

Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université
Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten
Band: 32 (2006)
Heft: 2-3

Artikel: Wie soll der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden? : Probleme der Nachwuchsförderung
Autor: Hess Bumbacher, Agnes
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-894065>

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>

die Durchbrechung persönlicher Abhängigkeiten und lokaler Machtverhältnisse durch eine verstärkte interuniversitäre Mobilität: Bologna, Graduiertenkollegien, die zentrale Vergabe von Stipendien durch interuniversitär bestellte Gremien weisen den Weg.

Es geht um nichts weniger als die Abkehr von der Ordinarienuniversität. Nun ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich gerade Vertreter der Geistes- und Sozialwissenschaften diesem Ansinnen widersetzen, denn selbstverständlich verliert der Ordinarius in diesem Prozess in dem Masse an Freiheit, wie der Nachwuchs in Form von Standards, regelgeleiteten Prozeduren und Unabhängigkeit von einzelnen Personen an Sicherheit gewinnt. Es kann aber nicht angehen, dass der Nachwuchs auf Dauer in Form von persönlichen Abhängigkeiten, Belastungen mit Lehre und administrativen Arbeiten, wenig transparenten Selektionsprozessen, mangelnder Vernetzung und mangelnder Einbindung in das von ihm anvisierte Feld den hohen Preis für die ausgebliebene Modernisierung zahlt.

Anmerkungen

- 1) SWTR-Schrift 2/2002, Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz, S.39, Bern 2002; Schriftenreihe BBW 2002/2, Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften, S.12, Bern 2002; SWTR-Schrift 3/2006, Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften in der Schweiz, S.87 - S.91, Bern 2006
- 2) Schriftenreihe BBW 2002/2, a.a.O., S.12, Wider anders lautende Vorurteile sind die Arbeitsmarktchancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften nicht schlechter als jene anderer Wissenschaftsrichtungen.
- 3) SWTR-Schrift 2/2002, a.a.O., S.24 - S.27
- 4) BBW 2002/2d, a.a.O., S.9 - S.10 und S.19 - S.20; SWTR 3/2006, a.a.O., S.50 - S.51
- 5) BBW 2002/2d, S.11 und S.12: Gemäss der im Jahre 1999 durchgeführten Absolventenbefragung von M. Diem haben mehr als 76.1% der befragten Studierenden der Geisteswissenschaften und 66% der Sozialwissenschaften während mehr als 12 Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt.
- 6) SWTR, FOP 41/1997, Evaluation de la recherche en sciences humaines en Suisse, Bern 1997
- 7) Schriftenreihe BBW 2002/2d, a.a.O., S.16
- 8) SWTR-Schrift 3/2006, a.a.O., S.53
- 9) Schriftenreihe BBW 2002/2d, a.a.O., S.12

Wie soll der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden?

Probleme der Nachwuchsförderung

Agnes Hess Bumbacher

Der wissenschaftliche Nachwuchs steht mitten im Spannungsfeld von wissenschafts- und forschungspolitischen Zielen, von institutionellen Vorgaben, von personellen und sozialen Faktoren, von individuellen Plänen und Wünschen im Umgang mit universitären Unsicherheitsfaktoren. Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung findet konkret im Alltag statt, in den Instituten, in Forschungsgruppen, am Forschungsobjekt, im Labor, im Feld, am Schreibtisch, im Team und alleine. Sie hängt ab von sozialer Kompetenz, von Netzwerken, von finanziellen Ressourcen, vom Eintreffen oder Ausbleiben von Anerkennung für wissenschaftliche Leistungen. Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung kennt viele Geschichten und hat viele Gesichter. Wir wählen deshalb zur Veranschaulichung der Thematik drei Fallbeispiele aus der Beratungspraxis.

