

BaZ Ausgabe vom 09.11.2012, Seite 27

Kultur

Nachwuchsförderung

Der FCB als Vorbild für die Universität Basel

Die Erfolge des FCB setzen im Schweizer Fussball neue Massstäbe. Sie sind auch das Resultat einer konsequenten Nachwuchsförderung. Will die Universität Basel weiter Spitzenleistungen erbringen, täte sie gut daran, einen Blick ins Joggeli zu werfen. Die Universität und die Nordwestschweiz könnten davon enorm profitieren.

Frei, Khaka, Degen und Shaquiri: Wer kennt sie nicht? Der FCB hat ihr Talent entdeckt und gefördert. Inzwischen bescheren sie dem Basler Fussballverein national und international-reihenweise Erfolge. Gleichzeitig sichert die konsequent geführte Nachwuchsförderung dem FCB einen ausgeglichenen Finanzhaushalt, was im krisengebeutelten Schweizer Fussball ohnegleichen ist. Seit Jahren verfügt der FCB schweizweit über das grösste Budget und schreibt dennoch schwarze Zahlen. Und mehr noch: Im Oktober 2011 hat im St. Jakob der Bau des FCB Nachwuchs Campus begonnen, wo in naher Zukunft die besten Nachwuchstalente ihre Ausbildung zum Profi-Fussballer durchlaufen werden.

Im Vergleich dazu verblasst die Nachwuchsförderung der Universität Basel. Dort fristet der sogenannte akademische Mittelbau ein Dasein, das der lokale Nachwuchs lieber meidet, will er oder sie mit der eigenen Berufskarriere kein Vabanquespiel betreiben. Denn wer will schon trotz Bestleistungen und erheblichen finanziellen Entbehrungen mit 40 vor dem Nichts stehen? Beim FCB werden nachrückende Talente ins Kader aufgenommen oder für teures Geld verkauft, an der Universität dagegen werden diese nach Vertragsabschluss auf die Strasse gestellt. Schuld daran ist ein System, das Leistung nicht honoriert, dafür aber dem Staat Taggelder und Umschulungskosten aufbürdet, um dem hoch qualifizierten Wissenschaftspersonal anderweitig eine Existenz zu sichern.

Die Besten wandern ab

In Basel wie anderswo an deutschschweizerischen Universitäten herrscht ein Nachwuchsmodell vor, das im deutschen Sprachraum im frühen 19. Jahrhundert entstanden ist. Es zeichnet sich dadurch aus, dass nach Studium und Doktorat eine weitere Qualifikationsarbeit erforderlich ist. In der Regel wird diese mit unzähligen Überstunden verbundene Leistung im Rahmen einer befristeten Assistenz oder Projektmitarbeit für rund 3500 Franken im Monat erbracht. Bis zum Abschluss sind die meisten "jungen" Forschenden dann schon fast 40 oder älter.

Und was nun? Eine Beförderung zur Professur ist ausgeschlossen, denn dem Ruch einer "Hausberufung" will sich die Universität aus Gründen der "Qualitätssicherung" nicht aussetzen. Falls nicht gerade eine Stelle in Zürich oder Bern frei wird, bleibt den meisten nachrückenden Talenten deshalb nichts anderes übrig, als sich beruflich umzuorientieren oder abzuwandern.

Auf Dauer führt eine derartige Personalentwicklungspolitik in den Abgrund. Mangels Berufsperspektiven laufen der Universität die einheimischen Studierenden scharenweise davon, darunter vor allem auch die besten, weil diese schlau genug sind, das widersinnige System zu durchblicken. Folglich holt sich die Universität verstärkt Personal im Ausland, was kurz- und mittelfristig innenpolitisches Konfliktpotenzial in sich birgt und längerfristig verheerende Folgen für die Qualität und Innovationskraft des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandorts Basel hat. Denn gegen die Stellenangebote der finanzkräftigen Universitäten und Forschungsabteilungen in der Privatindustrie in Europa, Asien, Amerika und im Nahen Osten hat eine Universität der Grösse wie diejenige in Basel das Nachsehen.

