

5. Wege in ein post-feudales Universitätszeitalter

Caspar Hirschi

1. Bedenkliche Beständigkeit

Ein verlorener Krieg kann alles in Frage stellen. Als 1871 deutsche Truppen durch die Straßen von Paris marschierten, zerbrachen sich französische Politiker, Militärs und Gelehrte den Kopf über die Gründe für die brutale Niederlage ihrer Nation. Unter den Wissenschaftlern machte bald ein Argument die Runde, das der Philologe und Historiker Ernest Renan in einer Reformschrift von 1871 in die Worte fasste: „Im Kampf, der eben zu Ende gegangen ist, war die Unterlegenheit Frankreichs vor allem eine intellektuelle; was uns gefehlt hat, ist nicht das Herz, sondern der Kopf. Die öffentliche Bildung ist ein Gegenstand von kapitaler Bedeutung; die französische Intelligenz hat an Kraft verloren; man muss sie stärken. Unser größter Irrtum ist zu glauben, der Mensch komme gebildet zur Welt; der Deutsche, das stimmt, glaubt zu fest an die Bildung; das macht ihn pedantisch; wir aber glauben zu wenig an sie. Der mangelnde Glaube an die Wissenschaft ist eine große Schwäche Frankreichs; unsere militärische und politische Unterlegenheit hat keinen anderen Grund. (...) Unser Bildungssystem hat einen radikalen Reformbedarf. (...) Es ist besonders die Hochschulbildung, die eine Reform dringend nötig hat.“¹

Die Annahme, das deutsche Universitätssystem sei den französischen Hochschulstrukturen weit überlegen, führte in den darauf folgenden Jahrzehnten zu regelmäßigen Deutschlandreisen französischer Wissenschaftler, die durch eigene Anschauung in Er-

¹ „Dans la lutte qui vient de finir, l'infériorité de la France a été surtout intellectuelle; ce qui nous a manqué, ce n'est pas le cœur, c'est la tête. L'instruction publique est un sujet d'importance capitale; l'intelligence française s'est affaiblie; il faut la fortifier. Notre plus grande erreur est de croire que l'homme naît tout élevé; l'Allemand, il est vrai, croit trop à l'éducation; il en devient pédant; mais nous y croyons trop peu. Le manque de foi à la science est le défaut profond de la France; notre infériorité militaire et politique n'a pas d'autre cause; (...). Notre système d'instruction a besoin de réformes radicales; (...). C'est surtout dans l'enseignement supérieur qu'une réforme est urgente.“ (Ernest Renan, *La réforme intellectuelle et morale*, Paris 1871, 95/101). Vgl. zum Thema auch G. Lingelbach, *Der amerikanische und französische Blick auf die deutschen Universitäten im 19. Jahrhundert*, in: E. Fuchs (Hrsg.), *Bildung international, Historische Perspektiven und aktuelle Entwicklungen*, Würzburg 2006, 61-86.

fahrung bringen wollten, was denn rechts des Rheins so viel besser laufe. Nicht wenige kamen dabei freilich zum Schluss, man müsse nochmals über die Annahme selbst nachdenken. 1885 reiste ein 27 Jahre junger Soziologe, der als Lehrer an einem Provinzgymnasium in der Picardie unterrichtete, im Auftrag der französischen Regierung nach Berlin und Leipzig, um die Eigenheiten des deutschen Universitätsmodells aus der Nähe zu studieren. Zurück in Frankreich, veröffentlichte er 1887 seine Eindrücke in der *Revue internationale de l'enseignement*. Der Soziologe hieß Émile Durkheim, und er hatte Folgendes zu berichten: „Tatsächlich bilden die ordentlichen Professoren nur die Minderheit der Dozenten, die an der Universität lehren. Die anderen sind Honorarprofessoren oder außerordentliche Professoren, die bestenfalls ein sehr geringes Gehalt beziehen, oder aber schließlich Privatdozenten, deren einzige Einkünfte gewöhnlich aus den Honoraren ihrer Studenten bestehen. Gott weiß, wie sehr diese Institution bei uns gerühmt worden ist! (...) Auch ich teilte diese verbreitete Vorstellung als ich aus Frankreich abreiste. Aber die Deutschen selbst haben alles getan, mir diese Illusion zu nehmen. Nach allem, was ich gesagt habe, ist leicht zu verstehen, dass ein Privatdozent ohne persönliche Ressourcen stark Gefahr läuft zu verhungern. Damit existiert an den deutschen Universitäten ein echtes Proletariat, und dass diese Proletarier neuen Typs nicht zahlreicher sind, liegt allein daran, dass man, abgesehen von einigen jungen Leuten mit unwiderstehlicher Berufung und robustem Willen, das Risiko einer Universitätskarriere nur eingeht, wenn man über eigenes Vermögen verfügt. (...) Der Zugang zur Hochschullehre bleibt auf diese Weise manchen verschlossen, die in ihr durchaus hätten erfolgreich sein können, und eine so vollzogene Selektion läuft Gefahr, nicht zum Besten der Wissenschaft zu sein.“²

