

Genial daneben – die totale Evaluation

Erinnern sie sich? Im November 2006 schrieb ich für das Informatik-Spektrum die Kolumne „Du gleichst dem Geist, den du evaluieren kannst, nicht mir!“ Das war angelehnt an Faust, der sich am Anfang der Tragödie selbstüberschätzend zu diesen Worten hinreißen lässt: „Geschäftiger Geist, wie nah fühl’ ich mich dir!“, worauf der Geist ihn mit „Du gleichst dem Geist, den du begreifst, nicht mir!“ niederschmettert und einfach verschwindet. Er muss ja nichts weiter dazu sagen.

Im Februar 2012 fand die Herausgebersitzung des Informatik-Spektrums statt, in der Hermann Engesser einige Einblicke in Ihre Lesegewohnheiten und Download-aktivitäten gab. Dabei kam heraus, dass meine Evaluierungskolumne einige Jahre lang zu den top-downgeladenen Artikeln gehörte. Das erstaunte mich und ich las heute noch einmal interessiert nach, was mir nun vor über fünf Jahren zu diesem Thema eingefallen war. Damals stand ich noch unter dem Eindruck meines Buches *Supramanie*, das den Turbo-Kapitalismus als „Zeit der Raubtiere“ prominent in einer Kapitelüberschrift zu einer Zeit anfeindete, als Sie diese Wirtschaftsordnung wohl noch für die wissenschaftlich beste ansahen. „Unter Stress betrügen alle!“, rief ich schon 2003 in diesem Buch.

Und heute? Heute sehe ich Sie mit dem Herausgeben von wunderschönen dicken Jahresberichten Ihrer Institute befasst, die unendlich viel Mühe kosten und irgendwelche Evaluatoren beeindrucken sollen. Ach, wissen Sie – ich schreibe jetzt noch einmal eine Evaluierungs-

kolumne. Ich kannibalisieren die alte und wiederhole einiges aus ihr. Ich bin aber jetzt nicht mehr so nett und nenne das, was Sie da treiben, nicht mehr kurzsichtig, wie ich es damals aus Höflichkeit tat. Damals haben Sie das Kommende wohl kurzsichtig nicht glauben können. Nun sehen Sie es aber doch? Warum machen Sie jetzt damit weiter? Warum weiter Kurzfriststress, wo die Unternehmen heute schon mit dem Messen und Incentivieren an ihre Grenzen stoßen, zum Teil zusammenbrechen und die Finanzkrise einleiten? Dass es falsch ist, haben wir nun alle gesehen, aber diejenigen Banker, die am besten evaluiert werden, treiben es einfach weiter, weil ihre Boni so schön dick und fett sind – auch wenn wir anderen untergehen.

Warum geht es immer weiter? Evaluierungen machen die Besten vielleicht reicher, aber sie senken die Qualität aller. Oder glauben Sie denn, dass das dauernde Wählen dazu führt, dass sich das Reservoir an Spitzenpolitikern stetig vergrößert, auch qualitativ? Gibt es bessere Fußballtrainer, wenn man sie dauernd entlässt, weil ihre Evaluation negativ war? Nehmen die Hollywoodstars zu? Werden sie besser als früher? Gibt es noch normale Menschen unter den stark Evaluierten? Nein – immer nein, aber die wenigen „Besten“, die die Kämpfe längere Zeit überstehen, werden unermesslich reich, die anderen verschwinden. Bei Professoren geht nicht einmal das – das Reichwerden klappt nicht so richtig, und das Verschwinden ist für Beamte unmöglich ... Haben Sie immer noch keine Sinnkrise?



Prof. Dr. Gunter Dueck
IBM Distinguished Engineer Emeritus
dueck@omnisophie.com
www.omnisophie.com

Industrialisierung von Lehre und Forschung durch Managementmethoden

In der ganzen Evaluationsidee steckt ein grundlegender Irrtum. Für das Aufzeigen dieses Irrtums haben Sie mich damals vielleicht ausgelacht. Das schreibe ich jetzt etwas grimmig, nicht weil Sie über mich lach(t)en, sondern weil Sie den Irrtum nicht sehen (wollen).

