

Kaffee, Punkte und Forschungsanbindung

Theorie und Praxis des universitären Daseins in Schweden*

Angelika Linke (Zürich/Linköping)

Abstract

The aim of the following paper is to show how the structure and characteristics of the Swedish university system, particularly the Linköping university, can be useful for the Bologna reform that will be applied to Swiss universities over the next few years.

Linköping university, which was founded in 1975, offers various courses in different areas. In addition to the classical disciplines new forms of so-called "Tema-institut" have been added (Child Studies, Communication Studies, Gender Studies, Technology and Social Change, Water and Environmental Studies, Aging and the Elderly, Ethnic Studies) that guarantee transdisciplinary research and science.

In 2000, the philology departments organized a postgraduate-school that offers advanced students the possibility to study for four or five years. The doctoral students are employed at the university and earn enough money to live on. The structure of the postgraduate study programme includes not only the writing of the dissertation that has to be defended at the end of the programme but also the visiting of courses and the individual presentation of work in progress to the research colloquium of the department. Additionally, they have to present their work at an international congress or to write an essay in a professional journal.

The postgraduate school operates like every Swedish university programme on a point system, which helps to transform the performance of the students into a measurable criterion: It has nothing to do with the quality of the student's work; it is more a way of gauging the learning efficiency of the students; a procedure that allows the university system to calculate the progress of students to the level of "Magister" and PhD as accurately and cost-effectively as possible. A second characteristic of the Swedish university system is the employee structure. There are not many professors, but a lot of lecturers, people who have finished their PhD and teach at the university without ambitions to become professors. The fluctuations of scientific assistants, which we are familiar in Switzerland, don't occur in Sweden. This is a central factor that guarantees the stability of the staff, which is not only appreciated by the students but also contributes to the identity of the institute.

* Der Text entspricht im Wesentlichen dem Vortrag, den ich an der Jahrestagung der SAGG im November 2002 in Zürich gehalten habe. Der Vortragsduktus wurde beibehalten.

Schwedischer Kaffee ist im Normalfall gut. Das ist keine notwendige, aber eine angenehme Rahmenbedingung angesichts des Faktums, dass in schwedischen Institutionen - auch an den Universitäten - das Kaffeetrinken ein konstitutives Mittel der Vergesellschaftung ist, ein, wenn man so will, zentrales Element des Kommunikationsmanagements.

Doch nicht nur der Kaffee, auch die Punkte und das Stichwort "Forschungsanbindung" sind für die Theorie und Praxis des universitären Daseins in Schweden tatsächlich zentral, auch wenn damit noch lange nicht alles Wichtige oder auch nur alles Charakteristische angesprochen ist.

Es wird mir im Rahmen eines kurzen Vortrags auch gar nicht möglich sein, auf das schwedische Universitätssystem in umfassenderer Weise einzugehen, und auch mein entsprechendes Wissen wäre dafür zu gering. Aber ich werde im Folgenden versuchen, in aller Knappheit das zusammenzufassen, was ich an "meiner" Universität in Schweden, an der Universität Linköping, über ein mir zunächst ebenfalls fremdes Universitätssystem konkret gelernt habe. Dabei werde ich mich auf die Dinge konzentrieren, die ich für unsere gegenwärtige Situation in der Schweiz, mitten in der Universitätsreform und auf dem Weg nach Bologna, nützlich finde. Auf das Stichwort "Kaffee" komme ich dabei nochmals zurück.

Vorauszuschicken ist, dass Schweden selbst sich bisher in Sachen Bologna eher abwartend verhalten hat; von politischer Seite wurde kein Druck ausgeübt und von universitärer Seite hat man nichts unternommen. Das hat sich im seit Herbst 2002 geändert; so wie es aussieht, werden nun auch die schwedischen Universitäten die Strukturreform der Studiengänge einleiten. Das wird, wie überall, mit viel administrativem und finanziellem Aufwand verbunden sein. In mancher Hinsicht ist das schwedische Universitätssystem jedoch Bologna-kompatibler als zum Beispiel das schweizerische, und ich werde auf diese Punkte eingehen.

Zunächst aber ganz kurz zur Universität Linköping und meiner Situation dort:

1 Die Universität Linköping

Die Universität Linköping ist eine für schwedische Verhältnisse "junge" Universität, sie wurde, nachdem bereits 1967 in Linköping eine "Filiale" der Universität Stockholm eröffnet worden war, 1975 als eigenständige Hochschule gegründet.

