

Wissenschaft als Beruf im Wandel universitärer Organisationsformen

Science as a profession under the changing organisational structures of Austrian universities

Markus F. HOFREITHER und Stefan VOGEL

„Denn nichts ist für den Menschen als Menschen etwas wert, was er nicht mit Leidenschaft tun kann.“

Max Weber, 1917

Zusammenfassung

Dieser Beitrag hat die organisatorischen Veränderungen an Österreichs Universitäten während der letzten 40 Jahre zum Gegenstand. Der Weg von der Ordinariuniversität zur unternehmerischen Universität wird nachgezeichnet. Es erfolgt eine Diskussion der Chancen und Risiken einer Vermarktlichung der Koordinationsmechanismen an der Universität. Probleme ergeben sich insbesondere bei der Messung und Steuerung wissenschaftlicher Leistung. Als besonderes Risiko der unternehmerischen Universität wird die Verdrängung innerer Motivation durch äußere Motivation im Handeln von WissenschaftlerInnen gesehen.

Schlagerworte: Universitätsorganisation, Universitätsmanagement, Universitätsautonomie, Wissenschaft

Summary

This paper discusses the organisational changes that took place at universities in Austria during the last 40 years. Chances and risks of the present commoditisation process of the regulative mechanisms at universities are presented. Major problems of the entrepreneurial university are the measurement of scientific performance and guiding scientists' behaviour. Motivation theory suggests that as a consequence of these problems the intrinsic motivation of scientists, which is the major ingredient to quality in science, might be substituted by external motivation.

Keywords: university organisation, university management, university autonomy, science

Erschienen 2006 in: I. Darnhofer, C. Walla und H.K. Wytzens (Hrsg.). Alternative Strategien für die Landwirtschaft. Wien: Facultas, S. 189-202.

Vorbemerkung

Walter Schneeberger beendet mit 1. Dezember 2006 seine Karriere als universitärer Wissenschaftler, die 1968 als Vertragsassistent an der Hochschule für Bodenkultur Wien begann. Sie ist durch innere Hinwendung zu wissenschaftlichem Arbeiten und zu den Prinzipien der Wissenschaftlichkeit im Sinne Max Webers gekennzeichnet. Seinem wissenschaftlichen Engagement in Forschung und Lehre ist es mit zu verdanken, dass heute bestimmte agrarische Produktionsalternativen und Entwicklungsrichtungen breite Beachtung finden, so etwa der biologische Landbau. Die knapp vier Jahrzehnte der Tätigkeit Walter Schneebergers an der Universität für Bodenkultur Wien dienen als Bezugsrahmen für einige Reflexionen über „Wissenschaft als Beruf im Wandel universitärer Organisationsformen“.

1. Einleitung und Überblick

Die Universitäten in Österreich, aber auch in anderen europäischen Ländern, waren in den letzten Jahrzehnten umfangreichen Veränderungen unterworfen. Dieser Beitrag befasst sich mit den Vor- und Nachteilen der unterschiedlichen universitären Organisationsformen seit den 60er Jahren und setzt sie mit der aktuellen Situation in der österreichischen und europäischen Hochschullandschaft in Beziehung. Anhand der Unterschiede der verschiedenen Organisationsformen in Bezug auf die Umstände und Anreize für universitäres Arbeiten wird der Frage nachgegangen, wie die von Max Weber identifizierte zentrale Voraussetzung für „Wissenschaft als Beruf“ - die Leidenschaft zum wissenschaftlichen Arbeiten - durch die aktuellen Veränderungen beeinflusst wird.

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst werden die grundsätzlichen Unterschiede in der Organisation von Universitäten in den letzten 40 Jahren beschrieben. Im Anschluss daran werden Prinzipien der aktuellen Organisationsform - in Österreich nach dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) - im Hinblick auf die innere Motivation zum wissenschaftlichen Arbeiten diskutiert. Wesentliche Elemente dieser Organisationsform sind Evaluierungsvorgänge, die in einem eigenen Kapitel analysiert werden. In einer Schlussbetrachtung werden zentrale Charakteristika und Probleme der aktuellen Organisationsstruktur im Hinblick auf die Entwicklungsperspektiven der Universitäten zusammengefasst.

2. Historische Organisationsformen der Universität

In den 60er Jahren entsprachen Hochschulen in Österreich - wie auch im europäischen Ausland - der heute oft mit einer negativen Konnotation

versehenen „Ordinarienuniversität“. Diese wurde als vergleichsweise lose strukturierte Ansammlung unterschiedlich ausgerichteter Institute akzeptiert, die jeweils von einem/einer ProfessorIn geleitet wurden. Diese auf Grundlage ihrer Fachkompetenz berufenen Personen generierten Wissensfortschritte weitgehend unbeeinflusst von äußeren Vorschriften im Rahmen ihrer akademischen Freiheit und gaben diese - oft in sehr individuell geprägter Form - an die Studierenden weiter. Ein Studium wurde überwiegend als Investition in das individuelle Verständnis der Welt und weniger als zeiteffiziente Vorbereitung auf eine erfolgreiche Berufslaufbahn gesehen (Welan, 2006).

