Momentum19: Widerspruch

Track #3: Emanzipationsbewegungen –

Widerspruch zum Status Quo?

Situierte Widersprüche exzellenter Wissenschaftler*innen. Emanzipationsmöglichkeiten durch Exzellenz?

Vera Ulmer

Inhaltsverzeichnis

Exzellenz und Verantwortung als prägende Diskurse 1

Diffusität und Normativität 1

Situiertheit der Exzellenzverständnisse und Verantwortungsvorstellungen 2

Exzellenzanerkennung in Form eines ERC Grants 2

Einnistende Exzellenzkriterien 3

Problematiken der Exzellenzkriterien 4

Klassenlose Exzellenz? 5

Geschlechtsneutrale Exzellenz? 6

Analyse und Diskussion der erhobenen Daten 8

Enthusiasmus und Neugier als treibende Faktoren 8

Alteritätserfahrungen 10

Emotionen auslösender Exzellenzstempel 11

Raum und Zeit – für sich allein 12

Widersprüchliche Ansichten zum Status Quo der Exzellenzkriterien 14

Verantwortung, die mit der Forschungsgruppe kommt 17

Exzellenzanerkennung als möglicher Impuls für Widerspruch 19

Literaturverzeichnis 20

Exzellenz und Verantwortung als prägende Diskurse

Vorliegender Konferenzbeitrag besteht im Wesentlichen aus unterschiedlichen Abschnitten der Masterarbeit *Exzellenz und Verantwortung. Situierte Verständnisse und Vorstellungen von European Research Council-Preisträger*innen*, die die Autorin dieses Textes im Rahmen des Masterstudiums Gender Studies an der Universität Wien verfasst hat.

Ausgangspunkt der Masterarbeit sowie des vorliegenden Beitrages sind zwei wissenschaftspolitische Diskurse, die gegenwärtig das Wissenschaftssystem wesentlich formen: Zum einen ist dies der Exzellenzdiskurs, der auch eng verknüpft ist mit der zunehmenden Quantifizierung beziehungsweise Managerialisierung von Wissenschaft in den letzten Jahren (Felt 2017, S. 57 ff.; Nowotny 2012, S. 39). Zum anderen ist es der Diskurs zu Responsible Research and Innovation (RRI), der durch die Europäische Kommission (EK) initiiert wurde (Owen & Pansera 2019, S. 26).

Diffusität und Normativität

Gemeinsam ist diesen Diskursen beziehungsweise Konzepten ihr Status als Buzzword, das sich durch seine Diffusität sowie normierenden Kräfte auszeichnet (Bensaude Vincent 2014, S. 239; Stark und Haberl 2009, S. 9; Felt 2018, S. 108). Eine weitere Gemeinsamkeit ist, dass die darauf basierenden Forderungen, die die nationale als auch europäische Wissenschaftspolitik mit ihren diversen Akteur*innen an Wissenschaftler*innen stellt, von diesen zum Teil sehr kritisch beäugt werden (Owen & Pansera 2019, S. 26; Felt 2017, S. 57 ff.). Diese Kritik resultiert auch daraus, dass sowohl der Exzellenzdiskurs als auch das Konzept RRI weitreichende Veränderungen des Wissenschaftssystems nach sich ziehen und dieses vermutlich auch in Zukunft wesentlich mitgestalten werden. Aufgrund ihrer ungemeinen Präsenz sowie Bedeutung im derzeitigen Wissenschaftssystem – trotz oder gerade aufgrund ihrer Unbestimmtheit – haben sie maßgebliche Auswirkungen auf die „*epistemic living spaces*“ (Felt 2009b, S. 19) und somit auf das Leben und Arbeiten von Wissenschaftler*innen in den heutigen Universitäten. Diese Auswirkungen auf den jeweiligen epistemischen Lebensraum können Wissenschaftler*innen abhängig von ihrer persönlichen Handlungsmacht, die unter anderem von ihrer Position im

Wissenschaftssystem abhängt, unterschiedlich mitbeeinflussen (Felt 2017, S. 54-55; Felt 2009b, S. 19). Wissenschaftler*innen streben eine (Mit)Gestaltung ihres epistemischen Lebensraumes an, welcher ein zufriedenstellendes Leben und Arbeiten ermöglicht. Daher ist es von besonderem Interesse, sich mit beiden Konzepten und deren Effekten sowie dem Umgang mit ihnen auseinanderzusetzen.

Situiertheit der Exzellenzverständnisse und Verantwortungsvorstellungen

Ein wesentliches Ziel der Masterarbeit war es, die situierten Exzellenzverständnisse und Vorstellungen verantwortungsvoller Wissenschaft und Forschung herauszuarbeiten, ermöglichen diese doch einen Einblick, wie Wissenschaft von verschiedenen Personen in ihrem Alltag *gelebt* wird, und geben Aufschluss über die Sichtweisen auf das gegenwärtige Wissenschaftssystem. In diesem Kontext wird bewusst der Plural verwendet, da davon ausgegangen wird, dass analog zu der Annahme, dass Wissen nach Donna Haraway immer ein „situiertes Wissen“ (Haraway 1995, S. 80) ist, auch situierte Exzellenzverständnisse sowie situierte Verantwortungsvorstellungen existieren. Es wird angenommen, dass hierbei Überschneidungen zwischen den unterschiedlichen Verständnissen und Vorstellungen der Wissenschaftler*innen bestehen, aber eben auch Differenzen, da beide von den Situierungen beziehungsweise epistemischen Lebensräumen der Wissenschaftler*innen geprägt sind und diese wiederum auch prägen.

Exzellenzanerkennung in Form eines ERC Grants

Um diese situierten Verständnisse und Vorstellungen herauszuarbeiten, wurde eine personenzentrierte Herangehensweise verfolgt. Es wurden qualitative, leitfadenbasierte Interviews mit sieben Wissenschaftler*innen geführt und mittels einer konstruktivistischen ausgerichteten Grounded Theory analysiert. Alle befragten Forscher*innen durchlebten ein Ereignis, das ihre Verortung sowie ihren epistemischen Lebensraum grundlegend veränderte: der Erhalt eines Grants des European Research Council (ERC), der im Deutschen als Europäischer Forschungsrat bezeichnet wird. Dieser ist eine „anerkannte Konsekrationsinstanz“ (Gengnagel, Massih-Tehrani, & Baier 2016, S. 67) über den europäischen Forschungsraum hinaus und verfügt daher über die Macht, Wissenschaftler*innen

mit einem „stamp of excellence“ (Nowotny 2012, S. 39) zu versehen (Hönig 2017, S. 178). Die interviewten Forscher*innen sind also Teil einer relativ neuen transnationalen Elite im europäischen Forschungsraum (Hönig 2017, S. 169).

Der Erhalt eines ERC Grants, der die wissenschaftliche Karriere – insbesondere von Jungwissenschaftler*innen – tiefgehend verändern kann, ermöglicht es Wissenschaftler*innen sich für eine gewisse Zeit und in einem gewissen Ausmaß dem chronisch unterfinanzierten und hochkompetitiven Wissenschaftssystem zu entziehen (Felt und Stöckelová 2009, S. 82; Nowotny 2006, S. 3). Für die Masterarbeit wurden sowohl Starting Grant (StG)- als auch Advanced Grant (AdG)-Preisträger*innen befragt. Der StG richtet sich an Forscher*innen, die vor zwei bis sieben Jahren ihren PhD abgeschlossen haben (EK 2018, S. 17). Der AdG richtet sich an bereits etablierte Wissenschaftler*innen (EK 2018, S. 25). Mit der Kategorisierung der Grants auf Basis des akademischen Alters wird vermieden, diskriminierend gegenüber jenen zu sein, die eine atypische wissenschaftliche Karriere verfolgen (König 2017, S. 102).

