen sich im Kern auf zwei Behauptungen. Das Potential an wissenschaftlichen Nachwuchskräften wird zum einen durch den Grad der Professionalisierung der Hochschulforschung bestimmt. Von Professionalisierung spreche ich dann, wenn das Stellengefüge nach Funktionen und Hierarchie stark differenziert ist, und wenn Karrierewege und eine Forschungskultur bestehen. Zum andern ist das Potential an wissenschaftlichen Nachwuchskräften vom Umfang adäquater ausseruniversitärer Beschäftigungsmöglichkeiten abhängig.

Weiter treffe ich folgende forschungspolitische Annahmen: Erstens werden in den kommenden 15 Jahren die Mittel für Forschung und Hochschulen nicht wesentlich vermehrt (also geringes Wachstum der Stellen). Zweitens behält der Nationalfonds

seine bisherige Forschungspolitik mehr oder weniger bei. Drittens verändern weder die Privatwirtschaft noch die öffentliche Hand ihre Rekrutierungspolitik gegenüber Wissenschaftlern.

Vereinfacht lassen sich nun die voraussichtlichen Angebots-Nachfragerelationen in einer Matrix darstellen:

Beschäftigungsmöglichkeiten

Professionalisierungs- grad		zahlreiche	wenige
	hoch	I	II
	tief	III	IV

Feld I bedeutet: Zahlreiche ausseruniversitäre Beschäftigungsmöglichkeiten und hoch professionalisierte Hochschulforschung. Den Wissenschaftlern stehen sowohl inner- wie auch ausserhalb der Hochschulen zahlreiche Karrieremöglichkeiten offen. Stellenangebote der Hochschulen konkurrieren mit solchen anderer Beschäftigungsbereiche, wodurch tendenziell die Rekrutierung von Professoren erschwert wird. Mit dieser Situation ist besonders in der klinischen Medizin zu rechnen, in einigen andern Fächern der Biowissenschaften sowie in verschiedenen Ingenieurwissenschaften.

Feld II betrifft Fachgruppen mit professionalisierter Forschung und begrenzten ausseruniversitären Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese Situation dürfte für die Physik, einige Teildisziplinen der Biologie, die Geologie, den grundlagenmedizinischen Bereich sowie tendenziell für einzelne empirisch verfahrenende Sozialwissenschaften gelten. In den kommenden Jahren dürfte sich hier die Konkurrenz um knappe universitäre Spitzenpositionen vermutlich verschärfen. Zwar werden weiterhin Wissenschaftler aus diesen Disziplinen vom Privatsektor absorbiert. Mehr jedoch als bisher wird ein solcher Uebertritt mit einem Rollenwechsel verbunden sein (Uebernahme von Aufgaben in der Administration,

der Information, der Dokumentation, des Personalwesens etc.).

Im Feld III sind die Rechtswissenschaften, die Betriebswirtschaftslehre aber auch das Kulturingenieurwesen und die Agronomie zu situieren. Einerseits wurden diese Fächer in den Hochschulen nur wenig professionalisiert. Andererseits fühlen sich junge, forschungsorientierte Wissenschaftler oft mehr von den ausseruniversitären Arbeitsmöglichkeiten angezogen als von der Hochschule. Juristen beispielsweise finden in der staatlichen Gesetzgebung forschungsnahe Tätigkeitsfelder, welche die Befriedigung wissenschaftlicher Bedürfnisse ermöglichen. In den hier angesprochenen Disziplinen dürfte die Hauptschwierigkeit darin bestehen, die wissenschaftliche Laufbahn für junge Forscher attraktiv zu machen. Sollte dies nicht gelingen, wird mit gewissen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Professoren zu rechnen sein.

Schliesslich ordne ich dem Feld IV vor allem die klassischen Disziplinen der Geisteswissenschaften zu: Ethnologie, Arabistik, Islamistik, Sprachwissenschaften etc. Die Forschung in all diesen Disziplinen ist bisher wenig professionalisiert. Der akademische Mittelbau ist kaum ausgebaut. Ausserhalb der Hochschulen wird nur wenig Forschung betrieben. Weil diese Disziplinen im Ausland zum Teil stärker professionalisiert sind, werden die Schweizer Bewerber um die knappen Positionen gegenüber ihren ausländischen Kollegen unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten benachteiligt sein. Rekrutierungsprobleme werden, sofern keine restriktive Politik gegenüber ausländischen Kandidaten durchgesetzt wird, kaum bestehen.

