

Eine dreispurige Bellerivestrasse wäre für den Verkehr zu gefährlich, findet der Stadtrat **SEITE 22**

Das Elektrizitätswerk soll beim Energie-Contracting mehr Spielraum erhalten – gegen bürgerlichen Widerstand **SEITE 23**

# Das Problem der schwarze Schafe

Doktoratsprogramme und Graduate Schools können Abhängigkeiten mildern, aber das Machtgefälle nicht beseitigen



Doktoranden arbeiten in einem hochkompetitiven Umfeld – in der Regel nicht zu ihrem Schaden.

KARIN HOFER / NZZ

Doktorierende stehen nicht nur in Zürich unter hohem Erwartungsdruck. Und nicht nur hier gibt es Mobbing-Fälle. Breiter abgestützte Studiengänge zum Doktorat schwächen Abhängigkeiten ab, verhindern solche Fälle aber nicht ganz.

WALTER BERNET

Persönliche Erniedrigung, psychische Zusammenbrüche, Angst und Tränen: Die Vorfälle um Doktoranden und Doktorandinnen am ehemaligen Institut für Astronomie der ETH Zürich, welche die «NZZ am Sonntag» Mitte Oktober schilderte, haben für Aufsehen in der Öffentlichkeit und Aufregung in den Hochschulen gesorgt. Es gibt sie und hat sie immer gegeben, diese Fälle von Missbrauch eines Machtgefälles zwischen Professoren und Doktoranden, nicht nur an der ETH, sondern an vielen Hochschulen in der ganzen Welt. «Ein

häufiges Phänomen sind sie aber nicht», sagt Gabriele Siegert, Prorektorin Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Zürich (UZH), «die Doktoratsverhältnisse funktionieren in der Regel einwandfrei.»

## Wenn die Angst zu gross ist

Die Diagnose teilt Antonio Togni, Prorektor Doktorat der ETH Zürich. Seit seinem Amtsantritt im Frühling 2016 ist er mit zehn Konfliktfällen in Berührung gekommen – mit ganz verschiedenen Ursachen. Solche Fälle seien dann kaum frühzeitig zu identifizieren, wenn der Einschüchterungsdruck zu gross sei. Wo die Angst um die Anstellung oder den Abschluss vorherrsche, verhindere sie den Gang zu den vorgesehenen helfenden Stellen (siehe Text unten). Umgekehrt, so Siegert, gebe es auch Fälle von Doktoranden, die inhaltliche Kritik als Mobbing interpretierten. Kritik an der Arbeit gehöre zum Doktoratsstudium. Verdacht auf Mobbing sei dann gegeben, wenn die Kritik mit der Person

verknüpft werde und auf diese Ziele. Siegert hat in jüngerer Zeit an der UZH keinen solchen Fall erlebt.

Kann diese Problematik entschärft werden durch die Entpersönlichung des Verhältnisses zwischen Doktorand und Professor? Ist der Beizug weiterer Betreuer ein Mittel, wie er fast überall vorgegeben ist, aber beispielsweise in der Praxis der ETH meist erst relativ spät erfolgt? Sind es die inzwischen verbreiteten Doktoratsprogramme? Oder die Graduate-Schools, in denen die Doktoratsstudien eines Forschungsbereichs zentral organisiert sind?

Togni weiss aus Gesprächen mit Vertretern anderer europäischer Universitäten, dass es Problemfälle der geschilderten Art auch an Graduate-Schools gibt. «Auch an diesen werden Doktorierende hauptsächlich von einem Leiter betreut; die «Vergabe» von Doktorandenstellen durch ein Gremium von Professoren betrifft eigentlich nur den Auswahlprozess.» Damit eine Doppelbetreuung wissenschaftlich Sinn habe, müsse sich die mitbetreuende Person

kompetent und mit Interesse an der Zusammenarbeit beteiligen. «Alles andere ist mit bürokratischem Aufwand verbunden und ohne viel Ertrag.»