Die Universität umfasst heute ca. 23 000 Studierende (das entspricht etwa den Zahlen von Zürich), die sich auf drei Fakultäten verteilen: die Medizinische Fakultät, die Technologische Fakultät und die Fakultät für Kunst, Geistes- und Sozialwissenschaften.

Zum spezifischen Profil von Linköping gehört die interdisziplinäre, auf Schwedisch *tvärvetenskaplig*, also "querwissenschaftlich" genannte Forschung und Ausbildung, welche die Universität in vielfältiger Hinsicht prägt. Institutionell wird dieses Profil am deutlichsten in den sogenannten Tema-Instituten, die für eine neue Form der Wissens- und Forschungsorganisation stehen, welche die klassischen "disziplinären" Studiengänge und Forschungszusammenhänge ergänzen und in denen Fragestellungen und Menschen aus unterschiedlichen Disziplinen zusammengeführt werden.

Zu diesen Tema-Instituten gehören

- Child Studies
- Communication Studies
- Gender Studies
- Technology and Social Change
- Water and Environmental Studies
- Aging and the Elderly
- Ethnic studies

Die Philologien sind in Linköping in einem Departement für "Language and Culture" zusammengefasst. Dieses Departement gehört zu den jüngeren der Universität und die hier vereinigten sechs philologischen Abteilungen haben bis vor drei Jahren lediglich Grundausbildung angeboten. Der höchstmögliche Abschluss dieser Grundausbildung, der schwedische "Magister", entspricht in etwa - nicht ganz - unserem Lizentiat.

Im Jahr 2000 wurde für die Philologien in Linköping eine Postgraduierten-Ausbildung eingerichtet, und zwar in Form einer sogenannten Doktorschule.

2 Die "Doktorschule" für Language and Culture in Europe.

Diese Doktorschule für "Language and Culture in Europe" hat ebenfalls ein "querwissenschaftliches" Profil, d.h. es können hier Doktoranden aus allen sechs in Linköping vertretenen Philologien doktorieren, und zwar sowohl in Sprach- als auch in Literaturwissenschaft. Entsprechend diesem Profil ist auch die Zusammensetzung der drei zusammen mit der Doktorschule eingerichteten Professuren angelegt, von denen eine eher systemlinguistisch, eine literaturwissenschaftlich-komparatistisch und eine linguistisch-kulturwissenschaftlich orientiert ist. Es ist die letztgenannte Professur, die ich - neben einem halben Ordinariat hier in Zürich - von Oktober 2000 bis Ende 2002 mit einem halbem Pensum vertreten habe. Seit Januar 2003 ist die Professur in Linköping in eine Art ständige Gastprofessur umgewandelt, während ich in Zürich ein volles Ordinariat vertrete. Es gibt zudem eine weitere Gastprofessur an der Doktorschule, die von einem Kollegen der Universität Mannheim wahrgenommen wird.

Hauptaufgabe der Professuren ist der Unterricht innerhalb der Doktorschule. Die Doktoranden und Doktorandinnen werden dabei von allen Professoren betreut und besuchen gemeinsame Kurse, d.h. auch eher linguistisch orientierte Doktoranden besuchen eher literaturwissenschaftliche ausgerichtete Kurse und umgekehrt. Der Ausdruck "Kurs" ist im übrigen etwas irreführend: Wir haben - inzwischen im dritten Jahr der Doktorschule - insgesamt 10 Doktoranden und Doktorandinnen, die sich auf drei Jahresgruppen verteilen: In unseren Veranstaltungen sitzen also maximal 10 DoktorandInnen, unter Umständen auch nur zwei, und zum Teil unterrichten wir gemeinsam, d.h. wir haben auch Kombinationen von 2 oder drei Professoren und 5 Doktoranden. Das sind idyllische Verhältnisse, die natürlich damit zu tun haben, dass die Doktorschule in Linköping immer noch im Aufbau ist, man kann diese Konfiguration also nicht für Schweden verallgemeinern.

Womit ich eigentlich schon bei einem nächsten, zentralen Stichwort bin, dem System der Doktorandenausbildung in einem mehr allgemeinen Sinn.

