

Eine Art Verschiebung

Ökonomie und Ökonomisierung der Hochschulen

Günter Hefler

Es ist für mich paradox: Ich weiß, was gemeint ist, wenn Kritik an der Ökonomisierung der Universitäten erhoben wird. Es gibt viele Argumente, denen ich zustimme. Und doch: In den Jahren, in denen ich mich kritisch mit der Universität in Österreich auseinanderzusetzen versuche, habe ich den Eindruck gewonnen, dass das Reflexartige und die Heftigkeit unserer Reaktionen auf die drohende Ökonomisierung nicht wenig über uns selbst aussagt, die wir als Studierende, als Lehrende, als ForscherInnen, als Verwaltende und Managende die Universitäten bevölkern. Wenn ich mich da nicht völlig irre, lohnt die Frage: Woher kommt unser Affekt?

Sag mal, ist das so ...¹

Gegen die Ökonomisierung der Hochschulen lassen sich unter Hochschulangehörigen rasch Allianzen schmieden: niemand will sich dem wirtschaftlichen Diktat unterordnen, Autonomie aufgeben, nur damit Drittmittel »aus der Wirtschaft« fließen, damit »wissenschaftsfremde« Interessen die »freie Auseinandersetzung um das bessere Argument« unterbrechen. Ähnlich trifft noch die Verbetriebswirtschaftlichung der Universitäten, der (seit nun 30 Jahren) neue Managementdiskurs, auf ungeteilte Ablehnung, samt ihrer (zumeist anonymen) WorfürherInnen innerhalb der Universitäten, die vorgeblich in Ermangelung wissenschaftlicher Leistungen auf dieses (trojanische) Pferd setzen sollen.

Die emotionale Aufgeladenheit verdeckt, dass das Feld der Übereinstimmung klein ist und nur die Vagheit der Anspielungen, die Allgemeinheit eines Bedrohungsgefühls, die Einigkeit rettet. Schon bei der Fragen der Studiengebühren und Zugangsbeschränkungen differenziert sich das Feld: unter HochschullehrInnen wie Studierenden. Stimmen, die den uneingeschränkten und gebührenfreien Hochschulzugang als politische Aufgabe verteidigen, drohen völlig unterzugehen unter jenen der BefürworterInnen, die ihre Zustimmung wiederum erstaunlich vielfältig begründen (»Nur was etwas kostet, hat einen Wert.« – »Als KundIn mitbestimmen« – »Die Universitäten vor der Vermassung und Verschulung retten«).

Hausordnung

Bei aller nachvollziehbarer Kritik an der neoliberalen Hegemonie: Universitätsangehörige kommen mit erstaunlich wenig Reflexion auf ihre eigene Hausordnung aus. Universitäten haben ihre Ökonomie – ihr Gesetz (nomos) des Hauses (oikos) – ihre Formen, wie sie interne Austauschprozesse regeln und Herrschaft teilen. Diese Ökonomie hält Lasten und Belohnungen bereit und die interne Auseinandersetzung im universitären Feld² bestimmt nicht weniger als, wer mitspielen darf, wer welche Lasten zu tragen und wer wieviel von dem erhält, was notwendigerweise kollektiv – vom ganzen Haus – erwirtschaftet wurde.

Nehmen wir das Beispiel universitärer Laufbahnmodelle an österreichischen Universitäten, und daraus nur ein Detail, das ich in ungewohntem Licht erscheinen lassen möchte: Traditionelle Universitäten haben ein heiliges Gut, das sind: freie – »definitive« – Stellen (eigentlich: Lehrstühle). So lange die Stellen frei sind, gehören sie der Universität, sind sie vergeben, gehören sie der InhaberIn. Die InhaberInnen sind zugleich der Leib der Universität (oder: ihr Kopf). Wem macht die Universität dieses Geschenk?

