

Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

3/2019

Ökonomik und Ethik
wissenschaftsinterner Gutachten

Alexander Dilger

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
3/2019**

März 2019

ISSN 2191-2475

Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten

Alexander Dilger

Zusammenfassung

In diesem Beitrag werden wissenschaftsinterne Gutachten untersucht, ihr Hauptgrund, ihre Normen und Probleme. Es wird vorgeschlagen, Gutachterreputation als Anreiz einzusetzen.

JEL-Codes: D71, D83, I23

Economics and Ethics of Reviews inside Academia

Abstract

This paper analyses reviews inside academia, their main reason, norms and problems. It proposes to use reviewer reputation as an incentive.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_03_2019

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststraße 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)
E-Mail: io@uni-muenster.de
Internet: www.wiwi.uni-muenster.de/io

Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten*

1. Einleitung

Von Wissenschaftlern (und Wissenschaftlerinnen, die im Folgenden stets ebenfalls gemeint sind) werden ständig Gutachten verschiedenster Art verfasst. In diesem Beitrag geht es nicht um wissenschaftliche Gutachten für Adressaten außerhalb der Wissenschaft, z. B. in der Politik, Justiz oder Wirtschaft, die häufig gegen Geld erstellt werden und Probleme eigener Art aufwerfen (siehe z. B. Mause/Heine 2003, Schmidt/Musumeci 2015, Kieser 2002). Gegenstand dieses Beitrags sind wissenschaftsinterne Gutachten, mit denen akademische Leistungen beurteilt werden. Diese werden üblicherweise nicht separat bezahlt, sondern gehören zu den Dienstaufgaben staatlich beschäftigter Hochschullehrer. Solche Gutachten werden auch von der wissenschaftlichen Gemeinschaft erwartet, die sie zunehmend benötigt. Man kann sich dieser Verpflichtung jedoch entziehen, sie schlecht oder auch missbräuchlich ausüben. Entsprechend kommt es auf die Anreize und Normen für gute wissenschaftsinterne Gutachten an.

Dieser Beitrag gliedert sich in zehn Kapitel. Auf diese Einleitung folgt eine Betrachtung der Arten von wissenschaftsinternen Gutachten. Im 3. Kapitel wird der wesentliche Grund für solche Gutachten analysiert. Das 4. Kapitel widmet sich der Asymmetrie der Begutachtungssituation. Im 5. Kapitel wird das Primat der wissenschaftsinternen Gütekriterien herausgestellt. Im 6. Kapitel geht es um individuelle Begutachtungsnormen und im 7. Kapitel um Begutachtungssysteme. Dabei gibt es Anreizprobleme, die Gegenstand des 8. Kapitels sind. Im 9. Kapitel wird aufgezeigt, wie die Gutachterreputation als Anreiz dienen kann. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Ausblick im 10. Kapitel.

2. Arten von wissenschaftsinternen Gutachten

Am häufigsten sind Gutachten in der Lehre, z. B. für Abschlussarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten, teilweise aber bereits für Seminararbeiten oder sogar Klausuren (siehe Kopf/Leipold/Seidl 2010), insbesondere wenn über deren Beurteilung vor Gericht gestritten wird.

* Anknüpfend an den diesjährigen Beitrag beim 21. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement der Hochschulmanagement des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB) im letzten Diskussionspapier (Dilger 2019) handelt es sich bei diesem Diskussionspapier um die Verschriftlichung des Vortrags am 17. Februar 2012 beim 14. Workshop Hochschulmanagement in Berlin mit dem Generalthema „Wissenschaftsethik und Wissenschaftsmanagement“ zusammen mit der wissenschaftlichen Kommission Wissenschaftstheorie und Ethik in der Wissenschaft. Ich danke den damaligen Teilnehmern. Für die ausgedrückten Ansichten und mögliche Fehler bin natürlich ich allein verantwortlich.

Auf einem höheren Niveau zählen hierzu auch Promotions- und Habilitationsgutachten. In der akademischen Selbstverwaltung werden Gutachten insbesondere bei Berufungsverfahren benötigt (siehe Frey/Braun/Peus 2015). Es werden aber auch zunehmend Studiengänge, Forschungsprogramme, Organisationseinheiten etc. begutachtet (siehe Schmidt 2009).