3 Doktorandenausbildung

Die Doktorandenausbildung in Schweden ist vor einigen Jahren reformiert worden und im derzeitigen Regime kann im Wesentlichen nur noch doktorieren, wer an einer Universität offiziell als Doktorand *angestellt* ist - sei dies im Rahmen einer speziellen Doktorschule, wie dies bei unseren Doktoranden in Linköping der Fall ist, oder als Doktorand an einem "gewöhnlichen" universitären Institut. Eine Anstellung als Doktorand erfolgt nicht in allen, aber in den meisten Fällen über Ausschreibung und dann über ein kompetitives Auswahlverfahren. Daneben gibt es noch die Möglichkeit der Finanzierung einer Dissertation über Drittmittelprojekte - diese Fälle sind aber in der deutlichen Minderzahl. Zu einem geringeren Teil gibt es auch Doktorandenstipendien, diese sind aber schlechter bezahlt und werden deshalb wenn immer möglich in ein Drittmittelprojekt oder dann in eine Doktorandenstelle überführt.

Wer als Doktorand oder Doktorandin angenommen und angestellt ist, verdient so viel, dass er davon ordentlich leben kann, und die Gegenleistung ist die möglichst erfolgreiche Bewältigung der Doktorandenausbildung.

Die Doktorandenausbildung ist auf 4 Jahre berechnet. Wenn die Doktoranden neben ihrer Ausbildung auch noch unterrichten - was ihnen nahegelegt wird und wozu sie zum Teil auch aktiv verpflichtet werden - wird auch ein fünftes Jahr bezahlt. Die Doktorandenausbildung ist also ziemlich lang. Das hat einerseits damit zu tun, dass die Ausbildung ziemlich aufwendig bzw. arbeitsintensiv ist - ich komme gleich darauf zurück - andererseits liegt das Niveau des Erstabschlusses, wie ich bereits kurz erwähnt habe, eher etwas unter unserem Lizentiatsniveau, so dass ein Teil unserer Seminarstufe im Rahmen der Doktorandenausbildung sozusagen "nachgeholt" wird.

Ich möchte nun den möglichen Ablauf eines Doktorandenstudiums am Beispiel der Doktorandenausbildung in Linköping kurz vorstellen:

Das Doktoratsstudium umfasst neben der eigentlichen Doktorarbeit eine Reihe von Kursen, die Verpflichtung zur Präsentation des Arbeitsfortschritts im Rahmen der Doktorschule sowie die ausführliche Betreuung durch einen oder mehrere Doktorväter und -mütter.

Die Berechnungsgrundlage für die Leistungen der Doktoranden selbst sind "Punkte", wobei ein schwedischer Punkt in etwa einer Arbeitswoche entspricht. Für die Doktorarbeit werden mindestens 80 Punkte (häufig 100 Punkte), für die Kurse und die weiteren Aktivitäten werden 60 Punkte angesetzt. Insgesamt braucht es für ein erfolgreiches Doktorat 160 Punkte, das sind nach schwedischen Berechnungen 4 Jahre Studium.

Die Kurse belegen unsere Doktoranden zu einem grösseren Teil innerhalb der Doktorschule; sie können aber - nach Absprache mit den sie betreuenden ProfessorInnen - auch an Doktorandenkursen in anderen Fachbereichen teilnehmen oder an akademischen Sommerkursen im In- und Ausland, sofern diese auf Doktorandenniveau angesiedelt sind. Diese Kurse sind

zudem nur zum Teil dafür gedacht, die spezifischen Fachkenntnisse der Doktoranden zu vertiefen, zum grösseren Teil geht es hier darum, den fachlichen und ausserfachlichen wissenschaftlichen Horizont der Doktoranden mit Blick auf die kulturwissenschaftliche Ausrichtung unserer Doktorschule zu erweitern.

Des weiteren sind die Doktoranden verpflichtet, ihr Forschungsvorhaben bzw. den Stand ihrer Arbeit innerhalb der ersten eineinhalb Jahre zwei mal im Rahmen des Doktorandenseminars zu präsentieren, im zweiten Jahr haben sie einen Vortrag zu ihrer Arbeit im Rahmen eines Forschungskolloquiums an unserem Departement, d.h. vor einem grösserem Publikum, spätestens im dritten Jahr müssen sie einen Tagungsvortrag im Rahmen einer anerkannten Fachtagung halten oder einen Aufsatz in einer Fachzeitschrift publizieren und im vierten Jahr müssen sie das sogenannten "Abschlusseminarium" bestehen. Den Höhe- und gleichzeitig Schlusspunkt der Dissertation bildet die Doktordisputation, an der die vorgelegte Doktorarbeit öffentlich gegen einen Opponenten (d.h. einen speziell qualifizierten Fachvertreter bzw. eine Fachvertreterin einer auswärtigen, oft auch ausländischen Universität) verteidigt wird.