² „En effet, les professeurs ordinaires ne forment que la minorité des maîtres qui enseignent à l'Université. Les autres sont des professeurs honoraires ou extraordinaires qui ont tout au plus un très petit traitement, ou bien enfin des privat-docenten qui n'ont généralement d'autres ressources que les honoraires payés par leurs auditeurs. Dieu sait si cette institution a été vantée chez nous! (...) A mon départ de France, je partageais l'idée commune; mais les Allemands eux-mêmes ont pris soin de me détromper. En effet, d'après ce que je viens de dire, on comprend sans peine qu'un privat-docent, sans ressources personnelles, risquerait fort de mourir de faim. D'une manière générale, c'est une très grande exception qu'un privat-docent puisse se suffire. Il en résulte qu'il existe dans les Universités allemandes un véritable prolétariat, et si ces prolétaires d'un nouveau genre ne sont pas plus nombreux, c'est que sauf les jeunes gens de vocation irrésistible et de robuste volonté, on ne se risque guère dans la carrière académique si l'on ne jouit de quelque aisance. (...) l'accès de l'enseignement supérieur se trouve ainsi fermé à bien des esprits qui seraient appelés à y réussir, et qu'une sélection ainsi opérée

Das war 1887. Und was hat sich seit damals in der deutschsprachigen Hochschullandschaft getan? Man könnte mit einem leicht abgewandelten Zitat aus dem *Gattopardo* von Giuseppe Tomasi di Lampedusa antworten: „Vieles hat sich geändert, damit das Wesentliche gleich bleiben kann.“³ Die Universitäten im deutschsprachigen Raum haben auch in Zeiten des höheren hochschulpolitischen Reformfiebers und der Bekenntnisflut zur Internationalität der Wissenschaft ihre steilen Hierarchien und langen Karrierewege bewahrt. Ihre Beharrungskraft verdankt sich weniger dem anonymen Prinzip „Der Mensch ist willig, aber die Strukturen sind zäh“ als der professoralen Attitüde „Privilegien sind heilig, und nach mir die Sintflut!“ Kaum etwas zeigt dies schöner als die Tatsache, dass die ‚germanische‘ Kreatur des Privatdozenten, die bereits Durkheim für einen lebenden Anachronismus gehalten hat, weiterhin durch die universitären Korridore geistert und sich trotz unvermindert prekärer Lebensgrundlage jüngst sogar markant vermehrt hat. Noch immer erfüllen sie die Doppelfunktion, als billiges Lehrproletariat den Staatshaushalt zu schonen und als unterprivilegierte Überqualifizierte die Professoren daran zu erinnern, wie gut es das Schicksal mit ihnen gemeint hat.

2. Statistische Merkmale der ‚germanischen‘ Misere

Die Besonderheiten der universitären Strukturen im deutschsprachigen Raum lassen sich auch statistisch erfassen. Zu ihren Merkmalen gehört, dass Macht und Ehre bei einer kleinen Zahl von unbefristet angestellten Forschern konzentriert ist: den ordentlichen Professoren. Sie machen in Deutschland gut 10 Prozent, in der Schweiz 9 Prozent und in Österreich ganze 6,6 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus.⁴ Die Mehr-

risque fort de ne pas se faire au mieux des intérêts de la science.“ (É. Durkheim, *La Philosophie dans les universités allemandes*, *Revue internationale de l'enseignement* 13 [1887], 313-38/423-40, hier 318-19; deutsche Übersetzung in: ders., *Über Deutschland: Texte aus den Jahren 1887 bis 1915*, hg. von F. Schultheis, übers. von A. Gipper, Konstanz 1995, 34-35). Vgl. zum Thema auch: F. Schultheis, *Un inconscient universitaire fait homme: le Privatdozent*, in: *Actes de la recherche en sciences sociales* 135 (2000), 58-62.

³ Das Originalzitat lautet: „Wenn alles bleiben soll, wie es ist, muss sich alles ändern“, bzw. „Se vogliamo che tutto rimanga com'è, bisogna che tutto cambi.“

⁴ Statistisches Bundesamt Deutschland: *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010*, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden 2011, 100; (Eidgenössisches) Bundesamt für Statistik: *Personal der universitären Hochschulen 2010*, Neuenburg 2011, T7a-b, 15; Datawarehouse Hochschulbereich des (Österreichischen) Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, *Personal an Universitäten – Köpfe*. Wintersemester 2011.