Einnistende Exzellenzkriterien

Um im aktuellen neoliberal geprägten Wissenschaftssystem mit seinen sogenannten „audit cultures“ (Burrows 2012, S. 356) aber als exzellent zu gelten, ist vielfach eine Verhaltensanpassung seitens der bewerteten Wissenschaftler*innen notwendig und die vorrangig quantitativen Beurteilungskriterien „nisten sich im Innern der Subjekte ein“ (Heintz 2019, S. 74). Auch Fochler, Felt und Müller (2016, S. 178 ff.) weisen auf die reaktiven Prozesse hin, die durch die Beurteilung von Wissenschaftler*innen und deren Arbeit entstehen und die sich auf das künftige Verhalten, auf Entscheidungen und Einstellungen auswirken.

Mit der Quantifizierung besteht auch die Gefahr, dass die Situiertheit von Wissenschaftler*innen unsichtbar gemacht wird, womit die Homogenisierung von Wissenschaft, die die feministische Standpunkttheorie mit ihrer zentralen These des situierten Wissens schon seit etwa 50 Jahren einzudämmen versucht, weiter zunimmt (Felt 2017, S. 64; Felt & Stöckelová 2009, S. 85; Haraway 1995). Denn die Quantifizierung von wissenschaftlicher Leistung führt nicht – wie vereinzelt propagiert

– zu einem fairen Wissenschaftssystem, das allen Personen(-Gruppen) die gleichen Chancen einräumt, wie die Untersuchungen von Evaluierungsprozessen aufgezeigt haben (Rees 2011, S. 135; Etzkowitz, Fuchs, Gupta, Kemelgor, & Ranga 2008, S. 412).

Im Fokus dieses Konferenzbeitrages stehen daher die situierten Exzellenzverständnisse sowie die Strategien der interviewten ERC-Preisträger*innen, mit denen sie im aktuellen Wissenschaftssystem – möglicherweise im Widerspruch zum Status Quo – ihre epistemischen Lebensräume gestalten, wobei ihnen ihre äußerst privilegierte Position eine ausgeprägte(re) Handlungsmacht ermöglicht. Ein Schwerpunkt liegt auch darauf, inwiefern diese Verständnisse und Strategien auch von Geschlecht und Klasse geprägt sind. Daher werden zuerst entlang dieser Demarkationslinien aus theoretischer Sicht die Problematiken der gegenwärtigen vorherrschenden Exzellenzkriterien skizziert. Im Zentrum dieses Konferenzbeitrages steht aber die Analyse und die Diskussion der erhobenen Daten, für eine ausführlichere theoretische Einbettung des Themas sowie für eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehen sei angesichts des begrenzten Rahmens auf die Masterarbeit der Autorin verwiesen.

Problematiken der Exzellenzkriterien

Der inhärente normierende Effekt, der mit der Existenz von Exzellenzkriterien einhergeht, führt dazu, dass manche Menschen, die sich diesen Kriterien nicht unterwerfen wollen oder können, aus dem Wissenschaftssystem mehr oder minder freiwillig ausscheiden, was sich wiederum möglicherweise auf die Diversität der Akteur*innen auswirkt (Fochler et al. 2016. S. 197; Felt 2009a, S. 234). Andere Wissenschaftler*innen mokieren sich über die ihrer Meinung nach vermeintliche Exzellenz, die sich an der Anzahl an hochkarätigen Publikationen ablesen lasse (Felt & Stöckelová 2009, S. 84). Oder äußerst erfolgreiche Wissenschaftler*innen entschließen sich, nicht länger mitzuspielen und zu versuchen, ihre Beiträge in renommierten Journals unterzubringen – ein erfolgreiches Fortbestehen in der wissenschaftlichen Community ist aber dann nur aufgrund eines vorangegangenen Nobelpreises etc. möglich (Fochler et al. 2016. S. 176).

Klassenlose Exzellenz?

Hanappi-Egger spricht in Anlehnung an Bourdieu (1987) von einem „eingeforderten Habitus, der sich in Form von Exzellenzkriterien manifestiert“ (Hanappi-Egger 2012, S. 18) und der in dem sozialen Feld, in dem Exzellenz eine bedeutende Rolle in Wissenschaft und Forschung einnimmt, entscheidend ist in Bezug auf die Handlungsmöglichkeiten. Auch Lamont verweist unter Bezugnahme auf Bourdieu (1984) auf die Risiken, die damit einhergehen, wenn Eleganz und kulturelles Kapital informelle Kriterien in der Beurteilung von Anträgen sind: „Valuing elegance and the display of cultural capital may mean conflating excellence with elite or upper-middle-class membership“ (Lamont 2009, S. 192).

Die Benachteiligung aufgrund von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten *Klasse*, im Sinne einer bestimmten sozioökonomischen Schicht, ist definitiv auch eine Diskriminierungsform, die Parallelen zu Sexismus sowie Rassismus aufweist (Langhout, Rosselli, & Feinstein 2007, S. 145). Hönig (2017, S. 137) zeigt zudem auf, dass der soziale Status oder auch das Geschlecht einer Person dieser zu einem Startvorteil am Beginn einer wissenschaftlichen Karriere verhelfen oder aber diesen auch deutlich erschweren kann. Sehr treffend spricht Ahmed in diesem Kontext auch von Privilegien als ein „*energy saving device*“ (Ahmed 2013, o. S.). Diese Vor- oder Nachteile werden im Verlauf der Zeit nur noch größer und offensichtlicher – auch hier greift der Matthäus-Effektes (Hönig 2017, S. 137).

Ein Studium an einer Elite-Universität kann zwar zum einen eine Möglichkeit für Studierende darstellen, gesellschaftlich *aufzusteigen*, zum anderen kann aber das Erfahren von Klassendiskriminierung dazu führen, dass die akademische Leistung dadurch beeinträchtigt wird (Langhout et al. 2007, S. 146). Das und die intensiven Gefühle von Marginalisierung sowie Isolation, die ehemalige Studierende noch Jahrzehnte später aufrufen können, führt dazu, dass diese Personengruppen eine akademische Karriere zumeist nicht als Option wahrnehmen und möglicherweise auch seitens der Lehrenden nicht als eine Person wahrgenommen werden, die es zu fördern gilt (Langhout et al. 2007, S. 148; S. 170).

Eine weitere relevante Form von Hierarchisierung innerhalb der Wissenschaft beschreiben Felt und Stöckelová (2009, S. 58 ff.), wenn es um die gefühlten geografischen Peripherien in der Wissenschaft geht: So werden beispielsweise Wissenschaftler*innen aus *dem* Osten Europas als weniger *attraktive* Kooperationspartner*innen in Forschungsprojekten wahrgenommen und Wissenschaftler*innen aus *dem* Osten streben gen Westen.

Geschlechtsneutrale Exzellenz?

Aus einer feministischen Perspektive beschreibt Hanappi-Egger (2012, S. 18), dass es zum Beispiel gewisse Lebensumstände erleichtern, möglichst zahlreiche und vielfach zitierte Publikationen in renommierten Zeitschriften zu veröffentlichen oder internationale Erfahrungen zu sammeln, welche beide ein gängiges Exzellenzkriterium darstellen. Hierfür benötigt es oftmals eine gewisse Ungebundenheit, die neben örtlicher Flexibilität auch erlaubt, relativ frei über zeitliche Ressourcen zu bestimmen. Gerade letzterer Aspekt ist eng verbunden mit dem nächsten Punkt, den sie anspricht: Nämlich die verbreitete Prekarität der Arbeitsbedingungen, die zumeist mit einem hohen Arbeitspensum einhergeht, wobei beide Aspekte es erschweren, Betreuungspflichten einzugehen sowie zu übernehmen (Hanappi-Egger 2012, S. 18).