Inneruniversitäre Entscheidungen wurden praktisch ausschließlich von den Ordinarien getroffen und von einer im Vergleich zu heute unterdimensionierten, mit den grundlegenden administrativen Tätigkeiten ausgelasteten Hochschulverwaltung umgesetzt. Unstrittig war dabei, dass die Finanzierung dieser von Systemaußenseitern oft schwer nachvollziehbaren universitären Aktivitäten durch die öffentliche Hand zu geschehen habe, weil Bildung grundsätzlich als meritorisches Gut und daher die Vermittlung von Bildung als Staatsaufgabe gesehen wurde. Der Konnex zwischen finanziellen Ressourcen und der Leistung der einzelnen Ordinariate war eher unscharf, historische Verteilungsmuster dominierten. Ein wesentlicher Kritikpunkt an dieser Organisationsform war das weitgehende Fehlen von Mitbestimmungsrechten für die übrigen Universitätsmitglieder, worauf auch die wenig ausgeprägte Veränderungsbereitschaft dieses Systems zurückgeführt wurde. Nicht zuletzt schien jedoch die erwartete Entwicklung in Richtung Massenuniversität mit diesem Organisationstypus kaum zu bewältigen.

Diese „Gelehrtenrepublik“ (Müller-Böling, 1994) beziehungsweise der „Elfenbeinturm“ (Welan, 1989) wurde in den 70er Jahren - beeinflusst durch die mit dem Jahr 1968 assoziierten Ereignisse - durch eine starke Bewegung in Richtung einer Demokratisierung der Entscheidungsprozesse an Hochschulen abgelöst. Sowohl der akademische Mittelbau als auch die Studierenden wurden als eigenständige Interessengruppen legitimiert, wodurch die Hochschulen zu einem „Ort der institutionalisierten Austragung von Interessengegensätzen“ wurden (Müller-Böling, 1994). Diese Reorganisation übertrug im Grunde die in der Politik gültigen Mechanismen auf die Universitätslandschaft: Entscheidungen stellen - da wie dort - das Ergebnis meist mühsam errungener Kompromisse zwischen den beteiligten Interessengruppen dar. Im Vergleich zur alten Ordinarienuniversität gestaltete sich der Prozess der Entscheidungsfindung zwar meist zeitaufwendiger, war aber auch transparenter und wurde aufgrund des Kompromisscharakters der Einigungen in der Regel auf breiter Ebene

akzeptiert. Immer noch wurden Entscheidungen universitätsintern getroffen, um im Rahmen der „Antragsautonomie“ vom Ministerium bewilligt zu werden. Die finanzielle Alimentierung der Universitäten lief weitgehend über öffentliche Budgets und war damit für die Akteure gut vorhersehbar. Der von vielen Beteiligten konstatierte Nachteil dieser Organisationsform bestand - wie bereits in der „Ordinarienuniversität“ - in der Schwierigkeit, bestehende Strukturen universitätsintern rasch und grundlegend zu verändern. Zu Beginn dieser Periode war dieser Nachteil noch kaum spürbar, weil in dieser Phase die Universitätslandschaft durch Zufuhr öffentlicher Mittel erweitert wurde und dadurch Verteilungskonflikte kaum auftraten. Erst die finanziellen Beschränkungen im letzten Jahrzehnt ließen daraus ein Problem werden.

Die politisch angestrebte Expansion des tertiären Bildungssektors lässt sich anhand der enorm gestiegenen Inskribiertenzahlen gut nachvollziehen¹. Allerdings stieß dieser Prozess bereits nach relativ kurzer Zeit an die Grenzen seiner Finanzierbarkeit bzw. zumindest an die Grenze der Finanzierungsbereitschaft der politischen Entscheidungsträger. Die Folge war eine sich besonders in attraktiven Studienrichtungen drastisch verschlechternde Forschungs- und Lehrsituation, gekennzeichnet durch ungünstigere Betreuungsrelationen in der Lehre und damit auch durch weniger Zeit und Mittel für die Forschung. Die Universitäten diagnostizierten ein „Ressourcenproblem“, weil die öffentliche Hand die bisher praktizierte Vorgangsweise einer adäquaten Alimentierung der steigenden Forschungs- und Lehraktivitäten nicht mehr aufrecht halten wollte. Das Gegenargument der unter Budgetnöten agierenden Politik im In- und Ausland bestand im Hinweis auf ein „Effizienzproblem“ der Universitäten: diese hätten es verabsäumt, auf die vorhersehbaren Änderungen der Anforderung zeitgerecht mit entsprechenden internen Reformen zu reagieren. Objektiv gesehen waren die Möglichkeiten für derartige eigenverantwortliche Anpassungen aber zumeist relativ bescheiden, weil Universitäten als nachgeordnete Behörden organisiert waren und sehr detaillierten organisationsrechtlichen Beschränkungen unterlagen.

