Franz Mauelshagen
Präsident der Vereinigung Akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ)

Mittelbau in der Wissensgesellschaft

Sehr geehrte Frau Regierungsdirektorin, Herr Rektor
Meine sehr verehrten Damen und Herren

Die Universität befindet sich im Umbruch. Am Anfang stand die Erklärung von Bologna 1999, die über eine Kette bildungspolitischer Entscheidungen auf europäischer Ebene einen bisher wohl einzigartigen Reformprozess in Gang gesetzt hat. Inzwischen steht die Neugestaltung der Doktoratsstudiengänge auf der Agenda. Die aktuelle Diskussion führt direkt in eine Debatte über Wichtigkeit und Wert der akademischen Qualifikation und über die Stellung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Universitäten. Sie betrifft den sogenannten Mittelbau ganz direkt. Aber es geht um mehr als nur den Mittelbau: Es geht um die Zukunft der Universitäten und ihre Selbstbehauptung in der Wissensgesellschaft der Gegenwart.

Die jüngere Debatte über die Wissensgesellschaft wird geprägt von den Schlagworten «Innovation», «Exzellenz» und «Wettbewerb». Im Wettbewerb der Bildungssysteme, national wie international, soll sich Exzellenz erweisen. Der Wettbewerb aber ist auch ein Wettstreit *um* Exzellenz. Von den «besten Köpfen» ist häufig die Rede. Unternehmen, aber auch die Universität und andere Bildungseinrichtungen, konkurrieren um dieses Potential. «Nachwuchs» und «Jugend» stehen dabei in den statistisch immer älter werdenden Wohlstandsgesellschaften Europas für Erneuerung, womit wir wieder beim ersten Schlagwort wären: Innovation.

Die Hoffnung ist, dass Bildung und Innovation Wachstum und Wohlstand sichern können, die durch globalisierte Märkte gefährdet scheinen. Bei billiger Arbeit stellt das Lohngefälle zwischen den westlichen Wohlstandsnationen und aufstrebenden Ländern wie Indien oder China unsere Nationalökonomien vor die Wahl, Arbeit entweder billiger zu machen oder Arbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen. Als Ausweg aus dieser Alternative gilt der Einstieg in die Wissensgesellschaft. «Wissen» wird dabei zu dem gesellschaftlichen Kapital, mit dem wir uns von anderen unterscheiden. Wohlstandsnationen streben daher an, immer mehr Menschen an all jenen Teilen des Arbeitsmarktes partizipieren zu lassen, die einen hohen Ausbildungs- und Bildungsstand erfordern. Von ihren hochentwickelten Ausbildungssystemen versprechen sie sich Standortvorteile. Hinzu kommt, dass Bildung auch in weniger reichen Ländern teuer ist.

Einige der politischen Folgerungen, die sich aus solchen Überlegungen ergeben haben, sind zu Leitmotiven der aktuellen Reform der Bildungssysteme geworden. Hauptziel ist es, dass immer mehr junge Menschen an der Spitzenausbildung der Hochschulen partizipieren. Das bedeutet, dass die Quote der Maturitätsabschlüsse

pro Jahrgang weiter steigen soll. Trotz geburtenschwächerer Jahrgänge steigen auch die Studierendenzahlen weiter an. Das stellt neue Anforderungen an die Qualitätssicherung bei Lehre und Studium.

Zu steigenden Studierendenzahlen kommt ein Quantensprung in der Bürokratisierung der Universitäten hinzu. Die Expansion des Verwaltungsaufwandes im Namen verschulter Studiengänge und Leistungskontrollen auf allen Ebenen führen zu einem bisher nicht gekannten Mass an Selbstbeschäftigung des Universitätsbetriebs. Der Bologna-Universität droht das Diktat der Bürokratie. Auch das wissenschaftliche Personal kann sich ihrem Bann nicht entziehen. Schon durch die Belastung der Planungen für die Einführung neuer Studiengänge droht seit Jahren, das zweite Standbein neben der Lehre, nämlich die Forschung, von der Selbstverwaltung gebrochen zu werden. Die Universität fängt an zu humpeln.