Hier wäre noch anzumerken, dass Menschen, die durch ihren familiären Hintergrund ökonomisch bessergestellt sind, diese Prekarität entsprechend abfedern können. Eine Erhebung der Berufe und des Bildungsniveaus der Eltern von ERC-Preisträger*innen, die Hönigs (2017, S. 139) durchführte, zeigte beispielsweise, dass die weiblichen Forscherinnen häufiger höher gebildete Eltern mit einem höheren sozioökonomischen Status hatten als die männlichen Preisträger. Hönig (2017, S. 139) schlussfolgert, dass ein höherer sozioökonomischer Status vermutlich in einem gewissen Ausmaß den geschlechtsbedingten Nachteilen, die Frauen in der Wissenschaft haben, entgegenwirken kann. Zentral in der Wissenschaft ist auch das Knüpfen von Kontakten und das Aufbauen eines gewissen Netzwerks (Felt 2009b, S. 58). Dies wird sicherlich ebenfalls durch eine gewisse Sozialisierung beziehungsweise einen gewissen Habitus, um in Bourdieus (1987) Worten zu sprechen, erleichtert.

All diese Aspekte fließen wohl auch ein, wenn Fochler insbesondere Nachwuchswissenschaftler*innen als (unfreiwillige) „entrepreneurial managers of their own careers, publications, and grant portfolio“ (Fochler 2016, S. 924) bezeichnet. Diese Herangehensweise an die eigene Karriere – bedingt durch die kompetitive Situation, die durch die neoliberal geprägten Veränderungen an Hochschulen entstanden ist – ist oftmals notwendig, um das eigene berufliche Fortkommen zu sichern (Fochler 2016, S. 943). Auch Heintz schreibt von einer Gesellschaft, in der Personen sich in einer permanenten Vermarkung ihrer Person in jeglichem Lebensbereich befinden und in der sich „Konkurrenz zur herrschenden Sozialform“ (Heintz 2019, S. 70) entwickelt hat – auch wenn sie darauf hinweist, dass die Situation nicht ganz so düster zu sehen ist. Kritische Stimmen sprechen auch davon, dass die Fähigkeit zur Vermarktung von Erkenntnissen wesentlich dazu beiträgt, dass diese als exzellent gelten, auch wenn sie eigentlich nicht sonderlich innovativ sind (Felt & Stöckelová 2009, S. 85). Dazu kommt, dass in solch einem System beziehungsweise Arbeitsfeld Charaktereigenschaften wie Zielstrebigkeit, Unabhängigkeit sowie eine gewisse Ellenbogenmentalität förderlich sind, also Zuschreibungen, die wiederum *männlich* konnotiert sind und die bei Frauen zumeist als nicht authentisch oder womöglich sogar negativ wahrgenommen werden (Hanappi-Egger 2012, S. 18-19; Rees 2011, S. 139).

Demzufolge ist es vielleicht nicht überraschend, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen die gängige Betonung und Vorstellung von Exzellenz kritisieren und dazu auffordern, dass auch Care-Tätigkeiten, wie die Betreuung von Studierenden, oder die Lehre berücksichtigt werden sollen, wenn es um die Beurteilung eines*r Wissenschaftlers*in geht (Felt & Stöckelová 2009, S. 85). Zu betonen ist aber, dass es sich hierbei um vermeintlich spezifisch *weibliche* und *männliche* Eigenschaften handelt, die zum Teil als naturgegeben erachtet werden und deren Glauben an diese tief in die Vergangenheit zurückreicht (siehe zum Beispiel Schiebinger 1993; Ortner 1972). Dass angeblich *weibliche* Kompetenzen wie zum Beispiel Kooperationsfähigkeit, die Bereitschaft und Fähigkeit in einen Wissensaustausch mit der Gesellschaft zu treten etc. geringer geschätzt werden, kann als ein Beispiel für ein „gendering of occupations“ (Felt & Stöckelová 2009, S. 85) angesehen werden. In diesem Zusammenhang sei auch auf das oftmals spannungsgeladene Verhältnis zwischen sozialem, um die Gemeinschaft

kümmerndem Verhalten und individueller Produktivität verwiesen, wobei sich beides situationsabhängig positiv oder negativ auf die eigene Karriere auswirken kann (Fochler et al. 2016, S. 186).

Analyse und Diskussion der erhobenen Daten

Enthusiasmus und Neugier als treibende Faktoren

Hilfreich für das Verständnis der Positionierungen als (exzellente*r) Wissenschaftler*in sind die Ausführungen zu den anziehenden Aspekten der Wissenschaft, die entscheidend waren und sind, um als Wissenschaftler*in tätig zu sein, da diese auch Einblicke in die Selbstbilder und Idealvorstellungen der Wissenschaftler*innen bieten. Interesse und Enthusiasmus spielen hierbei ebenso wie Neugierde eine zentrale Rolle, die über all die Jahre bestehen (bleiben). Diese positiv konnotierten Emotionen sind vermutlich hilfreich, um auch schwierige Karrierephasen zu überstehen, neuen Herausforderungen positiv gegenüber zu stehen, daran zu wachsen und die Freude am Arbeiten zu behalten.

Wenn dieser Drang zu forschen aufhört zu existieren, erschüttert dies das angenommene Fundament dessen, was eine*n Wissenschaftler*in ausmacht, denn „wenn man als Wissenschaftler sagt, Augenblick verweile, du bist so schön, dann ist man wirklich sozusagen am Ende. Das darf man nicht als Wissenschaftler“ (3, Z. 444-446). Es sollte also zu keinem Stillstand kommen, die Neugier nie vollständig erschöpft sein, das Interesse nicht erloschen und die Faszination nicht gestillt, da sie fundamental erscheinen, um ein*e exzellente*r Wissenschaftler*in zu werden, zu sein und zu bleiben.

Das mehrfach beschriebene, treibende Anliegen, Dingen auf den Grund zu gehen beziehungsweise sie in all ihrer Komplexität zu verstehen und so neue Erkenntnisse zu gewinnen, das als das „bisschen Faustische“ (3, Z. 440) von einem*r Wissenschaftler*in so treffend beschrieben wird, gilt auch als eine legitime, treibende Kraft (2, Z. 53-54; 5, Z. 36-39). Das Streben nach externen Anerkennungen in Form von wissenschaftlichen Auszeichnungen oder Förderungen wird kritisch gesehen, denn „Man sollte nicht Wissenschaft machen, weil man auf den Nobelpreis hin

zuarbeitet“ (3, Z. 437-438; Z. 1302-1303). Eine intrinsisch bedingte Motivation erleichtert es wiederum, sich von äußeren Rahmenbedingungen und Ereignissen etwas unabhängiger zu machen. Denn in der Wissenschaft ist es wichtig, „dass man sich nicht so abhängig macht, ob man jetzt Erfolg hat in dem Grant oder nicht“ (3, Z. 447- 448). Das Gefühl der Begeisterung, die aus der wissenschaftlichen Tätigkeit resultiert, wird als ausreichend positiv oder sogar erfüllend wahrgenommen (3, Z. 1302-1303; 4, Z. 84; Z. 209-210; 5, Z. 130; 6, Z. 155-156; Busso & Rivetti 2014, S. 6).