heit der restlichen Lehrpersonen – und das ist das eigentlich Spezifische der ‚germanischen‘ Strukturen – ist den Professoren unterstellt und wird von den Universitäten mit befristeten Verträgen angestellt. Unter ihnen bilden die Mitarbeiter bzw. Assistenten mit 66 Prozent in Österreich, 69 Prozent in Deutschland und 74 Prozent in der Schweiz die größte Gruppe.⁵ Sie speisen das Reservoir für frei werdende Professuren, denn außer einem Abschied von der Universität gibt es für sie keine valablen Alternativen. Die Hoffnung auf eine Professur lässt sie häufig Arbeitsbedingungen annehmen, die unter anderen Umständen untragbar wären. An den öffentlichen Universitäten Österreichs z.B. verteilen sich die 32.552 Mitarbeiter auf 18.157 Vollzeitäquivalente, was einem durchschnittlichen Anstellungsgrad von knapp 56 Prozent entspricht. Da man mit einer Teilzeitarbeit im akademischen Betrieb jedoch kaum Aussichten auf ‚Erlösung‘ hat, dürften viele Mitarbeiter ein Mehrfaches ihres offiziellen Arbeitspensums leisten.

Im Vergleich zum deutschsprachigen Raum zeichnen die Zahlen zu britischen und US-amerikanischen Universitäten ein anderes Bild: An britischen Universitäten tragen zwar auch nur knapp 10 Prozent des akademischen Personals den Professorentitel, aber 67 Prozent sind mit unbefristeten Verträgen ausgestattet, und davon sind wiederum die meisten – *Lecturers* und *Readers* – den Professoren gleichgestellt.⁶ Zudem haben sie die Möglichkeit, sich auf der gleichen Stelle bis zur Professur hochzuarbeiten. Etwas anders sehen die Verhältnisse an den Fakultäten der amerikanischen Universitäten aus, wo knapp 49 Prozent der Vollzeitstellen unbefristet und unkündbar (d.h. *tenured*) angestellt sind, aber mehr als 68 Prozent der Vollzeitangestellten den Professorentitel tragen und in der Regel gleichgestellt arbeiten (es gibt also mehr Professoren als unbefristet Beschäftigte unter den Vollzeitangestellten, was auf die hohe Zahl an Assistenzprofessuren mit *Tenure Track* zurückzuführen ist).⁷

Kommen wir nach diesem synchronen Vergleich zu den diachronen Verschiebungen. Wenn sich in den letzten Jahren etwas grundlegend verändert hat, dann ist es der Umstand, dass die Hierarchien noch steiler und die Karrierewege noch unsicherer gewor-

⁵ A.a.O..

⁶ Higher Education Statistics Agency (HESA), Staff Employed at UK HE institutions 2010/11, Februar 2012.

⁷ National Center for Education Statistics (NCES), Digest of Education Statistics 2010, April 2011, Table 274, 403/Table 260, 380.

den sind. Diese Entwicklung lässt sich in nahezu allen westlichen Ländern verfolgen, wenn auch die Ausgangsbedingungen jeweils sehr unterschiedlich waren. Was sich allgemein abspielt, ist Folgendes: Das befristet angestellte Personal wächst stark bis rasant, während die Stellen auf Lebenszeit langsam steigen oder gar stagnieren. Um vorerst zwei Zahlenbeispiele zu geben: In den USA sank der Anteil der Dozierenden mit Tenure an der Gesamtheit des vollzeitangestellten *faculty staff* zwischen 1993 und 2009 von 56 auf 49 Prozent.⁸ Vollzeitangestellt waren 2009 allerdings nur noch 51 Prozent des gesamten *faculty staff*, während es 1993 60 Prozent waren.⁹ Alles in allem sitzt also derzeit etwa ein Viertel des wissenschaftlichen Personals auf Lebensstellen.

Im Vergleich zum deutschsprachigen Raum spiegeln die Zahlen zu den Vereinigten Staaten eine moderate Verschlechterung auf hohem Niveau. An den öffentlichen Universitäten Österreichs, um ein krasses Beispiel zu nennen, stiegen die Professorenstellen zwischen 1999 und 2011 von 1.909 auf 2.235, was einem Wachstum von 17 Prozent entspricht, während die Mitarbeiterstellen im gleichen Zeitraum einen Sprung von 8.017 auf 18.158 machten, was einem Wachstum von 126 Prozent gleichkommt.¹⁰

3. Faktoren der Re-Feudalisierung

Am einseitig starken Stellenwachstum im akademischen Mittelbau sind mehrere Faktoren beteiligt. Ich komme zuerst auf jene zu sprechen, die die meisten westlichen Länder betreffen, und wende mich dann einem weiteren Faktor zu, der besonders für den deutschsprachigen Raum gilt.

Ein erster Faktor sind neo-liberale Universitätsreformen, die auf der Überzeugung beruhen, dass zusätzliche Konkurrenz die wissenschaftliche Produktivität erhöhe, und die

⁸ A.a.O..

⁹ A.a.O., Table 253, 372.