Und damit die Doktoranden und Doktorandinnen auch möglichst ohne allzu grosse inhaltliche Pannen und Verirrungen durch diese vier Jahre hindurchkommen, haben sie *das verbiürgte Anrecht* auf "handledning", d.h. auf individuelle fachliche Betreuung und wissenschaftliche Beratung durch einen Professor bzw. eine Professorin oder einen entsprechend qualifizierten Dozenten, und zwar im Umfang von 40 Stunden pro Jahr von seiten des Hauptbetreuers und von jeweils 10 Stunden pro Jahr von einem oder mehreren Zweitbetreuern.

Diese Regelung führt dazu, dass man als Doktormutter an der Arbeit seiner Doktoranden und Doktorandinnen tatsächlich sehr grossen Anteil nehmen kann und dabei auch ungemein viel lernt. Das hiesige System der Doktorandenbetreuung als Zeiteinsatz, den man sich von allem anderen Verpflichtungen in Lehre und Forschung irgendwie auch noch wegstehlen muss, ist aus schwedischer Perspektive äusserst befremdlich.

4 Punkte

Die schwedischen Universitäten verfügen schon seit längerem über ein Punktesystem, das aber zunächst einmal nichts mit Bologna und auch nichts mit Europa zu tun hat, sondern ein genuines Produkt des schwedischen Sozialstaates ist.

Diese Genese hat ihre eigene Logik, die mit der Logik von Bologna allerdings sehr kompatibel ist, denn sie ist eine von Grund auf ökonomische. Es waren die schwedischen Stipendienstellen, die wissen wollten, inwiefern die Leistungen der von ihnen unterstützten Studierenden eigentlich deren Stipendien-"Einkommen" entsprachen, und sie haben deshalb von den Universitäten verlangt, eine Berechnungsgrundlage zu eben diesem Zweck auszuarbeiten. Eben dies sind nun die Punkte, welche Auskunft darüber geben, wie hoch das studentische Arbeitspensum eingeschätzt wird, das mit der Teilnahme an einer bestimmten Veranstaltung verbunden ist. Und wenn Studierende ein Stipendium beziehen, so können die Stipendienstellen sie auf eine bestimmte Punktzahl pro Semester verpflichten: Geld nur gegen Punkte.

Mir hat dieses Denkmodell auch in der Einschätzung unseres schweizerischen bzw. europäischen Anrechnungspunktesystems geholfen, denn es macht auf handfeste Art und Weise deutlich, dass die Punkte wirklich rein gar nichts mit der *Qualität* und nur sehr mittelbar etwas mit den intellektuellen Anforderungen einer Veranstaltung zu tun haben, sondern dass sie lediglich den Versuch darstellen, die *Arbeitsleistung von Studierenden* in irgendeiner Form zu einer *messbaren Grösse* zu machen. Wieviel der entsprechende Dozent oder die entsprechende Dozentin für eine Veranstaltung arbeitet, ist unter dieser Perspektive völlig uninteressant.

Konsequenterweise geben auch Veranstaltungen Punkte, für die die Dozierenden nur sehr wenig tun. Das ist, auch wenn es zunächst nicht so klingt, eine ganz vernünftige Einrichtung. Denn sie macht es möglich, dass Studierende Kurse belegen können, die im regulären Curriculum nicht angeboten werden oder aus Finanzgründen - die schwedischen Universitäten sind vollkommen durchökonomisiert und die Institute müssen mit den "Kopfgeldern", die sie für die Studierenden bekommen, sehr gut haushalten - nicht angeboten werden können. Das geht so: Ein einzelner Student oder auch eine Gruppe von Studierenden verabredet mit einem Dozent oder einer Dozentin eine Leseliste zu dem gewünschten Fachbereich, arbeitet diese durch und schreibt dann im Anschluss eine kleinere oder grössere schriftliche Arbeit oder legt eine Prüfung in Form eines kleinen Kolloquiums ab - ein Vorgehen, das ja durchaus Ähnlichkeiten mit den freien Hausarbeiten hat, die z.B. bei uns in Zürich nicht gerade an der Tagesordnung, aber doch möglich sind.