Dazu kommt der verschärfte Wettbewerb um Drittmittel. Erfolge in dieser «Disziplin» Erfolge nützen sicher der Aussenrepräsentation der Universität. Geld ist mindestens so attraktiv wie jede Form von Auszeichnung. Beides läßt sich gut in der Öffentlichkeit darstellen – leichter jedenfalls als Inhalte, die häufig nur von Experten beurteilt werden können. Das trägt zur Legitimation der Wissenschaft in der Gesellschaft bei. Aber die Zeit, die qualifizierte Menschen für den professionellen Umgang mit den Gegenständen wissenschaftlicher Disziplinen aufwenden können, wird weiter verkürzt. Und steckt nicht etwas Absurdes darin, dass man sich als Wissenschaftler qualifiziert, auf dem Lehrstuhl angekommen aber zum Wissenschaftsmanager mutieren soll? Ist das noch ein effizienter Umgang mit den teuer erworbenen Qualifikationen?

Das alles betrifft auch den Mittelbau, und dies um so härter, als die Maßstäbe möglichst vieler *peer-review*-Publikationen und das Vorweisenkönnen von *Fund raising* die Chancen auf eine Daueranstellung beeinflussen. Kein Wunder, dass bei den Anträgen um Drittmittel des *Schweizerischen Nationalfonds* die Akademiker unter dem Professorenlevel klar dominieren. Dieser Wettbewerb unter den Akademikern des Mittelbaus findet unter dem Damoklesschwert der befristeten Anstellung statt. In der Wirtschaft gibt es solche Stellen nicht. Warum aber in der Universität?

Wir brauchen an den Universitäten keinen «kugelsicheren» Kündigungsschutz, keine Lebenszeitstellen. Wir brauchen eine vertraglich unbefristete Anstellung wie im britischen *lecturer*-Modell – oder wenigstens die Aussicht darauf wie im US-amerikanischen *tenure-track*-Modell. In England werden sogenannte *Lecturers* nach der Dissertation unbefristet eingestellt. Das gibt eine gewisse Sicherheit für die Lebensplanung und fördert die Verbundenheit zur Arbeitgeberin, der Universität. Gleichzeitig schafft das englische Modell Anreize für Leistung: Man kann vom *Lecturer A* zu *B* aufsteigen, dann *Senior Lecturer*, *Reader* und schließlich *Full Professor* werden. Im amerikanischen Modell ist es ähnlich. Auch hier liegt der Einstieg nach der Promotion, nicht wie im deutschsprachigen Raum immer noch in den meisten Fächern erst nach der Habilitation. Wer eine Assistenz-

professur erhält, ist zwar noch nicht unbefristet angestellt, hat aber die Aussicht auf eine solche Anstellung, ohne sich an einer anderen Universität neu bewerben zu müssen. Voraussetzung sind entsprechende Leistungen in Forschung und Lehre, insbesondere das zweite Buch, das der gerne überschätzten Habilitation vergleichbar ist. Wer eine Assistenzprofessur innehat, muss zwar Lehrverpflichtungen nachkommen, bestimmt aber sonst über die eigene Zeit.

Im hiesigen System herrscht demgegenüber ein ineffizientes Mass an Unsicherheit auf dem Weg zur Vollprofessur. Ich nenne nur zwei Folgen, um dies zu veranschaulichen: *Erstens*, viele exzellente und zur Wissenschaft begabte Köpfe gehen das Risiko erst gar nicht ein, weil es einfach lebensnäher ist, mit Mitte Zwanzig oder Anfang Dreißig einen gut bezahlten Job außerhalb der Universität anzunehmen, als einen schlecht bezahlten mit vager Aussicht auf eine Professur irgendwann zwischen Fünfunddreissig und Fünfundvierzig. *Zweitens*, diejenigen, die dennoch eine Mittelbaustelle annehmen und eine Promotion oder Habilitation anstreben, tun gut daran, nicht nur auf diese eine Karte zu setzen. Sie entwickeln Strategien, die ihnen Türspalten in Alternativberufe offen halten. Es liegt auf der Hand, dass solche Formen des Umgangs mit Unsicherheit Ressourcen, die zusätzlich für Forschung und Lehre eingesetzt werden könnten, gleichsam aus der Universität abfliessen lassen. Dies zu verhindern, liegt gleichermassen im Interesse der Universität wie des akademischen Nachwuchses.