¹⁰ Die Zahlen zu Österreich beziehen sich für 1999 auf ‚Planstellen‘, für 2011 auf ‚Vollzeitäquivalente‘. Das enorme Wachstum der Mitarbeiterstellen mag teilweise auch auf veränderte statistische Erhebungsverfahren zurückzuführen sein (etwa in Bezug auf die drittmittelfinanzierte Forschung, die 2011 für knapp 6.000 Vollzeitäquivalente sorgte, 1999 aber noch nicht getrennt aufgeführt wird); diese dürften aber am Gesamteindruck einer ungleichen Entwicklung wenig ändern. Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Hochschulbericht 1999, Bd. 2, Wien 2000, Tabelle 3.2a, 60; Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, Personal an Universitäten – Vollzeitäquivalente. Wintersemester 2011, 31.12.2011.

diese Konkurrenz über eine massive Mittelerhöhung für antragsbasierte Projektforschung, verbunden mit finanziellen Anreizen zur Mitteleinwerbung, zu steigern versuchen. Wie in anderen Wirkstätten neo-liberalen Reformeifers haben diese Belebensmaßnahmen an den Universitäten den Ausbau neo-feudaler Strukturen begünstigt, in denen professorale Projektleiter einen ganzen Hofstaat von befristeten Projektarbeitern um sich scharen können. Je hierarchischer die Universitätsstrukturen schon sind, desto stärker wirkt sich dieser neo-feudale Effekt aus.

Ein zweiter länderübergreifender Faktor ist die staatliche Einfrierung oder Kürzung der universitären Grundmittel bei gleichzeitigem Wachstum der Studierendenzahlen. Die dadurch entstandenen Engpässe in der Lehre hat man vielerorts mit der Beschäftigung zusätzlichen Lehrpersonals zu Dumpinglöhnen aufzufangen versucht, und dies hat unterhalb der Professur zu einer weiteren Hierarchisierung zwischen Lehrmitarbeitern und Forschungsmitarbeitern geführt. Bereits stark ausgeprägt scheint mir diese Zweiklassengesellschaft der Unterprivilegierten in Deutschland zu sein, wo sich doktorierte Projektmitarbeiter häufig nur freiwillig an der Lehre beteiligen, während so genannte ‚Lehrkräfte für besondere Aufgaben‘ zu miserablen Konditionen bis zu 24 Stunden pro Woche unterrichten.

In den USA hat die Verschlechterung der Karrierechancen junger Wissenschaftler eine intensive öffentliche Debatte ausgelöst, in der von verschiedener Seite der Ruf laut wurde, die Produktion von PhDs radikal zurückzufahren – auch in boomenden Fächern wie Biochemie –, um die akademischen Erfolgsaussichten junger Wissenschaftler nicht zu gefährden und um den ökonomischen Wert des Dokortitels nicht zu ruinieren.¹¹ Ein ehemaliger Literaturprofessor an der Universität Yale fasste die verfahrenene Situation mit den Worten zusammen: „Most professors I know are willing to talk with students about pursuing a PhD, but their advice comes down to three words: don’t do it.“¹²

¹¹ Hier eine kleine Auswahl: The Economist, The Disposable Academic. Why Doing a PhD is often a Waste of Time, Dezember 2010 (<http://www.economist.com/node/17723223>); M. C. Taylor, Reform the PhD System or Close it Down, Nature 472, 261 (2011), 20.04.2011, <http://www.nature.com/news/2011/110420/full/472261a.html>; D. Cyranoski/N. Gilbert/H. Ledford/A. Nayar/M. Yahia, Education. The PhD Factory, Nature 472, 261, 2011, <http://www.nature.com/news/2011/110420/full/472276a.html>.

¹² W. Deresiewicz, Faulty Towers. The Crisis in Higher Education, in: The Nation, 2011, <http://www.thenation.com/article/160410/faulty-towers-crisis-higher-education?page=full>.

So dramatisch solche Aussagen klingen mögen, sie werden, wie oben dargelegt, auf ein Universitätssystem bezogen, das in vieler Hinsicht besser dasteht als das deutschsprachige. Neben den althergebrachten strukturellen Unterschieden hat diese Differenz mit einem dritten Faktor zu tun, der seinen Ursprung in der Organisation der staatlichen Wissenschaftsförderung hat. Bedingt durch ihre Bündelung in einer zentralen Einrichtung – der *Deutschen Forschungsgemeinschaft*, des österreichischen *Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung* und des *Schweizerischen Nationalfonds* – hat die Entwicklung der Geisteswissenschaften in diesen drei Ländern einen anderen Gang genommen als in Großbritannien und in den USA, wo die *humanities* durch je eigene staatliche Fördereinrichtungen, den *Arts and Humanities Research Council* bzw. das *National Endowment for the Humanities*, finanziert werden.