Betriebswirtschaftslehre zielt auf Effizienz, bessere Auslastung, bessere Organisation – im Prinzip auf mehr vom Gleichen. Die Ressourcen werden so eingesetzt, dass mehr Output mit ihnen erzielt wird. Wenn ein Unternehmen ein Produkt XY produziert und die ganze Produktion besser managt, wird bei gleichen Kosten mehr hergestellt und mehr Umsatz erzielt. Der Gewinn steigt.

Diese normal üblichen Managementmethoden sind NICHT dafür gedacht oder auch nur geeignet, viel BESSERE Produkte herzustellen,

also Spitzenleistungen zu erzeugen. Managementmethoden sind quantitativ ausgelegt, nicht qualitativ. Die Evaluation hat ja gerade das Ziel, die Herstellung von wissenschaftlichen Papers quantitativ zu erfassen und so viel Druck auf Sie alle zu machen, dass Sie mehr vom Gleichen erzeugen, also mehr Papers der bisherigen Qualität. Die Evaluation zielt nicht auf die Erhöhung der Qualität – Sie arbeiten wegen der Evaluation doch nicht besser, oder? Nur mehr!

Managementmethoden wollen außerdem erzwingen, dass die Ressourcen besser organisiert werden. Stellen Sie sich vor, IBM würde an jedem Bürostandort die Computer zusammenbauen, die die Kunden vor Ort bestellt haben. Da würden Sie sich vor den Kopf schlagen und das ganz schön dumm finden. Die Produktion wird natürlich auf wenige Standorte konzentriert!

Warum aber gibt es an den Universitäten verstreute Einzelwissenschaftler in so genannten Orchideenfächern, die kaum Kollegen haben, mit denen sie zusammenforschen oder sich wenigstens beim Mittagessen inspirieren lassen? Warum sind die Lehrfächer für Studenten so dünn besetzt? Aus Managementsicht sind die Hochschulen haarsträubend schlecht organisiert. Das soll die Evaluation indirekt korrigieren helfen. Unter Druck, so ist das nun einmal, kommen Sie langsam selbst auf die Idee, die Studiengänge an Universitäten zu bündeln, die Forschung zu konzentrieren und alle solche Forschungszweige ganz aufzugeben, die man nicht gut „kann“ oder die hier nicht mit der nötigen kritischen Masse betrieben werden können. Dazu muss die Idee der Allfächeruniversität aufgegeben werden – so wie die Idee der Staatsautarkie schon lange zu den Akten gelegt wurde. Ein Staat produziert nicht

mehr alles selbst – und nicht jede Stadt muss nun alle Studienfächer anbieten.

„Aber die Geo-Studenten brauchen doch einen Schein in Mathe II, da muss doch einer hier vor Ort sein!“ Ach, muss er nicht, die Randvorlesungen können im Internet gehört werden.

Ich will sagen: Die Universitäten setzen zwar Managementmethoden ein, drücken sich aber vor den geforderten Maßnahmen. Wollen Sie nun effizient werden und viele Papers erzeugen oder nicht? Wollen Sie zwar die Evaluation, nicht aber die durch Reorganisation erzielbaren Produktivitätsgewinne? Dann evaluieren Sie zwar, aber nicht mit der Absicht des vermehrten Ausstoßes. Aber warum evaluieren Sie dann überhaupt?

Evaluation macht Stress. Managementmethoden erzeugen absichtlich Stress der negativen Sorte (Distress oder Druck), nicht Eustress wie Arbeit unter Hingabe. Dadurch sollen Mitarbeiter gezwungen werden, mehr zu leisten. Das klappt gut bei allen Berufen oder Tätigkeiten, bei denen Druck das Ergebnis verbessert. Wenn Sie Ihren Sohn zwingen, den Rasen zu mähen, oder sich selbst, wegen des Abgabetermins die Steuererklärung anzufertigen, dann ist das Ergebnis mit Druck besser als ohne. Wenn man sein Gehirn mit Kurzzeitwissen für die Prüfung unter Sinnfragen vollpumpen muss, ist Druck besser. Wenn Sie überhaupt etwas Sinnloses abarbeiten müssen, also Krieg führen oder Fakultätssitzungen leiten, geht es unter Distress sehr gut, weil Eustress hier gar nicht geht. Das denken nur immer die Manager. „Begeistern Sie sich alle für meinen genialen Plan, die Hälfte von Ihnen zu entlassen. Ich gerate selbst ins Schwärmen!“

Wirklich exzellente Wissenschaft findet unter Eustress statt. Ich wüsste nicht, dass Einstein, Daimler, Freud,

Planck oder Turing unter negativem Stress gearbeitet hätten. Ich weiß selbst von mir, dass ich unter negativem Stress nichts, aber auch nichts Exzellentes zuwege bringe. Fühlen Sie in sich hinein: Das ist doch bei uns allen so, nicht wahr? Und dann frage ich Sie: Wozu ist Evaluation gut?

