

Exzellenz für wenige oder gute Beschäftigungsbedingungen für alle?

NGAWiss zur Verkündung der Clustersieger der
Exzellenzinitiative

Als die Exzellenzinitiative noch nicht als Exzellenzstrategie auf Dauer gestellt war, hat man bemerkt, dass sie die Arbeitsbedingungen des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses keineswegs verbessert. In der offiziellen Evaluation des Programms werden die entsprechenden Grundprobleme im deutschen Hochschulsystem präzise benannt. Prekäre Beschäftigung breitet sich aus, und am Ende herrscht eine 'Flaschenhalsproblematik': existenzielle Konkurrenz um die wenigen professoralen Dauerstellen. Beides scheint systemisch beinahe erwünscht: "Die Situation ist insofern nicht ganz frei von Zynismus, als die Universitäten immens davon profitieren, dass sich eine große Zahl junger Menschen darauf einlässt – in der Hoffnung auf eine akademische Karriere – die produktivsten Jahre ihres Lebens auf schlecht bezahlten und befristeten PostDoc-Stellen zu verbringen." In der neuen "Exzellenzförderung" habe man wenig Gegenmaßnahmen ergriffen und das Problem stattdessen verschärft: "Insgesamt wurden [...] in erster Linie weitere befristete Stellen für Nachwuchswissenschaftler/innen geschaffen (von insgesamt ca. 7.240 aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanzierten Stellen waren 4.321 für Promovierende und 1.362 für PostDocs, nur 434 für Professuren und Juniorprofessuren, wobei nicht klar ist, wie viele davon unbefristet sind [...]). Dies hat die [...] Flaschenhalsproblematik jedenfalls nicht entschärft; durch die Schaffung einer beträchtlichen Zahl zusätzlicher befristeter PostDoc-Stellen wurde das Nadelöhr allenfalls nach hinten verschoben".

Berichte der Exzellenzgeförderten selbst, die Sandra Beaufays in einer Begleitstudie erhoben hat, bestätigen das Bild qualitativ. Ein 47jähriger Mathematiker hofft darauf, irgendwann in noch gereifterem Alter einmal langfristig planen und sich z.B. ein Haus finanzieren zu können; ein Juniorprofessor aus der Biologie wirft die Frage auf, ob man solange durchhalten wird: „Dieses System ist halt kompetitiv [...] Und das ist natürlich klar, dass man das nicht sein Leben lang machen kann und das ist ja so ne Sache, die man vielleicht mal zwei Jahre macht. Und so ist es auch ausgelegt, ehrlich gesagt.“ Eine durch familiäre Aufgaben zusätzlich belastete Nachwuchsgruppenleiterin aus der Biologie ergänzt: "Man ist sozial isoliert. [...] Ich hab keine Zeit mehr für einen richtigen Freundeskreis, so wie ich ihn früher hatte."

Die Exzellenzstrategie verspricht diese Probleme einzugrenzen, indem sie einerseits einfach weniger junge Forschende fördert und andererseits einige Standorte dauerhaft privilegiert. Für die Lage all derer, die unterhalb einer Professur an deutschen

Hochschulen lehren und forschen, verheißt das weiterhin nichts Gutes: Entweder haben sie das Pech, nicht an einem Exzellenzstandort zu arbeiten, und ihre Beschäftigungsbedingungen bleiben so miserabel, wie sie nun einmal sind. Oder sie müssen nun dauerhaft ihre Sonderstellung durch Leistung bestätigen – also tief in den Strudel der Wettbewerbe um Publikationen, Tagungsbeiträge und Nachwuchspreise eintauchen. Einige werden auch das Glück akzeptabler Arbeitsbedingungen haben, aber eher als Ergebnis günstiger einzelner Umstände, nicht als Resultat struktureller Verbesserung.