Dieser strukturelle Unterschied hat für die deutschsprachigen Geisteswissenschaften den Vorteil, dass sie vom staatlichen Geldgeber weniger leicht zugunsten der angewandten Wissenschaften zurückgestutzt werden können als die *humanities* in den angelsächsischen Ländern. Der Preis, den sie dafür bezahlen, ist jedoch hoch. Sie haben ihre Forschungspraktiken an Fördergefäße anpassen müssen, deren finanzielle Volumen und projektförmige Organisation auf die geldintensiveren und arbeitsteiligeren Natur- und Technikwissenschaften zugeschnitten sind. Zu diesen Gefäßen gehören etwa Sonderforschungsbereiche, Nationale Forschungsschwerpunkte und Exzellenzcluster. Keines von ihnen eignet sich für etablierte Formen der geisteswissenschaftlichen Verbundforschung wie Editions- oder Ausgrabungsprojekte. Und da die Geisteswissenschaften die Projektmittel selten in teure Geräte investieren können, werden sie vor allem in Personalstellen gesteckt, was an deutschsprachigen Universitäten zum wohl einmaligen Phänomen geführt hat, dass ein einzelner Professor bis zu zwei Dutzend Doktoranden und ein Dutzend Postdoktoranden um sich scharen kann. Wie unter solchen Bedingungen qualitativ gute Forschung gelernt und gelehrt werden kann, ist mir schleierhaft.

Lassen Sie mich die Auswirkungen dieser Anpassungsleistung mit ein paar weiteren Zahlen aus Deutschland illustrieren, wo die geisteswissenschaftliche Großforschung am weitesten fortgeschritten ist. Waren 2003 an deutschen Universitäten insgesamt

104.829 Mitarbeiter angestellt, so waren es 2009 139.407 (+ 33 Prozent). Im gleichen Zeitraum haben die Professuren – inklusive Juniorprofessuren – um 2 Prozent zugelegt, von 21.629 auf 22.109.¹³ Die Gesamtzahl der Privatdozenten und Lehrbeauftragten wiederum stieg von 27.071 auf 35.076 (+ 30 Prozent).

Noch weiter hat sich die Schere zwischen Professoren- und Mitarbeiterstellen bei den Geisteswissenschaften geöffnet. Hier sind die Professuren um bloße 0,5 Prozent auf 5.228, die Mitarbeiterstellen jedoch um 43 Prozent, von 9.884 auf 14.114 gewachsen. Damit ist das Stellenverhältnis zwar noch immer ausgeglichener als im Fächerdurchschnitt, die ganze Pracht wird aber erst ersichtlich, wenn man die geisteswissenschaftliche Reservearmee der Privatdozenten und Lehrbeauftragten dazurechnet: 2009 war sie 11.004 Mann stark (+ 17 Prozent) und damit mehr als doppelt so groß wie die Professorenschaft.¹⁴ Damit ist die Privatdozentenproduktion gerade in jenen Fächern am höchsten, in denen es alternde Forschende am schwierigsten haben, außerhalb der Universität Fuß zu fassen.

4. Folgen der Re-Feudalisierung

Wie soll man sich zu dieser Entwicklung verhalten? Was Deutschland angeht, so ließe sich immer noch argumentieren, dass es genügend Freiwillige gibt, die für den Traum einer geglückten Forscherkarriere hoch zu pokern und tief zu fallen bereit sind. In der Schweiz ist das nicht mehr der Fall. Während die Mitarbeiterstellen steigen, sinkt die Anzahl der Schweizer auf ihnen (real, nicht prozentual!).¹⁵ Das System kann nur noch durch den Import von Ausländern, vor allem von Deutschen, die in ihrer Heimat noch Schlechteres gewohnt sind, aufrechterhalten werden. Die Schweiz befindet sich damit in einer vergleichbaren Situation wie die Vereinigten Staaten, wo nahezu das gesamte Wachstum des akademischen Marktes von Immigranten getragen wird – von den vielen

¹³ Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur. Personal an deutschen Hochschulen 2003, Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden 2004, 81,85; Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur. Personal an deutschen Hochschulen 2009, Fachserie 11, Reihe 4.4., Wiesbaden 2010, 94,99.

¹⁴ A.a.O., 81 (2003), 94 (2009).

¹⁵ Vgl. dazu C. Hirschi, Bilaterale Internationalität. Die Schweiz im Lichte von Ben-Davids „Wissenschaft in einem kleinen Land“, in: Nach Feierabend. Zürcher Jahrbuch für Wissensgeschichte 6 (2010), 191-215, hier 209.

mies bezahlten Teilzeitstellen bis zu den wenigen hoch dotierten Lehrstühlen. Bei allen Vorteilen eines internationalisierten Hochschulsystems birgt eine solche Entwicklung die Gefahr, dass die Universitäten in der nationalen Öffentlichkeit an Rückhalt verlieren, und in der Schweiz wie in den USA gibt es dafür schon deutliche Anzeichen: Die Hochschul-landschaften beider Staaten werden im Ausland für ihre Qualität und Internationalität bewundert, während sie im Inland von nationalistisch-konservativen Kräften in immer schrilleren Tönen als Lebensraum einer fremden Spezies desavouiert werden.

