



Massnahmen zur Stärkung der Nachwuchsförderung an der Universität Zürich

Konzeptvorschlag der Arbeitsgruppe universitäre Laufbahnen, von der Universitätsleitung zuhanden der Erweiterten Universitätsleitung verabschiedet am 8. April 2010

1. Sachlage

Die Universität Zürich ist bestrebt, ihren Nachwuchskräften gute Rahmenbedingungen für eine universitäre Laufbahn zu bieten. In den letzten Jahren wurde in diesem Sinn viel erreicht. Drei Beispiele mögen dies illustrieren:

- Die Doktoratsstufe wurde reformiert. Doktorierende werden in der Regel von einem Promotionskomitee und nicht mehr von einer Einzelperson betreut und neben dem Forschungsprojekt umfasst das Doktorat curriculäre Anteile.
- Mit den Rahmenpflichtenheften für Qualifikationsstellen wurden die Rechte und Pflichten von Assistierenden und Oberassistenten geregelt. Mindestens 40% der Arbeitszeit stehen für eigene wissenschaftliche Forschung zur Verfügung und regelmässige Laufbahngespräche sind vorgesehen.
- Mit dem Forschungskredit wurde 2001 ein universitäres Förderinstrument für Nachwuchskräfte geschaffen, bei dem sich Doktorierende und Postdocs selbständig für die Finanzierung ihres Forschungsprojekts bewerben können.

Um die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere zu steigern, sind weitere Anstrengungen nötig. Dies gilt besonders für strukturell bedingte Probleme: Die Entscheidung und die Auswahl für eine akademische Laufbahn erfolgen oft spät. Für die Nachwuchskräfte bedeutet dies eine lange Zeit der Abhängigkeit und der existentiellen Unsicherheit. Gleichzeitig ist dies ein Nachteil im internationalen Wettbewerb und im Hinblick auf eine Karriere ausserhalb der Universität. Im Auftrag der Universitätsleitung wurde im Herbst 2008 die Arbeitsgruppe universitäre Laufbahnen (AGuL) mit Mitgliedern aus allen Fakultäten und Ständen konstituiert.

Das im August 2009 vorgeschlagene Konzept wurde im Rahmen einer Vernehmlassung in den Fakultäten und Ständen diskutiert und aufgrund der Rückmeldungen grundlegend überarbeitet.

2. Ziel

Die Optimierung der Rahmenbedingungen einer universitären Laufbahn hat zum Ziel, Nachwuchskräften zu ermöglichen, sich früher für eine universitäre Karriere zu entscheiden, früher eine selbständige akademische Position zu erlangen (Independent Group Leader, Assistenzprofessur) und den Weg zur Bewerbung auf eine Professur konsequenter zu verfolgen. Aufbauend auf dem bisher Erreichten setzen die Massnahmen zur Stärkung der Nachwuchsförderung auf drei Ebenen an:

- Finanzielle Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Persönliche Förderung und Personalentwicklung von Nachwuchskräften;
- Strukturelle Aspekte einer universitären Laufbahn.

3. Finanzielle Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchs

Status quo: Mit dem Forschungskredit wurde 2001 ein universitäres Förderinstrument zur Nachwuchsförderung geschaffen, bei dem sich Doktorierende und Postdocs für die Finanzierung ihres eigenen Forschungsprojekts bewerben können. Der Umfang der jährlichen Förderung beträgt 5 Mio. CHF.

Die Universität Zürich legt einen Entwicklungsschwerpunkt auf die finanzielle Nachwuchsförderung und erhöht den Umfang der jährlichen Fördersumme ab 2011. Es ist geplant, die Förderung von Postdocs zu verstärken und einen Anreiz für die Schaffung von Assistenzprofessuren zu schaffen. Somit werden alle universitären Laufbahnstufen in drei Förderlinien abgedeckt.

1. Förderlinie Doktorat: Wie bisher können sich Doktorierende selbständig für die Finanzierung ihres Forschungsprojekts bewerben. Sie erhalten einen Beitrag für ihren eigenen Lohn und, wenn nötig, in kleinem Umfang zusätzlich Sachmittel.