Unter solchen Umständen scheint es uns angebracht, den Fetisch der Exzellenz selbst in Frage zu stellen. Wir vermuten, dass die momentane Politik der Spitzenförderung in der Forschung nur Prestige-Strohfeuer anfacht und besonders (noch) nicht professoralen Wissenschaftler*innen weiter mehr Schaden als Nutzen bringt. Weshalb genau ist das so, und was könnte anders laufen?

Schwierigkeiten mit Exzellenzforschung und Exzellenzuniversitäten

Auf der Oberfläche quantitativer Daten zeichnen sich ansatzweise Erfolge der bisherigen Exzellenzrunden ab: An Exzellenzstandorten wird – so der bibliometrische Befund von Stefan Hornborstel und Torger Möller für die Naturwissenschaften – etwas mehr in renommierten Zeitschriften publiziert und auch etwas mehr davon zitiert als andernorts. Das ist ein erwartbarer Effekt, wenn man bereits erfolgreiche Standorte belohnt, den fleißigen Forschenden dort Sach- und Personalmittel gibt und sie unter zusätzlichen Erfolgsdruck setzt. Wo die Sprachbarrieren niedrig sind, ist ergänzend in größerem Maßstab die Abwerbung von Wissenschaftler*innen aus anderen Ländern möglich. Ob sich gleichzeitig auch bei den Publikationen geistes- und sozialwissenschaftlicher Exzellenzstandorte Quantität, Qualität und Zitierquoten erhöhen, bleibt abzuwarten. Einige Schreibenergie und -begabung scheint von Aufsätzen in Antragsprosa umgeleitet worden zu sein, und an Bücher ist jenseits von Dissertationen und SFB-Vollanträgen sowieso kaum noch zu denken. Abgesehen von einer mehr oder weniger effektiven Erhöhung des Publikationsausstoßes ist jedoch für alle Wissenschaftskulturen zu fragen, welche mittel- und langfristigen Effekte von der Exzellenzförderung zu erwarten sind. Hier zeichnen sich zwei komplementäre Probleme ab: die erwähnten Strohfuehr und eine Verklumpung der Forschungsprozesse.

Prestige-Strohfeuer sind festzustellen, wenn zwar viel und gut 'sichtbar' publiziert wird, aber nicht 'nachhaltig'. Ein deutliches Zeichen hierfür bildet in den experimentellen Wissenschaften die Replikationskrise, die entsteht, wenn Experimente nicht überprüfend wiederholt werden, weil dies keine weitere Publikation verspricht, und negative, Hypothesen widerlegende Ergebnisse ohnehin unpubliziert bleiben. Zunehmend bedeutsam und in den letzten Jahren viel diskutiert sind weiterhin gefälschte Resultate,

26.09.2018

die sich an der wachsenden Zahl der Richtigstellungen ablesen lassen. Zu den Folgeschäden des Publikations-Erfolgsdrucks gehört schließlich auch die in diversen natur-, sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern verbreitete (in anderen mittlerweile bekämpfte) Tendenz, Forschungsergebnisse 'scheibchenweise' und redundant zu veröffentlichen, um die Zahl der je eigenen Publikationen zu steigern. Alle diese Fehlentwicklungen werden von der Exzellenzförderung unterstützt, nicht begrenzt. Auch ein siebenjähriger Antrags- und Belohnungsrhythmus weist keinen Weg aus der Orientierung auf kurzfristigen Prestigeerfolg. Wer für die Aufrechterhaltung seiner Forschungsbedingungen auf diesen Erfolg hinarbeiten muss, ist damit doppelt fremdbestimmt: durch den Publikationswettbewerb, der alle im Griff hat, und die Vorgesetzten oder Bewerbungsaussichten, die diesen Druck für alle (Noch-)Nicht-Professor*innen existenziell verschärfen.

