

NACHWUCHSFÖRDERUNG «LIGHT»

In der Schweiz steht keine Gesetzesnovellierung an. Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, besonders die des Mittelbaus, werden aber auch hier seit einigen Jahren breit diskutiert. Ein Gespräch mit Wolfgang Fuhrmann, Oberassistent am Seminar für Filmwissenschaft und Ko-Präsident der Vereinigung akademischer Mittelbau (VAUZ) der Universität Zürich, über die Situation des Mittelbaus in der Schweiz.

Julia Zutavern Was hat die Debatte in der Schweiz ins Rollen gebracht?

Wolfgang Fuhrmann Die aktuelle Debatte wurde wahrscheinlich durch das Positionspapier VISION 2020 der jungen Forschenden im April 2012 angestoßen.¹ Vorausgegangen war eine Tagung vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) zum Thema Nachwuchsförderung, auf der Vertreter_innen des Mittelbaus eine Reihe von Problemen und Anliegen äußerten. Felix Gutzwiller, Präsident der ständerätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur, lud dann eine Delegation der jungen Forschenden ein, diese Punkte in einem Positionspapier zu präzisieren. Präsentiert wurde das Papier am 2.4.2012 im Rahmen des Hearings zur Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation im Zeitraum 2013–2016. Auch der SNF begutachtete es und nahm einige Anregungen in sein Förderungskonzept auf. Der Vorstoß führte schließlich zu einem Gutachten zu Händen des Bundesrats «Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz.»²

¹ Gruppe junger Forschender: VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen. Positionspapier im Auftrag der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates, dort datiert 12.4.2012, www.alexandria.unisg.ch/215147/, gesehen am 15.6.16.

² Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF: Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), 2012, online unter www.sbfi.admin.ch/wissenschaftlicher-nachwuchs/, gesehen am 15.6.16.

J.Z. Was waren die zentralen Punkte des Positionspapiers und welche Maßnahmen wurden vorgeschlagen?

W.F. Den jungen Forschenden ging es um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Karrierechancen des Mittelbaus. Ausgangspunkt ihrer Argumentation war raffinierterweise aber ein «patriotischer». Kritisiert wurde vor allem das «Einkaufsprinzip à la Real Madrid», das die Schweizer Hochschulen

praktizieren. Statt Spitzenkräfte auszubilden, werden sie eingekauft. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch der Bericht des Bundesrats. Er nennt vor allem zwei Gründe, warum der Anteil einheimischer Hochschulabsolvent_innen seit nunmehr zwanzig Jahren stagniert: eine solide und attraktive Arbeitsmarktsituation außerhalb der Universität und niedrige Löhne an den Universitäten. Bedenkt man, dass die Schweiz zwar mit die höchsten Professorengehälter auf der Welt zahlt,³ aber nur ein geringer Prozentsatz davon profitieren kann, ist es nachvollziehbar, dass gerade viele Schweizer_innen vor dem Karrierelotto zurückschrecken, wenn der Arbeitsmarkt genug hochdotierte Arbeitsangebote im Dienstleistungssektor bereithält. Angesichts der drohenden Kontingentierung ausländischer Arbeitskräfte durch die angenommene Masseneinwanderungsinitiative hat sich das Problem der mangelnden einheimischen Spitzenkräfte zusätzlich verschärft.

Zu den Maßnahmen: Die jungen Forschenden gaben drei Empfehlungen:

1. Die Einrichtung von 1.000 Assistenzprofessuren an Schweizer Universitäten (inklusive der ETH) mit Option auf unbefristete Anstellung (Tenure Track) bis 2020; 2. Die Neuorganisation des Doktoratsstudiums durch systematische Mehrfachbetreuung (im Sinne des Initiativtexts der Kommission «Für gute Arbeit in der Wissenschaft»), höhere Forschungszeit und angemessenere Entlohnung (mindestens CHF 4.000 pro Monat); 3. Die Bereitstellung von flexiblen Förder- und Entlastungsinstrumenten für forschende Mütter mit Kindern, aber ohne Festanstellung.⁴

In den Maßnahmenkatalog des Bundesberichts flossen diese Forderungen allerdings nicht ein. Dabei muss man sagen, dass es sich bei dem «Maßnahmenkatalog» des Bundes eigentlich nur um eine Delegation der Verantwortung an die Universitäten und Kantone handelte. Von einer Weisung mit konkreten Verbesserungsvorschlägen – wie sie sich einige gewünscht hätten – ist der Bericht weit entfernt.