In der Forschung ist *Peer Review* (von Wissenschaftlern bzw. deren Leistungen durch andere Wissenschaftler) ein (nicht ganz unumstrittener, siehe z. B. Frey 2003 oder Hirschauer 2004) Qualitätsstandard, der bei vielen wissenschaftlichen Zeitschriften verwendet wird, aber auch zunehmend bei Konferenzen und der (innerwissenschaftlichen, z. B. durch die DFG) Vergabe von Drittmitteln. Die „Begutachtung“ durch Herausgeber kommt hingegen meistens ohne Gutachten aus, während bei Konferenzen Kurzgutachten zunehmend Verbreitung finden.

3. Grund für solche Gutachten

Innerwissenschaftliche Gutachten sollen in der Regel Entscheidungen begründen, z. B. die Verleihung von akademischen Graden und die Noten dafür oder bei Zeitschriften die Veröffentlichungszusage oder -ablehnung. Es ist wissenschaftsadäquat, dass dazu Argumente formuliert werden, wozu häufig nur Wissenschaftler fähig sind (was allgemein für die Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen gilt, selbst wenn diese ohne nähere Begründung erfolgt). Das reduziert Willkür bei den Entscheidungen und kann zugleich wertvolles Feedback beinhalten.

Beim Peer Review (einschließlich Berufungsverfahren) sprechen die Gutachter nur Empfehlung für andere Entscheider aus. Von den Gutachten abweichende Entscheidungen sind dann ihrerseits begründungspflichtig, z. B. durch Gegengutachten oder bei Änderungsempfehlungen für die Autoren durch deren riskante Zurückweisung, da dann seinerseits der Beitrag eher abgelehnt werden könnte. Teilweise wird ein starres Entscheidungsschema verwandt (z. B. Annahme nur bei zwei positiven Gutachten oder Gesamtnote als arithmetisches Mittel der Einzelnoten von den Gutachtern).

4. Asymmetrie der Begutachtungssituation

In der Lehre steht die begutachtende Person hierarchisch höher als die begutachtete und muss zumindest formal höher qualifiziert sein. Bei Akkreditierungsverfahren können hingegen die Gutachter oder zumindest ein Teil von ihnen geringer qualifiziert sein als die zu Begutachtenden. Beim Peer Review sind die Personen formal gleichrangig, doch die Situation ist trotzdem asymmetrisch: Faktisch hat die begutachtende Person mehr Macht und die begutachtete einen

potentiell größeren Vorteil (z. B. durch eine hochrangige Veröffentlichung oder die Gewährung von Drittmitteln), der ihr allerdings auch vorenthalten werden kann.

Der Gutachter hat idealerweise keine eigenen Interessen am Begutachtungsergebnis, wodurch er unparteiisch, aber gegebenenfalls auch unmotiviert ist. Gutachten bei Peer Review werden häufig anonymisiert erbracht, so dass die begutachtete Person den oder die Gutachternamen nicht erfährt, damit die Gutachter keine falsche Rücksicht nehmen, weil sie z. B. Vergeltung für kritische Gutachten fürchten oder auf Belohnung für wohlwollende Äußerungen hoffen. Etliche Zeitschriften streben eine „doppelt-blinde“ Begutachtung an, bei der auch die Gutachter die Autorennamen nicht mitgeteilt bekommen, die sich jedoch häufig auf andere Weise ermitteln lassen.