Ein großes Fragezeichen ist auch hinter die mit dem Förderformat "Cluster" gesetzte Prämisse zu machen, dass an bestimmte Forschungsthemen oder verhältnismäßig eng definierte Forschungsfelder gebundene Förderung geeignet ist, langfristig herausragende Forschung zu garantieren. In der Praxis früherer Förderrunden hat sich gezeigt, dass die überproportionale Erhöhung verfügbarer Gelder für bestimmte Themen problematische Konsequenzen hat. Zunächst ist die Menge interessanter Forscher*innen auf diesen Gebieten meist weit kleiner als der dann schlagartig erweiterte Markt für sie – und diese Forscher*innen finden, zumal wenn Modethemen gefördert werden, an anderen Standorten oft ähnlich gute oder gar bessere Bedingungen. Unter dem 'Exzellenz'-Label werden dann alle die eingestellt, die auch noch etwas von der Sache verstehen. Diese haben aber in ihrer – so konsolidierten – Masse und der Konkurrenz, die sie einander in ihrem Spezialistentum später machen werden, kaum die Chance, massenhaft Entdeckungen zu machen, und aller behaupteten Spitzenforschung zum Trotz letztlich kaum bessere Chancen auf wissenschaftliche Karrieren als andere.

Nicht ganz zu Unrecht wird das Marktprinzip daher oft schon in der Phase der Antragstellung unterlaufen: Das vor Ort bereits tätige, mittelfristig zu versorgende Personal schreibt (unentgeltlich bzw. auf Kosten der eigenen Qualifikationsarbeit) am Antrag mit und designt, unter Verbiegung auf das gesetzte Thema hin, die Stelle, die es besetzen möchte. Erweisen sich die Verantwortlichen als loyal, wird ihm diese Stelle, nach einem pseudo-wettbewerblichen Verfahren, im Fall der Bewilligung auch zugesprochen. Alle die am Pseudowettbewerb sinnlos Teilnehmenden verausgaben überflüssig ihre Forschungszeit, im Fall der Nichtbewilligung werden auch die Stellenanwärter*innen selbst verbraucht. Mögen auch alle in diese Praktiken Einbezogenen exzellente Forscher*innen sein – die Bilanz verschwendeter Arbeitszeit ist in jedem Fall beträchtlich, die Prekarisierung aller nicht-professoralen Beteiligten in der Summe verschärft.

Vieles spricht zudem dafür, dass die dauerhaften institutionellen Strukturen der Universitäten darunter leiden, dass auch die Festangestellten dem Druck folgen, ihre Energien eher in prestigeträchtige Drittmittelförderung zu investieren als in unabhängige Forschungsarbeit und in den nachhaltigen Aufbau ihrer eigenen Institute. Ein solcher Aufbau würde eben nicht verlangen, dass alle vor Ort Ansässigen sich monothematischer Zwangskollektivierung unterwerfen, sondern dass sie einander ergänzen, Synergien nutzen, wo sie sich von selbst ergeben, Kollegialität statt Konkurrenz fördern und so wirklich langfristig attraktive Standorte entwickeln.

Größere Schwierigkeiten mit den alles andere als exzellenten Arbeitsbedingungen

Die Evaluation der Exzellenzinitiative bemerkt unter anderem auch, dass "wachsende Studierendenzahlen und ungünstige Betreuungsverhältnisse kein Thema der Exzellenzinitiative sind". Die Spitzenförderung bedeutet nicht notwendig, dass man diese Bereiche brachliegen lässt – aber faktisch haben sich hier die Bedingungen in allen Exzellenzjahren quantitativ verschlechtert. Immer mehr Studierende treffen auf eine stagnierende Anzahl von Professor*innen, und auch die Ausweitung befristeter Stellen, vor allem in Forschungsprojekten, hält mit diesem Wachstum nicht mit. Das errechenbare Ergebnis sind überfüllte Seminare, lange Korrekturfristen, mangelnde Zeit für individuelle Betreuung – und zunehmende Überlastung der Wissenschaftler*innen auf beinahe allen Ebenen. Selbst die Erfolge und Belohnungen im Exzellenz- und Projektsystem haben zwiespältigen Charakter. Für die Qualität der Lehre kann es kaum hilfreich sein, wenn gerade die als exzellent ausgewählten Forschenden mit teils weitreichender Lehrentlastung belohnt werden, das an Forschungsprojekte gebundene, in der Lehre sozusagen mitgenutzte Personal periodisch wechselt und jenseits der hohen Drittmittelaufkommen ein aufreibender Massenbetrieb zur Regel wird.