## Stärkung der Doktoranden

Das traditionelle Verhältnis zwischen Doktorvater und Doktorand gebe es selbst an der Philosophischen Fakultät der UZH praktisch nicht mehr, sagt Siegert. Doktoratsvereinbarungen regeln den Prozess und den Beizug weiterer Betreuer. Die Doktoratsprogramme sehen Promotionskomitees vor, die die Arbeit des Doktoranden begleiten, die Abhängigkeit vom Leiter mildern und eine durchgängige Betreuung sichern. Eine Graduate-School führt zum Beispiel das Institut für Volkswirtschaftslehre seit 2009. Sie ist stark auf den Anschluss der Absolventen an das amerikanische Hochschulsystem ausgerichtet. Doktorierende werden zentral rekrutiert und während der ersten zwei Jahre von einer Koordinationsstelle betreut. Erst danach wählt man sich einen Supervisor unter den Professoren. In diesen Programmen ist der Anteil an obligatorischen Lehrveranstaltungen anfänglich hoch und umfasst auch überfachliche Kompetenzen. Die Asymmetrie des Betreuungsverhältnisses wird dadurch abgemildert, aber nicht beseitigt.

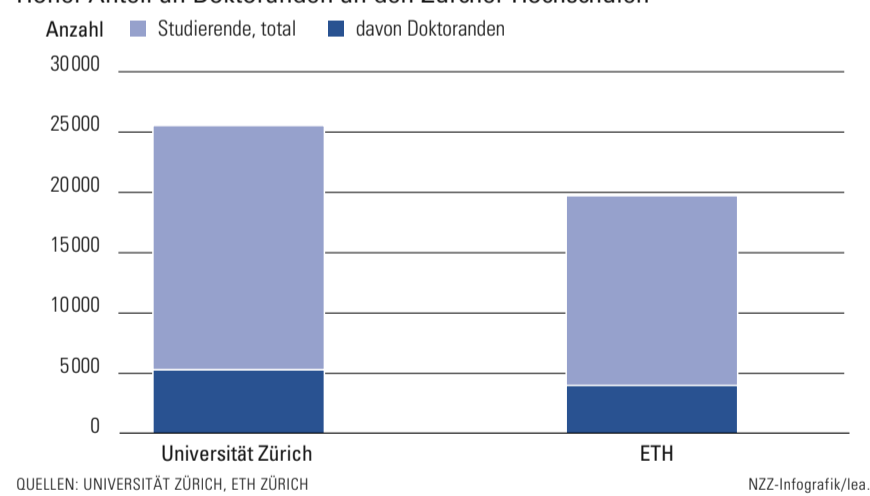
Universität und ETH führen in den Bereichen Life-Sciences und Mathematik gemeinsame Graduate-Schools. Für die Life-Sciences besteht die Schule seit 2007/08, und sie zählt heute über tausend Doktorandinnen und Doktoranden. Anders ausgerichtet ist der seit 2012 betriebene fachübergreifende Graduate Cam-

pus der UZH, der eher eine Plattform mit einem breiten Kurs-, Förder- und Vernetzungsangebot für Doktorierende und Postdoktorierende darstellt, aber keine Betreuungsleistungen vorsieht. Er dient auch der Vernetzung der Leiter von Doktoratsprogrammen, wie die Leiterin Claudine Leysinger sagt.

Alle Verfahren sehen auch Ansprechpersonen im Konfliktfall vor und regeln das Vorgehen. Wo es dazu kommt, ist eine schnelle Überprüfung des Sachverhalts zentral, wie Siegert meint. Häufungen in bestimmten Fächern oder Gruppengrössen lassen sich weder an der UZH noch an der ETH feststellen. «Das Problem hat mehr mit einzelnen «schwarzen Schafen» zu tun», sagt Togni. Auch für ihn ist es wichtig, diese so früh wie möglich zu identifizieren und nicht gewähren zu lassen.

Die «doctoral supervision», das Anleiten von Doktoranden, damit diese im Rahmen ihres Doktoratsstudiums zu selbständigen Wissenschaftlern reifen, sei ein sehr aktuelles internationales Forschungsthema, erklärt Togni. Die ETH plant deshalb – neben der internen Debatte – für den Januar 2019 ein internationales Symposium dazu, um das Bewusstsein dafür zu schärfen und die Diskussion zu etablieren. Der Graduate Campus der UZH bereitet nach Vorbildern aus Skandinavien, England und Australien standardisierte Weiterbildungen in Supervision für Postdoktoranden vor. Man könne Professoren ethisch-moralisches Verhalten zwar nicht unbedingt verordnen, sagt Togni, aber man könne mehr für die Bewusstseinsbildung, den Austausch und das Coaching tun.