Diese Selbstbeschreibungen sollten nicht *nur* als individuell vorkommende Charakteristika erachtet werden, denn Leidenschaft wird im aktuellen, neoliberalen Gesellschaftsgefüge mittlerweile als ein Mittel institutionalisiert, das auch zu selbstausbeutenden Handlungen führen kann (Busso & Rivetti 2014, S. 2). Bis zu einem gewissen Grad ist die Leidenschaft für ihre Arbeit bei Wissenschaftler*innen eine sozial erwünschte und wird, partiell wohl auch daraus resultierend, von ihnen sehr häufig als relevant betrachtet (Busso & Rivetti 2014, S. 2; S. 4, S. 12). Eine Funktion von Leidenschaft ist die Steigerung der eigenen Zufriedenheit und des persönlichen Wohlbefindens, dem gerade in sehr kompetitiven Arbeitsfeldern – wie die Wissenschaft eines ist – große Bedeutung zukommt (Busso & Rivetti 2014, S. 4).

Eine andere Funktion ist die der Leistungs- beziehungsweise Qualitätssteigerung, die Wissenschaftler*innen nach Exzellenz streben lässt (Busso & Rivetti 2014, S. 4). Diese Idee, dass Leidenschaft zu einer Qualitätssteigerung führt, lässt sich bis Aristoteles zurückverfolgen und wird im gegenwärtigen öffentlichen Diskurs zu Wissenschaft immer wieder thematisiert (Busso & Rivetti 2014, S. 4). Busso und Rivetti argumentieren, dass Leidenschaft als ein „cultural characteristic“ (Busso & Rivetti 2014, S. 12) von Wissenschaft wahrgenommen werden sollte, da sie alle Akteur*innen beeinflusst – auch jene, die sich selbst nicht als leidenschaftlich beschreiben würden.

Leidenschaft ist vielleicht für ein Erreichen von exzellenter Leistung sogar ausschlaggebender als Intelligenz, denn „durchschnittliche Intelligenz reicht“ (5, Z. 279-280), wie ein*e ERC-Preisträger*in es formuliert. Mangelnde Intelligenz ist daher üblicherweise auch nicht der ausschlaggebende Faktor für ein Ausscheiden aus dem

Wissenschaftssystem. Es kann vielmehr sein, dass die quantifizierenden Mechanismen als so unterdrückend und omnipotent erlebt werden, dass es zu einem Verlassen der Wissenschaft kommt (Kreissl, Hofbauer, Sauer, & Striedinger 2018, S. 206). Oftmals wird das dann nicht auf ein mangelhaftes System zurückgeführt, sondern als persönliches Scheitern erlebt (Kreissl et al. 2018, S. 206). Ein*e Wissenschaftler*in spricht in diesem Kontext wertfrei von einer fehlenden Bereitschaft, Situationen durchzustehen, die als nicht fair wahrgenommen werden (3, Z. 1195-1198-1200; Felt 2009a, S. 234).

Alteritätserfahrungen

In Hinblick auf die Situierungen beziehungsweise Positionierungen der Wissenschaftler*innen ist es auch von Interesse, was für Aussagen diese selbst über ihre Position im Wissenschaftssystem treffen. Auffallend ist, dass mehrere von den sieben befragten Personen – trotz ihrer doch sehr erfolgreichen Karriere als Wissenschaftler*in – von ihrer Vorstellung eines*r Wissenschaftlers*in abweichen und von sich selbst beispielsweise sagen, dass sie „nicht unbedingt typisch“ (1, Z. 139) als Wissenschaftler*in sind. Es sind dafür vielfältige Anlässe wie auch Emotionen denkbar, sei es weil die Person sich öfters als *anders* wahrgenommen hat und/oder es kann auch als ein Alleinstellungsmerkmal fungieren. Dies sind aber nur zwei mögliche Interpretationen und solche Statements beziehungsweise Auffassungen sind wohl auch meist multifaktoriell bedingt.

Abweichend wird zum Beispiel wahrgenommen, dass nicht nur berufliche Überlegungen im Vordergrund standen, wenn es zum Beispiel zu einem Ortswechsel kam, sondern auch private Aspekte in die Entscheidung mit hinein flossen oder sogar ausschlaggebend waren, was bei vielen derzeitigen Postdocs (gezwungenermaßen) nicht der Fall ist (1, Z. 148-161; Fochler 2016, S. 943; Fochler et al. 2016, S. 197). Diese Person erachtet es rückblickend als einen Erfolgsfaktor, dass er*sie die Wissenschaft „auch immer mit [...dem] Leben zufrieden arrangieren wollte“ (1, Z. 159) und er*sie daher nicht ihr Privatleben etc. der Wissenschaft untergeordnet hat. Dieses Vorgehen ist aber in der Wissenschaft nicht üblich, wie sich auch an folgendem Zitat eines*r anderen Wissenschaftlers*in zeigt: „Im Zweifelsfall geht man dahin, wo man das Wissen, also die beste Wissenschaft, machen kann. Das ist Teil

des Selbstverständnisses“ (3, Z. 896-897; Fochler 2016, S. 943; Fochler et al. 2016, S. 197). Daher erfordern solche Entscheidungen, bei denen private Aspekte mehr wiegen, von dem*der Wissenschaftler*in auch „Mut“ (1, Z. 172), der möglicherweise durch diese von Beginn an *atypische* Karriere befördert wurde.

In gewissem Maße erinnern die Selbstbeschreibungen an die von Collins bezeichneten „outsider within“ (Collins 1986, S. 14). In dem besagten Fall könnte der Fakt, dass vor dem finalen Studium auch andere Studiengänge besucht wurden und auch nicht-wissenschaftlichen Tätigkeiten nachgegangen wurde, zu dieser Positionierung als ein*e atypische*r Wissenschaftler*in geführt haben (1, Z. 185-189; 4; Z. 251-261; Collins 1986, S. 27). Dies hat es aber laut einem*r Wissenschaftler*in ermöglicht, wahrgenommene Vorstellungen zu hinterfragen und diesen nicht unreflektiert Folge zu leisten, sondern „sehr bewusste Schritte“ (1, Z. 174) zu tätigen. Jene Positionierung wird daher seitens des*der Wissenschaftlers*in nicht als negativ erachtet, sondern viel mehr als das Gegenteil: „Deswegen war ich sowieso immer ein Sonderfall und musste mir selber überlegen. Das hat mir sehr geholfen“ (1, Z. 188-189). Förderlich war hierbei auch die eigene „Flexibilität in der Themenwahl“ (1, Z. 129), die einen entscheidenden positiven Einfluss auf seine*ihre Karriere hatte, da diese es ermöglichte, sich in neuen Arbeitskontexten beziehungsweise Forschungsbereichen zurechtzufinden (Busso & Rivetti 2014, S. 7).

Emotionen auslösender Exzellenzstempel

Für eine*n StG Preisträger*in, der*die sich im Vergleich zu AdG-Preisträger*innen relativ am Anfang seiner*ihrer wissenschaftlichen Karriere befindet, war es „heftig, also für mich damals, so zu spüren, [...] wie viel Macht so eine Institution hat, wie der ERC“ (4, Z. 971-972). Kolleg*innen verhielten sich zum Teil gänzlich anders, wohl auch weil er*sie „plötzlich einen ganz anderen Status hatte auf der Uni“ (4, Z. 963). Einen Umgang mit dieser Änderung im Verhalten von Kolleg*innen zu finden, die wohl auch in der Hierarchieverschiebung durch den Grant begründet war, war für die Person nicht immer einfach (4, Z. 962-978; Hönig 2017, S.174). Das kompetitive System führt wohl auch dazu, dass Wissenschaftler*innen ohne ERC Grants versuchen herauszufinden, was ausschlaggebend für einen erfolgreichen Antrag war, um die Entscheidung für sich nachvollziehbar zu machen (4, Z. 1094-1101).