Noch einschneidender dürften aber zwei andere Implikationen sein, welche die Vereinigten Staaten weniger betreffen als die deutschsprachigen Länder. Die erste Implikation ist im weitesten Sinne eine volkswirtschaftliche. Wenn ein Hochschulsystem, angetrieben durch einen hochgezüchteten Wettbewerb um immer größere Drittmittelsummen, die Produktion junger Wissenschaftler massiv steigert, ohne ihnen an den Universitäten längerfristige Perspektiven bieten zu können und ohne die privatwirtschaftliche Nachfrage nach wissenschaftlichem Personal zu berücksichtigen, dann verschleudert es wertvolle finanzielle und noch wertvollere personelle Ressourcen. Im deutschsprachigen Raum scheint mir diese Verschleuderung besonders ausgeprägt, weil hier das akademische Nadelöhr zu einer Lebensstelle meist erst in einem Alter erreicht wird, in dem es für einen zweiten Karriereanlauf außerhalb der Universität zu spät ist (von einer einigermaßen an der menschlichen Biologie orientierten Familienplanung ganz zu schweigen). Die Rhetorik der ‚Wissensgesellschaft‘, wonach persönliche und staatliche Investitionen in Bildung und Wissenschaft den Weg in eine prosperierende Zukunft wiesen, wird von der akademischen Praxis performativ widerlegt.

In Deutschland, wo diese Verschleuderung wohl am größten ist, hat der Wissenschaftsrat das Problem durchaus erkannt, sich seiner aber mit der Prognose entledigt, das „globale Wissenschaftssystem“ werde nach dem Auslaufen der Exzellenzinitiative den überflüssigen Kohorten „vielfältige Optionen“ bieten.¹⁶ Angesichts der strapazierten Staatsaushalte in nahezu allen westlichen Ländern erscheint mir diese Prognose nicht sehr realistisch. Sie verrät jedoch, dass der *brain drain* aus dem deutschen Wissen-

¹⁶ Deutscher Wissenschaftsrat, Stellungnahme zu den Programmen Sonderforschungsbereiche und Forschungszentren der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Berlin 2009, 51.

schaftsbetrieb bei weitem nicht nur von *pull-factors*, sondern immer mehr auch von *push-factors* bestimmt wird.

Mein zweites Argument gilt den strukturellen Möglichkeitsbedingungen für die Entfaltung wissenschaftlicher Originalität. Ich bin weit davon entfernt, zu behaupten, dass es eine bestimmte institutionelle Struktur gibt, die für die wissenschaftliche Innovation ideal ist. Dafür sind die disziplinären Kulturen zu unterschiedlich. Gleichzeitig bin ich aber auch weit davon entfernt zu glauben, dass steile Hierarchien, lange Abhängigkeiten und hohe Unsicherheiten der Innovationskraft von Wissenschaftlern besonders förderlich sind. Im Gegenteil, ich glaube eher, dass sie die vorausseilende Anpassung an herrschende Forschungsmeinungen begünstigen und junge Wissenschaftler dazu verleiten, von riskanten Forschungsgegenständen die Hände zu lassen und ihre wissenschaftlichen Projekte an den Interessen mächtiger Fachvertreter auszurichten. Mit anderen Worten: Die Absicht der neo-liberalen Universitätsreformer, über mehr Wettbewerb um Forschungsmittel eine höhere wissenschaftliche Innovativität herbeizuführen, hat einer strukturellen Entwicklung Vorschub geleistet, die Innovativität wegen zu hoher Machtunterschiede zwischen Wissenschaftlern gerade zu behindern droht.

5. Mögliche Maßnahmen

Mit welchen Maßnahmen ließen sich die akademischen Karrierewege so umstrukturieren, dass wissenschaftliche Talente eher an Universitäten bleiben und dort ihr intellektuelles Potential auch tatsächlich entfalten können? Ich beginne mit der Doktoratsstufe und gehe dann zur Postdoktoratsphase über.

Das Doktoratsstudium unterliegt derzeit im gesamten deutschsprachigen Raum einem Strukturierungsschub – auch in der Schweiz, obwohl sich dort die Rektorenkonferenz noch vor wenigen Jahren gegen eine „Ausweitung des Bologna-Modells auf die Doktoratsstufe“ ausgesprochen hat.¹⁷ Ich muss gestehen, dass mir nach der Verschulung des Studiums die zusätzliche Verschulung des Doktorats nicht ganz einleuchtet, kann mir

¹⁷ CRUS, Exzellenz durch Forschung. Gemeinsames Positionspapier der Schweizer Universitäten zum Doktorat, 2009, 1.

aber zugleich vorstellen, dass sie bei einer konsequenten Umsetzung den glücklichen Nebeneffekt haben könnte, längst Überlebtes über Bord zu werfen.

