

Kristin Eichhorn | Sebastian Kubon (Hg.)

# #WISSENSCHAFTS HIERARCHIEN

Hemmnisse im deutschen Wissenschaftssystem



BÜCHNER

#WISSENSCHAFTSHIERARCHIEN



Kristin Eichhorn  
Sebastian Kubon (Hg.)

**#WISSENSCHAFTSHIERARCHIEN**

Hemmnisse im  
deutschen Wissenschaftssystem



**BÜCHNER-VERLAG**  
Wissenschaft und Kultur

Kristin Eichhorn | Sebastian Kubon (Hg.)  
#Wissenschaftshierarchien  
Hemmnisse im deutschen Wissenschaftssystem  
»Kritische Reflexionen« | Band 11  
herausgegeben von Prof. Dr. Dr. Frank Jacob  
ISBN (Print) 978-3-96317-351-6  
ISBN (ePDF) 978-3-96317-910-5  
Copyright © 2023 BÜCHNER-Verlag eG, Marburg  
Satz und Umschlaggestaltung: DeinSatz Marburg | rn

Das Werk, einschließlich all seiner Teile, ist urheberrechtlich durch den Verlag geschützt. Jede Verwertung ist ohne die Zustimmung des Verlags unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie, detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

# Inhaltsverzeichnis

<i>Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon</i>	
Einleitung. Hierarchien als Hemmnis in der Wissenschaft	7
<i>Corinna Maria Dartenne</i>	
Von der Oligarchie zur Autokratie – Innovationsfeindliche Hierarchien an deutschen Hochschulen	15
<i>Tanja Gabriele Baudson/Riccardo Altieri</i>	
Klassismus und akademische Karrieren – (k)ein Problem?	65
<i>Kristin Eichhorn</i>	
Universitäre Stellenstrukturen der Zukunft – eine Utopie	85
<i>Sebastian Kubon</i>	
μέγα βιβλίον, μέγα κακόν – Ein großes Buch ist ein großes Übel oder das Lob der ›kleinen‹ Form: Digitale Historiographien in der Turing-Galaxis nicht nur in Zeiten von Corona – eine Intervention auf Twitter in 50 Tweets #megabiblion – Druckversion	99
<i>Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon</i>	
Ein Gesetz, das sich ehrlich macht. Welche Regelungen nötig sind, damit die Novelle des WissZeitVG ein Erfolg wird	109
Autor*inneninfos	116



# Einleitung: Hierarchien als Hemmnis in der Wissenschaft

*Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon*

Im Januar 2023 sorgte ein in der Zeitschrift *Nature* erschienener Artikel für Aufsehen: Demnach habe die disruptive Kraft der Forschungserkenntnisse seit 1945 deutlich abgenommen.<sup>1</sup> Mit anderen Worten: Obwohl durchaus große Beträge in die Forschungsförderung fließen, sind die damit hervorgebrachten Erkenntnisse im Vergleich zu früheren Jahrzehnten weniger innovativ in dem Sinne, dass sie etablierte Theorien und Forschungsstände überholen würden. Vielmehr lässt sich anhand der produzierten Forschung der Trend zu einem gewissen Mainstreaming beobachten: ›Neue‹ Forschung fügt sich in bestehende Diskussionszusammenhänge ein statt sie zu hinterfragen oder gar über den Haufen zu werfen. Einen der wesentlichen Gründe der Entwicklung sehen die Autor\*innen in dem Fokus auf Quantität anstelle von Qualität und Zeit: Im Sinne des *publish or perish* setzen Wissenschaftler\*innen darauf, möglichst viele Paper zu produzieren und bei etablierten Fachjournals unterzubringen. Somit entstehen mehr Publikationen; gelesen und zitiert wird aber nur noch in sehr gezielter Auswahl.<sup>2</sup> Forschungsergebnisse werden zudem gestückelt – statt auf das Endergebnis eines Projekts zu warten und diese einmal zu veröffentlichen, macht man möglichst viele kleinere Publikationen daraus, die häufig auch nötig

---

1 Park, Leahey, Funk, «Papers».

2 Vgl. ebd., S. 142.

sind, um den Projektfortschritt zu dokumentieren und neue Gelder einzuwerben.