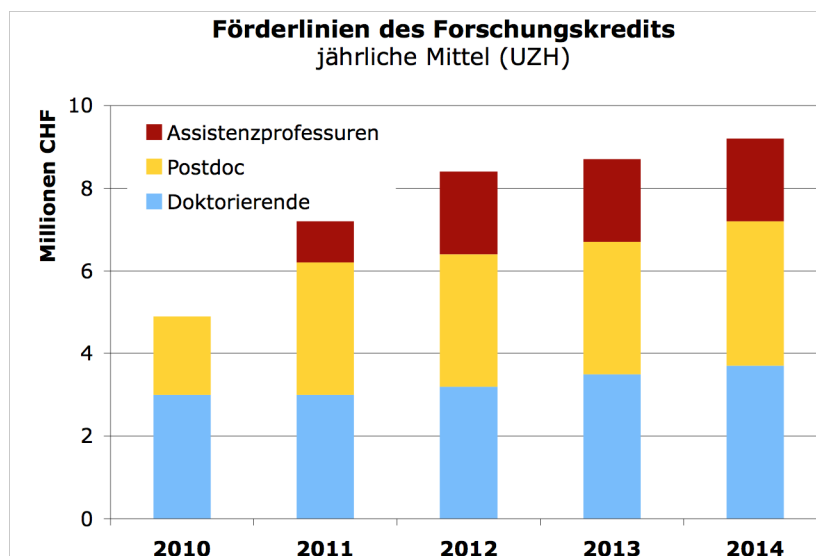
2. Förderlinie Postdoc: Wie bisher können sich Postdocs für die Finanzierung ihres Forschungsprojekts bewerben. Innerhalb des Forschungsprojekts können Postdocs

- ihren eigenen Lohn,
 - den Lohn für eine Doktorandin oder einen Doktoranden oder
 - den Lohn für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter sowie
 - wo nötig in kleinem Umfang zusätzlich Sachmittel
- beantragen.

Massnahme: Postdocs können beim Forschungskredit ab 2011 freie Forschungszeit beantragen (Protected Time, Lehrstuhlaufgaben werden von einer qualifizierten Stellvertretung abgedeckt).

3. Förderlinie Assistenzprofessur: Eine Assistenzprofessur ermöglicht es Forschenden, früher als auf einem Lehrstuhl Lehr- und Forschungsautonomie zu erhalten und ein volles Fakultätsmitglied zu werden. Damit erlaubt die Assistenzprofessur eine optimale Vorbereitung für eine Bewerbung auf einen Lehrstuhl.

Massnahme: Mit einer neuen Förderlinie werden Fakultäten bei der Schaffung von Assistenzprofessuren mit „Matching Funds“ unterstützt.



4. Persönliche Förderung und Personalentwicklung von Nachwuchskräften

4.1. *Persönliche Förderung: Betreuung und Begleitung*

Grundsatz: Die persönliche Förderung im Sinne einer stufengerechten Betreuung und Begleitung ist für Nachwuchskräfte entscheidend auf dem Weg zu einer universitären Karriere.

Status quo: Bei Berufungen an die Universität Zürich werden neben den Leistungen in Forschung und Lehre je nach Anforderungsprofil auch diejenigen in der Nachwuchsförderung berücksichtigt.

Massnahme: Bei Berufungen auf einen Lehrstuhl sind Leistungen im Bereich der Nachwuchsförderung inhärenter Bestandteil des Anforderungsprofils.

Status quo: Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität leisten bedeutende Arbeit bei der Förderung talentierter Nachwuchskräfte. Um die Betreuung während des Doktorats weiter zu verbessern, sind z.B. in den neuen Promotionsordnungen Promotionskomitees statt einer Einzelbetreuung vorgesehen.

Massnahme: Für Betreuungspersonen von Doktorierenden wird ein Coachingangebot aufgebaut.

4.2. *Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses*

Grundsatz: Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt.

Status quo: Im Jahr 2006 wurde der Verhaltenskodex Gender Policy verabschiedet. In sieben Grundsätzen wird das Ziel verfolgt, dass „Frauen und Männer gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben“. Ein Monitoring der für die Chancengleichheit relevanten Daten bietet Informationen für strategische Entscheidungen.