Einstieg

Melanie N. ¹⁾

Eine Geisteswissenschaftlerin hat nach Abschluss des Lizentiats aufgrund einer Forschungsidee (Grundlagenforschung) ein erstes Projekt in der Schweiz auf eigene Kosten initiiert und zusammen mit öffentlichen Stellen durchgeführt. Das Ergebnis war - neben dem erzielten Resultat - ein erstes Netzwerk, eine Vernissage und eine Broschüre zum Thema sowie, vor allem, eine gute Reputation. Als Reaktion erhielt sie einen Publikationsauftrag von privater Seite, der gut in ihr Forschungsfeld passte. Sie nahm ihn an. Nachdem sie den zweiten, darauf folgenden Auftrag fast abgeschlossen hatte, wollte sie nun die Realisierung ihrer eigenen Forschungsidee an die Hand nehmen und kam zwei Jahre nach dem Erstabschluss in die Beratung, um sich nach Möglichkeiten der Finanzierung zu erkundigen. An einer Dissertation war sie zunächst nicht interessiert ("ich will forschen, aber keine Dissertation schreiben" ²⁾), liess sich aber davon überzeugen, dass sich ihre im Rahmen eines Forschungsprojektes des SNF (das sie ohnehin nicht unter ihrem eigenen Namen eingeben konnte) zu gewinnenden Forschungsergebnisse ebenso gut als Dissertation publizieren liessen. Zwei Jahre später kam sie wieder in die Beratung. Die Dissertation stand kurz vor dem Abschluss. Von einem renommierten Verlag hatte sie die Einladung erhalten, ein Lehrbuch zu überarbeiten und anhand ihrer neuesten Forschungsergebnisse zu erweitern. Inzwischen hatte sie von einem Professor ein Stellenangebot (an einer ausländischen Universität) erhalten.

Es bestanden bereits eigene Pläne und vage Berufungsangebote (ebenfalls im Ausland), die ihr zwar nicht sicherer, aber doch verlässlicher schienen als ein Post Doc-Stelle an einer Universität. Das Beratungsgespräch diente dazu, gemeinsam die verschiedenen Optionen sowie deren Vor- und Nachteile durchzuspielen und statt einer "entweder-oder"-Lösung auch die Möglichkeiten von "sowohl-als-auch"-Lösungen zu diskutieren.

Junge ForscherInnen sind oft in hohem Masse intrinsisch ³⁾ motiviert. Das zeigt sich im Fall von Melanie N.: sie entschied sich für eine eigene Forschungsidee, suchte nach Anwendungsmöglichkeiten, erprobte eine erste Umsetzung auf eigenes Risiko, nahm ein finanzielles Defizit in Kauf (das sie selbst abbezahlen musste). Der Vorteil ihres Vorgehens: sie konnte ihre Motivation, Zeit und Kraft voll und ganz auf ihr Forschungsvorhaben verwenden. Dabei legte sie überdurchschnittliche Leistungen an den Tag und zeigte Umsicht, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz. Ausgehend von der Kernkompetenz Forschung entwickelte sie weitere Kompetenzen: Projektentwicklung, Projektmanagement, Organisation von Veranstaltungen, Einwerben von Drittmitteln, Aufbauen von Netzwerken, didaktische Schreibkompetenz in Publikationen für verschiedene Zielgruppen. Innerhalb von fünf Jahren verfügte sie so über ein Netzwerk und die Option, eine Stelle innerhalb oder eine ausserhalb der Universität anzunehmen. Sie hatte ein hohes Mass an Selbstständigkeit und Eigeninitiative, die sie möglichst nicht aufgeben wollte, und strebte eine verlässliche Kontinuität an für ihre Berufs- und Forscherlaufbahn.

Sackgasse?

Robert B.

Ein Post Doc, Geisteswissenschaftler, seit vier Jahren Assistent, suchte nach Möglichkeiten einer "Auszeit", um seine Forschung und vor allem seinen Publikationsprozess vorantreiben zu können. In einem Jahr lief der Vertrag aus und der Lehrstuhlinhaber hatte ihm bedeutet, dass es keine Verlängerung gebe. Das hatte ihn verunsichert: In seinen Augen galt er als Anwärter für eine universitäre Karriere, hatte seit dem Studienabschluss lückenlose Förderung erfahren (d.h. eine Förderung als Doktorand und eine Stelle als Post Doc), er hatte in seinem Bereich zahlreiche Lehrveranstaltungen durchgeführt, hatte mehrere, allerdings kleinere Publikationen, aber sein zweites Oeuvre - so schätzte er - brauchte noch ein Jahr vollen Einsatz. Alles liege bereit, aber zum Schreiben komme er neben seinem Assistenten-Pensum nicht. Für die Beratung standen zwei Optionen zur Diskussion: 1. Zeit- und Arbeitsplan für den Verbleib an der Stelle (Familie, finanzielle Gründe), oder 2. Prüfung der Möglichkeit für ein Jahresstipendium, eventuell im Ausland.