Evaluation ist negativer Stress für alle, außer für sehr erfolgreiche Aufstrebende, die den Sieg mit Evaluation noch mehr genießen können als ohne formelle Tabellenhöchstplatzierung.

Alle diejenigen, die nicht in der absoluten Spitze sind, empfinden dauerhaften negativen Stress und leisten jetzt qualitativ weniger als vorher. Das ist nicht der Sinn der universitären Forschung:

Mittelmaß im Übermaß.

Nur die Medaillengewinner freuen sich über Messungen, nur die Europacuphoffenden über die Bundesligatabelle. Sie erwarten Ruhm und Gewinn. Es ist aber doch auch ohne Evaluation bekannt, wer die Spitzenforscher sind! Wozu brauchen sie denn die Evaluation? In der Sache gesehen? Eigentlich doch nicht? Es sieht doch jeder, dass hier ein Genie arbeitet? Trotzdem lieben gerade die Besten das Evaluieren, weil sie ja oben sind und weil das Oscar-Gewinnen so wundervoll ist. Die sinnlosen Managementmethoden bleiben auch deshalb in Gebrauch, weil sie die Besten über das Mittelmaß erheben.

Aber auch die Besten werden korrumpiert, ohne es wirklich zu merken. Wer bei einer Evaluation ganz oben stehen möchte, muss am besten nach den Kriterien der Evaluation sein. Wer Fußballmeister sein will, darf nicht Volleyball spielen. Lassen Sie uns diesen im Sport selbstverständlichen Gedanken auf die Wissenschaft übertragen: Die Evaluatoren messen am liebsten das leicht Messbare, also den Mainstream. Wer sich als Wissen-

schaftler auf neues Terrain wagt, wird eine Zeit lang naturgemäß nicht zitiert und dann schlecht evaluiert. Das ist dasselbe Problem wie bei Innovationen: Apple, SAP, Amazon oder Google machen in den ersten Jahren nach der Gründung kaum Umsatz, also ist das Unternehmen, wenn man es nach Marktkapitalisierung evaluiert, zuerst „nichts wert“. Genauso ist ein genialer Forscher „lange nichts wert“, mindestens im Sinne der Evaluationen nach „Citations“. Deshalb ist es für evaluierte Spitzennachwuchswissenschaftler besser, in der fruchtbarsten Zeit ihres Lebens (das ist dann, wenn sie nicht Professor sind, witzig, oder?) sich in den Mainstreamgebieten grandios hervorzutun und für eine Lehrstuhlbesetzung positiv evaluieren zu lassen. Das ist eigentlich auch nicht der Sinn der universitären Forschung:

Spitzenleistungen werden beim Evaluieren nur dann als solche erkannt, wenn sie Fleißarbeit im Mainstream darstellen.

Im Mainstream arbeiten so viele Leute, dass die schiere Masse dann irgendwann doch einen Weg zum Erfolg findet. Wo bleibt aber das Geniale, das Neue oder, wie man heute bei Innovationen sagt, das Disruptive, was Thomas Kuhn den Paradigmenwechsel nannte?

Evaluation nimmt kommenden Genies den Mut, Genie zu sein.

Ich war lange Zeit bei der IBM für die Förderung von Spitzenleuten mitverantwortlich. Ich habe sehr viele Beförderungsrunden und Evaluationen miterlebt. Außerdem habe ich über zwei Jahrzehnte für die Studienstiftung Hochbegabte angeschaut. Fazit: Je höher man in die Genieränge kommt, umso unvergleichlicher werden die Charaktere, Lebensläufe und Leistungen. Ganz oben sind die Menschen eigentlich alle ganz an-