4.3. *Mentoring für junge Forscherinnen und Forscher*

Status quo: Angehörige der Universität Zürich engagieren sich zurzeit in sechs Mentoring-Projekten mit dem Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer akademischen Karriere zu fördern. Die Mentoring-Projekte der Universität Zürich sind Teil des Bundesprogramms Chancengleichheit und werden je zur Hälfte von der Universität und dem Bund finanziert. Sie sind zeitlich befristet.

Massnahme: Ausgewählte, in den Fakultäten eingebettete Mentoring-Projekte werden langfristig angeboten. Sie stehen jungen Forscherinnen und Forschern offen.

4.4. *Rechte und Pflichten von Nachwuchskräften auf Qualifikationsstellen*

Status quo: Nachwuchskräften wird im Rahmen ihrer Anstellung auf einer Qualifikationsstelle angemessen Gelegenheit gegeben, sich durch eigene wissenschaftliche Tätigkeit zu qualifizieren. Sie haben das Recht, mindestens 40% ihrer Anstellungszeit für eigene Forschung zu verwenden. Sie erhalten in geeigneter Form Gelegenheit, sich in der Lehre zu qualifizieren.

Die Rechte und Pflichten von Nachwuchskräften auf Qualifikationsstellen werden in einem Pflichtenheft vereinbart. Nachwuchskräfte wirken nach Massgabe ihres Pflichtenhefts mit in Forschung, Lehre und Dienstleistung sowie bei administrativen Aufgaben.



Massnahme: Die Fakultätsleitungen suchen geeignete Möglichkeiten, um an die Beachtung der Rahmenpflichtenhefte in ihren Fakultäten zu erinnern.

Status quo: Nachwuchskräfte auf Qualifikationsstellen führen, neben der Tätigkeit an ihrer Forschungsarbeit, in der Regel Aufgaben in Lehre, Dienstleistungen und Administration aus. Als Angestellte der Universität haben sie ein Recht auf ein Arbeitszeugnis am Ende ihrer Anstellung. Besonders bei Bewerbungen ausserhalb der Wissenschaft ist ein Arbeitszeugnis relevant.

Massnahme: Nachwuchskräfte auf Qualifikationsstellen erhalten am Ende ihrer Anstellung ein Arbeitszeugnis von der vorgesetzten Person.

4.5. Laufbahnberatung

Status quo: Nachwuchskräfte können regelmässig Laufbahngespräche bei ihren Betreuungspersonen oder Mentoren in Anspruch nehmen.

Massnahme: Bei einem Wechsel in den ausseruniversitären Arbeitsmarkt können Nachwuchskräfte bei der Abteilung Career Services eine Laufbahnberatung in Anspruch nehmen.

Die Dekane sind gehalten, jährlich mit den Assistenzprofessorinnen und -professoren ein schriftlich dokumentiertes Standortgespräch über Karrierestand und -aussichten zu führen. Sie können die Standortgespräche an ein Fakultätsmitglied delegieren. Die Durchführung der Standortgespräche wird nicht in allen Fakultäten gepflegt.

Massnahme: Standortgespräche mit den Assistenzprofessorinnen und -professoren über Karrierestand und -aussichten werden in allen Fakultäten geführt, schriftlich dokumentiert und von den zuständigen Prorektoren visitiert.

4.6. Personalentwicklung

Status quo: Nachwuchskräften steht an der Universität Zürich ein wachsendes Angebot zur Personalentwicklung zur Verfügung. Die Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik bietet Nachwuchskräften Qualifikationsprogramme, Kurse, Beratungen und Praxisinstrumente zur Unterstützung und Professionalisierung ihrer Lehrtätigkeit an. In den Fakultäten und zentral werden Kurse zum Erwerb überfachlicher Kompetenzen durchgeführt. In den Mentoringprojekten werden weitere Kurse zur Förderung einer wissenschaftlichen Laufbahn angeboten. Allen Angestellten der Universität Zürich steht das Weiterbildungsangebot des Kantons Zürich offen. Dies ist allerdings vielen Nachwuchskräften nicht bekannt.

Massnahme: Nachwuchskräfte werden verstärkt über die bestehenden Angebote zur Personalentwicklung informiert.

