

Stellungnahme

Berlin, 22.09.2020

Anreiz-Problematiken in der Wissenschaft

Eine Stellungnahme des Projektes ‚Anreize im Wissenschaftssystem‘ der Jungen Akademie, federführend erarbeitet durch Michael Bies, Astrid Eichhorn, Christian Hof, Robert Kretschmer, Christoph Lundgreen und Erik Schilling

Leistungsindikatoren sind im heutigen Wissenschaftssystem allgegenwärtig. Ob es um die Verteilung begrenzter Mittel, um die Bewertung von Forschungsergebnissen oder auch um die Einordnung persönlicher Karriereverläufe geht – in all diesen Fällen kommt eine Vielzahl von Indikatoren zum Einsatz. Warum ist dies problematisch?

1 / 4

Zum einen sind die verwendeten Indikatoren oft nur begrenzt aussagefähig bzw. messen nicht das, was sie vermeintlich abbilden sollen – hier gilt: *hitting the target, but missing the point*. Zum anderen haben Indikatoren Rückwirkungen auf das, was sie messen – teilweise intendiert (wenn man ‚messen‘ sagt, aber ‚lenken‘ meint), teilweise unbeabsichtigt, etwa wenn Individuen besonders gut abschneiden wollen und nach dem Motto *gaming the system* verfahren. Insgesamt führt das aktuelle (Mess-)System damit zu expliziten und impliziten Anreizen, die das Verhalten von Wissenschaftler*innen institutionell beeinflussen, aber nicht notwendigerweise zu besserer Forschung und Lehre führen. Um dies zu ändern, müssen wir **erstens besser und zweitens weniger messen**.

„**Besser messen**“ meint dabei zweierlei. Zum einen geht es darum, für wissenschaftliche *Qualität* auch über *qualitative* Indikatoren nachzudenken. Weil die Summe eingeworbener Drittmittel oder die Anzahl der Publikationen eher quantitative Produktivität messen, bedarf es geeigneter Messinstrumente für die Qualität von Forschung. Zum anderen sollte nicht nur Forschung gemessen werden, denn universitäre Tätigkeit umfasst weit mehr. Stattdessen ist den vielfältigen Rollen von Wissenschaftler*innen auch in Lehre, Selbstverwaltung, Mentoring, Wissenschaftskommunikation und anderen Aktivitäten (z.B. Begutachtungstätigkeiten) Rechnung zu tragen. Anstatt nur Forschung zu belohnen, sollte eine Messung auch diese Rollen abdecken. Warum nicht alle Professor*innen mit W3-Grundgehalt besolden und Gehaltszulagen an Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, Mentoring *oder* Wissenschaftskommunikation binden?

In diesem Szenario könnte die Grundbesoldung beispielsweise 80 Prozent des Einkommens ausmachen, die anderen 20 Prozent wären flexibel über exzellente Forschung *oder* besonders gute Lehre *oder* aktives Engagement für die Universität zu erreichen. Ein solches System könnte die Komplexität wissenschaftlicher Tätigkeit besser erfassen.

Doch auch mit differenzierteren Indikatoren bleibt das Grundproblem bestehen: Alle Indikatoren wirken zurück auf das, was sie vermeintlich neutral anzeigen. Daher gilt neben „besser messen“ auch „weniger messen“. Um dies zu erreichen, schlagen wir vor, zunächst an drei größeren Stellschrauben zu drehen: frühere Dauerstellen, weniger Drittmittel im Vergleich zur Grundfinanzierung und bessere Verfahren für Dissertationen. Unsere Vorschläge können – so unsere Überzeugung – eine Steigerung der Qualität sowohl der Wissenschaft als auch der Bedingungen für Wissenschaftler*innen bewirken.

1. Dauerstellen mit Anfang/Mitte 30

Aktuell besteht der wichtigste Anreiz im Universitätssystem darin, bis zur Berufung auf eine Dauerstelle (oft im Alter von über 40 Jahren) möglichst ein Verhalten zu zeigen, das durch die aktuell verwendeten Indikatoren erfassbar ist. Zu einem solchen Verhalten gehören u.a. eine möglichst hohe Zahl von Vorträgen und Publikationen, ein Fokussieren auf das Einwerben von Drittmitteln und ein Vernachlässigen (oder zumindest Geringerschätzen) der Lehre. Eine weniger starke Verkoppelung von akademischer Karriere und wirtschaftlicher Existenz korrigiert diesen Fehlanreiz. Dafür sind nicht unbedingt *mehr* Stellen, sondern vor allem *früher vergebene*, mit einer langfristigen Perspektive versehene Stellen erforderlich.

Wir schlagen vor:

Etwa zehn Jahre früher als bislang üblich, also zügig nach einer kurzen Postdoktoranden-Phase sollte Gewissheit über die akademische Karriere bestehen – zumindest auf dem Niveau einer W1-Professur mit Tenure-Track. Spätere Differenzierungen bleiben weiterhin möglich, weil W3-Professuren so attraktiv bleiben, dass W1/W2-Professor*innen sich auf diese bewerben und die freiwerdenden Stellen wieder neu besetzt werden können.

Was würde passieren?