ders! Die Evaluatoren versagen bei der Beurteilung von Exzellenz, weil das Unvergleichliche leider unvergleichbar ist. Es passt weder in Raster noch in Schubladen, und die normal üblichen Punktevergaben sagen in diesem Fall nichts aus. Da seufzen alle, wieder einen beschwerlichen Fall begutachten zu müssen. Ich habe über zehn Jahre die Ansicht vertreten, dass wir die ganzen Kriterien und Punktesysteme nach oben hin langsam weglegen sollten und nach normaler Vernunft entscheiden sollten. Die Regeln sind für 95 Prozent der Fälle ganz okay, den Rest sollten wir weise beurteilen. Ich meine in Konsequenz, dass IBM Distinguished Engineers und besonders Fellows eben nur als Einzelfälle angeschaut werden sollten. Das fiel vielen schwer, wurde dann aber meist im Endeffekt notwendig, weil „die da ganz oben sehr besonders sind“. Die Gretchenfrage ist immer: Wollen Sie nur Mainstreamleute ganz nach oben lassen, oder legen Sie die Werkzeuge der Evaluation ganz oben einfach nieder?

Evaluation macht jeden ein kleines bisschen oder gar sehr kriminell

Ich zitiere jetzt einmal einen Absatz aus der Kolumne, die ich Ende 2006 schrieb (2007 erschienen):

Korruption, Bilanzfälschung, schwarze Kassen, Untreue. Diagnose: Die Unternehmen und in persona die Manager halten dem Erwartungsdruck nicht mehr stand und werden Notkriminelle. Der Zwang, die zu hohen Erwartungen zu erfüllen, die Mondzahlen zu machen oder die unmenschlichen Kriterien zu erfüllen, setzt sie unter (gewollten) Überlebensstress. Auch die Wissenschaftler werden nun bald wegen der Evaluation taktisch zitieren, um die Kriterien zu erfüllen. Sie werden heimlich Daten schönen, damit die

wissenschaftlichen Ergebnisse wahrer aussehen. Sie werden nun öffentlich gegeneinander hetzen, nicht mehr nur beim Kaffee. Die Kriterien werden gemanagt, nicht erfüllt. Das wissenschaftliche Forschen und Leben wird durch einen Geschäftsprozess ersetzt, der die Kriterienerfüllung der Evaluation zum Ziel hat. Studenten studieren nicht mehr, sie betreiben Lebenslaufoptimierung – ganz nach den herumgereichten Rollen Vorbildern aus dem Karrieremanagement.

Meine Mutter war die Pflichterfüllung in Person. Hinter die Pflicht setzte sie alles zurück, auch sich selbst. Aber wenn es zu ganz großen Konflikten zu kommen drohte, wusste sie, „dass da ein Notlüge erlaubt sein muss, und da ist ein bisschen Schwindeln ausnahmsweise in Ordnung“. Das ist das typische Verhalten des Ehrenmenschen unter einem großen Distress, der als Lebensbedrohung wahrgenommen wird (Karrierebedrohung wird heute oft wie eine Lebensbedrohung empfunden). Man schwindelt dann ein bisschen! Das Wort „schwindeln“ ist heute in die Jahre gekommen, man spricht derzeit von „gerade noch erlaubter Optimierung“ und meint, wenn ich es auf das Autofahren beziehe, dass man nur so unerlaubt viel schneller rast, dass man die Strafe noch gut bezahlen kann.

Immer häufiger stehen die gewöhnlichen Tricks der wissenschaftlichen Karriereoptimierung in den Gazetten, die stehen auch ganz prominent in der Wikipedia. Lesen Sie einfach unter irgendwelchen Artikeln über Impact Factors oder Hirschfaktoren nach: Da steht immer unter „Kritik des Messkriteriums“, warum es nicht in allen Fällen das Gewünschte misst und wie es betrogen („ausoptimiert“) werden kann.

– Arbeiten werden von einer unsinnigen Unzahl von Autoren verfasst.