Und im Rahmen eines Punktesystems kriegt man für so einen "freien Kurs" dann eben so wenig oder so viele Punkte, wie die Leseliste lang und die Prüfung vorbereitungsintensiv ist.

Und hier wird die Rechnung auch wieder problematisch: Es bilden sich relativ schnell - sozusagen als eine Art invisible-hand-Phänomen - *Normen* darüber aus, welches Lesepensum oder wieviel Tage Prüfungsvorbereitung etwa für einen Kurs von 5 Punkten angemessen sind. Etwas einfach formuliert: Wenn ein Kurs mit fünf Punkten ausgeschrieben ist, dann darf man von den Studierenden eben nicht Mitarbeit für 7 Punkte verlangen, zumindest muss man mit Protest rechnen, wenn man die Durchschnittswerte nach oben überschreitet. Diese Entwicklung wird auch bei uns mit der Einführung des Punktesystems verbunden sein. Ich halte das für ziemlich störend, aber nicht unbedingt für eine Katastrophe.

Die Ökonomisierung der Lernleistung verhindert nämlich beruhigender Weise nicht, dass interessierte Studierende soviel lesen und arbeiten, wie schon immer, nämlich sehr sehr viel. Sie führt allerdings auch dazu, dass universitäre Inhalte relativ rasch mit studentischen Arbeitsstunden verrechnet werden und dass sich - wenn man schwarz sehen will - diese Rechnung eher in einem Sinken der durchschnittlichen Anforderungen als in einer Erhöhung niederschlägt.

An dieser Stelle laufen nun drei Entwicklungen zusammen, die zunächst nichts, dann aber doch einiges miteinander zu tun haben: Die *Ökonomisierung der Arbeitsleistung der Studierenden* einerseits, die *Ökonomisierung des Bildungswesens* andererseits und zudem die *Öffnung der tertiären Ausbildung für einen höheren Anteil der Bevölkerung* als bisher. In Schweden hat sich der Prozentsatz der an einer Hochschule Studierenden in den letzten 10

Jahren in etwa verdoppelt, gegenwärtig gehen ca. 40% eines Jahrgangs an die Universität. Diese Entwicklung wirkt sich vor allem auf die Grundausbildung aus: Möglichst viele Studierende sollen gegenwärtig zu möglichst berechenbaren - gleichartigen - Anforderungen und Bedingungen und, angesichts knapper Bildungsfinanzierung auch in Schweden, möglichst kostengünstig zu einem Studienabschluss geführt werden. Das Punktesystem macht in diesem Kontext nicht nur *organisatorischen*, sondern auch *symbolischen* Sinn: Das Bildungswesen definiert sich damit auch nach aussen weniger als ideelles, denn als wirtschaftliches Unternehmen.

Nun ist mit der hier sehr schematisch gezeichnete Entwicklung noch eine weitere Problematik verbunden, die auch in den Diskussionen zu "Bologna" hier in der Schweiz regelmässig auftaucht, nämlich die Frage, woher man all die Lehrauftragsstunden und damit auch all die Unterrichtenden für die geplanten Bachelorstudiengänge hernehmen soll, erst recht, falls die Einführung des Bachelor/Master/Ph.D-Systems zu einem Anstieg der Studierendenzahlen im Grundstudium führen würde. Auch hier - das heisst mit Blick auf die Personalstruktur - bietet das schwedische Universitätssystem zumindest einige Anregungen.

5 Personalstruktur

An schwedischen Universitäten gibt es - nach dem bisherigen System, das in den letzten 5 Jahren allerdings etwas in Bewegung geraten ist - relativ wenig Professoren (und noch weniger Professorinnen) und diese sind häufig zu einem grösseren Teil ihrer Anstellung in der Doktorandenausbildung und -betreuung beschäftigt. Die Pflichtpensen für Lehre sind für Professoren relativ tief. Assistierende in unserem eher feudalistischen Sinn, die einem Professor direkt zugeordnet sind und in einem gewissen Umfang auch für ihn arbeiten müssen, gibt es hingegen nicht.

Dafür aber existiert eine Art "fester Mittelbau", d.h. es gibt den Status des *Hochschuldozenten*, der in erster Linie mit der Lehre in der Grundausbildung betreut ist, zum Teil aber auch die höheren Semester unterrichtet und auch Abschlussarbeiten betreut, und der auch bestimmte Verwaltungsaufgaben übernimmt.