Die selten explizit formulierte Diagnose sah also in den von der Politik implementierten demokratischen Strukturen das zentrale Hindernis für eine

¹ Waren im Wintersemester 1976 lediglich 74.384 Personen an österreichischen Universitäten inskribiert, so stieg die Zahl der Inskribierten bis zum Jahr 2005 auf 203.715 ordentliche Studierende an, das ist ein Zuwachs von knapp 174% in 30 Jahren. Damit ist die Studierendenzahl in diesem Zeitraum um etwa 3,4% p.a. gestiegen.

gedeihliche künftige Entwicklung der Universitäten². Gleichzeitig musste angesichts der prekären Budgetlage auch versucht werden, die bisher gegebene finanzielle Verantwortung der öffentlichen Hand für die Universitäten aufzuweichen. Das neue, bisherigen Positionen teils diametral entgegenstehende Paradigma für die Universitätsentwicklung sieht diese als marktorientierte Dienstleistungseinrichtung in den Bereichen Forschung, Lehre und Wissenstransfer. Dabei bestehe ein Konkurrenzverhältnis zu außeruniversitären Marktteilnehmern, welches analoge Mechanismen zur Effizienzsteigerung, also der Optimierung des Verhältnisses zwischen Input und Output, erfordere. Entscheidungsprozesse müssten gegenüber bisher deutlich gestrafft und daher von den Gruppeninteressen losgelöst werden. Universitäten sollten grundsätzlich nicht anders als ein beliebiges privates Produktions- oder Dienstleistungsunternehmen organisiert sein. Durch diese „Entpolitisierung“ der Universitäten - die interessanterweise eine Rückwendung zur „antidemokratischen“ Situation der Ordinarienuniversität darstellt - soll über marktwirtschaftliche Mechanismen das primär technokratisch konstatierte „Effizienzproblem“ gelöst werden, wodurch sich das von den Universitäten monierte „Ressourcenproblem“ mehr oder weniger von selbst lösen würde.

3. Aktuelle Organisationsform der Universität

Die aktuelle Organisationsform der Universitäten ist von einer grundlegenden Änderung des Steuerungsprinzips gekennzeichnet, welches Selbststeuerung bzw. demokratische Steuerung durch Steuerung über Marktprinzipien ersetzt. Diese Änderung des zentralen Koordinationsmechanismus wird auch als „Vermarktlichung“ der Universität beschrieben (Prisching, 2002). Dem Prozess der Vermarktlichung entspricht die Organisationsform „unternehmerische Universität“ (Weiler, 2006). Als wesentliche positive Kernelemente der unternehmerischen Universität werden unter anderem die damit verbundene Handlungsfreiheit und Unabhängigkeit, die Betonung von Innovation und Wandel und die Offenheit gegenüber Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft gesehen.

Die sich gegenseitig stärkenden Bedingungen für den Erfolg der unternehmerischen Universität sind nach Weiler (2006) ein unverwechselbares Profil durch Konzentration auf Stärken, wissenschaftliche Qualität und

² Warum etablierte politische Mechanismen nur im Universitätsbereich zu Ineffizienz führen, im Bereich der übrigen Politiksegmente aber funktionsfähig und damit ohne Alternative sein sollen, bleibt dabei interessanterweise unbeachtet.

Autonomie. Allerdings verkommt die unternehmerische Universität dort zur kommerziellen Universität, „wo das wissenschaftliche Profil einer Hochschule sich nach Gesichtspunkten der wirtschaftlichen Opportunität und nicht nach ihren wissenschaftlichen Stärken richtet, und wo man Autonomie zwar vom Staat erreicht hat, aber sich dafür in neue Abhängigkeiten von solventen Sponsoren begibt“ (Weiler, 2006, 45). Tatsächlich liegen die wesentlichen Probleme und Risiken, die sich mit der Einführung marktlicher Steuerungsprinzipien verbinden, in einer unzureichenden Berücksichtigung der systemimmanenten Besonderheiten der jahrhundertealten Institution „Universität“.

Das Wissenschaftssystem ist ein funktionelles Teilsystem der Gesellschaft - genauso wie das Wirtschaftssystem. Die funktionellen Teilsysteme verwenden für ihre Kommunikation unterschiedliche Codes (Luhmann, 1984, 1985, 1986). So wird im Wissenschaftssystem als grundsätzlicher binärer Code „wahr/falsch“ verwendet. Im Wirtschaftssystem ist der grundlegende Code „Zahlungsbereitschaft vorhanden/Zahlungsbereitschaft nicht vorhanden“. Die Einführung des Codes des Wirtschaftssystems in das Wissenschaftssystem bedeutet zunächst ein Kommunikationsproblem und den Ersatz eines Sinnkriteriums durch ein anderes. Das neue Sinnkriterium „gruppiert sich um eine neue Dreifaltigkeit: Effizienz, Wettbewerb, Gewinn“ (Liessmann, 2006). Von der Theorie sozialer Systeme her betrachtet (Luhmann, 1984) können die beiden Codes nicht nebeneinander bestehen, sondern es wird sich ein Code durchsetzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich in Zusammenhang mit den aktuellen Universitätsreformen der wirtschaftliche Code durchsetzt, ist - weil gewollt - als hoch einzuschätzen. Wie zuvor angesprochen kann es bei der als Gratwanderung anzusehenden Vermarktlichung des Universitätsbereichs dann zu einem Absturz in die rein kommerzielle Seite kommen, wenn wirtschaftliche Interessen mit rein außen bestimmten Verhaltensanreizen für WissenschaftlerInnen zum dominierenden Steuerungsanreiz werden.