5. Strukturelle Aspekte einer universitären Laufbahn

5.1. Vorbemerkung

Die Regelungen für Qualifikationsstellen sind in den gesetzlichen Bestimmungen der Universität verankert. Es handelt sich um historisch gewachsene Vorschriften, die in ihren Grundzügen auf die Verhältnisse des 19. Jahrhunderts zurückgehen. Bis vor wenigen Jahren kannten die universitären Bestimmungen als erste Qualifikationsstelle nur die Assistenz – obwohl diese in den Naturwissenschaften kaum mehr eine Rolle spielt. Auf deren Wunsch wurde 2008 als Alternative zur Assistenz die Richtposition der Doktorierenden eingeführt.

Die folgenden Vorschläge zur Struktur einer universitären Laufbahn sollen ausdrücklich nicht zusätzliche Regelungen einführen, sondern geltende Bestimmungen auf ihre Zeitgemässheit und Zielführung hin überdenken und soweit nötig und möglich optimieren. Aus universitärer Sicht können dabei nur Rahmenbedingungen formuliert werden, die den geschichtlichen Eigenarten und der Vielfalt wissenschaftlicher Kulturen Rechnung zu tragen.

5.2. Studentische Assistenz

Grundsatz: Bereits während des Studiums können Studierende durch Mitarbeit an einem Lehrstuhl oder in einer Forschungsgruppe an die wissenschaftliche Arbeit heran geführt werden.

Status quo: Für alle Studierende ist dies heute in der Regel im Rahmen ihres Masterprojekts gegeben. Zudem können Masterstudierende als Semesterassistierende für ein Tutorat oder als Assistierende ohne Abschluss für eine Mitwirkung bei Lehrstuhlaufgaben angestellt werden. Da Masterstudierende bereits einen Bachelor-Abschluss haben, ist eine Anstellung als Assistenz ohne Abschluss (LK 10) nicht mehr angemessen.

Massnahme: Studierende mit Bachelor-Abschluss können als Master-Assistierende zur Mitwirkung in Forschung und Lehre angestellt werden. Dadurch werden sie vermehrt an die wissenschaftliche Arbeit herangeführt und entlasten Doktorats- oder Postdoc-Assistierende von Lehrstuhlaufgaben. Master-Assistierende werden neu in LK 15 eingereiht. Ihre Aufgaben werden in einem Pflichtenheft vereinbart und sie erhalten nach Abschluss ihrer Anstellung ein Arbeitszeugnis.

5.3. Qualifikationsstellen

Grundsatz: Qualifikationsstellen dienen der wissenschaftlichen Qualifikation in Forschung und Lehre. Wissenschaftliche Nachwuchskräfte können als Doktorierende, Assistierende, Oberassistenten oder als Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren angestellt werden.

5.3.1. Befristungen

Grundsatz: Die Qualifikationsstellen sind zeitlich befristet.

Status quo: Die Stellen von Doktorierenden und Assistierenden sind auf maximal drei Jahre befristet. Verlängerungen bis maximal sechs Jahre sind möglich.

Die Stellen von Oberassistenten sind auf maximal sechs Jahre befristet. Verlängerungen bis maximal neun Jahre sind möglich.

Die Stellen von Assistenzprofessorinnen und -professoren sind auf drei Jahre befristet. Verlängerungen um ein bis drei Jahre, in besonderen Fällen bis maximal neun Jahre, sind möglich.



Massnahme: Mit dem Ziel, Nachwuchskräfte früher in eine selbständige akademische Position (Independent Group Leader, Assistenzprofessur) zu führen, wird eine Verkürzung der Qualifikationszeit bis zu Assistenzprofessur angestrebt.

Ein Dissertationsprojekt sollte so angelegt sein, dass es grundsätzlich in drei Jahren abgeschlossen werden kann. Die Anstellungszeit während des Doktorats ist auf maximal drei Jahre befristet. Verlängerungen um jeweils ein Jahr sind bis zu einer maximalen Anstellungsdauer von sechs Jahren möglich.

Bei Stellen von Oberassistenten sind Verlängerungen bis maximal sechs Jahre, im medizinischen Dienstleistungsbereich bis maximal neun Jahre möglich.

5.3.2. *Etappierung*

Massnahme: Um den Entscheid für eine Karriere an der Universität oder ausserhalb der Universität und um die Auswahl von Nachwuchskräften möglichst früh zu initiieren, wird die Anstellung auf der Postdocstufe in Analogie zur Assistenzprofessur etappiert.