- Aus einer einzigen Idee werden zehn Papers gepresst, die so kurz sind, dass die Zitationen drucktechnisch den Hauptteil ausmachen.
- Wissenschaftler bilden Zitationskartelle.
- Wissenschaftliche Zeitschriften verlangen von Autoren, Arbeiten aus dieser Zeitschrift zu zitieren, um den Impact Factor der Zeitschrift anzuheben – eine Hand wäscht die andere.
- Wissenschaftliche Zeitschriften publizieren immer weniger Artikel als „Publikation“, sondern viele als „Conference Abstract“ oder „Letters“, die bei der Berechnung des Impact Factors an einer bestimmten Stelle nicht mitgezählt werden, so dass der Faktor viel höher ausfällt, als wenn es alles „Artikel“ wären.
- Wissenschaftliche Zeitschriften sollten keine langen oder sehr tief sinnigen Artikel publizieren, weil die erst langsam gelesen und adaptiert werden müssen und daher nicht so schnell zitiert werden. Der Impact Factor einer Zeitschrift misst aber nur, wie oft die Zeitschrift innerhalb der vergangenen zwei (!) Jahre zitiert wurde ...
- Mächtige Personen (i. d. Regel Professoren) setzen durch, dass sie überall Mitautor sind.
- Examensarbeiten der eigenen Studenten werden zu eigenen Publikationen genutzt, die Examensarbeiten selbst „müssen“ geheim bleiben, weil es Prüfungsarbeiten sind, da muss das wissenschaftlich Neue eben auch geheim bleiben, das die Gesellschaft teuer bezahlt hat??
- Um den Hirschfaktor anzuheben (also um viele Arbeiten oft zitiert zu bekommen), nutzt man den in der Wikipedia genannten Trick, Fehler in mittelmäßige Arbeiten einzubauen, die dann in vielen

anderen Arbeiten unter Zitation stolz richtiggestellt werden.

Wenn Sie also wissenschaftlich publizieren, müssen sie entsprechend selbst mitoptimieren, weil „es alle tun“. Sie sind alle im Paradigma des Gefangenendilemmas gefangen. Weil viele in diesem System „schwindeln & schummeln“, muss jeder Einzelne bald auch mitziehen, um nicht unterzugehen. Wenn auch Sie dabei mitmachen, werden Sie meinen Vorwurf, Sie seien unter Distress und Karrierebedrohung nun schwach kriminell geworden, entrüstet von sich weisen.

Sie werden mir das sagen, was auch der Tour-de-France Sieger Jan Ullrich dazu sagen würde: „Ich habe niemanden betrogen.“ – Weil es alle machen, also dopen oder exzessiv zitieren.

Unter diesem erzwungenen Doping der wissenschaftlichen Arbeiten beschmutzt sich die Innung der Wissenschaftler bald so wie die des Radsports. Immer mehr Bereiche unseres Lebens wandern auf die dunkle Seite – nicht nur „die Politik ist ein schmutziges Geschäft“, was mein Vater so oft dozierte – damals war sie im Vergleich zu heute ja noch engelsrein, oder ich war zu jung, um die damalige Lage zu verstehen.

Wenn Sie wissenschaftlich arbeiten, müssen Sie nun immer einen Blick darauf haben, wer genau an der Arbeit beteiligt war, ob Sie selbst als Erstautor oder Zweitautor genannt werden oder ob ein Mächtiger Ansprüche auf Kulanzautorschaft erhebt. Sie müssen ein Beziehungsnetz im Zitationenraum knüpfen. Sie müssen sorgsam überlegen, wen Sie selbst zitieren – ja und wenn, dann sagen Sie es dem Zitierten ganz laut, damit er zu gegebener Zeit an Sie denkt! Arbeiten Sie als Mitherausgeber in Verlagen mit, seien Sie überall

dabei! Und kaum dass Sie es merken, verwenden Sie immer mehr Zeit und Energie auf das Publizieren und Mainstreamen! Sie überlegen sich ein Publikationsmanagement, das schlau alle Abstracts und PowerPoints für die Jahresberichte des Instituts und der Universität, für die Statusberichte der Forschungsgeldgeber usw. kompatibel und einheitlich hält, so dass am Ende wenigstens noch ein bisschen Zeit für das eigentliche Forschen bleibt, das längst die Freizeit auffrisst ...

Hier in den Dörfern gibt es Handwerker, die aus echtem Meisterstolz heraus arbeiten. Sie haben die feinsten Steaks, das weitbekannte Holzofenbrot, sie legen die schönsten Gärten an. Und es gibt andere, die sagen, sie seien Bäcker, Fleischer und Gärtner von Beruf und sie würden ihr Geld damit verdienen. Die ganze Evaluation wird dazu führen, dass Wissenschaftler ein Beruf wird, mit dem man seinen Lebensunterhalt optimal verdient.