5. Primat der wissenschaftsinternen Gütekriterien

Wissenschaftsinterne Gutachten sind vor allem an wissenschaftlichen Kriterien auszurichten. Die Frage, ob die zu begutachtende wissenschaftliche Arbeit (wissenschafts)ethische Probleme aufwirft, kann ihrerseits zum Gegenstand des Gutachtens gemacht werden. Gutachten selbst sind davon weit weniger betroffen. Ein wissenschaftlich korrektes, alle relevanten Aspekte offenlegendes Gutachten kann nur in Ausnahmefällen unethisch sein. Die Gutachten bleiben meist auch vertraulich, so dass zu große Offenheit hier selten ein Problem ist. Die Begutachtung kann auch abgelehnt werden, was insbesondere bei Befangenheit das wissenschaftsethisch richtige Vorgehen ist, aber auch fehlender wissenschaftlicher Expertise hinsichtlich des zu Begutachtenden. Dagegen ist es seinerseits problematisch, wenn sich hauptamtliche Wissenschaftler jeder Tätigkeit als Gutachter verweigern.

6. Individuelle Begutachtungsnormen

Gutachten sollten grundsätzlich nicht täuschen oder wissenschaftsfremde Zwecke verfolgen. Insbesondere die zu begutachtende Leistung bewusst zu gut, zu schlecht (was oft relativ ist) oder ohne hinreichende sachliche Würdigung darzustellen, ist wissenschaftsethisch bedenklich. Gute Gutachter müssen also das zu Begutachtende in allen wesentlichen Aspekten würdigen und auf mögliche persönliche Befangenheit oder fehlende Expertise zumindest hinweisen. Entscheider sollten bei möglicher Befangenheit oder mangelnder Fachkenntnis andere Gutachter (oder sogar Entscheider) beauftragen und die Gutachten auch inhaltlich würdigen. Wer Gutachten benötigt, sollte auch bereit sein, selbst welche zu erstellen, zumindest als professioneller Wissenschaftler (im Gegensatz zu etwa Studierenden).

7. Begutachtungssysteme

Die wissenschaftsethisch spannenderen Fragen stellen sich eher auf systemischer als auf individueller Ebene. Ist z. B. doppelt-blinde Begutachtung tatsächlich besser als einfach-blinde oder gar ganz offene? (Zwischenzeitlich sind gerade viele Top-Zeitschriften zur einfach-blinde Begutachtung zurückgekehrt, bei der die Gutachter die Autoren kennen, was sie meist ohnehin tun oder durch eine einfache Internetrecherche nachholen können, aber nicht umgekehrt die Autoren die Namen der Gutachter erfahren.) Wenn viele Gutachter positiv votieren müssen, dann sinkt der α -Fehler (fehlerhafte Annahme eigentlich nicht geeigneter Beiträge), steigt aber notwendigerweise der β -Fehler (fehlerhafte Ablehnung eigentlich geeigneter Beiträge, siehe Dilger 2019). Es drohen die Standardisierung von Erkenntnissen und ein Bias gegen Innovatives. Zu viele Gutachter für nicht hinreichend wichtige Arbeiten (oder mit fast identischen Beurteilungen) sind außerdem eine Verschwendung von deren Arbeitszeit. Wäre schließlich eine differenzierte Einstufung von Beiträgen besser als die häufige Ablehnung mit Wiedereinreichung anderswo?

So besteht durchaus die Möglichkeit eines ineffizienten Gleichgewichts. Dabei könnte es sein, dass sich jeder einzelne Akteur korrekt verhält und individuelle Verhaltensänderungen eine Verschlechterung zur Folge hätten, sei es für den Einzelnen oder insgesamt, das Gesamtergebnis jedoch trotzdem suboptimal oder sogar ethisch bedenklich ausfällt. In solch einem Falle wäre eine Veränderung entweder von außen oder durch Verabredung der Akteure angezeigt. Es ist jedoch nicht klar, ob die bestehenden Begutachtungspraxen zu solchen Ineffizienzen führen und wie sich Wissenschaft grundsätzlich besser organisieren ließe. Vermutlich ist das prinzipiell möglich, so wie sich auch das heutige System über die Zeit aus Vorstufen entwickelt hat, die inzwischen weniger geeignet erscheinen. Insbesondere das Internet bietet hier noch nicht hinreichend genutzte Möglichkeiten. Die verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen könnten auch voneinander lernen.