Das von Watermeyer und Olssen beschriebene „neoliberal spotlight of surveillance“ (Watermeyer & Olssen 2016, S. 203) scheint nach dem Erhalt eines ERC Grants besonders stark auf einen gerichtet zu sein. Dies verdeutlicht wohl auch die „deep stratification and division across academic cohorts“ (Watermeyer & Olssen 2016, S. 204), die durch das Hervorheben von einzelnen Wissenschaftler*innen mittels Grants, Auszeichnungen etc. zustande kommt. Ein*e weitere*r Wissenschaftler*in beschreibt es ähnlich und hat beobachtet, „dass man sich [als ERC-Preisträger*in] ein bisschen zurückhält“ (1, Z. 976) bei Vorträgen etc. vor anderen Wissenschaftler*innen, denn seiner*ihrer Meinung nach sind ERC-Preisträger*innen „massiver unter Druck [...], gute Resultate zu bringen, da wird man anders bewertet. Wenn du schon so viel Geld hast, nach dem Motto, denn zeig jetzt mal“ (1, Z. 997-998). Er*sie nimmt daher auch wahr, „dass die Leute auch ein bisschen tiefstapeln, was heißt tiefstapeln, aber nicht zu sehr hervorheben“ (1, Z. 980-981). Des Weiteren stellt er*sie auch geschlechtsspezifische Unterschiede fest und seiner*ihrer Wahrnehmung nach tendieren Frauen weniger als Männer dazu, sich mit solch einer Auszeichnung wie einem ERC Grant zu rühmen (1, Z. 665-668).

Raum und Zeit – für sich allein

Wesentliche externe Faktoren, die exzellente Forschung ermöglichen, sind Zeit sowie (finanzielle) Ressourcen, über die man selbst – zumindest in einem gewissen Ausmaß – entscheiden kann (2, Z. 850-859; 3, 974-978). Sind diese materiellen und zeitlichen Bedingungen gegeben und wird damit exzellenten Wissenschaftler*innen ermöglicht, sich quasi nur von ihrer Begeisterung leiten zu lassen, ist das Entstehen von exzellenter Wissenschaft relativ sicher, wie ein*e interviewte*r Forscher*in am Beispiel einer äußerst finanzstarken und wissenschaftlich hoch anerkannten Forschungseinrichtung anführt, denn „sie haben sich nie Sorgen um Geld gemacht, sie haben keine Lehre gehabt, sie haben einfach nur das gemacht, was ihnen Spaß macht“ (2, Z. 854-856). „Man muss die Wissenschaftler richtig auswählen und dann in Ruhe lassen“ (5, Z. 833-834), empfiehlt ein*e Wissenschaftler*in und schließt sich damit wohl der zuvor beschriebenen Auffassung von Preisträger*in 2 an.

Diese Meinung überschneidet sich zu einem großen Teil mit Nowotnys Beschreibung der notwendigen Rahmenbedingungen, um exzellente Wissenschaft zu ermöglichen:

„The pursuit of excellence needs an autonomous space, where curiosity is the driving force, pursued by individual creative minds“ (Nowotny 2006, S. 3; Fochler et al. 2016, S. 186; Felt & Stöckelová 2009, S. 83). Diese Ansicht teilt ein*e Preisträger*in, der*die von dem „bisschen Ruhe, die man auch braucht, um kreativ zu sein“ (3, Z. 79-80) spricht. Aber dieser Raum ist nicht für alle Wissenschaftler*innen zugänglich, wie Nowotny weiter ausführt: „But this autonomous space is not there as a free-for-all. It needs to be built and nourished. It needs to be cultivated, and cultivation depends, among other, on competition and selection” (Nowotny 2006, S. 3; 5, Z. 833-834). Es stellt sich daher die Frage, welchen Personen es aufgrund externer Bedingungen und/oder Charakteristika im Wissenschaftssystem gelingt, sich eigene Räume zu schaffen, in denen sie kreativ genug sein können, um dann innerhalb des Systems aufzusteigen. in*e Wissenschaftler*in beispielsweise erachtet den Auswahlprozess als arbiträr:

> Das größte Problem, das ich sehe, auch bei anderen Kollegen, die nicht das Glück haben, und zum Teil ist es ein Glück und ein Spiel, wir sollten uns nichts vormachen [...,ist] die Ruhe zu haben kreativ zu sein. Und das ist das, was es erlaubt eigentlich. (3. Z. 80-83)

In solch einem – selten vorhandenen – Raum, in dem zeitliche Ressourcen vorhanden sind und der auch eine gewisse Absicherung bezüglich der professionellen Zukunft beinhaltet, kann Leidenschaft umso besser wachsen, während sie unter unsicheren Arbeitsbedingungen, keiner oder einer sehr geringen Handlungsmacht etc. leiden kann (Busso & Rivetti 2014, S. 7-8). Das Versprechen, dass man, wenn man nur exzellent genug ist, auch Zugang zu diesem Raum bekommt, ist natürlich ein motivierender Faktor, der die Bereitschaft steigert, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, da sie hoffentlich nur vorübergehend sind. Und die Verantwortung für den Aufstieg wird in gewissen Maße auch auf das Individuum übertragen, das sich anderen gegenüber durchsetzen muss, was wiederum für Kooperationen nicht förderlich ist (Fochler 2016, S. 186; Fochler et al. 2016, S. 186). Die Verhaltensanpassungen, die manche (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen vornehmen, um den oftmals sehr prekären und auslaugendem Rahmenbedingungen zu entkommen, werden auch von den befragten ERC-Preisträger*innen kritisch betrachtet und lässt sie in gewissem Sinn auch das System hinterfragen, das solch eine Stratifizierung vornimmt. Im Folgenden sollen daher die von den interviewten ERC-Preisträger*innen wahrgenommenen

Problematiken des Wissenschaftssystems mit seinen Exzellenzkriterien beschrieben werden.

Widersprüchliche Ansichten zum Status Quo der Exzellenzkriterien

Die aus der geografischen Hierarchisierung resultierende Problematik wurde in den Interviews mehrfach genannt (Felt & Stöckelová 2009, S. 58 ff.; S. 78): Ein*e befragte Wissenschaftler*in sieht es definitiv als einen positiven Faktor, wenn ein*e Bewerber*in zuvor an einer bekannten Institution – die zumeist im Westen angesiedelt ist – tätig war und ist sich auch bewusst, dass seine*ihre Anstellungen an renommierten Institutionen bei seinen*ihren Bewerbungen hilfreich war: „Das hat mir auch geholfen in meiner Karriere. Ich komme auch von bekannten Orten. (1, Z. 407-408). Die Tätigkeit eines*r Bewerbers*in an einer weniger prestigeträchtigen Hochschule würde für ihn*sie die Entscheidung weder negativ noch positiv beeinflussen – womit er*sie diesem Aspekt ihm*ihr zufolge einen geringeren Stellenwert als mehrere Kolleg*innen einräumt (1, Z. Z. 398-414).
Eine große geografische Distanz, insbesondere zu weniger renommierten Hochschulen, führt auch dazu, dass man die dort ansässigen Wissenschaftler*innen seltener persönlich kennt und so wird dann dem Empfehlungsschreiben weniger vertraut (5, Z. 705-715). Der*die Forscher*in beruft sich auf einen äußerst renommierten Wissenschaftler, der empfiehlt, dass man idealerweise mit Personen Kontakt aufnimmt, die mit der betreffenden Person schon zusammengearbeitet haben und sich über die Fähigkeiten und mögliche Defizite des*der Bewerbers*in austauscht (5, Z. 351-353). Eine solche Referenzorientierung impliziert zum einen, dass Personen, die in Institutionen gearbeitet haben, mit denen man keine Kooperationen hat, weniger zum Zuge kommen.