Den Würdigsten, den Besten, jenen, die den Regeln des wissenschaftlichen Feldes am Besten entsprechen. Zugegeben, die wissenschaftliche Leistung ist bei der Vergabe nur ein notwendiges Kriterium, BewerberInnen müssen ihren Eintrittspreis in mehr als einer Währung bezahlen: Der Homo Academicus muss über mehrere Kapitalsorten verfügen, muss selbst aus »gutem Haus sein«, über institutionelle Beziehungen verfügen und alles unterlassen, was den Wert des Gezeigten schmälert (z. B.: eine Frau sein).

Wie die Aufnahme erfolgen soll, ist naturgemäß umstritten und davon abhängig, wer die Entscheidung beeinflussen darf, wer sie trifft. Wie diese Entscheidungsprozesse zu objektivieren sind (Stichwort: Gleichbehandlung) und wer in diesen mitzubestimmen hat, war auch ein zentraler Gegenstand der hochschulpolitischen Auseinandersetzungen der letzten 40 Jahre. Innerhalb dieser Auseinandersetzung um Mitbestimmung und faires Verfahren blieb das grundlegende Prinzip weitgehend unbestritten: Die »Hinzuwahl«, die Kooptation eine/r Würdigen aufgrund ihrer (im Vergleich zu allen anderen) »herausragenden«, als Individuum erbrachten Leistungen: nicht die in Zukunft zu erbringende Arbeit, auch nicht die in Vergangenheit erbrachte Arbeit (auf die alle BewerberInnen verweisen können), sondern allein die punktuell festgestellte überlegende Würdigkeit – die Exzellenz – bestimmt. Und: Wer gewählt wurde, hat es geschafft.

Die Hölle im Himmel³

Leistungen erbringen, das Beste aus sich herauszuholen, alles richtig machen (und ja keine Fehler), die vorgeblichen Regeln des Feldes zu den Prinzipien der eigenen Zeit- und Gefühlsökonomie machen (einen Habitus entwickeln), um ehemals »ausgewählt« zu werden: Wer immer mit NachwuchswissenschaftlerInnen zu tun hat oder sich an die eigene Geschichte erinnert, wird – klammern wir die Abwehrformen einmal aus – angesichts so wahnwitziger Leiden tief betroffen sein. Wenig Trost, dass »es nicht so heiß gegessen, wie gekocht« wird, dass es so etwas wie »soziale Verbindlichkeit« auch in diesem sozialen Spiel gibt: denn es ist eben fast schon deviant, wenn für erbrachte Arbeitsleistung (nicht für Excellence) Anerkennung erbracht oder wenn langjährige Zugehörigkeit zur Institution bei einer Vergabeentscheidung berücksichtigt wird.

Schlimmer: Die Gewählten scheinen in diesem Spiel nur zwei Möglichkeiten zu haben: Entweder sie setzen die entgrenzte Selbstausschöpfung ihrer frühen Jahre für sich und andere fort, im festen Glauben, dass es in den Wissenschaften immer Besseres, immer mehr zu leisten gibt (eine Ökonomie unbegrenzten Wachstums). Oder sie verteidigen das Erreichte, pochen auf Auszahlung einer Überlebensprämie, füllen ihre Position aus und tun, was notwendig ist, die Würde des Amtes zu wahren: zum Beispiel in dem sie sich den symbolischen Ertrag all jener aneignen, die jetzt von ihnen abhängig geworden sind: Und abhängig bleiben müssen, wenn der Wert der erkämpften Position hoch bleiben soll. (Damit auch ein anderes Motiv, auf das

sich viele Universitätsangehörige verständigen: der Kampf gegen die »Zupragmatisierung« der Universitäten: von völlig unterschiedlichen Positionen aus erscheint es so, als ob jene, die »in Brot und Lohn« stehen, aber vorgeblich »nicht arbeiten«, das Problem sind. Und Überlebende des Kooptationskampfs wissen, dass die Knappheit des Gutes »Zugehörigkeit« die Basis ihrer Prämie ist.)