8. Anreizprobleme

Eine wesentliche Schwäche des gegenwärtigen Begutachtungssystems sind die mangelnden Anreize für Gutachter. Einige lehnen die Übernahme von Gutachten generell oder meistens ab, während andere nicht genügend Arbeit investieren, sondern eher oberflächliche Gutachten verfassen, z. T. ohne die zu begutachtenden Beiträge (oder Anträge) ganz gelesen zu haben. Beides bleibt ohne Konsequenz und letzteres wird häufig nicht einmal bemerkt, insbesondere wenn die Herausgeber die Beiträge oder sogar Gutachten selbst nicht genau lesen. Gute oder zumindest zuverlässige Gutachter werden dagegen immer stärker in Anspruch genommen (in

der Lehre allerdings vor allem die mit vielen guten Noten, die von den Studierenden bevorzugt gewählt werden). Reputation erwerben solche Gutachter höchstens bei Herausgebern, sichtbare Anerkennung ist bestenfalls eine Aufnahme in Herausgeberkreise.

9. Gutachterreputation als Anreiz

Wissenschaftliche Artikel wurden anfangs anonym verfasst, doch die Anreize verbesserten sich schlagartig durch namentliche Kennzeichnung (siehe Corti 1999). Bei Gutachten führt die Namensnennung zu sachlich nicht gerechtfertigter Rücksichtnahme zumindest bei renommierten und mächtigen Autoren oder Antragstellern. Pseudonyme könnten jedoch eine sinnvolle Alternative zur Anonymität sein, die den Aufbau einer eigenen Reputation als Gutachter erlaubt. Zugleich oder alternativ könnten Herausgeber besonders fleißige und vor allem gute Gutachter als solche namentlich benennen und z. B. jeweils die Gutachter des Jahres auszeichnen. Es hilft auch schon, wenn alle Gutachter einer Zeitschrift z. B. jedes Jahr öffentlich aufgelistet werden. Kritische Diskussionen von Beiträgen im Internet sind eine weitere Alternative, wozu allerdings ebenfalls Anreize und Organisation benötigt werden. Idealerweise gäbe es eigene Karriereoptionen für Gutachter und Kritiker, während momentan nur „konstruktive“ Forschung zählt (siehe Dilger 2017, wobei z. B. das 2017 gestartete *International Journal for Re-Views in Empirical Economics* das Nachprüfen veröffentlichter Ergebnisse attraktiver macht).

10. Fazit und Ausblick

Gutachten sind (wissenschafts)ethisch weniger problematisch als die zu begutachtenden wissenschaftlichen Beiträge selbst. Es mangelt vor allem an Anreizen, überhaupt und dann inhaltlich adäquate oder gar herausragende Gutachten zu verfassen. Reputation für Gutachten könnte helfen, während monetäre Anreize recht teuer und vielleicht sogar kontraproduktiv wären (zur möglichen Verdrängung intrinsischer Motivation siehe z. B. Frey 1997, zu den Vorteilen von Auszeichnungen Frey/Gallus 2017). Jedenfalls ist das heutige System in Lehre und Forschung auf eine hohe Quantität von Gutachten von nicht zu geringer Qualität angewiesen. Der Sinn von immer mehr Gutachten auch für die akademische Selbst- bis Fremdverwaltung kann hingegen hinterfragt werden.