1) Der Versuch, gemeinsam einen Zeit- und Arbeitsplan zu entwerfen für die erste Option (Verbleib auf der Stelle,) erwies sich als unmöglich. Robert B. hatte für das kommende Jahr bereits - zusätzlich zu seinem Assistenten-Pensum - die Organisation einer Tagung übernommen und die Mitarbeit am Curriculum zugesagt (was so gut wie obligatorisch war). Eine halbe Lehrstuhlvertretung im zweiten Halbjahr wollte er sich aus Reputationsgründen nicht entgehen lassen. Unter diesen Umständen hatte Robert B. die Planung des Abschlusses seiner Qualifikationsarbeit bereits unterlaufen.

2) Die Prüfung der zweiten Option (Stipendium) ergab, dass er für ein Auslands-Forschungsstipendium beim SNF die Altersgrenze knapp überschritten hatte - und zudem erst im darauffolgenden Jahr ein Stipendium überhaupt hätte antreten können. Es blieben noch wenige Möglichkeiten, sich bei privaten Stiftungen um Teilbeiträge zu bewerben. In Ergänzung dazu wollte er einen bezahlten Lehrauftrag beibehalten.

Robert B. gelang es, nach fünf Jahren Post Doc-Stelle an der Universität noch ein Stipendium zu erhalten, das jedoch nicht ausreichte bis zum Abschluss der Arbeit. Schliesslich verzögerte sich - mit Stellensuche etc. - die Habilitation insgesamt um drei Jahre gegenüber dem ursprünglichen Plan.

Ursprünglich war Robert B. stark intrinsisch motiviert gewesen, er hatte erfolgreich studiert und zügig sein Doktorat vorangetrieben. Mit dem Antritt der Post Doc-Stelle erwachte der Ehrgeiz. Den Kampf um Anerkennung hoffte er durch extrinsisch ⁴⁾ motivierte Mehrarbeit für den Professor zu gewinnen, indem er sich buchstäblich "aus dem Fenster hängte", um seine Einsatzfähigkeit, seine Belastbarkeit, seine Loyalität, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Seine Qualifikationsarbeit blieb dabei auf der Stecke. Inzwischen realisierte Robert B., dass er die Verantwortung für seine Laufbahn mit allen Konsequenzen selbst übernehmen musste.

Fragt man nach der Ursache der Verzögerung oder Verhinderung der Karriere von Robert B., so zeigt sich die Problematik der universitären AssistentInnen-Karriere (im Unterschied zur selbstorganisierten Karriere von Melanie N.). Zwar mag es sinnvoll sein, dass Assistierende in der Lehre ausgebildet und eingesetzt werden, auch dass sie einen gewissen Einblick in Selbstverwaltung, curriculare Entwicklung und administrative Abläufe gewinnen. Inzwischen ist jedoch der Verwaltungs-, Lehr- und Prüfungsaufwand und der Erfolgsdruck für die Einwerbung von Drittmitteln derart gross geworden, dass die ihrerseits hoffnungslos überlasteten ProfessorInnen den Druck unbesehen an die Assistierenden weitergeben.

Wo Assistierende im Hinblick auf eine akademische Laufbahn betreut und gefördert werden sollten, betreten Assistierende den Lehrstuhl oft auf Kosten ihrer eigenen Forschungs- und Qualifikationszeit.

Ausstieg

Thomas H.