J.Z. Was ist seither geschehen?

W.F. Erfreulich ist, dass die Debatte überhaupt ins Rollen gekommen ist und bis heute sehr konstruktiv geführt wird. Was die konkrete Umsetzung von Maßnahmen betrifft, mahlen die Mühlen aber sehr langsam. Der SNF hat, wie gesagt, einige Verbesserungen in sein Konzept integriert, zum Beispiel Förder- und Entlastungsinstrumente für Eltern sowie Lohnangleichungen, und zumindest an der Universität Zürich beobachte ich eine leichte Zunahme von Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT). Was die APTT-Stellen betrifft, muss man allerdings von Fall zu Fall prüfen, ob sie wirklich zu einer Verbesserung der Situation des Mittelbaus führen oder nur Sparmaßnahmen sind, die als Nachwuchsförderung getarnt werden. Schlecht ausgestattet, gehen sie oft zulasten des Mittelbaus, da nicht nur Assistenzstellen wegfallen, sondern auch die zuvor von Doktorand_innen und Postdoktorand_innen geleistete Arbeit durch andere Mittelbauer_innen kompensiert werden muss. Außerdem ändert

³ anonym: Überraschendes Resultat eines weltweiten Vergleichs: Schweiz zahlt Uni-Professoren die höchsten Löhne, in *Neue Zürcher Zeitung*, dort datiert 20.5.2012, online unter www.nzz.ch/schweiz/zahltag-an-der-uni-1.16961100, gesehen am 15.6.16.

⁴ Gruppe junger Forschender: VISION 2020.

die Einführung von APTT-Stellen nichts an der «Lehrstuhlkultur» des «germanischen» Hochschulsystems an den Deutschschweizer Universitäten.

Ich denke, die Probleme liegen im System selbst. In unserem Hochschulsystem, das sich durch große Abhängigkeit und lange Ausbildungszeiten auszeichnet, ist es nicht vorgesehen, die Hochschule als langfristige Arbeitgeberin für Wissenschaftler_innen anzuerkennen, es sei denn, man schafft es auf eine Professur. Es ist ein offenes Geheimnis, dass für viele Entscheidungsträger_innen die Universität nur eine Art Durchlauferhitzer ist. Die Universitäten werden immer weiter durchstrukturiert, man betont, konkurrenzfähig bleiben zu wollen, aber um einen echten Wissenschaftsbetrieb wird ein großer Bogen gemacht. Das entbehrt nicht einer gewissen Ironie.

J.Z. Was wäre deiner Meinung nach der bessere Weg?

W.F. Ein Argument, weshalb man vor Entfristung beziehungsweise einem anderen Karrieremodell an den Universitäten zurückschreckt, lautet, dass der Markt zu klein sei, was auf die Schweiz sicherlich zutrifft. Aber was wäre, wenn alle deutschsprachigen Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz ihre Hochschulkultur reformieren würden, also mit mehr unbefristeten Stellen ausstatten würden? Könnte das nicht auch zu einer Konkurrenzfähigkeit führen, durch die ein Stellenkarussell in Schwung käme, in dem Stellenwechsel durch bessere Angebote, neue Programme, Abwerbungen, Freistellungen etc. motiviert würden? Oder warum nicht einmal ein Institut gründen und völlig ohne Professuren besetzen? Würde das zwingend schlechte Forschung hervorbringen? Ich bezweifle das.

Es ist enttäuschend, wie wenig Universitäten bereit sind, in einen konstruktiven Dialog zu treten. Man wirft dem Mittelbau immer wieder drohende Verkrustung vor, wenn es um die Diskussion über Entfristung geht – aber was ist mit der Verkrustung auf Ebene der Professuren? Es ist erstaunlich, wie eingefahren und konservativ Hochschulen sind. Das zeigt ja nicht zuletzt auch die gegenwärtige Debatte.

Es wäre auch schon viel gewonnen, wenn man mal über das Wort «Nachwuchs» nachdenken würde. Ich versuche, den Ausdruck so weit wie möglich zu vermeiden, denn die VAUZ repräsentiert ja auch Kolleg_innen, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen. Die Bezeichnung «Nachwuchs» wird deren wissenschaftlicher Leistung in keiner Weise gerecht.

J.Z. Du bist Ko-Präsident der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich. Welche Rolle spielen die Mittelbauvertretungen?