Die Stellen von Postdoc-Assistenten und Oberassistenten sind jeweils auf maximal drei Jahre befristet. Verlängerungen bis maximal sechs bzw. im medizinischen Dienstleistungsbereich bis maximal neun Jahre sind möglich.

5.3.3. *Berücksichtigung familiärer Aufgaben*

Status quo: Die Anstellungsdauer wird um Mutter- und Vaterschaftszeiten (bezahlter Mutterschaftsurlaub und unbezahlter Urlaub) verlängert.

Massnahme: Beim Nachweis familiärer Aufgaben kann die maximale Anstellungsdauer einer Qualifikationsstelle angemessen verlängert werden.

5.4. *Tenure Track*

Status quo: Die Universität Zürich kennt neben der klassischen Assistenzprofessur auch die Assistenzprofessur mit Tenure Track. Auf sie können hervorragend qualifizierte Nachwuchskräfte berufen werden, sofern in der Entwicklungsplanung der Fakultät ein entsprechender Lehrstuhl enthalten ist.

Massnahme: Um hervorragend qualifizierte Nachwuchskräfte für die Universität Zürich zu gewinnen und ihnen eine akademische Perspektive zu bieten, sollten Fakultäten, welche die Assistenzprofessur mit Tenure Track nicht kennen, die Einführung dieser Option prüfen.

5.5. *Qualifikation für eine Professur*

Status quo: Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur ist die Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre.

Massnahme: Da die Habilitation nicht mehr in allen universitären Fächern üblich ist, sollte sie gesamtuniversitär nicht die Qualifikation für eine Professur definieren. Voraussetzung für eine Berufung sind ausgewiesene Forschungs- und Lehrleistung, die von den Fakultäten und deren Fachgebieten spezifiziert werden. Die Option der Habilitation ist den Fakultäten vorbehalten.



5.6. **Klinisch-orientierte wissenschaftliche Laufbahn**

Status quo: An der Medizinischen Fakultät und an der Vetsuisse-Fakultät spielen neben den Grundlagenfächern klinische Fächer eine grosse Rolle. Die Tätigkeit im klinischen Bereich umfasst neben Forschung und Lehre einen erheblichen Anteil klinischer Dienstleistungen. Eine medizinische Spezialisierung mit dem Erwerb eines Facharzttitels ist notwendig. Eine wissenschaftliche Laufbahn in einem klinischen Fach weicht daher von der in einem Grundlagenfach ab.

Massnahme: Um dem spezifisch klinischen Anforderungen zu begegnen, erarbeiten die Medizinische und die Vetsuisse-Fakultät ein Konzept für eine klinisch orientierte wissenschaftliche Laufbahn (Clinical Track).

5.7. **Wissenschaftliche Mitarbeitende und Abteilungsleitende**

Status quo: Wissenschaftliche Mitarbeitende und Wissenschaftliche Abteilungsleitende werden entweder unbefristet oder im Rahmen von Projekten befristet angestellt.

Massnahme: Unterschieden wird eine Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich (Forschung, Lehre, Dienstleistung) und in der Administration von Fakultäts- oder Universitätsleitung. Im wissenschaftlichen Bereich ist das Doktorat Voraussetzung für eine unbefristete Anstellung. Sie bedarf der Genehmigung der Fakultätsleitung.

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Universitätsleitung

Rektor	Andreas Fischer
Prorektor	Heini Murer

Fakultäten

ThF	Konrad Schmid
RWF	Thomas Gächter
WWF	Uschi Backes-Gellner
MeF	Giatgen Spinas
VSF	Michael Hottiger
PhF	Gabriele Siegert
PhF	Angelika Linke (bis Juni 2009)
MNF	Laura Baudis

Stände

PD-Vereinigung	Markus Huppenbauer (bis Juni 2009) Alexander Mathis (ab Juli 2009)
VAUZ	Guido Mühlemann
StuRa	Martin Wasmer

Bereiche

FNF	Hansueli Rügger
FNF	Stefanie Kahmen (Geschäftsführung)
Gleichstellung	Elisabeth Maurer
Lehre	Thomas Hildbrand