Eine große Chance strukturierter Doktoratsprogramme besteht in der Reorganisation der Betreuungsverhältnisse und Prüfungsverfahren. Die noch immer vorherrschende Einzelbetreuung nach dem Lehrer-Schüler-Schema ist für Doktorierende mit starken Abhängigkeiten und limitierten Lernmöglichkeiten verbunden, umso mehr, als Betreuer im deutschsprachigen Raum vergleichsweise milde Konsequenzen zu gewärtigen haben, wenn ihre Doktoranden spät, schlecht oder gar nicht abschließen. Die jüngsten Skandale um Dissertationsplagiate in Deutschland haben zudem gezeigt, dass die Promotionsverfahren an deutschsprachigen Hochschulen für eine verlässliche Prüfung und transparente Notengebung ungeeignet sind. Strukturierte Doktoratsprogramme bieten eine Gelegenheit, diese chronischen Probleme zu beheben. Sie erfordern eine verstärkte Kooperation zwischen den Betreuern und erleichtern damit eine Mehrfachbetreuung von Doktoranden sowie eine Verständigung über die Bewertungskriterien von Dissertationen. Im Idealfall könnte dieser Prozess dazu führen, dass Betreuer ihr Prüfungsrecht abtreten, um den Befangenheiten, die mit ihrer Doppelrolle verbunden sind, ein Ende zu bereiten. Dafür würde sich ein Verfahren wie in Oxford und Cambridge anbieten, wo ein *internal* und ein *external examiner* die Thesenverteidigung abnehmen (und nicht selten auch ablehnen), während der *supervisor* an der Prüfung nicht beteiligt ist.

Die Bemühungen zur Einrichtung strukturierter Doktoratsprogramme fallen in eine Zeit, wo der Ruf nach einer Verkürzung der Promotionsdauer lauter wird. Ein Grund dafür ist das Versagen ähnlicher Bemühungen bei der Bologna-Reform. Wenn nun jedoch die Vorstellung aufkommen sollte, eine stärkere Strukturierung ermögliche eine Zeitersparnis beim Doktorieren, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ein zweites Mal das Gegenteil dessen herauskommt, was beabsichtigt war. Im Mutterland des strukturierten Promovierens, den Vereinigten Staaten, haben gerade mal 49 Prozent der geisteswissenschaftlichen Doktoratsstudierenden 10 Jahre nach ihrer ersten Einschreibung als *graduate students* ein PhD, und die durchschnittliche *time to degree* (inklusive MA) beträgt

fast 10 Jahre.¹⁸ Die bisher laufenden Doktoratsprogramme an deutschsprachigen Universitäten geben wenig Anlass zur Hoffnung, dass die Dinge hier einen konträren Lauf nehmen. Angesichts der Frequenz von Workshops, Kolloquien und Konferenzen, die Doktoranden zu gewärtigen haben, ist das auch nicht weiter erstaunlich. In jenen Ländern, in denen schnell abgeschlossen wird, ist die Strukturierung des Doktorats oft gering, der administrative Druck auf die Betreuer dagegen gewaltig: Wer an britischen Universitäten den Großteil seiner Doktoranden nicht in drei bis vier Jahren zur Promotion führt, wird keine neuen Doktoranden mehr erhalten.

Die bisherigen Erfahrungen mit strukturierten Doktoratsstudiengängen lassen es ratsam erscheinen, bei der Planung weiterer Programme den Anspruch auf kürzere Promotionsdauern aufzugeben. Das soll nicht heißen, dass die Studiengänge dafür mit Zusatzveranstaltungen beliebig aufgebläht werden können, sondern dass sie der veränderten Stellung des Doktorats innerhalb und außerhalb der Universität Rechnung tragen. Denn während das Doktorat unter dem Einfluss der amerikanischen Kultur in der Wirtschaft an Bedeutung und in der Gesellschaft an Anerkennung verliert, wird es an den Universitäten zu einem Instrument der akademischen Akkulturation aufgewertet.

Es scheint zum Normalfall zu werden, dass man während des Promovierens schon Artikel publiziert, Tagungen organisiert, Vortragsreisen absolviert und dafür nun auch ECTS-Punkte kassiert. Damit verengt sich das Doktorat zusehends zu einem akademischen Karriereversuch. Das ist nicht unbedingt ein Nachteil, denn jene Dissertationen, die von Beginn an als Mittel zum Titel geplant sind, tragen in der Regel wenig bis nichts zur Forschung bei. Wenn aber die Promotion, ähnlich wie in Großbritannien und den USA, stärker zu einem ersten Schritt eines universitären Laufbahnversuchs wird, dann müssen zwei zusätzliche Anpassungen erbracht werden: Die Anzahl der Promotionen muss deutlich gesenkt und die Selektion der Promovenden muss sorgfältiger und transparenter vorgenommen werden. Anstatt informeller Rekrutierungen durch zukünftige Betreuer braucht es Gremienentscheide, die aufgrund von Motivationsschreiben, eingesandten wissenschaftlichen Texten und Interviews gefällt werden.