## Hoher Anteil an Doktoranden an den Zürcher Hochschulen



## Wen fragen, wenn es nicht mehr weitergeht?

Bei Problemen mit Professoren stehen Doktoranden an der ETH und an der Universität Zürich verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung

ROBIN SCHWARZENBACH

«An der ETH herrscht ein Klima der Angst», «Aufstand gegen Professoren» und eine «Krisensitzung» von Doktoranden – manche Schlagzeilen nach der Berichterstattung der «NZZ am Sonntag» über schwere Mobbingvorwürfe gegen eine Professorin am früheren Institut für Astronomie lassen Schlimmes vermuten. Steht der Fall gar für eine verbreitete Unkultur in der Wissenschaft, die es mächtigen Lehrstuhlinhabern erlaubt, ihnen unterstellte Forschende schlechtzumachen und sie so sehr unter Druck zu setzen, dass sie kollabieren?

Martin Roszkowski, Präsident der Akademischen Vereinigung des Mittelbaus der ETH Zürich (AVETH), bemüht sich um Relativierung. Ein «Aufstand» sei nicht das Ziel der Doktorandenvertreter. Bei der «Krisensitzung»

Ende Oktober habe es sich um ein ordentliches Treffen der Gruppe gehandelt, schreibt Roszkowski auf Anfrage der NZZ. Man wolle vielmehr eine vertiefte Diskussion über Anstellung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlern führen. In einer neuen Studie der AVETH zeigen sich die meisten der befragten Doktoranden zufrieden mit den Arbeitsbedingungen an der ETH. Allerdings hat die Vereinigung bereits eine weitere Umfrage lanciert, die sich auf das Thema Betreuung konzentrieren soll. Die Ergebnisse sollen laut Roszkowski in einen Ratgeber einfließen, den man gemeinsam mit der Hochschule erarbeiten will.

Dass es Missstände gibt in der Forschung und dass der Umgang damit gerade bei laufenden Projekten von Nachwuchswissenschaftlern schwierig ist, scheint hingegen unbestritten. In einer



Georg Winterberger  
Doktorandenvertreter  
an der Uni Zürich

internen E-Mail weist die AVETH ihre Mitglieder denn auch darauf hin, dass man Doktoranden bei Konflikten mit Betreuungspersonen zur Seite stehe. Die Botschaft: «Mach einen ersten Schritt.» Vergleichbare Angebote gibt es auch an der Universität. Klagen wegen zu grosser Arbeitslast, schlechten Führungsverhaltens oder erniedrigenden Gebarens von Professoren vernehme man rund zweimal im Monat, sagt Georg Winterberger, Co-Präsident

der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (Vauz). Von vergleichbar dramatischen Verhältnissen wie im Fall des aufgelösten ETH-Instituts habe er in Beratungsgesprächen zwar nicht gehört. «Für den einzelnen Doktoranden jedoch kann es schrecklich sein, wenn man vom eigenen Professor und Doktorvater ausgenutzt und unfair behandelt wird.» Die Hemmung, eine solche Situation zur Sprache zu bringen, sei gross.

Einzelne Fakultäten der Universität verfügen zwar wie die ETH über Vertrauenspersonen. Doch bei diesen handelt es sich ebenfalls um Professoren, was es laut Winterberger nicht einfacher macht, schwerwiegende Konflikte zwischen Doktoranden und Professoren anzugehen. Der Vauz schwebt daher eine «unabhängige» universitäre Anlaufstelle vor. Für Monica Zwicky hingegen, Pro-

fessorin für Entwicklungsbiologie und Vertrauensperson der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) der Universität, haben Strukturen wie an der MNF den Vorteil, dass man in einer Mediation zwischen Doktorand und Professor Letzterem auf Augenhöhe begegnen könne. «Wir haben Gewicht, wenn wir das Gespräch mit einem Professor suchen.» Auf ein besseres Führungsverhalten hinzuwirken, sei indes nicht ihre Aufgabe. «Wir lösen Probleme», sagt Zwicky. Wenn es gar nicht mehr gehe, solle man dafür, dass Doktoranden ihre Projekte bei einem anderen Betreuer beenden könnten. Zwicky macht aber auch darauf aufmerksam, dass man Schilderungen von Doktoranden genau prüfe: «Es kann sein, dass sich die bisherige Leistung der betreffenden Nachwuchswissenschaftler als eigentliches Problem erweist.»