Arbeitswelt Universität

Universitäten sind Arbeitswelten, haben ihre Ökonomien (hoffentlich nicht nur so zerstörerische), sind Teil der Ökonomien der Gesellschaft. Externes Geld – die verstärkte Abhängigkeit von Drittmittel gewinnorientierter Unternehmen – bedroht die Funktionsfähigkeit des wissenschaftlichen Feldes in dessen Fähigkeit, Wissensansprüche auf den Prüfstand zu stellen: Unbestritten.

Die steigende Autonomie der Universitäten vom Staat und politisch-bürokratischen Entscheidungen dieses alleinigen Geldgebers bringt aber auch mit sich, dass die Universitäten als Arbeitswelt erkennbar werden, in dem von ArbeitnehmerInnen Leistungen für Dritte (nicht für das eigene Seelenheil und nicht für einen transzendenten Gott Wissenschaft) erbracht werden. Sie hilft, Arbeitsbeziehungen an Universitäten in ihrer Ähnlichkeit zu industrial relations in jeder anderen Organisation zu verstehen: Und nicht vorschnell ihre Besonderheiten als Notwendigkeiten zu rechtfertigen. Was sind denn damit keineswegs besondere, aber gerade an Universitäten anzutreffende Eigenschaften der Arbeitswelt? Eine kurze Auswahl:

Doppelte Entgrenztheit der Arbeit: Zumindest in den langen ungesicherten Jahren zerfließt für die Mehrheit der UniversitätsforscherInnen die Trennlinie zwischen Arbeit und Leben: Die Arbeit droht alles aufzuzehren. Diese Entgrenzung wird begünstigt durch eine weitaus tieferliegende: Im wissenschaftlichen Feld ist das Bestmögliche das Ziel, die Ziele damit niemals definiert, sondern – aus individueller Sicht – im Bereich der Imagination verortet und – aus sozialer Sicht – vor einem vergleichsweise willkürlichen Akt institutioneller Anerkennung abhängig. (Keine Arbeit, die von der »hohen Kommission« nicht auch in der Luft zerrissen werden könnte). Diese – maßlose, ungedeckelte – Erwartungshaltung an die eigene Arbeit erhält ihr Vernichtungspotential vor allem dadurch, dass nur eine rudimentäre Kultur besteht, das Angestrebte mit den verfügbaren Ressourcen in Beziehung zu setzen. So, als ob die Arbeits- und Lebenszeit nichts kosten würde, beliebig verbraucht werden dürfte. Auf die Knappheit der Mittel zu verweisen, gilt immer als ein wenig unfein. Das gilt allemal für das Qualitätsmanagement: In der Wissenschaft sind Fehler so verpönt wie kaum wo, aber für die Arbeit an der Qualität werden weder Mittel bereitgestellt noch für sie ein Kostenbewußtsein entwickelt. Kurz: In der Forschung fehlt oft jedes klare Zeichen für ein »gut genug«.

Spaltung der Belegschaft: Die universitäre Arbeitswelt ist vielfach gespalten, stark segmentiert. Zu denken ist einerseits an die starke – in dieser Weise fast einzigartige – Abwertung des »nicht-wissenschaftlichen« Personals, das eine Sonderexistenz führt und droht behandelt zu werden, als würden nur Hilfs-, nicht Kernaufgaben erledigt. Andererseits besteht die Spaltung zwischen der rechtlich vollständig abgesicherten Kernbelegschaft und einer hohen Anzahl befristet – oft prekär – Beschäftigter. Im internationalen Vergleich ist an Universitäten im deutschsprachigen Raum diese »Randbelegschaft« nicht nur außerordentlich groß – 80% und mehr aller wissenschaftlichen Tätigkeiten erfolgen auf temporären Stellen – sie hat sogar noch weniger

Rechte als Randbelegschaften der Industrie: Sie darf länger auf befristete Verträge vertröstet werden und kann sich in vielen Fällen per definitionem den Verbleib nicht verdienen.