Ein bei oberflächlicher Betrachtung rein äußerlicher Aspekt der Vermarktlichung der Universität besteht im Eindringen der Unternehmensberatungsbranche in universitäre Planungs- und Entscheidungsfindungsprozesse. Durch die Einbringung eines zusätzlichen Interessensbereiches - das wirtschaftliche Eigeninteresse der Beratungsfirmen - werden tradierte Stakeholder-Interessen verdrängt. In Verbindung mit dem Gefühl eines zumindest graduellen Kontrollverlustes über den individuellen Arbeitsbereich können Prozesse der Demotivierung initiiert werden. Ein weiterer Aspekt der Codeänderung, also der „Reparadigmatisierung“ (Prisching, 2002) der Kommunikation an der Universität, besteht im Einzug des Projektmanagementjargons in alle wissenschaftliche Disziplinen. In Summe

bewirken diese Veränderungen eine Verlagerung des Schwerpunkts von der Schaffung des Wissens zur Vermarktung des Wissens, womit das eigentliche universitäre Produkt - das Wissen, die wissenschaftliche Innovation - in den Hintergrund gedrängt bzw. auf von der medialen Öffentlichkeit als Wissen wahrnehmbare Inhalte reduziert wird.

Ein Hauptaspekt dieses Kommunikationsproblems besteht darin, dass die Übertragung des Codes des Wirtschaftssystems in Form des grundlegenden Ausgleichsmechanismus „Preis“ auf wissenschaftliche Leistungen schwierig ist, da es Adam Smiths „natürlichen Preis“ für die wissenschaftliche Leistung nicht gibt. Ein funktionierendes Preissystem kann sich aber nur bei ausreichender Quantifizierbarkeit der Leistung ausbilden. In der Vergangenheit wurde wissenschaftliche Leistung primär durch Anerkennung innerhalb der „scientific community“ bewertet. Durch die neue Form einer externen Quantifizierung und Messung von Leistung und dem darauf aufbauenden System der Koordination des Verhaltens von WissenschaftlerInnen entsteht ein „Verdrängungseffekt“ in Bezug auf die Motivationsstruktur. Ein Verdrängungseffekt liegt in der Verhaltensmotivation (vgl. Frey, 1990, 1992a, 1992b, 1997; Frey und Bohnet, 1996) überall dort vor, wo innere Motivation - z.B. die Leidenschaft für wissenschaftliches Arbeiten - durch äußere Motivation ersetzt wird. Die im Zuge der Vermarktlichung eingeführten Überwachungs-, Evaluierungs- und Bilanzierungsprozesse, mit denen eine Quantifizierung wissenschaftlicher Arbeit versucht wird, sind konzeptionell mangelhaft und bleiben damit in ihrer Aussage zwangsläufig unscharf. Die etwa in Leistungsbilanzen oder Zielvereinbarungen auszuhandelnden Größen sind bestenfalls ein rudimentärer Ersatz für die Erfassung der tatsächlichen Leistung. Weil sie jedoch für die Vergabe von Ressourcen verantwortlich sind, münden sie im schlimmsten Fall in eine völlige Verdrängung intrinsischer durch extrinsische Motivation („crowding out“, vgl. Kellermann, 2002; Kliemt, 2002), indem sie Motivation durch perfekte Anpassung an Kontrollmechanismen substituieren.

Der Konnex zwischen Leistung und Ressourcenverfügbarkeit ist von zentraler Bedeutung in der „vermarktlichten“ Universität. Dabei ist die Aufwertung des Kriteriums „Drittmittelinwerbung“ jedoch zwiespältig zu sehen, weil dies zu einer Entwicklung führen kann, in der als beste WissenschaftlerInnen jene gelten, die unabhängig von der Quelle das meiste Geld auftreiben. Gerade innovative, abseits des „mainstream“ liegende Ansätze haben jedoch oft enorme Widerstände zu überwinden. Zudem besteht in den mit gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Phänomenen befassten Sozialwissenschaften nicht selten ein *trade-off* zwischen wissenschaftlicher Integrität und den Interessen der Auftraggeber.