Dass im Speziellen Nachwuchswissenschaftler*innen als „entrepreneurial managers“ (Fochler 2016, S. 924; S. 943) im aktuellen neoliberalen Wissenschaftssystem tätig sein müssen, kann auch zu Verhaltensweisen führen, die für eine*n etablierte*en Wissenschaftler*in irritierend sein können beziehungsweise sogar von ihm*ihr als negativ bewertet werden (5, Z. 451-463; Heintz 2019, S. 74; Kreissl et al. 2018, S. 190-193; Fochler et al. 2016, S. 178 ff.). Denn „eigentlich will man im Idealfall, dass sich alle mit der Wissenschaft beschäftigen, weil es spannend ist“ (5, Z. 753-754).

Als Negativbeispiel werden Bewerber*innen genannt, bei denen der Eindruck entsteht, dass für sie einzig das Ranking der Institution entscheidend für eine Bewerbung an ebendieser ist oder die den Eindruck vermitteln, dass sie diese *nur* als eine Zwischenstation für ihren nächsten Karriereschritt sehen (5, Z. 451-460). Jene*r Wissenschaftler*in, der*die diese Verhaltensweisen als problematisch ansieht, hat aber selbst in jungen Jahren, als er*sie an eine andere Universität wechselte, „natürlich [geschaut], wer hat den besten Ruf“ (5, Z. 104-105). Es war also definitiv ein Kriterium für ihn*sie, wenn auch nicht das einzige.

Diese oben beschriebenen „entrepreneurial managers“ (Fochler 2016, S. 924; S. 943) können wohl der Gruppe jener Nachwuchswissenschaftler*innen zugeordnet werden, denen es nicht möglich ist, den „*regimes of valuation*“ (Fochler et al. 2016, S. 180) zu widerstehen und die ihr Verhalten entsprechend anpassen (Heintz 2019, S. 74; Fochler 2016, S. 943). Ein weiteres Beispiel, das die Auswirkung der herrschenden Regime verdeutlicht, ist die Beschreibung eines*r etablierten Wissenschaftlers*in, in der diese*r von der Obsession anderer Personen spricht, in einem höchstgerankten Journal zu publizieren (6, Z. 1063-1065). Diese Obsession kommt aber auch nicht gänzlich unbegründet zustande, denn wie ein*e Wissenschaftler*in, der*die auch evaluiert, anmerkt, wirkt es sich positiv aus, wenn man eine Veröffentlichung in solch einem Medium aufweisen kann (5, Z. 343-345).

Dass aber nicht nur Nachwuchswissenschaftler*innen von solchen Bewertungs-Regimen beeinflusst sind, zeigt sich im Verhalten von etablierten Wissenschaftler*innen, die „dann wirklich Wert darauf legen, da immer hinten zu stehen, auf dem Paper, obwohl sie vielleicht gar nicht dabei waren, weil sie einen ERC-Antrag im Auge haben“ (1, Z. 529-531). Es ist also ein Effekt auf Praktiken, die die Veröffentlichung betreffen, vorhanden (1, Z. 544-550). Ein*e weitere*r Forscher*in sieht auch Änderungen in der Prioritätensetzung der Forschungsaktivitäten, wenn eine starke Orientierung von erfolgreichen Wissenschaftler*innen an etwaigen potentiellen Auszeichnungen erfolgt, denn „das ist so ein starker Druck, zum Teil sozial auch, weil alle sagen, du musst das bekommen, dass das nicht durchaus immer positiv auf die Forschungsstrategie rückfällt“ (5, Z. 759-761).

Wenn Kalkül und nicht das Interesse beziehungsweise die Leidenschaft im Vordergrund stehen, widerspricht dies der sozial akzeptierten Vorstellung von Forscher*innen. Letztere lässt einen wohl auch entsprechend korrekt handeln – Leidenschaft ist überhaupt ein kulturelles Merkmal der Wissenschaft und auch zentral im Diskurs über den Widerstand gegen die Managerialisierung der Wissenschaft (5, Z. 440-463; Busso & Rivetti 2014, S. 12-12). Aufgrund der daraus resultierenden normierenden Wirkung ist es sowohl für andere als auch für einen selbst als Wissenschaftler*in teilweise sehr schwierig zu unterscheiden, ob nun wirklich Leidenschaft empfunden wird oder das Verhalten sich an sozial erwünschten Haltungen orientiert (Busso & Rivetti 2014, S. 12). Es ist anzunehmen, dass es sich oftmals um kein Entweder-oder handelt, sondern um ein komplexeres Zusammenspiel der Motivationen.

Zwischen Exzellenz und Leidenschaft ist, wie bereits aufgezeigt, eine starke Verknüpfung gegeben und die Betonung von Leidenschaft im aktuellen neoliberalen Wissenschaftssystem mit seinen prekären Arbeitsbedingungen birgt auch Gefahren, wie zum Beispiel die der Selbstausbeutung (Busso & Rivetti 2014, S. 7). Kreissl et al. zufolge ist ein Merkmal der Tätigkeit im wissenschaftlichen Kontext die „Entgrenzung“ (Kreissl et al. 2018, S. 202), die dazu führt, dass die Person beziehungsweise die Arbeit quasi nie zum Ruhen kommt – letztendlich „umfasst und erfasst [sie] die ganze Person und das ganze Leben“ (Kreissl et al. 2018, S. 203). Diese Unruhe, die durch prekäre Arbeitsbedingungen sicherlich verstärkt wird, scheint seitens wissenschaftspolitischer Akteur*innen teilweise auch erwünscht zu sein, wie die Antwort der ehemaligen Vizerektorin der Universität Wien, Susanne Weigelin-Schwiedrzik, auf die Frage nach den unsicheren Arbeitsbedingungen zeigt: „Unsicherheit ist allerdings auch so etwas wie der Motor des Erfolgs der Wissenschaften, sowohl auf ganz allgemeiner Ebene wie auch auf Ebene der Karrieren einzelner Wissenschafter. Denn die Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an“ (Weigelin-Schwiedrzik & Taschwer 2014, o. S.).

Dass man sich als Wissenschaftler*in nicht wünschen sollte, dass ein Augenblick verweilt, wie ein*e ERC-Preisträger*in sagt, erscheint in diesem Kontext nochmals in einem anderem Licht (3, Z. 444-446). Die Aussage eines*r Wissenschaftlers*in, dass „for me science is not a career. It is a vocation in the Latin sense“ (6, Z. 116) kann

ebenfalls als ein diese Annahme bekräftigendes Beispiel angeführt werden, das vermuten lässt, dass in der Wissenschaft eine wesentlich größere Bereitschaft vorhanden ist, sich auch mit prekären Umständen zu arrangieren, weil es sich eben für viele um eine Berufung und nicht *nur* um einen Beruf handelt. Leidenschaft führt auch dazu, dass gegen desaströse Rahmenbedingungen nicht aufbegehrt wird, sondern diese vielmehr akzeptiert werden (Busso & Rivetti 2014, S. 8). Eine Möglichkeit, die ERC-Preisträger*innen aufgrund ihrer privilegierten Position haben, ist zumindest für ihre Forschungsgruppe, die Rahmenbedingungen etwas besser zu gestalten und in diesem Kontext verantwortungsvoll zu handeln.