Klout

Ich war einer der Ersten, die sich voll in die Social Media Welt begeben haben. Ich schreibe jetzt sehr viel auf Twitter, in Facebook und Google+.

Und da werde ich auf Schritt und Tritt evaluiert. Bei Facebook werde ich „gelikt“, bei Google+ bekomme ich ein +1, bei Twitter kann mein Beitrag „favorisiert“ werden. Außerdem kann ich meine Resonanz im Web daran sehen, wie viele „Follower“ ich habe, wie viele Leute also meine Tweets, meine Facebook-Postings oder Google+ Beiträge abonniert haben. Das sind in allen drei Fällen mehrere Tausend und ich bekomme eine Menge Feedback auf neue Ideen von mir. Das finde ich gut! Nach meinen Keynotes finde ich oft gleich schon in der Kaffeepause die ersten Tweets auf Twitter: „Kalter Kaffee,

Dueck war schon mal besser“ oder „I love it“ ... Alles gut!

Nun gibt es seit einiger Zeit auch ein Evaluationsportal, das heißt Klout. Es bewertet meine „Influence“ im Web. Für diese Messung wird die Anzahl meiner Follower gewertet, die Anzahl meiner Retweets, die Zahl der +1 und Likes, die Zahl der Comments unter meinen Beiträgen. Klout zählt, wie viele Leute meine Posts „geshared“ haben und wie viele Leute etwas auf meine Facebook-Wall posteten. Aus allen solchen im Web sichtbaren Größen der letzten 90 Tage wird eine Kennzahl berechnet. Meine ist jetzt um die 60 herum, Justin Bieber hat die maximalen 100, Lady Gaga nur 93, Präsident Obama 86.

Da kann ich jetzt täglich sehen, wie ich auf alle Menschen wirke! Das ist natürlich eher langweilig, weil die Zahl kaum noch schwankt – denn mein Verhalten ist ja stabil.

Ich könnte allerdings – ja ich könnte doch ... lassen Sie mich überlegen ... Ich könnte Kalauer tweeten oder ätzende Anwürfe auf Facebook stellen! Ich könnte sehr polarisierende Äußerungen ablassen, die dann ganz viele Comments provozieren, und dann würde ich das Ganze durch eigene beschimpfende Rückkommentare immerfort anheizen. Oder? Hmmh. Was ginge noch? Ah, in die Evaluation geht auch ein, wie vielen Leute ich selbst bei Twitter folge. Interessant! Da kann ich meinen Wert steigern, indem ich einfach ein paar Tausend Leute anklicke und angebe, Fan oder Freund von ihnen zu sein. Dann würde ich vielleicht auf 70 kommen! Das wäre wunderschön ... Hmmh, nützt es mir etwas? Darf ich jetzt keine Woche mehr ohne Internet sein, weil ja nur die letzten 90 Tage gezählt werden und ich dann in ein Bewertungsloch falle? Zu Weihnachten und im Urlaub muss ich daran denken

und auch dann ohne Unterbrechung posten!

Mit einfach guter Kommunikation komme ich auf 61 wie heute. Wenn ich mir aber alle Beine ausreiße, schaffe ich mit allen Tricks und viel unsinnigem Zeiteinsatz vielleicht 70. Am besten beschwere ich mich noch hochhoffiziell bei Klout, dass ich als Nichtamerikaner mangels Einwohner und deutscher Sprache kaum so viele Pluspunkte wie ein Amerikaner bekomme! Ungerecht! Justin Bieber hätte als Deutscher sicher nicht 100! – Na, Spaß beiseite, das tue ich mir nicht an. Wird meine Kommunikation oder mein Influence im Web QUALITATIV besser, wenn ich auf 70 komme? Nein, sie wird QUANTITATIV höher bewertet! Und sie wird qualitativ viel schlechter, weil sie jetzt künstlich aufbauscht, wiederholend und zwanghaft beifallssüchtig wird und weil ich nur noch Mainstream-Posts ablassen darf, damit ich viele Comments bekomme. Wenn ich nämlich etwas Apartes, ganz Eigenes poste – meinerwegen etwas absolut Geniales, dann kann ich der 70 gleich ade sagen.