Diese *Hochschuldozenten* und *-dozentinnen* sind zum Grossteil, aber nicht alle, doktriert und haben sich damit den ausschlaggebenden akademischen Ausweis erworben, denn das System der Habilitation existiert in Schweden nicht.

Die Qualifikation für eine Professur erwirbt man über die Akkumulation wissenschaftlicher Ausweise, d.h. über Publikationen, Unterrichtserfahrung, Betreuung von Studierenden der höheren Semester, dann sukzessive auch Betreuung von Doktoranden, Initiierung von oder Mitarbeit in Forschungsprojekten etc. Hat man sich in all diesen Bereichen ausreichend qualifiziert, kann man sich auf eine Professur bewerben. Professuren wurden bisher im Normalfall wie bei uns über Ausschreibung und Berufungsverfahren besetzt, nach einem neuen Hochschulgesetz können nun allerdings auch entsprechend qualifizierte Hochschuldozenten direkt zum Professor ernannt werden. (Auf dem Weg zur Professur gibt es zudem noch einen Stellentypus "Forskarassistent", eine Art Post-Doc-Stelle, die weitgehend auf

Forschung ausgerichtet und zeitlich beschränkt ist. Solche Stellen gibt es allerdings nicht allzu häufig.)

Der grosse Unterschied zu unserem System ist nun aber, dass man als Dozent oder als Dozentin auch ohne Ambitionen auf eine Professur fest angestellt kann. Man ist dann in erster Linie, oft zu 100% des Anstellungsumfangs, im universitären Unterricht tätig - dies gilt für einen relativ hohen Prozentsatz des wissenschaftlichen Personals.

Diese Personalstruktur hat den Vorteil, dass Menschen, die im universitären Umfeld und auf dem entsprechenden fachlichen Niveau unterrichten möchten, dies nicht - wie bei uns - eigentlich nur dann aus einer finanziell abgesicherten Position heraus tun können, wenn sie die ganze Karriereleiter bis zur Professur durchlaufen bzw. durchkämpft haben, um sich am Ende - das ist ja das Paradoxe an unserem System - in einer Situation wiederzufinden, in der ein Engagement für die akademische Lehre vom Engagement in der Forschung, vom Publikationsdruck und von der akademischen Selbstverwaltung auf unselige Weise konkurrenziert wird.

Die Tatsache, dass in Schweden

1. die Zahl der an einem Institut angestellten Dozierenden ohne Professur die Anzahl der Professoren bei weitem übersteigt, dass
2. in dieser Personengruppe die gesamte Altersspanne vertreten ist und dass
3. Verwaltungsämter wie etwa das der Seminarleitung auch von den HochschuldozentInnen übernommen werden können und auch übernommen werden,

führt dazu, dass die Dozierenden sich - vom Einzelfall abgesehen - nicht als auf dem Weg zur Professur auf der Strecke Gebliebene betrachten und auch nicht so betrachtet werden.

Wer jedoch eine Professur anstrebt, ist nicht, wie bei uns, gezwungen, dies auf möglichst direktem Weg und über die verschiedenen Etappen zeitlich befristeter Anstellungen und Projekte zu tun, deren Kehrseite eine beständige berufliche Unsicherheit ist, sondern hat - von einer solchen festen Anstellung aus - die Möglichkeit, diese Karriere vielleicht nicht *geruh-samer*, aber doch *geschützter* anzugehen als bei uns. Dazu kommt, dass - bis jetzt - der Faktor Alter oder vielleicht besser: Jugend nicht gross ins Gewicht fällt: Berufungen auf eine Professur im Alter von 55 oder mehr Jahren sind gerade in den Geisteswissenschaften keine ungewöhnliche Angelegenheit.

Diese Personalstruktur, in der festangestellte Dozenten und Dozentinnen ohne Forschungs-verpflichtung die grösste Gruppe darstellen, erlebe ich zumindest an meinem eigenen Institut in Schweden als sehr angenehm und vor allem auch als sehr auf die Bedürfnisse der Studierenden ausgerichtet, die diese Struktur sichtlich auch sehr schätzen.