Bei der Zuordnung der Fachgruppen auf die vier Felder habe ich notwendigerweise von Details abgesehen. Die Uebergänge zwischen den einzelnen Feldern sind fliessend. Auch lassen sich die "extremen Fälle" nicht ohne weiteres einordnen. Die Informatik beispielsweise verfügt über ein grosses ausseruniversitäres Beschäftigungspotential. Die Forschung an der Hochschule wird zwar professionalisiert betrieben, ist jedoch nicht ausgeprägt ausdifferenziert und bisher demzufolge auch wenig attraktiv. Zudem spielt gerade in diesem Fach die Lehre

eine grosse Rolle. Daher wird mit Schwierigkeiten bei der Berufung qualifizierter Wissenschaftler in der Informatik zu rechnen sein.

IV

Im Sinne einer weiteren Annäherung an die Problematik diskutiere ich die Frage, ob sich auf dem Arbeitsmarkt für Wissenschaftler Angebot- und Nachfrageprofil entsprechen werden. Ist der wissenschaftliche Nachwuchs so ausgebildet, dass er der Forschung und der Lehre die notwendigen neuen Impulse geben kann? Nicht das Niveau der erworbenen Qualifikationen wird hier angesprochen. Vielmehr geht es bei den folgenden qualitativen Erwägungen um die Bezeichnung der Bedingungen, welche Art und Umfang des Erwerbs wissenschaftlicher Qualifikationen bestimmen.

Die Organisation der wissenschaftlichen Arbeit, die von Fachgruppe zu Fachgruppe variiert, greift entscheidend in den Prozess der Heranbildung von Nachwuchs ein. Die Geisteswissenschaften, welche organisatorisch gewissermassen die klassische Idee der Universität repräsentieren, bilden das eine Extrem eines Kontinuums. Die modernen, fortgeschrittenen Natur- und Exakten Wissenschaften, auf welche hin sich alle übrigen Fachgruppen bewegen, sind am andern Ende des Kontinuums lokalisiert. Alle übrigen Fachgruppen liegen zwischen diesen beiden Extremen.

Charakteristisch für die Natur- und Exakten Wissenschaften ist das horizontal und vertikal ausdifferenzierte Stellengefüge. In horizontaler Richtung wird zwischen Spezialisierungen wie Theoretikern, Methodologen und Informatikern unterschieden, in vertikaler Hinsicht zwischen Forschern mit unterschiedlicher Erfahrung und Verantwortung. In den Geisteswissenschaften dagegen ist das zweipolige Modell - Ordinarius-Assistent - vorherrschend. Die Rolle des Assistenten ist in der Regel wenig strukturiert, doch meistens polyvalent (Vorbereitung einer Dissertation oder Habilitation, Unter-

stützung des Professors in dessen Lehrtätigkeit, Bibliographieren, Zudienen für Forschung).

Einiges spricht dafür, dass ein relativ ausdifferenziertes Positionsgefüge den Erwerb wissenschaftlicher Qualifikationen begünstigt. Es erlaubt, die Laufbahnen für Wissenschaftler zu strukturieren und dadurch ihr Verhalten zu steuern. Der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, die auf bestimmten Stellen bewältigt werden müssen, kann geplant gesteigert werden. Der Erwerb von Qualifikationen wird so in psychisch leichter zunehmende Einzelschritte aufgeteilt. Nicht nur wachsen die jungen Wissenschaftler relativ leicht in die Forscherrolle hinein. Sie betrachten ihre wissenschaftliche Laufbahn in einem bestimmten Masse als planbar. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich in einer solchen Institutsstruktur eine Forschungskultur entwickeln kann, ist gross: professionelle Forschungstätigkeit, Arbeit im Team, mehr oder weniger formalisierte Organisation der wissenschaftlichen Diskussion, Offenheit des Instituts gegen aussen (vgl. Gastprofessuren und -Forscher) lassen im einzelnen eine Identität als Forscher entstehen, ohne die eine engagierte, ehrgeizige wissenschaftliche Arbeit gar nicht möglich wäre.

Die Organisation der Forschung in den Geistes- und zum Teil - den Sozialwissenschaften kontrastiert wesentlich mit derjenigen in den Exakten- und Naturwissenschaften. Der akademische Mittelbau ist quantitativ wenig ausgebaut und das Positionsgefüge kaum ausdifferenziert. Die Teamforschung beginnt erst allmählich die Einzelforschung abzulösen. Eine Forschungskultur, die am Lehrstuhl beziehungsweise Institut integrierend wirkt, findet sich in der Regel nur in Ansätzen. Die Forscherlaufbahn ist wenig vorstrukturiert. Das Gelingen einer wissenschaftlichen Karriere scheint von vielen Zufällen abhängig zu sein.