Verweigerung der Anerkennung: An Universitäten werden MitarbeiterInnen nicht für die Arbeitseinsätze und Beiträge zum organisationalen Erfolg anerkannt, sondern sie müssen sich an hoch-selektiven Kriterien messen lassen. Scheitern sie an diesen – z. B. an der Abfassung der Dissertation im vorgegebenen Zeitraum oder dem Erreichen ausreichender Impactpunkte – dann sind auch die Leistungen, die sie erbracht haben, symbolisch entwertet. Wir können an einer Universität in unseren Aufgaben aufgehen und trotzdem das Gefühl entwickeln, zurecht keine Anerkennung zu erfahren.

Unklarheit der Arbeitsaufträge: Universitätsangehörige haben Arbeitsplätze mit breiten Aufgabenspektrum, von der wissenschaftlichen Arbeit im engsten Sinn über Lehre, Projektmanagement, klassischen Führungsaufgaben (für MitarbeiterInnen und im kollegialen Team) bis hin zur Außenkommunikation und zum Marketing inne. Nur: Weder in der Selbstdarstellung, noch in den durch die Institution angebotenen Hilfestellungen und Gratifikationen kommt dieser Breite zum Ausdruck. Im Extremfall wird der allergrößte Teil der Aufgaben von Hochschullehrenden als etwas erlebt und auch angesehen, was sie an ihrer eigentlichen Aufgabe hindert: nämlich »zu forschen«. Für Studierende Lernmöglichkeiten zu schaffen – die zentrale und unersetzliche Aufgabe der Universitäten – erscheint als Hindernis dieser eigentlichen Arbeit.

Totalität der Feldzensur: Angehörige an Universitäten haben die Hausregeln in einer Weise verinnerlicht, dass sie ihre Explizierung langweilt. Wie der Hase läuft ist allen klar, reflexive Analysen werden mal als »witzig« empfunden, aber zur Sache nichts beitragend, mal als »altbekannt« und damit ein wenig langweilig, nur im Ausnahmefall als wirklich ärgerlich und Sanktionen erfordernd. Die Zensur im wissenschaftlichen Feld erlaubt Jammerein, Kritik und die Entlarvung des Spiels: die Verinnerlichung ist so tief, dass das Aussprechen weder mit starken Emotionen noch dem Impuls, Veränderungen voranzutreiben, verbunden ist.

Ignoranz der Herrschaftstradition: Universitätsangehörige partizipieren an der symbolischen Dominanz ihrer Institution, ob sie wollen oder nicht. Universitäten waren traditionell Institutionen der Herrschaft: Mehr als auf Mitglieder der Universität wurde und wird Macht durch die Universität auf andere ausgeübt. Keine geringe Hypothek für die Entwicklung von Identität, von Haltung, dass die Institution keineswegs so unproblematisch gut, immer in starke Konkurrenzbeziehungen um Macht und Ressourcen eingebunden ist. Ambivalente Gefühle gegenüber der Alma Mater sind so angebracht wie gegen jedes Wirtschaftsunternehmen, das seinen MitarbeiterInnen ja nicht minder Gründe anbietet, es zu lieben.

Spielräume

Die Universitäten nicht exklusiv in ihrer Besonderheit zu sehen, sondern als ein Feld, das nahezu alle Schwierigkeiten mit der Arbeitswelt insgesamt teilt, hilft, über die eigene Position zur Institution und – falls wir ihr angehören – in ihr Klarheit zu finden. Wir können die Arbeit, die wir tun, lieben, sie beschenkt uns, kann tiefe Befriedigung verschaffen. Arbeitsprozesse zu gestalten – in jeder Dimension, gerade auch als *communities of practices* – hilft bei der elementaren menschlichen Aufgabe,

durch die eigene Kreativität dem bloß Notwendigen Bedeutung, emotionalen Sinn zu geben⁴. Arbeitswelten lassen ihren *communities* für diese Gestaltungsprozesse mehr oder weniger Spielraum. Und Universitäten sind hier – trotz allem gesagt – großzügig: Sie lassen uns Platz.