Literatur

- Corti, Alessandra (1999): „Die gesellschaftliche Konstruktion von Autorschaft“, Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden.
- Dilger, Alexander (2017): „Zur Stärkung wissenschaftlicher Kritik“, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik 8/2017, Münster.
- Dilger, Alexander (2019): „Begutachtungsverfahren nach Zahl, Gewichtung und Fehlern der Gutachten“, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik 2/2019, Münster.
- Frey, Bruno S. (1997): „Markt und Motivation: Wie ökonomische Anreize die (Arbeits-) Moral verdrängen“, Vahlen, München.
- Frey, Bruno S. (2003): „Publishing as Prostitution? Choosing between One’s Own Ideas and Academic Success“, *Public Choice* 116 (1-2), S. 205-223.
- Frey, Bruno S./Gallus, Jana (2017): „Honours vs. Money: The Economics of Awards“, Oxford University Press, Oxford (UK).
- Frey, Dieter/Braun, Susanne/Peus, Claudia (2015): „Herausforderungen der Personalauswahl in der Wissenschaft: Berufungsverfahren an deutschen Universitäten“, in: Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (Hrsg.): „Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis“, Springer, Berlin und Heidelberg, S. 3-14.
- Hirschauer, Stefan (2004): „Peer Review Verfahren auf dem Prüfstand: Zum Soziologiedefizit der Wissenschaftsevaluation“, *Zeitschrift für Soziologie* 33 (1), S. 62-83.
- Kieser, Alfred (2002): „Wissenschaft und Beratung“, Winter, Heidelberg.
- Kopf, Martina/Leipold, Jana/Seidl, Tobias (2010): „Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen: Handreichung für Lehrende“, Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Band 16, Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung, Mainz.
- Mause, Karsten/Heine, Klaus (2003): „Ökonomische Analysen wissenschaftlicher Politikberatung“, *Politische Vierteljahresschrift* 44 (3), S. 395-410.
- Schmidt, Mareike/Musumeci, Lukas (2015): „Die Kompetenz, ein rechtswissenschaftliches Gutachten zu verfassen: Herausforderung und Potential für die Lehre“, *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft (ZDRW)* 2 (3), S. 183-204.
- Schmidt, Uwe (2009): „Evaluation an deutschen Hochschulen: Entwicklung, Stand und Perspektiven“, in: Widmer, Thomas/Beywl, Wolfgang/Fabian, Carlo (Hrsg.): „Evaluation: Ein systematisches Handbuch“, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 163-169.

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

Seit Institutsgründung im Oktober 2010 erscheint monatlich ein Diskussionspapier. Im Folgenden werden die letzten zwölf aufgeführt. Eine vollständige Liste mit Downloadmöglichkeit findet sich unter <http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/de/forschen/diskussionspapiere>.

- DP-IO 3/2018** Ökonomik und Ethik innerwissenschaftlicher Gutachten
Alexander Dilger
März 2019
- DP-IO 2/2019** Begutachtungsverfahren nach Zahl, Gewichtung und Fehlern der Gutachten
Alexander Dilger
Februar 2019
- DP-IO 1/2019** 100 Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik
Eine deskriptive Übersicht
Alexander Dilger/Michael Hickfang/Milan F. Klus
Januar 2019
- DP-IO 12/2018** The Impact of Stock Options on Risk-Taking
Founder-CEOs and Innovation
Michael Hickfang/Ulrike Holder
Dezember 2018
- DP-IO 11/2018** Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age
Milan Frederik Klus/Julia Müller
November 2018
- DP-IO 10/2018** 8. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Milan Frederik Klus
Oktober 2018
- DP-IO 9/2018** Konzeption einer direktdemokratischen Plattformpartei
Alexander Dilger
September 2018
- DP-IO 8/2018** Erfahrungen aus der Programmkommission für die VHB-Pfingsttagung 2018
Alexander Dilger
August 2018
- DP-IO 7/2018** 20 Jahre Workshop Hochschulmanagement
Ein deskriptiver Überblick
Alexander Dilger/Joachim Prinz/Daniel Weimar
Juli 2018
- DP-IO 6/2018** Strategic Alliances between Banks and Fintechs for Digital Innovation
Motives to Collaborate and Types of Interaction
Milan F. Klus/Todor S. Lohwasser/Friedrich Holotiuk/Jürgen Moormann
Juni 2018
- DP-IO 5/2018** Sieben Szenarien zum Euroausstieg
Alexander Dilger
Mai 2018
- DP-IO 4/2018** Die Verantwortung von Wirtschaftswissenschaftlern für Wirtschaftskrisen und die
Wirtschaft allgemein
Alexander Dilger
April 2018

The page features several decorative blue elements: a vertical bar on the right edge, a horizontal bar near the top right, a horizontal bar in the middle right, a horizontal bar near the bottom left, and a horizontal bar at the very bottom.

Herausgeber:
Prof. Dr. Alexander Dilger
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststr. 100
D-48151 Münster
Tel: +49-251/83-24303
Fax: +49-251/83-28429
www.wiwi.uni-muenster.de/io