Allgemein ist zu befürchten, dass unterhalb der Scheinwelt des Drittmittelerfolgs die Qualität wissenschaftlicher Arbeit verloren geht. Die miserable Situation der großen Mehrheit wissenschaftlich Beschäftigter, die keine Professur haben, ist andernorts ausführlich analysiert worden. Die Entscheidung für Wissenschaft ist unter den gegebenen Bedingungen zu einer Entscheidung für prekäre Beschäftigung, völlig unsichere Berufsaussichten, starke persönliche Abhängigkeiten und die erzwungene, teilweise unbezahlte Beteiligung an einem entleerten Projektwettbewerb geworden. Was Max Weber als Hasardspiel für risikofreudige Männer aus wohlhabenden Verhältnissen beschrieben hat, wird gegenwärtig zur Normalität derer, die in einem Kernbereich der sogenannten Wissensgesellschaft arbeiten.

Schon um stattdessen anständige wissenschaftliche Beschäftigung zu gewährleisten und Bedingungen für gute Forschung und Lehre zu schaffen, müsste das gegebene System deutlich umstrukturiert werden. Dauerstellen, Grundmittel statt Drittmittel, die

26.09.2018

Entflechtung von Betreuungs-, Bewertungs- und Arbeitgeberrollen und eine Enthierarchisierung der Institute wären wesentliche Schritte in diese Richtung. (Neben anderen hat das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft solche Forderungen ausformuliert.) Wer ernsthaft exzellente, also hervorragende Forschung und Lehre fördern will, wird um solche Umstrukturierungen nicht herumkommen. Wenn darüber hinaus Mittel bereitgestellt werden, um in der akademischen Wissenschaft ein überdurchschnittlich gutes Arbeitsumfeld zu schaffen – mit gesicherter Grundfinanzierung, realen Freiheiten für selbst gewählte Kooperation, einem flexiblen Wechsel zwischen Forschungs- und Lehraufgaben u.a.m. –, hätten die Beteiligten sicher nichts einzuwenden. Erst dann könnte die deutsche Hochschulpolitik von Exzellenz sprechen, ohne sich schämen zu müssen.

Fazit

Die Exzellenzstrategie verschleiert die Grundprobleme der mangelnden Finanzierung von Forschung und Lehre, sie vertieft absichtsvoll bereits bestehende Gefälle zwischen einigermaßen forschungsfähigen und mit Lehre und Verwaltung überlasteten Standorten, sie setzt besonders junge Forschende einem absurden Konkurrenzdruck aus, sie engt die Themen vielversprechender Forschung unnötig ein, und sie ist die Spitze einer gewaltigen Fehlallokation öffentlicher Mittel in Wettbewerbe statt Grundfinanzierung.

Nötig wäre das genaue Gegenteil dieser Tendenzen und Orientierungen. Die Spitzenleistungen, die das deutsche Wissenschaftssystem erbringen soll, sind nur von guten Arbeitsbedingungen für alle seine Mitglieder zu erwarten. Denn was unter den Bedingungen permanenten Wettbewerbs gefördert wird, läuft auf das kurzfristig und prestigestrategisch angelegte Produzieren von "Sichtbarkeit" hinaus, also auf hektische Fleißarbeit für viel gelesene Zeitschriften und einnahmeträchtige Projektanträge. Was ein so strukturierter Wissenschaftsbetrieb nicht gewährt, sind die Unabhängigkeit und Sicherheit, die es braucht, um langfristig originelle Forschungsansätze zu entwickeln, die allein echte Fortschritte darstellen.