W.F. Die Schweiz hatte einen Dachverband aller universitären Mittelbauvertretungen, *actionuni*, der bereits an der Ausarbeitung des Positionspapiers beteiligt war. Dass die Vertretungen heute so gut zusammenarbeiten, ist vor allem dem damaligen Präsidenten Odilo Huber zu verdanken. Wir wussten seit einigen Jahren, dass ein neues Hochschulgesetz (Hochschulförderungs- und

-koordinationsgesetz, HFKG) kommt, das zum ersten Mal für alle Hochschulen gilt. Es trat am 1.1.2015 in Kraft. Seither gibt es rechtlich betrachtet nur noch einen Mittelbau. Für uns hieß das, eine gemeinsame Mittelbauvertretung einzurichten. Heute wird dieser Dachverband (*actionuni* der Schweizer Mittelbau) von zwei Präsidentinnen aus Fachhochschule und Pädagogischer Hochschule geleitet – ohne Ständesdünkel der Universitäten. Der Vorstand ist unter Uni, FH und PH aufgeteilt, sodass spezifische Interessen weiterverfolgt werden können. Das Ziel ist, dem Mittelbau eine professionelle Lobby zu bieten.

J.Z. Gibt es an den Schweizer Universitäten Ombudsstellen, an die man sich bei Problemen mit den Vorgesetzten wenden kann?

W.F. Teilweise, zum Beispiel in Basel und Bern. In Zürich arbeiten wir seit 2008 daran. In Basel und in Bern sind es jeweils Professoren. Soweit ich aus Gesprächen weiß, hat der Mittelbau gute Erfahrungen damit gemacht. Eine ähnliche Stelle schwebt uns auch in Zürich vor, allerdings würden wir uns Ombudsleute aus verschiedenen Ständen wünschen.

Mit «Ständen» sind spezifische Berufs- und Qualifizierungsgruppen an den Universitäten gemeint: Studierende, Assistierende/Doktorierende, Postdocs und hoffentlich bald auch das administrativ-technische Personal. Professoren gehören nicht dazu. Wenn es um grundlegende Veränderungen an der Universität geht, werden generell alle Stände befragt. Das ist sicherlich von Vorteil. So kann man sich Gehör verschaffen, garantiert aber noch keine direkte Einflussnahme. Aus meiner Erfahrung in der VAUZ ist eine Ombudsstelle unerlässlich. Zurzeit bearbeiten wir jeden Monat ehrenamtlich mindestens einen Personal- oder Betreuungskonflikt. Zudem wissen wir von einer Reihe von Fällen, die fakultätsintern behandelt werden. Bei den Betroffenen handelt es sich ausschließlich um Kolleg_innen aus dem Mittelbau.

J.Z. Wenn es einen Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft geben sollte. Welche Punkte wären Dir am wichtigsten?

W.F. Flache Hierarchien und die Möglichkeit zur Mitbestimmung. Das Know-how des Mittelbaus ist nicht zu unterschätzen, es wird aber selten abgerufen. Wichtig finde ich auch, das Leistungsbereitschaft nicht missbraucht wird, also dass der Kodex sich für Stellen ausspricht, die ein normales Privat- und Familienleben ermöglichen.

J.Z. Was können wir für gute Arbeit in der Wissenschaft tun?

W.F. Ich glaube, dass es nur im Verbund der Fachdisziplinen möglich sein wird, dass sich die Mittelbausituation langfristig ändert. Das schmälert nicht die Debatte in der Medienwissenschaft, sie ist ein wichtiger Baustein hin in die richtige Richtung.

Was die Unterschiede zwischen den Ländern betrifft, hat die Schweiz mit ihrem historisch gewachsenen Ständemodell vermutlich eine bessere Ausgangslage

als die deutschsprachigen Nachbarländer. Dennoch darf man von der Schweiz keinen Alleingang erwarten.

Was es aber dringend bedarf, ist die Sensibilisierung der Kolleg_innen für ihre Arbeitssituation. Es ist erschreckend, und das gilt nicht allein für die Schweiz, dass die Mehrheit gar kein Interesse hat, ihre Situation zu reflektieren. Die Hoffnung, sich irgendwie durchwurschteln zu können, indem man versucht, nicht anzuecken, ist leider viel zu oft anzutreffen. Das fehlende politische Bewusstsein schadet nicht nur der/dem Einzelnen, sondern dem gesamten Mittelbau.



Freie Universität (Rostlaube), 1975