Verantwortung, die mit der Forschungsgruppe kommt

Die Bezeichnung der Forschungsgruppe als „wissenschaftliche Familie“ (1, Z. 91), wie sie auch in den analysierten Interviews von Davies und Horst (2015, S. 385) sowie Fochler et al. (2016, S. 185) vorgekommen ist, deutet darauf hin, dass hier auch Care-Aspekte eine Rolle spielen. Davies und Horst (2015, S. 390) weisen berechtigterweise auf die problematischen Aspekte hin, die mit der Verwendung einer Familienmetapher einhergehen, wie patriarchale und hierarchische Vorstellungen, dennoch wird diese von Wissenschaftler*innen häufig verwendet. Positiv betrachtet, kann aber auch ein Verantwortungsgefühl auf Augenhöhe für die anderen Personen in der Gruppe entstehen, wie die Erzählung eines*r Forschers*in von der Zeit, als kaum finanzielle Mittel zur Verfügung standen, illustriert: „Wir haben ausgemacht, wir halten sowieso zusammen, wir gehen nicht unter, wer immer was kriegt, hilft dem anderen aus, bis wir wieder was kriegen“ (1, Z. 698-700).

Für eine*n ERC-Preisträger*in schließt Verantwortung mit ein, „dass man sich um seine Mitarbeiter kümmert, dass man sieht, dass deren Karrieren nicht im Nichts enden, dass auch Frauen eine Chance kriegen“ (5, Z. 700-702) sowie keine Diskriminierung aufgrund von religiöser und/oder nationaler Zugehörigkeit. Er*sie ist sich jedoch bewusst, dass es dennoch auch zu einer „versehentliche[n] Diskriminierung“ (5, Z. 714) kommen kann, weil Bewerber*innen aus ökonomisch schlechter gestellten Ländern nicht über die notwendigen Kenntnisse verfügen, die sie sich aufgrund einer schlechteren Ausstattung vor Ort aber auch nicht aneignen können. Die geringe Frauenquote in seinem*ihren Forschungsbereich führt zu

seltenen Bewerbungen von Frauen und dies wiederum zu einer geringen Frauenquote im Team (5, Z. 715-721). Auch wenn die einzelne Person hier im Kleinen etwas verändern kann, sind dies systemimmanente Problematiken, die es auf höherer Ebene zu bewältigen gilt. In diesem Zusammenhang verweist ein*e Forscher*in auf seinen*ihren geringen Handlungsspielraum, denn er*sie stellt nur Personen ein, die Prae- oder Postdocs sind. Ein stark unausgeglichenes Geschlechterverhältnis findet sich dann erst in den höheren Positionen wieder (7, Z. 820-826). Im Kontext der Leitung einer Forschungsgruppe wurde auch eine der vielen „gendered cultural norms“ (Hönig 2017, S. 142) sichtbar, die in der Wissenschaft zum Tragen kommen und die oftmals zu einer geringeren Kompetenzzuschreibung von Wissenschaftlerinnen führen. Eine weibliche Wissenschaftlerin berichtet, dass sie bei der Bildung ihrer ersten Forschungsgruppe schon den Eindruck hatte, dass die Bewerber*innen zum Teil einen „großen, männlichen, heiligen Professor“ (4, Z. 1083) als Leitung bevorzugen.

Diese bedeutsame und vielgestaltige Verantwortungsdimension ist manchen Wissenschaftler*innen mit Führungsfunktion wohl nicht (immer) präsent, wie ein*e StG-Preisträger*in ausführt: „Ich denke, das ist vielen Professoren gar nicht bewusst, wie viel Macht sie da eigentlich haben, die Karrieren von jungen Leuten massiv zu beeinflussen oder auch zu zerstören oder eben erst zu ermöglichen“ (4, Z. 346-348). Auch ein*e andere*r Forscher*in hat beobachtet, „dass andere eingegangen sind in manchen Arbeitsgruppen, vor lauter Konkurrenz [...] oder weil der Chef halt unheimlich streng war oder so“ (1, Z. 103-104).

Als Beispiel für die Verantwortung für Mitarbeitende beziehungsweise angehende Wissenschaftler*innen nennt ein*e Wissenschaftler*in sein*ihr Anliegen, dass diese zu Themen forschen, in denen er*sie sie – wenigstens am Beginn – unterstützen kann oder er*sie achtet darauf, dass sie nicht an Forschungsprojekten beteiligt sind, in denen „die Wahrscheinlichkeit, dass was rauskommt, null ist“ (2, Z. 750). Er*sie möchte ihnen in gewissem Sinne also ermöglichen, akademisches Kapital zu produzieren (Fochler 2016, S. 934 ff.) Ein*e weitere Wissenschaftler*in möchte seinen*ihren Mitarbeiter*innen einen Arbeitsplatz bieten, „der sie fördert und wo sie sich wohlfühlen“ (4, Z. 1326). Und betont sein*ihr Anliegen, „dass die Leute sich entfalten können“ (4, Z. 823-824). Davies und Horst (2015, S. 384) weisen ebenfalls

auf die affektive Sprache hin, die Wissenschaftler*innen in diesem Kontext verwenden. In belastenden Karriereabschnitten, wie der Postdoc-Phase, versucht ein*e Forscher*in, seinen*ihren Mitarbeiter*in beizustehen: „Ich versuche, die irgendwie zu unterstützen“ (5, Z. 243; Davies & Horst 2015, S. 384). Auch ein*e weitere*r Gruppenleiter*in spricht von der psychischen beziehungsweise emotionalen Verfassung seiner*ihrer Mitarbeiter*innen (7, Z. 835).

Exzellenzanerkennung als möglicher Impuls für Widerspruch

Gestaltungsmöglichkeiten, Widersprüche, Freiräume etc. ergeben sich aber nicht automatisch *nur* durch einen ERC Grant. Für eine*n etablierte*n AdG-Preisträger*in ist es auch einfacher als für jene, „die kleine Kinder haben und gerade erst anfangen, sich beweisen müssen, mit ihrem Grant und die wirklich viel mehr, glaub ich, unter Druck stehen“ (1, Z. 1070-1072). Entsprechend sieht ein*e AdG-Preisträger*in etablierte Wissenschaftler*innen auch verstärkt in der Verantwortung, sich mit ethischen Fragen, nachhaltigkeitsspezifischen Themen etc. auseinanderzusetzen (1, Z. 1069- 1070). Für den*die AdG-Preisträger*in haben Kolleg*innen aus anderen Disziplinen Impulse zu RRI gegeben und „dass ich mehr Freiraum habe, ja, dass mich das interessiert und ich älter geworden bin und Zeit dafür habe und meine Kinder größer sind. Eher so was“ (1, Z. 1177-1179). Die Vorstellungen von RRI und auch die Möglichkeiten, diese in den täglichen Praxen umzusetzen, sind somit bedingt durch die Situation des*der Wissenschaftlers*in, womit an dieser Stelle auf die feministische Standpunkttheorie, das Konzept der epistemischen Lebensräume sowie auf die von Felt beschriebenen „responsibility conditions“ (Felt 2017, S. 57) verwiesen werden kann (Felt 2009b, S. 19). Auch das Streben nach Exzellenz wird von privaten Lebensumständen offenkundig erleichtert oder erschwert, wie ein*e Wissenschaftler*in ausführt: „Obviously, the easiest one is to be young and single, and not you know, not be tied down by another care giving, whether it is to your aging parents, to your kids, of course it makes it easier” (6, Z. 620-622; Hanappi-Egger 2012, S. 18).

Für als exzellent anerkannte Wissenschaftler*innen ist es zudem aufgrund ihres Status innerhalb der Forschungsgemeinschaft leichter möglich, zum Beispiel verantwortungsvolle Forschung zu fordern, „ohne den autonomen Anspruch des

Fachdiskurses zu brüskieren“ (Gengnagel et al. 2016, S. 67). Eine anerkannte Exzellenzzuschreibung erleichtert also verantwortungsvolles Handeln, das im Kontext dieser Arbeit auch so verstanden werden kann, dass Kritik am aktuell vorherrschenden neoliberal geprägten Wissenschaftssystem geäußert werden kann. In diesem Sinne ermöglicht Exzellenz beziehungsweise eine Exzellenzanerkennung Widerspruch zum Status Quo.