Prekäre Arbeitsbedingungen

Zur ruinösen Einkaufspolitik à la FC Sion gibt es jedoch Alternativen. So rekrutieren die Universitäten, die seit Jahren die internationalen Rankings anführen, Cambridge und Oxford, ihre Spitzenkräfte fast durchwegs aus den eigenen Reihen. Das Erfolgsrezept fusst dabei auf einer nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Während Universitäten in der Deutschschweiz durch steile Hierarchien, prekarierten "Mittelbau" und feudal abgesicherte Professuren geprägt sind, zeichnet sich das "angelsächsische" Hochschulsystem durch seine Flexibilität, Durchlässigkeit und flachen Hierarchien aus. Entsprechend ist es möglich, sich durch Leistung stufenweise hinaufzuarbeiten und im Alter von 50 oder 55 Jahren noch eine Professur zu besetzen. Vom Karrieredebütant zur profiliertesten Wissenschaftlerin tragen im englischen Sprachraum sämtliche Personalstufen zu den Spitzenresultaten der Universitäten bei. Statt wie in Basel vor Kummer serienweise schlaflose Nächte zu verbringen und zur Beruhigung noch ausserhalb der Universität eine Zweitausbildung aufzunehmen, schreibt die nachrückende Generation im englischsprachigen Wissenschaftsraum am laufenden Band Papers, die letztlich dem Renommee und Ranking der Universitäten direkt zugutekommen. Schliesslich eröffnet eine nachhaltige Nachwuchs- und Personalförderung auch neue Berufs- und Lebensperspektiven, die Frauen wie Männer gleichermaßen ansprechen und eine Familiengründung ermöglichen.

Das im deutschen Sprachraum vorgegebene Zeitfenster, um sich unter widrigen Anstellungsbedingungen auf Gedeih und Verderb für eine Professur zu qualifizieren, sprich das Alter zwischen 35 bis 45 Jahren, drängt insbesondere Frauen nach dem Doktorat von der Wissenschaft ab. Die Zahlen zeigen deutlich: Legten 2010 in der Schweiz 44 Prozent der Doktoraabschlüsse Frauen ab, lag im gleichen Jahr der Frauenanteil bei Professuren an den Schweizer Universitäten bei nur 17 Prozent.

Talente gehen leer aus

Dass die Personalförderung zu kurz greift, ist unter den Verantwortlichen an der Universität Basel bekannt. Allerdings verorten sie das Problem in den unteren Gefilden der Universität. Der Ball wird hin- und hergeschoben, dringende Reformen bleiben aus. Will sich die Universität Basel indes für das 21. Jahrhundert fit machen und international konkurrenzfähig bleiben, ist eine grundlegende Erneuerung der universitären Personalentwicklungspolitik unumgänglich. Alle Welt kennt schon eine leistungsbezogene Förderung, nur an der Universität gehen die besten Talente leer aus. Den zwingend nötigen Impuls für diese Reformen müssen die Trägerkantone in Zusammenarbeit mit den verschiedenen universitären Interessengruppen geben. Bis es so weit ist, sollten Zusatzmittel die akutesten Lohn- und Anstellungsmisstände im "Mittelbau" beheben. Und auch dazu ist der Wille der Trägerkantone gefragt.

Pascal Maeder

ist Assistent am Departement Geschichte der Universität  Basel, Sprecher der Assistierenden an der  Phil.-I- Fakultät und Mitglied der Regenz.

Von Pascal Maeder

Quelle: BaZ Ausgabe vom 09.11.2012, Seite 27
Ressort: Kultur
Nachwuchsförderung
Dokumentnummer: 2012110927653921334

Dauerhafte Adresse des Dokuments: http://www.wiso-net.de/webcgi?START=A60&DOKV_DB=BAZ&DOKV_NO=2012110927653921334&DOKV_HS=0&PP=1

Alle Rechte vorbehalten: (c) Basler Zeitung - Nationalzeitung und Basler Nachrichten AG