Mit einer arbeitsteiligen und personalintensiven Organisation der Forschung schaffen sich die Natur- und Exakten Wissenschaften die notwendigen Voraussetzungen, um auf dem "Markt

der Wissenschaften" konkurrenzfähig zu sein. Die thematische Orientierung der Arbeit der jungen Wissenschaftler steht dabei in einem grösseren, durch die Politik des Institutes bestimmten, Arbeits- und Forschungszusammenhang. Das Institut benötigt die Mitarbeit des akademischen Mittelbaus, um sich Reputation zu beschaffen und zu sichern. Gleichzeitig sollten sich die Angehörigen des akademischen Mittelbaus auch individuell qualifizieren. In dieser Situation entsteht das nicht zu unterschätzende Risiko, dass die Institutslogik die Nachwuchskräfte zu einer wissenschaftlichen Spezialisierung zwingt, welche einer Karriere in der Hochschule eher hinderlich ist: oft ist die Spezialisierung zu eng auf die Forschungslinien eines Institutes bezogen und deswegen für andere Institute oder gar den ausseruniversitären Beschäftigungsbereich wenig attraktiv. Ueberqualifizierung aus der Sicht ausseruniversitärer Beschäftigter, Fehlqualifizierung aus derjenigen der Wissenschaft sind die Folge.

Freilich, die hier angesprochenen Risiken sind von Fachgruppe zu Fachgruppe unterschiedlich gross. In den medizinischen Wissenschaften erwerben junge Wissenschaftler in der Regel eine Doppelqualifikation: die wissenschaftliche Laufbahn wird so gestaltet, dass sie sowohl zur Uebernahme einer Professur, wie auch zur Leitung eines Krankenhauses befähigt. Eine derartige Verringerung des Risikos der Fehlqualifizierung hat ihren Preis: die Ausbildung dauert lange und der Erwerb der wissenschaftlichen Qualifikation stellt eine relativ hohe Hürde dar (vgl. als Beleg den Mangel an wissenschaftlichem Nachwuchs in der Psychiatrie).

V

Eine wissenschaftliche Karriere war immer mit Unsicherheiten und Risiken belastet. Einiges deutet darauf hin, dass sich die Unsicherheiten, die von Fachgruppe zu Fachgruppe variieren, akzentuieren. So ist denn auch das Thema "Umfang der Anstellung" ein solches mit einer unbeschränkten Anzahl Variationen. Der Bogen reicht von der Viertelassistenten oder noch

kleineren Bruchteilen bis zu einer 100 Prozent übersteigenden Quote. Die Qualifikationschancen innerhalb der gleichen Personalkategorien sind offenbar unterschiedlich verteilt: wer eine volle Stelle hat, kann sich in der Regel mindestens in einem bestimmten Umfang ausschliesslich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung widmen und ist nicht gezwungen, sich nach einem Zusatzverdienst umzusehen.

Neben dem Umfang der Anstellung wird auch ihre Dauer unterschiedlich gestaltet. Eine kürzere Verweildauer auf Mittelbaustellen soll angesichts mehr oder weniger plafonierter Mittel auch der nachfolgenden Generation eine Chance zu einer wissenschaftlichen Qualifizierung sichern. Hier stellt sich die Frage, ob eine kurze - zwei-oder dreijährige - Verweildauer überhaupt eine faire Chance zum Erwerb einer wissenschaftlichen Qualifikation darstellt. Schliesslich haben Institute, welche ihre Forschung vor allem über Drittmittel finanzieren, die Unsicherheit gewissermassen institutionalisiert, da keine Garantie auf die Durchführung von Anschlussprojekten besteht. Dies trifft heute besonders für die Sozialwissenschaften zu.

Diese Unsicherheiten haben sicher negative motivationale und forschungsökonomische Auswirkungen: viele junge Wissenschaftler haben eine eher düstere Zukunftsperspektive. Sie sehen sich gezwungen, ausseruniversitäre Beschäftigungsmöglichkeiten in Erwägung zu ziehen. Ein volles persönliches Engagement in der Forschung kann unter diesen Bedingungen nicht erbracht werden. Darunter leidet sicher auch die Qualität der Arbeit. Eine grosse existenzielle Unsicherheit, der dauernde Zwang, über Drittmittel Forschung finanzieren zu müssen, sind der Akkumulation von Wissen und Erfahrung abträglich. International kompetitive und innovative Forschung ist so erschwert. Sie bedarf einer Kontinuität über längere Zeitperioden hinaus.

Auf dem hier beschriebenen Hintergrund wird es verständlich, warum junge Wissenschaftler oft nicht bereit sind, oder zögern, das mit einer wissenschaftlichen Karriere verbundene

Risiko auf sich zu nehmen. Einsichtig wird auch, warum in einzelnen Fächern Schwierigkeiten bestehen, junge Wissenschaftler zur Habilitation zu motivieren. Ein entsprechender Verzicht kann sich durchaus auf realistische Gründe stützen: Man spürt, dass die Habilitation eine Qualifikation mit Einbahnstrassencharakter darstellt. Sie ist einseitig am Ziel Professur orientiert. Mit Recht wird befürchtet, dass eine Habilitation die Berufschancen ausserhalb der Hochschulen eher verschlechtert (vgl. Zwang zur Spezialisierung während längerer Zeit und Alter der Habilitanden).