¹⁸ Council of Graduate Schools, Ph.D. Completion and Attrition. Analysis of Baseline Program Data from Ph.D. Completion Project, Dezember 2007, National Science Foundation, Time to Degree of U.S. Research Doctorate Recipients, März 2006, 3.

Geht die Entwicklung tatsächlich in dieser Richtung weiter, stellt sich auch die Frage nach dem Sinn der Habilitation als endgültigem akademischem Reifezeugnis noch schärfer. Wenn die akademischen Karrierewege verkürzt werden können und sollen, dann durch die Abschaffung der Habilitation und die Vorverlegung des akademischen Nadelöhrs auf die ersten Jahre nach der Dissertation: Spätestens im Anschluss an ein zwei- bis dreijähriges Postdoc, wenn möglich im Ausland, ganz bestimmt aber an einer anderen Universität, sollten junge Wissenschaftler mittels transparenter Berufungsverfahren unbefristet angestellt oder endgültig entlassen werden. Eine unbefristete Anstellung sollte dabei gleichbedeutend sein mit wissenschaftlicher Selbstständigkeit, und sie sollte die Möglichkeit einer weiteren Beförderung bei hervorragender wissenschaftlicher Leistung bieten. Die dreistufige Karriereleiter des britischen oder amerikanischen Wissenschaftssystems scheint mir dafür ein brauchbares Modell zu sein.

Es wird sich allerdings nur umsetzen lassen, wenn die meisten Lehrstühle durch flexible Stellen ersetzt werden, die bei der Pensionierung wieder auf die Ausgangsposition für junge Wissenschaftler zurückgestuft werden. Universitäre Karrieren würden damit weniger häufig in biographischen Ruinen enden, das akademische Klima könnte innovationsfreundlicher und egalitärer werden, und die Wirtschaft würde von Universitäten mit hochqualifizierten Arbeitskräften versorgt, die noch in einem Alter sind, wo eine berufliche Neuordnung leicht möglich ist.

Einige Leser werden jetzt wohl fragen: Wie soll das alles bezahlt werden? Ich sehe zwei Möglichkeiten, die man gut kombinieren könnte und die – noch wichtiger – ohne staatliche Mehrinvestitionen auskommen würden. Die erste Möglichkeit besteht in der Einführung von Studiengebühren, und zwar nicht in der Höhe von einigen hundert, sondern von einigen tausend Euro pro Jahr. Alle diejenigen, die bei diesem Vorschlag innerlich zusammenzucken oder laut aufschreien, seien daran erinnert, dass, wer gegen Studiengebühren ist, faktisch für eine Umverteilung von unten nach oben plädiert. Ein gebührenfreies Studium privilegiert die zukünftigen akademischen Mehrverdiener auf Kosten der arbeitenden Nichtakademiker. Ein Hochschulsystem mit Studiengebühren von ca. 5.000 Euro pro Jahr, kombiniert mit einem Stipendienprogramm für Studierende aus armen Verhältnissen, wäre sozial ungleich gerechter als der unentgeltliche Hochschul-

zugang für alle, der in Österreich und Deutschland zum Teil noch immer mit Händen und Füßen, aber wenig Köpfchen verteidigt wird.

Die zweite Möglichkeit besteht in der Erhöhung der Grundmittel und einer Verringerung der Drittmittel. Abgesehen davon, dass eine solche Umkehr sowohl die Qualität der Lehre als auch die Forschungszeit der Wissenschaftler erhöhen könnte, würde sie den Wettbewerb unter Wissenschaftlern wieder dorthin verlagern, wo er hingehört: weg von den Drittmittelsummen hin zu den Forschungspublikationen. All das bedürfte einer neuen akademischen Förderphilosophie, die man auf die Formel bringen könnte: Es wird auf Reiter gewettet, nicht auf Pferde. Die Gewinner wären dann jene Universitäten, die Wettstrategien zu entwickeln wüssten, mit denen eine höhere Gewinnausschüttung erzielt werden kann. Mit anderen Worten: Es geht dann vor allem darum, die Rekrutierungsverfahren zu optimieren, und zwar von den Doktoranden bis zu den Professoren. Glaubt man Dieter Imboden, dem Präsidenten des Schweizerischen Nationalfonds, haben die meisten Universitäten im deutschsprachigen Raum diesbezüglich noch beträchtliches Verbesserungspotential, gerade im Vergleich zu amerikanischen Spitzenuniversitäten, wo ein Großteil der Energie, die wir in Projektanträge stecken, für Stellenbesetzungen aufgespart wird.

Insgesamt haben die Hochschulen in unseren Gefilden gute Chancen, an den hohen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte zu wachsen. Sie können aber genauso gut an ihnen zerbrechen – dann nämlich, wenn ihre Repräsentanten weiterhin denken, man müsse nur soviel verändern, damit das vermeintlich Wesentliche, die eigene Machtstellung, erhalten bleibe.