Wird künftig Verhalten nur mehr extern - durch Belohnen oder Bestrafen - gesteuert, dann sinkt auch die Bereitschaft, mit dem traditionellen Berufsethos zusammenhängende Aktivitäten durchzuführen, sofern diese nicht im Katalog der Leistungskriterien enthalten sind. Der Grund dafür liegt in den Opportunitätskosten: jede Tätigkeit erfordert Zeit und verunmöglicht damit andere Aktivitäten. Werden nicht offiziell als Leistung definierte Aktivitäten durchgeführt, so schmälert das - bei gegebener Arbeitszeitbelastung - den Output an „relevanten“ Leistungen. Die an solche Restriktionen anschließenden Selbstwahrnehmungsprozesse der handelnden Person in der neuen Universität („Warum tue ich etwas und warum unterlasse ich etwas anderes?“) führen wiederum zu einer Verstärkung des Verdrängungseffekts. Einer konsistenten, logisch widerspruchsfreien Konstruktion des Evaluierungssystems kommt damit hohe Bedeutung zu.

4. Leistungsmessung gestern und heute

Der Übergang vom „merit and truth oriented“ Input-Konzept der Wissensgeneration zum „utility oriented“ Output-Konzept erfordert eine über die Wissenschaftsdisziplinen hinweg funktionierende Messung der erbrachten Leistungen. Der erzielte Output dient als Kriterium für eine wettbewerbsbasierte Zuteilung von Ressourcen und ersetzt damit das bisherige Modell einer kapazitätsorientierten Inputfinanzierung. Periodische Evaluierungen zielen auf eine kontinuierliche, standardisierte und daher „objektive“ Bewertung der Forschungs- und Lehrleistungen universitärer ArbeitnehmerInnen. Nachdem die Ergebnisse dieser Evaluierungen als zentrales Kriterium für die Allokation von Ressourcen innerhalb und zwischen Disziplinen dienen, entscheiden sie langfristig über die Zukunft von WissenschaftlerInnen und Forschungsgruppen.

Eine objektive Messung der von WissenschaftlerInnen erbrachten Leistungen ist jedoch nicht einfach. Um Leistung messen zu können, muss dieser Begriff vorerst eindeutig abgegrenzt werden. Grundsätzlich können dabei quantitative Kriterien (Zahl an Publikationen, Lehrveranstaltungsstunden, betreute Diplomarbeiten und Dissertationen etc.) oder qualitative Messgrößen (Ranking der Publikationen, Vorlesungsevaluierung, etc.) zur Anwendung gelangen. Zwangsläufig wird dieser Kriterienkatalog nie vollständig sein, er sollte aber zumindest alle für das Funktionieren der „scientific community“ wesentlichen Aktivitäten abdecken. Allerdings greift jede primär auf den Output bezogene Evaluierung zu kurz, um objektive Vergleiche als Basis für Ressourcenzuteilungen zu ermöglichen. Der Grund dafür ergibt sich aus der Ungültigkeit der damit implizit getroffenen Annahme identischer Ausgangspositionen. Bereits zwischen zwei Wissen-

schafterInnen derselben Disziplin können Faktoren wie Lehrbelastung, Gremientätigkeit oder Engagement in der Politikberatung soweit differieren, dass ein reiner Outputvergleich keine tragfähigen Aussagen zulässt. Dieser Schwäche der aktuellen Output-Rankings ließe sich durch die Einbeziehung von wichtigen Input-Kenngrößen entgegenwirken. Die Schaffung eines uniformen Ausgangsprofils - im einfachsten Fall in Form einer vorgegebenen Anzahl von Arbeitsstunden pro Woche in Verbindung mit standardisierten Arbeitszeitkoeffizienten - ist eine Mindestvoraussetzung für taugliche Leistungsvergleiche an Universitäten auf der Basis von Effizienzkriterien.

Während also ein Leistungsvergleich innerhalb einer Disziplin grundsätzlich möglich erscheint, treten bei Disziplinen übergreifenden Vergleichen hohe Anforderungen in Bezug auf die empirische Erfassung der Vergleichsbasis auf: die Publikationsmöglichkeiten je WissenschaftlerIn können zwischen Disziplinen grundlegend unterschiedlich sein, der Lehraufwand auch bei identischer Stundenzahl oder die Forschungsmöglichkeiten bei identischer Mittelausstattung können stark differieren. Damit ist zu erwarten, dass auch mittels noch so ausgefeilter Evaluierungstechniken die Frage, wann die wissenschaftliche Leistung eines/einer AtomphysikerIn höher zu bewerten ist als die eines Ägyptologen bzw. einer Ägyptologin, nie objektiv zu beantworten sein wird. Gerade solche Fragen stehen aber im Mittelpunkt der aktuellen Umstrukturierungen an vielen europäischen Universitäten. Für derartige universitätspolitische Entscheidungen wird in der Regel von der individuellen Leistungsmessung abgegangen und durch andere Kriterien, etwa die gesellschaftliche Nützlichkeit, als relevante Messgröße ersetzt.