Literaturverzeichnis

Ahmed, Sara (17. November 2013). Feeling Depleted? *feministkilljoys.* Abgerufen am 3. August 2019, von https://feministkilljoys.com/2013/11/17/feeling-depleted/

Bensaude Vincent, Bernadette (2014). The Politics of Buzzwords at the Interface of Technoscience, Market and Society. The Case of “Public Engagement in Science“. *Public Understanding of Science, 23*(3), S. 238-253.

Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction. A Sociology of the Judgment of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre (1987). *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Burrows, Roger (2012). Living with the H-Index? Metric Assemblages in the Contemporary Academy. *The Sociological Review, 60*(2), S. 355-372.

Busso, Sandro, & Rivetti, Paola (2014). What’s Love Got to Do with it? Precarious Academic Labour Forces and the Role of Passion in Italian Universities. *Recherches sociologiques et anthropologiques, 45*(2), S. 1-16.

Collins, Patricia Hill (1986). Learning from the Outsider Within.The Sociological Significance of Black Feminist Thought. *Social problems, 33*(6), S. 14-32.

Davies, Sarah R., & Horst, Maja (2015). Crafting the Group. Care in Research Management. *Social Studies of Science, 43*(3), S. 371-393.

Etzkowitz, Henry, Fuchs, Stefan, Gupta, Namrata, Kemelgor, Carol, & Ranga, Marina (2008). The Coming Gender Revolution in Science. In E. J. Hackett, O. Amesterdamska, M. E. Lynch, & J. Wajcman (Hg.), *The Handbook of Science and Technology Studies* (S. 403-428). Cambridge: MIT Press.

Europäische Kommission (6. September 2018). ERC Work Programme 2019. Abgerufen am 3. Dezember 2018, von http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/erc/h2020-wp19-erc_en.pdf

Felt, Ulrike (2009a). Creating and Inhabitating Epistemic Living Spaces. Concluding Reflections. In U. Felt (Hg.), *Knowing and Living in Academic Research.*

Convergences and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context (S. 231-242). Prag: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic.

Felt, Ulrike (2009b). Introduction. Knowing and Living in Academic Research. In U. Felt (Hg.), *Knowing and Living in Academic Research. Convergences and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context* (S. 17-40). Prag: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic.

Felt, Ulrike (2017). „Response-able Practices“ or „New Bureaucracies of Virtue“. The Challenges of Making RRI Work in Academic Environments. In L. Asveld, R. Van Dam-Mieras, T. Swierstra, S. Lavrijssen, K. Linse, & J. Van den Hoven (Hg.), *Responsible Innovation 3. A European Agenda?* (S. 49-68). Cham: Springer.

Felt, Ulrike (2018). Responsible Research and Innovation. In S. Gibbon, B. Prainsack, S. Hilgartner, & J. Lamoreaux (Hg.), *Handbook of Genomics, Health and Society* (S. 108-116). London: Routledge.

Felt, Ulrike, & Stöckelová, Tereza (2009). Modes of Ordering and Boundaries that Matter in Academic Knowledge Production. In U. Felt (Hg.), *Knowing and Living in Academic Research. Convergences and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context* (S. 41-126). Prag: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic.

Fochler, Maximilian (2016). Variants of Epistemic Capitalism. Knowledge Production and the Accumulation of Worth in Commercial Biotechnology and the Academic Life Sciences. *Science, Technology, & Human Values, 41*(5), S. 922-948.

Fochler, Maximilian, Felt, Ulrike, & Müller, Ruth (2016). Unsustainable Growth, Hyper-Competition, and Worth in Life Science Research. Narrowing Evaluative Repertoires in Doctoral and Postdoctoral Scientists' Work and Lives. *Minerva, 54*, S. 175-200.

Gengnagel, Vincent, Massih-Tehrani, Nilgun, & Baier, Christian (2016). Der European Research Council als Ordnungsanspruch des europäischen Projekts im akademischen Feld. *Berliner Journal für Soziologie, 26*(1), S. 61-84.

Hanappi-Egger, Edeltraud (2012). Wissenschaftliche Exzellenz. Geschlechtsneutral oder geschlechtsblind? In K. Gutiérrez-Lobos, S. Lydtin, & K. Rumpfhuber (Hg.), *Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht? Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte* (S. 15-22). Wien: Facultas.

Haraway, Donna (1995). Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partialen Perspektive. In C. Hammer (Hg.), *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen* (S. 73-97). Frankfurt am Main: Campus-Verlag.

Heintz, Bettina (2019). Vom Komparativ zum Superlativ. Eine kleine Soziologie der Rangliste. In S. Nicolae, M. Endreß, O. Berli, & D. Bischur (Hg.), *(Be)Werten. Beiträge zur sozialen Konstruktion von Wertigkeit (Soziologie des Wertens und Bewertens)* (S. 45-80). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Hönig, Barbara (2017). *Europe's New Scientific Elite. Social Mechanisms of Science in the European Research Area*. London: Routledge.

König, Thomas (2017). *The European Research Council*. Cambridge: Polity.

Kreissl, Katharina, Hofbauer, Johanna, Sauer, Birgit, & Striedinger, Angelika (2018). Subjektivierungen in vermessenen Räumen. Wissenschaftsnachwuchs zwischen Fremd- und Selbstführung. In S. Hark & J. Hofbauer (Hg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 188-213). Berlin: Suhrkamp.

Lamont, Michèle (2009). *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgement*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Langhout, Regina D., Rosselli, Francine, & Feinstein, Jonathan (2007). Assessing Classism in Academic Settings. *The Review of Higher Education, 30*(2), S. 145-184.

Nowotny, Helga (2006). Real Science is Excellent Science – How to Interpret Post-Academic Science, Mode 2 and the ERC. *Journal of Science Communication, 5*(4), S. 1-3.

Nowotny, Helga (2012). Exzellenz ist mehrdimensional. Geschlecht und Chancengleichheit in den Wissenschaften. In K. Gutiérrez-Lobos, S. Lydtin, & K. Rumpfhuber (Hg.), *Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht? Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte* (S. 38-46). Wien: Facultas.

Ortner, Sherry B. (1972). Is Female to Male as Nature is to Culture? *Feminist studies, 1*(2), S. 5-31.

Owen, Richard, & Pansera, Mario (2019). Responsible Innovation and Responsible Research and Innovation. In D. Simon, S. Kuhlmann, J. Stamm, & W. Canzler (Hg.), *Handbook on Science and Public Policy* (S. 26-48). Massachusetts: Edward Elgar.

Rees, Teresa (2011). The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews, 36*(2), S. 133-145.

Schiebinger, Londa (1993). Triumph der Polarität. Gegensätze, die sich ergänzen. In L. Schiebinger (Hg.), *Schöne Geister. Frauen in den Anfängen der modernen Wissenschaft* (S. 300-340). Stuttgart: Klett Cotta.

Stark, Birgit, & Haberl, Barbara (2009). Einführung. In B. Stark & B. Haberl (Hg.), *Gender und Exzellenz – Aktuelle Entwicklungen im österreichischen Wissenschaftssystem. Eine Dokumentation des Symposiums vom 13. November 2007 an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften* (S. 9-14). Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften.

Watermeyer, Richard, & Olssen, Mark (2016). 'Excellence' and Exclusion. The Individual Costs of Institutional Competitiveness. *Minerva, 54*, S. 201-218.

Weigelin-Schwiedrzik, Susanne, & Taschwer, Klaus (29. April 2014). „Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an". *Der Standard.* Abgerufen am 1. August 2019, von

https://www.derstandard.at/story/1397522040137/unsicherheit-stachelt-zu-hoechstleistungen-an