VI

Die Probleme des akademischen Mittelbaus/Nachwuchses sind vielfältig. Sie lassen sich keineswegs bloss auf Mengenrelationen zurückführen. Im Gegenteil: qualitative Aspekte wie die Bedingungen und Chancen wissenschaftlicher Qualifizierung und die Frage sinnvoller Qualifikationsziele angesichts fortschreitender Differenzierung in der Wissenschaft und veränderter Anforderungen der Gesellschaft dominieren.

Der Wissenschaftsrat hat grundsätzliche Handlungsmöglichkeiten in diesem Bereich aufgezeigt. Er war sich bewusst, dass der individuelle Entscheid, eine Hochschulkarriere einzuschlagen, immer mit einem Risiko behaftet ist. Heute gilt es in erster Linie, Veränderungen anzustreben, welche zur Verbesserung der Qualität der Forschung beitragen. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die es ihm erlauben, sich gemäss internationalen Standards für die Wissenschaft zu qualifizieren. Es gibt kein Patentrezept für die Lösung der anstehenden Probleme. Die Bemühungen der Verantwortlichen müssen gleichzeitig auf schweizerischer, kantonaler und universitärer Ebene ansetzen.

Für den Wissenschaftsrat stehen folgende Massnahmen im Vordergrund¹⁾:

- (1) Die Forschungsfunktion in den Geistes- und zum Teil in den Sozialwissenschaften sollte professioneller ausgestaltet werden. Dadurch könnte eine Forschungskultur entstehen, die eine qualitativ gehaltvolle wissenschaftliche Tätigkeit anregt. Die moderne Ausgestaltung der Forschung beinhaltet ausdrücklich eine intensive Betreuung der Nachwuchswissenschaftler. Sie setzt einen Arbeits- und Forschungszusammenhang voraus, welcher die Aktivitäten an einem Lehrstuhl oder an einem Institut zu integrieren vermag.
- (2) Im Interesse der Sicherung innovationsfördernder Arbeitsbedingungen wäre es sinnvoll, Forschungsteams, die von qualifizierten, erfahrenen und ausgewiesenen Wissenschaftlern geführt werden, mehr Selbständigkeit und Selbstverantwortung zu geben. Eine grössere Selbständigkeit im Rahmen der Institute hätte nach aussen auch die Folge, dass qualifizierte Forscher (auch wenn sie keinen Professorentitel haben) gegenüber Förderungsinstanzen als Hauptgesuchssteller auftreten könnten.
- (3) Mit Blick auf personelle Kontinuität und Erneuerung sollte das quantitative Verhältnis der Dauer- zu den Rotationsstellen überprüft und neu festgelegt werden. Den spezifischen Bedürfnissen und Aufgaben der jeweiligen Institute und Lehrstühle könnte dabei Rechnung getragen werden.
- (4) Der Wissenschaftsrat schlägt dem Nationalfonds vor, zu erwägen, ob das Instrument der Nachwuchsförderung für "angehende und fortgeschrittene Forscher" flexibler eingesetzt werden könnte. Vermehrt sollte der jeweiligen

¹⁾ Vgl. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, a.a.O. Seite 24 ff.

Lage in den einzelnen Disziplinen Rechnung getragen werden. Die Stipendien könnten beispielsweise unterschiedlich attraktiv ausgestaltet werden. Wenn es darum geht, durch Stipendien die Entstehung von Nachwuchs zu fördern, sollten die Ansätze relativ hoch sein. Oder umgekehrt, wenn genügend Nachwuchs vorhanden ist, könnten die Stipendien durch tiefe Ansätze weniger attraktiv gestaltet werden.

- (5) Der Wissenschaftsrat vertritt die Auffassung, dass ein sinnvoller Anteil ausländischer Dozenten nur nach wissenschaftlichen und forschungspolitischen Kriterien festgelegt werden kann. Einiges spricht dafür, dass gerade für einen Kleinstaat die internationale Offenheit an Bedeutung gewinnt.
- (6) Die Hochschulen sollten überprüfen, ob durch eine Flexibilisierung des Pensionierungsalters, durch die Schaffung von Teilzeitstellen und die Ermöglichung von Jobsharing der Hochschulforschung auch bei mehr oder weniger planorientierten Mitteln zusätzliche Impulse zugeführt werden können.

Literaturnachweise:

Holtkamp, Rolf; Fischer-Bluhm, Karin; Huber, Ludwig:
Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Frankfurt 1986

Karpen, Ulrich: Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. In: MittHV 4/86, S. 173-175

Schweizerischer Wissenschaftsrat: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bern 1984

Weber, Karl; Niederberger, J. Martin: Von der Nachwuchs - zur Mittelbaupolitik. Bern 1984.