Ein fortgeschrittener Post Doc der Naturwissenschaften (mehrere Preise und Patente) teilte nach einem für ihn erfolgreich verlaufenen Stipendienverfahren mit, dass er das Stipendium nicht antreten werde, "da ich mich mittlerweile entschieden habe, die akademische Laufbahn nicht weiter zu verfolgen und ein Angebot aus der Privatwirtschaft anzunehmen. Von daher wird das beantragte Stipendium hinfällig. Aus meiner Sicht bieten die akademischen Institutionen ganz allgemein zu wenig attraktive Arbeitsbedingungen. Dabei meine ich vor allem die ungeheuer langen und bürokratischen Wege bei der Anwerbung von Geldern für Forschungsprojekte, welche die eigentliche Projektarbeit enorm verzögern. Ein von uns mit Erfolg eingeworbenes EU-Projekt hat z.B. mehrere Forscher während Monaten praktisch lahm gelegt.

Von jungen Forschern wird eine absolute Flexibilität und Risikobereitschaft verlangt, die aber in keiner Weise finanziell oder in Form von Arbeitsplatzsicherheit entschädigt wird. Dies (...) ist meiner Meinung nach ein Problem des Systems."

Was ist das "Problem des Systems"? Offenbar ein mehrfaches: Zum einen geht ein Grossteil der (unbezahlten) Arbeits-Ressourcen in die Einwerbung von Drittmitteln, bevor ein Forschungsprojekt überhaupt gestartet werden kann. Dieses Problem wiederholt sich auf allen Qualifikations-Stufen, ist jedoch für WissenschaftlerInnen ohne Anstellung mit ungleich grösseren Belastungen und Unsicherheiten verbunden. Zum andern wird hier ein krasses Missverhältnis moniert zwischen dem Engagement der Forschenden auf internationalem Niveau und dem (mangelnden) Engagement der Institution, was Stellensicherheit und Wertschätzung betrifft. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn gerade sehr leistungswillige und international erfolgreiche junge Forscherinnen und Forscher zugunsten eines offenbar attraktiveren Stellenangebots in der Privatwirtschaft der Universität den Rücken kehren.

Konsequenzen

Aus den bisherigen Beobachtungen ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Der wissenschaftliche Nachwuchs braucht in Ergänzung zu den bestehenden Fördermöglichkeiten direkten und flexibleren Zugang zu finanziellen Ressourcen (Fallbeispiel Melanie N.).

- Assistenzstellen müssen als Nachwuchsförderstellen anerkannt und entsprechend von administrativen Aufgaben entbunden werden (Fallbeispiel Robert B.).
- Das Lebensalter darf kein Ausschluss-Kriterium für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein (höheres Lebensalter = grössere Erfahrung).
- Die wissenschaftliche Qualifikation muss aus der Abhängigkeit vom Lehrstuhl entbunden werden (Betreuung durch eine Kommission oder Forschungsräte).
- Die Universität wird erfolgreiche WissenschaftlerInnen nur gewinnen und halten können, wenn entsprechende Anreize, z.B. attraktive Stellenperspektiven geschaffen werden. (Fallbeispiel Thomas H.)
- Junge ProfessorInnen sind durch Forschungssupervision und Coaching in ihren Aufgaben zu unterstützen und in ihrem Rollenwechsel zu begleiten (von Geförderten zu Fördernden).

Anmerkungen

- 1) Alle Namen sind erfunden, die Fallgeschichten jedoch authentisch.
- 2) Diesen Wunsch äusserten in jüngster Zeit häufig vor allem junge, initiative und selbstbewusste Frauen.
- 3) Die intrinsische Motivation meint die Freude, die aus der Ausführung einer interessanten Tätigkeit erwächst, wobei Handlungen mit einer relativ grossen Zahl von Selbstaspekten in Einklang stehen. Kuhl Julius, Motivation und Persönlichkeit. Interaktion psychischer Systeme, 2001 S. 98.
- 4) Die extrinsische Motivation wird nicht auf der Grundlage eines Zugriffs auf integrierte Repräsentationen eigener Bedürfnisse und Werte generiert, sondern durch positiv valenzierte Objekte oder Tätigkeiten. "Extrinsische Motivation wird also auf eine Dissoziation zwischen Anreizmotiven und Selbstmotivation zurückgeführt." Kuhl Julius, Motivation und Persönlichkeit. Interaktion psychischer Systeme, 2001 S. 176.