Sie wissen, was ich mit dem Beispiel sagen will? Wenn ich zu sehr nach Punkten schiele, bekomme ich höhere Punktwertungen, aber die rein quantitative Steigerung in der Bewertung erfordert, dass ich Abstriche, sehr ernste Abstriche an der Qualität mache, dass ich zum Beispiel vom Geistreichen auf Kasperei ausweiche, die mehr Punkte erzielt. Genau so etwas aber passiert in einer zu stark evaluierten Wissenschaft. Sehen Sie, bei Klout kann mir das egal sein, wie viel Punkte ich habe ...

Moment! Einen Moment, da kam gerade etwas mit der Mail herein. Moment ... wow, das ist ja toll! Klout hat eine Zusammenarbeit mit einem Shop begonnen! Wer hohe Punktzahlen hat und Multiplier und Influencer ist, bekommt Rabatt! Hohen Rabatt!

Im Wesentlichen bekommt man da etwa so viel Prozente Rabatt wie die Punktzahl bei Klout ist, so verstehe ich das jetzt. Aha, dann kann Justin Bieber umsonst einkaufen? Das ist bestimmt Absicht, sie lassen die Big Influencers als Werbeträger rumlaufen. Tja, und ich habe erst 60 Punkte. Vielleicht versuche ich doch einmal 70 und versklave mich? Endlich hat das Erreichen von 70 einen Sinn! Ich bekomme mehr Rabatt für mehr Rabatz.

Vielleicht erscheint Ihnen mein Kloutbeispiel plausibel und Sie verstehen auch, dass man sich im Prinzip für ein paar Rabattpunkte doch immer so ein bisschen korrumpieren lässt. Okay? Aber Sie hängen bei der Evaluation als Wissenschaftler nicht nur mit ein paar Rabattpunkten drin, sondern mit Ihrer ganzen Karriere, mit Ihrem Leben sozusagen. Nur der Beste gewinnt die Juniorprofessur oder die Institutsleitung. Ist es nicht naheliegend, dass Sie jetzt doch nach den Punkten greifen? Auch unter grenzwertiger Optimierung? Könnte es sein, dass nur die, die es so tun, die Karriere machen? Führt es nicht dazu, dass da oben vornehmlich Leute hinkommen, die nicht mehr für die Meisterehre arbeiten, sondern nur noch für die Bezahlung?

Ich weiß, dass Sie diesen Gedanken zurückweisen. Aber ich habe das alles doch 2003 in *Supramanie* angekündigt, dass Sie topimieren werden (den Status Quo optimierend als optimal anpreisen). Ich habe 2006 geschrieben, dass nun alles ganz nahe gekommen ist, und Sie können doch heute auf die Fortschritte der Zwischenzeit zurückblicken, die das Evaluieren in Ihnen selbst angerichtet hat. So geht das nun noch lange weiter. Jetzt wird auch beim Gehalt evaluiert, es gibt bis zu 25 jährliche Beurteilungspunkte im Öffentlichen Dienst, die ewig in der Personalakte

stehen ... Alles wird scharf karriere-relevant, es gibt keine Ruhe mehr zum Arbeiten an sich.

Warum gehen Sie nicht auf die Straße? Nein, das tun Sie nicht. Sie schimpfen lieber in der Fakultätskonferenz Gift und Galle oder Sie regen sich auf Tagungen unter Verschluss auf, und Sie knicken dann öffentlich immer ein. Sie lassen sich am Ende dann doch bachelorisieren und vercreditpointen, Sie ziehen

doch Bologna durch und alle Evaluationen. Sie haben allezeit gewusst, dass es nicht klappt und nur Mühe und Zusatzarbeit macht. Sie haben auch immer selbst gesagt, dass das Niveau sinken wird, aber Sie haben alle als brave und ehrbare Wissenschaftler für sich selbst gedacht, dass Sie unter ein paar Überstunden als persönliches Opfer diesen qualitativen Rückschlag vermeiden könnten. Das gelang für einige Zeit und ließ

diejenigen, die das Evaluieren propagieren, im Herzen vor Freude hüpfen, weil es die Überlegenheit des Evaluierungsansatzes zu beweisen schien.

Sie haben mitgewirkt, den Anfang einer großen Evaluationsblase aufzupusten. Das, was wir Wissenschaft nennen, ist ein sehr luftiges Schloss geworden.

Gunter Dueck