# Vabanquespiel im Mittelbau

*Der Weg zur Professur ist lang und vor allem unsicher. Damit Schweizer Universitäten für die eigenen Nachwuchswissenschafter attraktiv bleiben, sind neue Karrieremodelle gefragt.*

***Robin Schwarzenbach***

Karin Schwiter ist zufrieden mit ihrer Arbeit. Ob Forschung, Lehre oder Betreuung von Studierenden und Doktoranden: Die Oberassistentin am Geografischen Institut der Universität Zürich berichtet von einer spannenden Tätigkeit. Das alles sei wirklich super, sagt die 35-Jährige, die ihre eigene Doktorarbeit vor drei Jahren abgeschlossen hat. Seither war und ist sie an mehreren Projekten beteiligt.

Schwiter ist durchaus erfolgreich. Eine ihrer Publikationen wurde mit einem Preis der britischen Royal Geographical Society ausgezeichnet; auf Einladung einer amerikanischen Professorin verbrachte sie ein halbes Jahr als Visiting Scientist an der University of Washington in Seattle.

Die Kehrseite der Medaille: Eine akademische Laufbahn steht in den Sternen. Der Vertrag der Wirtschaftsgeografin läuft bis 2016. Was danach kommt, weiss niemand. Vielleicht ein weiteres Projekt, dann noch eines, und dann? Es ist diese Unsicherheit, die den sogenannten Mittelbau an Schweizer Universitäten seit geraumer Zeit umtreibt. Assistierende Doktoranden sowie vor allem Oberassistenten und Postdocs arbeiten projektbezogen. Ihre Stellen sind entsprechend befristet.

Trotzdem streben viele Nachwuchswissenschafter einem grossen Ziel entgegen: Eines Tages wollen sie Professor werden. Ein riskantes Vorhaben, denn für die meisten von ihnen wird dieser Wunsch nicht in Erfüllung gehen. Die Personalstruktur der hiesigen Universitäten ist ausgesprochen pyramidal. Laut Bundesamt für Statistik stellen Professoren nur 13 Prozent des Lehrkörpers. Der grosse Rest entfällt auf den Mittelbau (84 Prozent). Hinzu kommt, dass diese Stufe in den zurückliegenden Jahrzehnten stark gewachsen ist. Seit 1980 hat sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter mehr als verdreifacht, die Professorenschaft dagegen ist heute nur 1,7-mal so gross wie damals.

Für den akademischen Nachwuchs in der Schweiz sind das keine guten Voraussetzungen, zumal Verdienstmöglichkeiten und Perspektiven in Privatwirtschaft und Verwaltung zweifellos besser sind. Wissenschaft und Politik scheinen das Problem erkannt zu haben. Zur Förderung der Eigengewächse an den Universitäten liegen mittlerweile mehrere Vorschläge auf dem Tisch.

## Qualitätsfilter

Zur Debatte stehen zum einen Assistenzprofessuren mit Tenure-Track, das heisst mit der Aussicht, bei guter Leistung dauerhaft angestellt zu werden. Eine Gruppe um den St. Galler Historiker Caspar Hirschi ist der Meinung, in der Schweiz müssten tausend solcher Stellen geschaffen werden, um die Situation der nachrückenden Wissenschafter substanziell zu verbessern («Vision 2020»). Damit, so heisst es, würde nicht nur der Leistungsgedanke gestärkt. Auch das Risiko, mit weit über 40 Jahren vor einer gescheiterten Existenz zu stehen, würde eingedämmt. Nach maximal sechs Jahren wären die Universitäten verpflichtet, die Arbeit der Assistenzprofessoren zu evaluieren und diesen klipp und klar mitzuteilen, ob sie die Anforderungen der Wissenschaft erfüllen oder nicht.

Das Modell wird bereits praktiziert, wenn auch nicht in dem Masse, wie es den jungen Forschenden um Hirschi vorschwebt. An der ETH Zürich befinden sich 20 Prozent der Professoren in einem solchen Verfahren, die ETH Lausanne ist mit dem Ansatz ebenfalls vertraut. Die kantonalen Universitäten sind zurückhaltender. An der Universität Zürich sollen Assistenzprofessoren dereinst einen Viertel der Professorenschaft ausmachen. Bei den Geistes- und Sozialwissenschaften indes hat man dieser strategischen Vorgabe bisher kaum Taten folgen

lassen. Eine Anschlussfinanzierung dürfte in diesen Fächern schwieriger zu realisieren sein als in jenen Gebieten, die zu den Kernkompetenzen der beiden ETH gehören.

Zum anderen gibt es Überlegungen, die bisherigen Schritte auf der universitären Karriereleiter - Studium, Mittelbau, Berufung zum Professor - grundsätzlich zu hinterfragen. Astrid Epiney, die Präsidentin des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR), ist dafür, zu diversifizieren: Es brauche eine neue Stufe. Dabei hat Epiney jene Wissenschafter im Blick, die nicht unbedingt zum Professor aufsteigen, langfristig aber trotzdem an der Universität bleiben wollen. Als Senior Scientists oder Lecturers könnten diese sowohl in der Forschung als auch in der Lehre eingesetzt werden. Die Idee ist nicht neu. Vorbilder gibt es in Grossbritannien und in Schweden. - Nach Vorstellungen des SWTR hätten sich auch diese Leute in einem mehrjährigen Auswahlverfahren zu bewähren. Ausserdem stünde es ihnen frei, sich zu einem späteren Zeitpunkt ebenfalls für eine ordentliche Professur zu bewerben. Damit unterscheidet sich dieses Konzept von den sogenannten Universitätsdozenten, wie sie etwa an der Universität Basel zu finden sind. Diese Mitarbeiter, die vor allem in der Lehre engagiert sind, sind für einen Lehrstuhl nicht qualifiziert.

**Neue Abhängigkeiten?**

Unbefristete Lecturer-Stellen hingegen könnten sich für ambitionierte Nachwuchswissenschafter durchaus als Option erweisen. Allerdings ist auch dieser Ansatz nicht ganz unproblematisch. Schwiter fragt sich, ob eine solche Stufe nicht neue Abhängigkeiten kreieren würde. Tatsächlich braucht es nicht viel Phantasie, um sich vorzustellen, dass sich die Professoren auch diese Gruppe zunutze machen könnten, zum Beispiel für Aufgaben, die manche Lehrstuhlinhaber bereits heute dem Mittelbau überantworten. Darüber hat sich auch der SWTR Gedanken gemacht. Epiney sagt: «Die neue Stufe der wissenschaftlichen Mitarbeiter wäre nicht den Professoren zu unterstellen.»

Wohin die Reise gehen könnte, ist offen. Die «Vision 2020» ist in Bern deponiert, ebenso ein Papier des SWTR. Der Bundesrat wird im Herbst dazu Stellung nehmen. Die Handhabe des Bundes indes ist beschränkt. Er kann den Kantonen nicht vorschreiben, was sie mit «ihren» Universitäten zu tun haben. Sicher ist: Kostenneutral wird eine allfällige Neustrukturierung des Mittelbaus nicht zu haben sein.