Früher wurde die Frage der langfristigen „Nützlichkeit“ von ForscherInnen und Forschungslinien universitätsintern - in Universitätskollegien oder Fakultäten - zwischen allen Beteiligten diskutiert und letztlich durch demokratische Abstimmung entschieden. Heute entscheidet in der Regel eine einzelne Person an der Spitze der Universität. Damit werden zwar langwierige Diskussionsprozesse vermieden, allerdings wird dadurch die Transparenz, manchmal auch die logische und faktische Absicherung der Entscheidungsfindung vermindert. Aus dieser Straffung der Entscheidungsstrukturen hat sich für die betroffenen WissenschaftlerInnen jedoch keine zeitliche Entlastung ergeben, geändert hat sich nur die Form der Beteiligung am Entscheidungsprozess: war früher aktives Engagement in den demokratischen Diskussionsprozessen unumgänglich, so ist heute die aufwendige Erarbeitung von Positionspapieren und Entwicklungsstrategien gefordert. Deren Einfluss auf die Entscheidungsfindung ist jedoch unter den aktuellen, monokratischen Strukturen

tendenziell schwächer als der des in der früheren demokratischen Auseinandersetzung vorgebrachten Arguments. Der als positiv vermarktete Umstand, dass es auf diese Art zu umfangreicheren Veränderungen in der Universitätslandschaft kommt, ist letztlich aber nur dann ein Vorteil, wenn mit ausreichender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann, dass durch diese Veränderungen die langfristige Entwicklung der Universitäten nicht ungünstiger verläuft. Aus der Statistik ist dieses Risiko als „Fehler erster Art“ (auch alpha-Fehler) bekannt und entspricht einer Situation, in der man irrtümlich ein Problem therapiert, das objektiv gar nicht existiert³.

Daraus folgt ganz offensichtlich ein Dilemma: einerseits ist unbestreitbar, dass WissenschaftlerInnen im Gegenzug für ihre öffentliche oder private Finanzierung Leistungen zu erbringen haben, die in irgendeiner Form zu messen sind. Andererseits ist mit den klobigen Evaluierungsmethoden, die seit kurzem die europäische Universitätslandschaft überschwemmen, die Bestimmung des Wertes dieser Leistungen nicht besser oder effizienter leistbar, als dies bisher im traditionellen Universitätssystem der Fall war. Die damit erstellten „exakten“ Rankings leiden darunter, dass sie nicht eindeutig sind, weil jede kleine Veränderung der Gewichte der angelegten Kriterien die mühsam zurechtgezimmerter Rangordnung stürzen kann. Zudem wird der Zusammenhang zwischen Input und Output nicht oder zumindest unzureichend berücksichtigt.

Neben der Gefahr der Fehlallokation von Ressourcen, die sich aus der Unschärfe dieser Evaluierungsmethoden ergibt, existiert allerdings auch noch eine andere Frage, die für jede rein auf den Output bezogene Evaluierung Gültigkeit besitzt. Ist es wirklich angebracht, die „RankingsiegerIn“ mit zusätzlichen Mitteln auszustatten und die „MinderleisterIn“ zu bestrafen? Ohne den zuvor eingeforderten seriösen Inputvergleich könnte diese Vorgangsweise nämlich zu dem grotesken Ergebnis führen, dass gut ausgestattete DurchschnittswissenschaftlerInnen gegenüber hochtalentierten, aber in der Alltagslast der Massenuniversität untergehenden KollegInnen immer besser abschneiden und daraus völlig inadäquate Muster bezüglich der Ressourcenallokation abgeleitet werden.

Angesichts dieser Problemlage sollte nicht übersehen werden, dass Universitäten seit Jahrhunderten über einen klar definierten, funktionierenden Wettbewerb um bessere Theorien und attraktivere ForscherInnen und LehrerInnen verfügen. Der individuelle Karriereverlauf wird durch umfang-

³ Das entsprechende Gegenstück ist der „Fehler zweiter Art“ (auch beta-Fehler), bei dem eine eigentlich notwendige Handlung unterlassen wird.

reiche Leistungsevaluierungen zur Erlangung von Diplom und Doktorat abgesichert, jede wissenschaftliche Arbeit wird vor ihrer Veröffentlichung anonym begutachtet, über eine Habilitation oder die Berufung einer ProfessorIn entscheidet eine eigens eingesetzte Kommission. Die „Wertigkeit“ einer ForscherIn wird durch die Art der Einbindung in die „scientific community“ quasi automatisch bestimmt. So kann mit Sicherheit jeder/jede WissenschaftlerIn mit einiger Forschungserfahrung ad hoc ein recht exaktes Bild der „Forschungslandschaft“ in seiner/ihrer Disziplin auf europäischer oder globaler Ebene zeichnen, ohne dass für dieses Ranking explizite Kriterienkataloge herangezogen werden müssen. Sogar die Leistungsunterschiede zwischen den unterschiedlichen „Landschaftselementen“ lassen sich dabei erklären, weil man über die Ressourcenausstattung seiner bzw. ihrer FachkollegInnen meist recht gut informiert ist. Traditionell ist der relevante Vergleichsmaßstab die internationale Stellung innerhalb einer Disziplin, nicht aber das methodisch angreifbare disziplinenübergreifende Ranking innerhalb einer Universität.