Die eigene Arbeit zu gestalten und an lokale Gegenkulturen zu partizipieren: das kann an Universitäten gelingen. Mehr noch: die relative Autonomie der Institution kann angezapft, umfunktioniert, gestärkt werden: Leichter als in Wirtschaftsunternehmen können Universitätsangehörige begründen, warum sie etwas tun, wie sie es tun. Im universitären Feld haben diese Begründungen eine Chance, Wirkung zu entfalten. StudentInnen ernst nehmen bringt nichts für die Karriere? Das wird so gesagt, aber wir müssen es nicht wiederholen. Wir können begründen, warum wir unsere Aufgabe als Lehrende und die Beziehung zu den Lernenden ernst nehmen. Wir können unsere Freude über das, was KollegInnen gelingt, mitteilen, uns Lob und Anerkennung geben (es sind immer wir selbst, die uns dieses Geschenk machen). Wir können im Team darüber sprechen, was wir erreichen wollen und wo unsere Grenzen sind, über die wir auch sonst niemanden stoßen wollen. Wir können gewahr werden, was uns daran hindert, unsere Arbeit befriedigend zu tun: und danach unsere Handlungen und Forderungen ausrichten.

Lokale Gegenkulturen – Universitätsangehörige mit Haltung – haben viele von uns tief beeindruckt, als wir ihnen an den Universitäten erstmals begegnet sind, haben uns für einen sozialen Raum, in dem so etwas möglich ist, gewonnen. Die Freude an der Arbeit, die Offenheit für die Beziehungen, die Anerkennung und Freude darüber, was andere machen, Freundlichkeit: Ökonomisierung – ein steigender Druck – bedroht diese Kulturen zusätzlich, keine Frage: Aber sie sind auch gegen die Regeln des Feldes etabliert, gegen Herrschaftsweisen, die grausamer sein können, als jede »Verbetriebswirtschaftlichung«. Jede reflexhafte Abwehr eines Außen droht die bestehenden Regeln zu zementieren: Ein nur zu lebhaft empfundenes Leiden, das aus dem Inneren kommt, wird projiziert, auf ein Außen verschoben. Wir dürfen aber einer Auseinandersetzung damit, wie wir selbst wirtschaften, nicht ausweichen.

Literatur

- Bourdieu, Pierre (frz. 1984/ dt. 1992) *Homo Academicus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft
 Brecht, Bertolt (1988) *Gedicht 2. Werke – Große kommentierte Berliner und Frankfurter Ausgabe*. Band 12, 1988 Frankfurt am Main: Suhrkamp
 Winnicott, Doland W. (1971/2005) *Playing and Reality*. London and New York: Routledge

Anmerkungen

- 1 Vgl. *Wir sind Helden*, Album *Die Reklamation*, erster Track (2003) *Ist das so?* http://www.wirsindhelden.de/txt_reklamation01.php
- 2 Hier und im folgenden vgl. insbesondere Bourdieu, Pierre (1992) *Homo Academicus*. Frankfurt am Main
- 3 »Hierorts/ Hat man ausgerechnet, daß Gott/ Himmel und Hölle benütigend, nicht zwei/ Etablissements zu entwerfen brauchte, sondern/ Nur ein einziges, nämlich den Himmel. Dieser/ Dient für die Unbemittelten, Erfolglosen/ Als Hölle.« Brecht 1988, 115., Bertolt, *Hollywoodelegien*, zitiert nach *Werke*, Band 12, 1988 Frankfurt am Main (Suhrkamp)
- 4 *Meine Zusammenfassung meines Lieblingsbuchs* (Winnicott 2005), darin auch einiges zu Winnicotts Lieblingsausdruck: »good enough«.