Damit Papers im *peer review* bestehen können, müssen sie den Vorgaben der Gutachter\*innen entsprechen – was eine Anpassung an das Gewünschte (oder vermutlich Gewünschte) zur Folge hat und erklärt, warum Forscher\*innen, deren Karrieren von der Zahl ihrer gut platzierten Papers abhängen, kein Risiko eingehen, sondern eher versuchen, an vorhandene Forschungsansätze anzudocken. Wissenschaftliche Erkenntnisse, die diese herausfordern, haben es entsprechend schwerer – falls sie überhaupt zustande kommen, denn da bereits die Finanzierung von Forschung keine Selbstverständlichkeit (mehr) ist, sondern auf Drittmittelanträgen beruht, die entsprechend positiv begutachtet werden müssen, reproduziert sich das Bekannte, während das als abseitig oder irrelevant Geltende (aber vielleicht gerade deshalb Innovative) schlechtere Chancen auf Förderung hat. Man sieht leicht die Problematik einer solchen Entwicklung: Über Begutachtungen und die ständige Bewährung, der Forscher\*innen heutzutage für einen Großteil ihrer Karriere ausgesetzt sind,<sup>3</sup> wird notwendig der Status quo – nämlich das, was aus Sicht der aktuellen Entscheider\*innen für förderungswürdig erachtet wird – gestärkt. Aber niemand weiß, welche wissenschaftlichen oder technischen Entwicklungen die Gesellschaft in fünf, zehn oder 20 Jahren braucht. Pluralität wäre also wünschenswert, um im Krisenfall mehr Optionen zu haben. Gerade diese fehlen aber in der aktuellen Lage allzu oft, weil man in der Vergangenheit meinte zu wissen, was in der Zukunft (nicht mehr) gebraucht wird.

Der Status quo, den die derzeitige Förderstruktur aufrechterhält, umfasst aber nicht nur Herangehensweisen und Inhalte wissenschaftlicher Forschung. Indem letztlich immer alles begutachtet

---

3 Vgl. dazu Bahr, Eichhorn, Kubon: *#IchBinHanna*.

werden muss – vom Forschungsantrag bis hin zur Arbeitsleistung einzelner Forscher\*innen –, werden die hierarchischen Strukturen gestützt, die nicht zuletzt in der deutschen Wissenschaftslandschaft besonders auffällig sind. Als ernstzunehmende Wissenschaftler\*innen gelten eigentlich nur auf Lebenszeit verbeamtete Professor\*innen, die aber durch den Aufwuchs wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen in den letzten Jahrzehnten keine 20 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals mehr ausmachen.<sup>4</sup> Alle anderen in der Wissenschaft Arbeitenden werden unter dem infantilisierenden Begriff ›Nachwuchs‹ zusammengefasst. Inzwischen spricht man gerne auch von ›jungen Wissenschaftler\*innen‹, was aber nicht viel besser ist, denn es suggeriert neben einem Mangel an Erfahrung vor allem auch ein Lebensalter, das mit der Realität wenig zu tun hat. Die unter diesem Etikett zusammengefasste Personengruppe umfasst nämlich alles von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften und Promovierenden (die meist tatsächlich in ihren Zwanzigern sind) bis hin zu Postdocs, Juniorprofessor\*innen, Professurvertreter\*innen, Akademischen Rät\*innen und weiterem wissenschaftlichen Personal, das häufig bereits das vierte oder fünfte Lebensjahrzehnt erreicht hat und auf lange Erfahrungen in Forschung und Lehre, erfolgreiche Drittmittelanträge etc. zurückblicken kann – kurz: sich im Profil oft nur dadurch von den ›etablierten‹ Wissenschaftler\*innen (den Professor\*innen) unterscheidet, dass ihm die Entfristung (bisher) verwehrt geblieben ist.<sup>5</sup> Dafür kann es so viele Gründe geben, die nicht zuletzt mit Zufall erklärt werden können (man muss zum richtigen Zeitpunkt das richtige Profil haben, Verfahren dürfen

---

4 Vgl. Statistisches Bundesamt: *Bildung*, 18.

5 Dieses Problem beschäftigt auch die Autor\*innen des *Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs*, die angesichts der Heterogenität der Gruppe die Frage nach der Tauglichkeit des Terminus aufwerfen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, *Bundesbericht*, 62–74).

nicht scheitern und Stellen müssen ausfinanziert sein), dass von einer fachlichen Bestenauslese nur sehr bedingt die Rede sein kann.