Die Karriereentscheidung fällt in eine Zeit, in der Ortswahl, Dual Career und Familiengründung größerer Flexibilität unterliegen. Dies macht die universitäre Karriere attraktiver für die ‚besten Köpfe‘. Außerdem werden riskantere und innovativere Forschungsprojekte eher verfolgt, wenn ein Scheitern keine materiellen Konsequenzen hat. Wenn Leistungszulagen ‚nur noch‘ über die Höhe des Gehalts entscheiden, nicht aber über die Frage Professur vs. Jobcenter, ergeben sich Anreize, weniger, aber bessere Forschung zu betreiben und den anderen Rollen des Wissenschaftssystems mehr Gewicht zu geben. Das geschaffene Vertrauen ermöglicht es zudem, kollektive Interessen stärker als individuelle Motive zu gewichten.

2. Drittmittel

Dominierender Anreiz in der aktuellen Universitätslandschaft ist das Einwerben von Drittmitteln – sowohl für Nachwuchswissenschaftler*innen (als Ausweis der Berufbarkeit oder zur Verlängerung der eigenen Anstellung) als auch für Inhaber*innen von Dauerstellen (für Zielvereinbarungen, Stellen und Renommee). Doch die Höhe eingeworbener Drittmittel allein ist kein Indikator für Qualität der Forschung. Darüber hinaus sind Drittmittel eigentlich für zeitlich befristete Sonderprojekte gedacht, nicht für den ‚Normalbetrieb‘ einer Universität, der in Lehre *und* Forschung auch ohne Drittmittel möglich sein muss.



Wir schlagen vor:

Die Grundfinanzierung der Universitäten sollte steigen und die Abhängigkeit von Drittmitteln reduziert werden. Die Erfahrung der letzten Jahre lehrt, dass dies zwar von vielen gewünscht aber nicht umgesetzt wird. Vielleicht sollte man daher über institutionelle Vorgaben nachdenken: Überlegen könnte man, eine Drittmittelquote einzuführen, so dass Drittmittel eine feste Relation im Etat einer Universität nicht überschreiten dürfen, z.B. 30 Prozent des Gesamtetats.

Was würde passieren?

Eine solche Drittmittelquote wirkt sich positiv auf die Forschungsleistung aus, die mit der Grundfinanzierung zu stemmen ist. Forschungsstarke Universitäten könnten auf dieser Basis die Bundesländer unter Druck setzen, die Grundfinanzierung zu erhöhen. Innerhalb einer Universität kommt statt der generellen Erwartung, Drittmittel einzuwerben, die Frage auf, für welche Projekte Drittmittel wirklich sinnvoll sind. Dies hat zur Folge, dass es weniger und dabei bessere Anträge gibt – was wiederum auch das Gutachtensystem entlastet. Ein höherer Anteil der Grundfinanzierung ermöglicht daher riskantere sowie auf langfristige Qualität hin orientierte Forschung.

3. Dissertationen

Dass Drittmittel aktuell Hauptindikator für Forschungsleistung sind, führt dazu, dass eine hohe Zahl an Promotionsstellen eingeworben wird. Mehr Dissertationen aber bedeuten nicht zwangsläufig bessere Forschung. Darüber hinaus ist die Benotung von Dissertationen häufig intransparent und abhängig von persönlichen und lokalen Standards.

Wir schlagen vor:

Förderinstitutionen sollten ein Augenmerk auf die Anzahl der bereits betreuten Personen richten. Betreuung und Bewertung von Doktorarbeiten lassen sich zudem verbessern, wenn man – wie in anderen Ländern – strikt zwischen Betreuung und Bewertung trennt. Statt einer Benotung ist auch schlicht die Annahme oder Ablehnung der Arbeit denkbar.

Was würde passieren?

Eine geringere Zahl an betreuten Promotionen führt zu einer höheren Qualität der einzelnen Arbeiten und zu einer überlegteren Auswahl der Doktorand*innen. Eine unabhängige Bewertung erhöht zudem die Motivation, gute Betreuung zu gewährleisten. Dies kommt der Qualität der Arbeiten zugute. Der Verzicht auf eine Note erkennt an, dass die einzelnen Fächer und Universitäten sehr unterschiedlichen Standards folgen. Geprüft werden wissenschaftliche Mindeststandards, während sich die Qualität der Arbeit im Diskurs des Faches beweist.

Bei allem gilt: **Messen ist immer auch Ausdruck von Macht.** Dies ist weder verwerflich noch zu verhindern, weil Wettbewerb zur Wissenschaft gehört. Aber die Bedingungen des Wettbewerbs und die (Rück-)Wirkung der angewendeten Indikatoren sind kritisch im Blick zu behalten. Die bestehenden Anreizstrukturen im Wissenschaftssystem zeitigen Konsequenzen, die den Zielen wie Kreativität und Risikofreude, Engagement und Kultur der Kooperation sowie insgesamt besseren Forschungsergebnissen eher abträglich sind. Nicht nur im Sinne der Wissenschaftler*innen, sondern vor allem im Sinne der Wissenschaft plädieren wir daher dafür, erstens besser und zweitens weniger zu messen.



Die Junge Akademie
an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina

Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, wollen Wissenschaft und Gesellschaft ins Gespräch miteinander und neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion bringen. Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen. Sitz der Geschäftsstelle ist Berlin.