Werfen wir einen Blick auf den Qualifikationsweg: Eine Promotion ist *conditio sine qua non*. In vielen Fächern wird danach immer noch die Habilitation als Voraussetzung für die Bewerbung um eine Professur angesehen. Beide Qualifikationsarbeiten benötigen in der Regel je zwischen drei und sechs Jahren. Nun sind die meisten Mittelbauangestellten der Universität Zürich zu 50% angestellt. Natürlich sind sie wissenschaftlich nur dann konkurrenzfähig, wenn sie dennoch 100% oder mehr arbeiten. Nur dann können sie ihre Dissertationen oder Habilitationen in angemessener Zeit abschließen. Schon das ist ein Misstand, sogar im internationalen Vergleich mit ähnlichen Systemen in Europa, denen gegenüber der schweizerische akademische Nachwuchs im Nachteil ist. Steigende Zahlen bei den Dissertationen (und Habilitationen), die schon jetzt Teil des Leistungsausweises im internationalen Vergleich der Universitäten sind, werden in der Bologna-Universität nicht zum Nulltarif zu haben sein. Die Qualifizierten laufen uns unter solchen – den bestehenden – Bedingungen davon. Ein erstes Warnsignal ist, dass die Zahl der Dissertationen in Zürich stagniert und sogar leicht rückläufig ist.

Offensichtlich benachteiligen Anstellungsunsicherheit und lange Qualifikationswege Frauen in besonderem Maße. Schlagen sie einmal den neuesten Jahresbericht der Universität auf. Dort finden Sie eine Statistik zur Gleichstellung der Geschlechter auf dem wissenschaftlichen Qualifikationsweg. Frauen an der Universität Zürich bilden im Studium und bei den Abschlüssen eine knappe Mehrheit. Aber schon bei der Dissertation ergibt sich ein männliches Übergewicht. Bei der Habilitation kommen auf eine Frau drei Männer. Hier liegt die Hauptursache dafür, dass bei Neuberufungen wie auch bei bestehenden Professuren der männliche

Anteil bei über achtzig Prozent liegt. Mag sein, dass die Männermehrheit habituell bei Neuberufungen eine Männermehrheit begünstigt. Aber das Hauptproblem bei der Gleichstellung ist ein strukturelles. Wissenschaftlich qualifizierte Frauen, und das sind genauso viele wie Männer, werden in unserer Gesellschaft mit größerer Härte als Männer vor die Alternative Familie oder wissenschaftliche Karriere gestellt – besonders in der Phase, in der die Habilitation erfolgen sollte. Den wissenschaftlichen Qualifikationsweg nachwuchsfreundlicher zu gestalten bedeutet, ihn frauenfreundlicher zu gestalten. Die Aussicht auf eine Daueranstellung nach der Promotion würde auch zu einem Fortschritt in der Gleichstellung führen. Die Universitäten sollten das enorme Potential hochqualifizierter Frauen nicht einfach abwandern lassen, sondern besser in die Konkurrenz um unbefristete Stellen einzubinden versuchen.

Die Schweiz hat, anders als manche Nachbarländer der Europäischen Union, einen gesunden Arbeitsmarkt. Wer einen hohen Ausbildungsstand vorzuweisen hat, wird wenig Mühe haben, im Hochlohnland Schweiz Arbeit zu finden. Das gilt, anders als etwa in Deutschland, auch für Geisteswissenschaftler. In dieser Lage und angesichts der zunehmenden Belastung des Mittelbaus mit Verwaltung und Lehre sind immer weniger Qualifizierte bereit, sich auf eine wissenschaftliche Laufbahn einzulassen. Genauer gesagt: Immer weniger der an Schweizer Universitäten Graduierten sehen einen Anreiz darin, sich auf eine Qualifikationsodyssee einzulassen.