Was man aber schnell erkennt bei dieser kurzen Schilderung der Gesamtsituation: Indem entfristete Anstellungsverhältnisse in der Wissenschaft die Ausnahme statt die Regel sind und folglich als ›Belohnung‹ für die Privilegierten fungieren (nicht als Recht, das es innerhalb der EU eigentlich sein sollte), kommt es zu einer enormen Machtkonzentration bei den wenigen Personen, die ihre ›Bewährungsphase‹ hinter sich haben und in vielerlei Hinsicht fast völlig unangreifbar werden. Die Personalstruktur in der Wissenschaft ähnelt – gerade wegen der Stärkung der Projektfinanzierung, die sehr viele abhängig Beschäftigte nach sich gezogen hat – nach wie vor einem Feudalsystem, bei dem die Oberen mit etwas Glück die Unteren quasi väterlich oder mütterlich (siehe die Begriffe ›Doktorvater‹ und ›Doktormutter‹) protegieren, sich aber immer auch in einer Position befinden, in der sie ungewünschtes Verhalten direkt und unauffällig sanktionieren können – etwa indem ein befristeter Vertrag einfach ausläuft. Auf das, was an einzelnen ›Lehrstühlen‹ passiert, hat niemand direkten Zugriff, denn Professor\*innen agieren autonom und von Machtmissbrauch Betroffene schweigen oft bis zu ihrem Ausscheiden aus dem System, weil sie auf ihre Karriereaussichten Rücksicht nehmen müssen. Dabei zeigen die in der letzten Zeit an die Öffentlichkeit gedruckenen Fälle, dass subtile wie auch krasse Formen professoralen Fehlverhaltens nicht so selten sind, wie lange behauptet wurde. So sind unlängst zwei Fälle sexualisierter Gewalt durch Professoren bekannt geworden (einmal an der Universität Göttingen, ein anderes Mal an der Universität Köln<sup>6</sup>) und das inzwischen gegründete Netzwerk gegen

---

6 Vgl. Niemann, »Doktorandinnen geschlagen und begripscht?«. Eberle, Löffler: »Hat der Wissenschaftsbetrieb ein #MeToo-Problem?«.

Machtmissbrauch in der Wissenschaft (MaWi)<sup>7</sup> sammelt diverse anonyme Fälle, die wesentlich weniger Schlagzeilen machen, aber in der Praxis ebenfalls eine Kultur des Schweigens und der Unterdrückung hervorrufen. Letztlich hat die Wissenschaft hier ein ähnliches Problem wie die katholische Kirche mit ihren Missbrauchsfällen, da Anlaufstellen nicht in ausreichendem Maße aktiv werden und Problemfälle (die man ›intern‹ lösen möchte) häufig jahrelang im Kollegium bekannt sind, sich aus verschiedenen Gründen aber niemand bemüht oder in der Lage sieht, etwas dagegen zu unternehmen.

Starke Hierarchien sind daher ein großes Problem für die in der Wissenschaft Tätigen wie für die Wissenschaft selbst. Denn wo Menschen aus Rücksicht auf ihre ›Karriere‹ Selbstzensur betreiben oder in voreuseilendem Gehorsam Forschungsthemen danach auszuwählen, was Vorgesetzte oder mögliche Gutachter\*innen goutieren, ist der Nährboden für wirklich innovative Forschung, die diesen Namen verdient, nicht mehr gewährleistet. Nicht nur die Innovationsfähigkeit<sup>8</sup> ist in Gefahr, sondern die so vielfach beschworene und teils als Begründung für prekäre Arbeitsverhältnisse missbrauchte Wissenschaftsfreiheit selbst.<sup>9</sup> Was das Wachstum befördern soll, erweist sich bei näherem Hinsehen als Gift für Vielfalt und lebendige Diskussionen.

---

7 <https://www.netzwerk-mawi.de/>.

8 Der Begriff ›Innovation‹ wird hier genutzt, da er in der Wissenschaftspolitik mittlerweile als Zielbegriff und Daseinsberechtigung aller wissenschaftlichen Anstrengungen allgegenwärtig ist. Darauf, dass dieses Konzept allerdings nicht zuletzt für die Geistes- und Sozialwissenschaften ein Problem ist, wurde schon vielfach hingewiesen; vgl. Bahr/Kubon/Eichhorn, *#IchBinHanna*, 52–53 (hier auch weiterführende Literatur) und den Beitrag von Corinna M. Dartenne in diesem Band. Die Diskussion, was das Ziel von Wissenschaft eigentlich sei und wie man das benennt, müsste dringend einmal geführt werden.

9 Zum Zusammenhang von Anstellungsverhältnissen und Wissenschaftsfreiheit vgl. neuerdings: Gläser, Hüther, *Karrieren und individuelle Wissenschaftsfreiheit*.