Damit gelangt man jedoch zu einem beunruhigenden Resümee: Ein detailliertes Abbild der disziplinären Forschungslandschaft war und ist auch ohne großartige externe Evaluierungsmethoden problemlos möglich. Dagegen stoßen seriöse Vergleiche zwischen weiter auseinander liegenden Teilbereichen innerhalb einer Disziplin bzw. über die Grenzen der disziplinären Randbereiche hinweg in der Regel auf erhebliche, teilweise unüberwindliche Schwierigkeiten. Dieses Problem wird auch durch die neu eingeführten Evaluierungsmechanismen nicht gelöst. Damit stellt sich die Frage, worin der Gegenwert der mit hohen Kosten verbundenen Einführung der neuen Überwachungs-, Evaluierungs- und Bilanzierungsprozesse an Universitäten tatsächlich liegt.

Eine pointierte Position nimmt in dieser Frage z.B. Bourdieu (1998) ein, der das wissenschaftliche Feld als Kampfplatz zwischen zwei Mächten, der Bürokratie und der Wissenschaft, sieht. Dabei dient die Leistungsmessung und -evaluierung nicht dem vorgegebenen Zweck, sondern stellt ein Machtinstrument der Bürokratie in der Auseinandersetzung mit der Wissenschaft dar (Bourdieu, 1998). Demzufolge würde die gegenwärtige Einführung der Koordinationsmechanismen des Marktes einer Stärkung der Bürokratie auf Kosten der Wissenschaft und damit einer Verdrängung der intrinsisch motivierten Forschungshaltung entsprechen.

5. Schlussbemerkungen

Österreichs Universitäten wurden vor einigen Jahren grundlegend umstrukturiert: ein grundsätzlich demokratischer Entscheidungsablauf im

Rahmen eines inputorientierten Systems wurde durch einen konkurrenz-basierten, auf den Output und dessen Messung fokussierten Mechanismus abgelöst, der sich an die standardisierte Funktionsweise von Unternehmungen anlehnt. Diese Vermarktlichung des Universitätsbereichs stellt keine Besonderheit dar, sondern entspricht einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend in Richtung Vermarktlichung - auch „Kommoditisierung“ - aller Lebensbereiche (Polanyi, 1979; Prisching, 1987). Dabei werden soziale Institutionen und Akteure solcherart in die Marktökonomie eingebunden, dass Form und Bedingungen ihrer Existenz in steigendem Maße durch diese determiniert werden. Vermarktlichung und Kommoditisierung sind kein mechanistisches Ergebnis externer, abstrakter oder anonymer Kräfte, sondern ein sozialer Prozess mit klar definierten Interessen.

Mit der Einführung monokratischer Entscheidungsstrukturen durch das UG 2002 wurden auch tradierte Hemmnisse für Veränderungen im Universitätsbereich eliminiert. Ein Mehr an Veränderung in der Universitätslandschaft ist aber nur dann ein Vorteil, wenn ohne diese Veränderungen die langfristige Entwicklung ungünstiger verlaufen würde, also kein „Fehler erster Art“ vorliegt. Im System „Universität“ ist die Wahrscheinlichkeit für „Fehler erster Art“ positiv korreliert mit der Kurzfristigkeit des Entscheidungshorizonts und dem Ausmaß einfließender externer Interessen, negativ mit dem Umfang der Entscheidungsvorbereitung. Das frühere demokratische System war tendenziell veränderungsresistenter und damit anfälliger für Fehler zweiter Art. Nachdem es sich dabei um bedingte Wahrscheinlichkeiten handelt, kommt in beiden Fällen einer profunden Diagnose der Problemlage zentrale Bedeutung zu. Funktionierende Systeme zur Leistungsmessung können dabei wichtige Informationen liefern.

Das traditionelle Wissenschaftssystem lebt von der Eigeninitiative und der Kreativität intrinsisch motivierter ForscherInnen. „Leidenschaft“ für ihre Tätigkeit im Sinne Max Webers ist die zentrale Kraft, die ForscherInnen auf dem oft risikobehafteten Weg in unbekanntes Terrain antreibt. Nicht jeder/jede ForscherIn wird dabei erfolgreich sein, er/sie muss es auch gar nicht. Die Effizienz des Gesamtsystems, also die Relation zwischen erfolgreichen und erfolglosen Forschungsaktivitäten, ist die relevante gesellschaftliche Größe. Der derzeitige Prozess der „Kommoditisierung“ der Universität, also der Übertragung der Prinzipien der Warenwelt auf die Wissenschaft, versucht die Effizienz des Gesamtsystems dadurch zu erhöhen, dass jeder/jede ForscherIn für sich „effizient“ sein muss. Der damit steigende Umfang an extern vorgegebenen Argumentations-, Evaluierungs- und Kontrollpflichten in der „vermarktlichten“ Universität wird in diesem Beitrag als Auslöser für einen Verdrängungseffekt gesehen, der Eigen-