Die Sache hat nun allerdings auch eine Kehrseite. Und das ist das Problem der Forschungs-anbindung der akademischen Lehre. Denn so wie in unserem System die Lehre gegenüber der Forschung häufig auf der Strecke bleibt, so bringt das schwedische System die Gefahr mit sich, dass vor allem die in der Grundausbildung beschäftigten Dozierenden mit zunehmendem Dienstalter eben die Forschungsanbindung verlieren.

Ein Mittel, dem entgegenzuwirken, sind sogenannte *Forschungsfreistellungen*. Das heisst, dass Dozierende sich für ein halbes oder ein ganzes Jahr oder vielleicht sogar für mehrere Jahre zu einem gewissen Prozentsatz ihres Stellenumfanges - das können 20% aber auch 80% oder auch einmal 100% sein - von der Lehre freistellen lassen und sich der Forschung widmen. Sei dies als Beteiligte in einem grösseren Forschungsprojekt oder für eigene, individuelle Forschung, die sich dann in Form einer Aufsatzpublikation oder eines Buches niederschlagen kann und auch sollte..

Solche "Freistellungen" *kosten* - nämlich die Lohnsumme der Person, die für den freigestellten Dozenten bzw. die Dozentin die Lehre übernimmt. Sofern für solche Forschungsfreistellungen Drittmittel eingeworben werden können, ist das kein Problem. Ansonsten müssen solche Freistellungen jedoch mit Mitteln der Universität finanziert werden, die folglich entsprechende Töpfe bereithalten muss.

Die "Forschungsanbindung" von Dozierenden, die im wesentlichen auf Lehre konzentriert sind, ist also eine finanzielle und organisatorische Herausforderung - man muss ja auch jedesmal Personen finden, die die Lehre temporär übernehmen können - und der Balanceakt zwischen einer sehr studentenorientierten, um didaktisch hochstehende Lehre bemühten, gleichzeitig aber eben auch die Forschungsanbindung garantierenden Hochschulpolitik gelingt nicht immer.

Dennoch: Das schwedische Personalstruktur-Modell mit einer Stufe von festangestellten Hochschuldozenten, die in erster Linie - aber nicht nur! - die Grundausbildung betreuen und die den akademischen Werdegang nicht bis zur Professur durchlaufen müssen, erscheint mir nicht nur mit Blick auf die Anforderungen, die mit der Einrichtung von Bachelor- und Materstudiengängen sowie einer eigentlichen Doktorandenausbildung in der Lehre auf uns zukommen, bedenkenswert. Meiner Ansicht nach hätten wir damit gleichzeitig auch ein Instrument der *Flexibilisierung* wissenschaftlicher Karrieren in den Händen. Man muss es ja nicht genauso machen wie in Schweden - aber vor unserem Schweizer Hintergrund über das schwedische Modell nachzudenken, könnte sich allenfalls lohnen.

6 Kaffee

Die Existenz eines festen Mittelbaus mit Lebenszeitstellen hat im übrigen - und damit komme ich zum Stichwort Kaffee zurück - auch noch *atmosphärische* Auswirkungen: Während in unseren akademischen Breitengraden lediglich Professoren und Professorinnen sowie das administrative Personal die Zeiten länger überdauern, der Mittelbau dagegen stets fluktuiert, tragen in Schweden gerade die Hochschuldozentinnen und -dozenten zur personellen Kontinuität und damit zum "Gesicht" eines Instituts oder Seminars bei. Sie sind ein zentraler Faktor der Institutsidentität, ein Faktor, der in der Schweiz zu Unrecht und mit entsprechenden Folgen wenig beachtet wird. Es ist in Schweden leichter als bei uns, sich in seinem Institut zuhause zu fühlen. Das Bemühen, Arbeitsplätze gerade auch in staatlichen Grossinstitutionen zu einem Ort und einer Umgebung zu machen, die sowohl *ästhetisch* als auch *emotional* angenehm ist, entspricht den Grundüberzeugungen der schwedischen Sozialstaatspolitik und wird als wichtige Aufgabe empfunden. Gemeinsames Kaffeetrinken gehört dazu - die

Einrichtung von Kaffecken, Sitzgruppen, Personalräumen wird wichtiger und ernster genommen als bei uns.

Mit Erfolg.

Vielleicht sollten auch wir bei den gegenwärtig anstehenden strukturellen und organisatorischen Veränderungen nicht nur über Punkte, über Studiengänge und über Prüfungsformen, sondern manchmal auch über Kaffee reden.