Zuwanderung aus Nachbarländern wie Deutschland oder Österreich kann das Nachwuchsproblem nicht auf Dauer lösen. Dies zu bemerken, hat nichts mit rechtskonservativen oder nationalistischen Parolen zu tun. Mir geht es einzig und alleine um eine nachhaltige Politik bei der akademischen Qualifikation. Selbstverständlich sollte die Internationalisierung auf allen Ebenen weiter gefördert werden. Die Schweizerische Universitätslandschaft kann davon nur profitieren. Aber «Internationalisierung» ist keine Lösung für Strukturprobleme. Wenn vor allem der Koloss Deutschland einmal sein Arbeitsmarktproblem in den Griff bekommt, wird es auch dort immer schwieriger werden, talentierten Nachwuchs für unattraktive Mittelbaustellen zu gewinnen. Die Konkurrenzfähigkeit der Universitäten kann, nach meiner Überzeugung, nur durch eine Reform der Stellenstruktur auf dem Weg der wissenschaftlichen Qualifikation sichergestellt werden.

Die aktuelle Debatte zum Stichwort des Wettbewerbs ist viel zu sehr auf den inneruniversitären oder fachlichen Wettbewerb fokussiert. Die Universität konkurriert beim akademischen Nachwuchs mit allen anderen potentiellen Arbeitgebern auf einem letztlich globalen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte. Den internen Qualifikationsdruck weiter zu erhöhen, wird nur dahin führen, dass immer mehr Hochschulabsolventen der Universität den Rücken kehren. Die Einführung von ECTS-Punkten im Doktoratsstudium und die Einbindung von Doktorierenden in Graduiertenkollegien sind diskussionswürdige Ideen. Aber sie werden zur Verlängerung und Verringerung der Promotionsabschlüsse führen, wenn den Doktorierenden nicht die Möglichkeit geboten wird, sich verstärkt auf ihre Promotion zu

konzentrieren. Die oft als Vorbilder genannten US-amerikanischen Spitzenuniversitäten, Harvard, Yale, Berkeley oder Princeton, bieten ihren Graduierten und Doktoranden ein Leben auf dem Campus und eine Logistik, die es ihnen leicht macht, sich Vollzeit mit Wissenschaft zu befassen. Wenn wir ohne äquivalenten Rahmen ähnliche Graduiertenmodelle einführen, wird die Hürde der wissenschaftlichen Qualifikation nur höher und abschreckender.

Ein Wort schließlich zum Ökonomisierungsdruck, dem die Bildungssysteme seit den 1990er Jahren verstärkt unterworfen sind. Wir überschreiten die Grenze zur Ineffizienz, wenn die Leistungen der Hochschulen in Forschung und Lehre nur noch wettbewerbsgesteuert sein sollen. Innovationen in der Wissenschaft sind nicht ohne Kreativität zu haben. Kreativität aber alleine als Ergebnis von Wettbewerbsdruck zu betrachten und sie gleichsam mechanisch nur aus dessen Verschärfung erzeugen zu wollen, ist ein Irrweg.

Wissenschaftliche Kreativität braucht Freiheit, und Freiheit braucht Zeit. Eine Universitätslandschaft, die diese Ressourcen im Namen der Effizienz einschränkt oder verknappt, erreicht das Gegenteil. Immanuel Kant war 57 Jahre alt, als er seine *Kritik der reinen Vernunft* veröffentlichte und die Publikation seines kritischen Gesamtwerkes begann. Glauben Sie, dieses Werk hätte im wissenschaftlichen Umfeld der heutigen Universität eine Chance gehabt? Wissenschaftliche Leistungen werden heute vor allem quantitativ ausgewiesen, über Publikationszahlen und Drittmittel. Je mehr davon in weniger Zeit desto größer erscheint die Leistung. Eine solche Vorstellung von Qualifikation fördert Selbstdarsteller und eine Tendenz zur Neuerfindung des Rades. Ein «Fall Kant» erscheint da immer unwahrscheinlicher. Aber echte Innovation braucht Zeit. Im internationalen Wettbewerb wird gerne als vorbildlich gehandelt, wer die jüngsten Professoren beruft. Aber Jugendlichkeit ist kein wissenschaftliches Qualitätsmerkmal. Keine gute Wissenschaft ist ohne Erfahrung zu haben. Wir müssen, weil es um *Menschen* geht, endlich wieder über die Bedeutung von Kreativität, Freiheit und Erfahrung nachdenken – Werte, die von der aktuellen Wettbewerbsrhetorik in den Hintergrund gedrängt werden. Nichts Geringeres steht auf dem Spiel als die Zukunft der Universitäten als Orte guter Wissenschaft.