initiative, Kreativität und Risikobereitschaft in der Forschung beeinträchtigt. Ob per saldo damit das Gesamtsystem tatsächlich effizienter wird, ist eine offene Frage. Subjektive Sinngebungen und Motivationsprozesse sind für die zukünftige Qualitätsentwicklung der Universität unverändert von zentraler Bedeutung. In ihrer derzeitigen Form scheint die „vermarktlichte“ Universität noch nicht in der Lage, die tradierten Anreiz- und Verhaltensmuster der Institution Universität auf eine Art zu ersetzen, die langfristig bessere Ergebnisse sichert. Ob grundsätzlich Universitäten ihrer gesellschaftlichen Aufgabe besser nachkommen, wenn das Ethos des wissenschaftlichen Arbeitens durch kluges Marktverhalten ersetzt wird, ist eine Frage, die von der Zukunft beantwortet werden wird.

Literatur

- BOURDIEU, P. (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK-Universitätsverlag Konstanz GmbH.
- FREY, B. S. (1990): Ökonomie ist Sozialwissenschaft. München: Vahlen.
- FREY, B. S. (1992a): Tertium Datur: Pricing, regulating and intrinsic motivation. *Kyklos*, 45, 161-184.
- FREY, B. S. (1992b): Pricing and regulating affect environmental ethics. *Environmental and Resource Economics*, 2, 399-414.
- FREY, B. S. (1997): Markt und Motivation. Wie ökonomische Anreize die (Arbeits-)Moral verdrängen. München: Vahlen.
- FREY, B. S. und Bohnet, I. (1996): Tragik der Allmende. Einsicht, Perversion und Überwindung. In: Diekmann, A. und C. C. Jäger (Hrsg.): *Umweltsoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 36*, 292-307.
- KELLERMANN, P. (2002): Motivation, Organisation, Administration. Über Arbeitsbedingungen in der Universitätswelt aus soziologischer Sicht. *Soziologie - Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, 4/2002, 5-19.
- KLIEMT, H. (2002): Vertrauen: Hochschule und Staat. In: *Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 18*, „Alles käuflich“. Metropolis Verlag, Marburg, S. 109-136.
- LIESSMANN, K. P. (2006): 5. Wiener Karl Kraus Vorlesung zum Thema „Der Geist weht, wo er will. Warum man Wissen nicht managen kann.“ Dienstag, 16. Mai 2006, Wiener Rathaus.
- LUHMANN, N. (1984): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- LUHMANN, N. (1985): Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen? In: *Vorträge/Rheinisch-Westfälische Akademie der Wissenschaften: Geisteswissenschaften; G 278*. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 17-31.
- LUHMANN, N. (1986): *Ökologische Kommunikation*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- MÜLLER-BÖLING, D. (1994): Von der Gelehrtenrepublik zum Dienstleistungsunternehmen? *Forschung & Lehre* 7, S. 272-275.
- POLANYI, K. (1979): *Ökonomie und Gesellschaft*. Frankfurt a. M: Suhrkamp.

- PRISCHING, M. (1987): Regeln für das Handeln. Soziale Entscheidungsmechanismen im Modernisierungsprozeß. *Rechtstheorie* 18, 151- 181.
- PRISCHING, M. (2002): Vermarktlichung – ein Aspekt des Wandels von Koordinationsmechanismen. In: *Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 18, „Alles käuflich“*. Metropolis Verlag, Marburg, S. 15-38.
- WEBER, M. (1917): Wissenschaft als Beruf. Vortrag am 7. November 1917. Zitiert nach: M. Weber (1984) *Wissenschaft als Beruf*, 7. Auflage, Berlin: Duncker & Humblot, S. 12.
- WEILER, H. N. (2006): Profil – Qualität – Autonomie. Die unternehmerische Universität im Wettbewerb. *Zeitschrift für Hochschulrecht* 5, 39-46.
- WELAN, M. (1989): *Aus dem Elfenbeinturm*. Wien: Eigenverlag Univ. Prof. Dr. Manfred Welan.
- WELAN, M. (2006): Wissenschaft und Politik als Berufe. Christian Brünner zum 65. Geburtstag. Diskussionspapier DP-15-2006 des Instituts für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung.

Anschrift der Verfasser

*o. Univ. Prof. Dr. Markus F. Hofreither und ao. Univ. Prof. DI Dr. Stefan Vogel
Institut für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung
Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Universität für Bodenkultur Wien
Feistmantelstraße 4, 1180 Wien, Österreich
eMail: markus.hofreither@boku.ac.at, stefan.vogel@boku.ac.at*