



7. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf) zum Thema

**"WISSENSCHAFT ALS BERUF – HEUTE.
PERSPEKTIVEN DES AKADEMISCHEN NACHWUCHSES IN DER
WISSENSGESELLSCHAFT"**

in Wien, vom 9. bis 11. Mai 2012

Abstractband

Vorwort

Vom 9.- 11. Mai 2012 fand in Wien die 7. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung zum Thema „Wissenschaft als Beruf – heute. Perspektiven des akademischen Nachwuchses in der Wissensgesellschaft“ statt. Die Tagung wurde vom „Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung“, das sich am Wiener Standort der Universität Klagenfurt befindet, veranstaltet. Der Umstand, dass die Jahrestagung erstmals außerhalb Deutschlands stattfand, darf als Signal einer verstärkten Kooperation aller in der Hochschulforschung tätigen Institutionen und Personen des gesamten deutschen Sprachraums gewertet werden.

Das Tagungsthema ist eng mit der Lage der Hochschulforschung und der Politik der Gesellschaft für Hochschulforschung verknüpft: Beide entscheiden sich nicht zuletzt an den Arbeitsbedingungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den verschiedenen Stellenkategorien und den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. Vor allem aber war die Themenstellung durch die intensive hochschulpolitische Diskussion der letzten Jahre über die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Struktur der akademischen Karrieren motiviert. Dabei geht es einerseits um das Doktoratsstudium, die erste Phase der wissenschaftlichen Karriere, zum anderen um die Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Universitäten nach Abschluss der Forschungsausbildung. Beim Doktoratsstudium steht die Qualität der Forschungsausbildung im Zentrum der Debatte sowie die Frage, ob die Universitäten ausreichend dem Umstand Rechnung tragen, dass ein wachsender Teil ihrer Absolventinnen und Absolventen wissenschaftliche Berufsperspektiven außerhalb der Universität wahrnehmen. Bei der Diskussion über Beschäftigungschancen geht es unter anderem um den hohen Risikocharakter akademischer Karrieren im deutschsprachigen Raum, an dem sich wenig geändert hat, seit Max Weber vor 100 Jahren von „akademischem Hasard“ gesprochen hat.

Mit dem Abstractband zur 7. Jahrestagung liefert die GfHf einen Überblick über die Beiträge, die das Tagungsthema mit Leben füllten.

In den Tracks zu

- Doktoratsstudien
- Akademische Karrieren
- Hochschulmanagement

wurden meist über 2 Sessions hinweg die aktuellen Problemlagen und Lösungsansätze analysiert, gefolgt von lebhaften Diskussionen, obgleich ein dicht gepacktes Programm zu bewältigen war. Denn die Zahl der Beiträge, die uns nach dem Call for Papers erreichen, hat eine zunehmende Tendenz in Quantität und Qualität.

Neben den thematischen Schwerpunkten zu den Doktoratsstudien und akademischen Karrieren gab es zwei weitere Tracks zu den Themen hochschuldidaktische Forschung, zwei thematisch offene Tracks für das Ideenforum des HochschulforscherInnennachwuchses und ein Panel zu den Zukunftsthemen der Hochschulforschung.

Die hochschuldidaktische Forschung nahm einen breiten Raum ein und verwies auf die Bedeutung der Lehre im Spektrum der Hochschullehrertätigkeit. Das Ideenforum des Hochschulforscher-Innennachwuchses dokumentierte, dass der wissenschaftliche Nachwuchs nicht nur Gegenstand, sondern auch Akteur der Tagung war.

Erstmalig wurde auf der 7. JT ein Panel zur Zukunft der Hochschulforschung angeboten, das fortan Bestandteil jeder Jahrestagung sein soll, um einer systematischen Bearbeitung der brennenden Forschungsthemen über Hochschulen den Weg zu ebnen. Nicht immer ergeben die sich aus den individuellen Forschungsansätzen, wenngleich die OrganisatorInnen der Tagung auch künftig einen gewichtigen Einfluss auf die Wahl des Tagungsthemas haben sollen.

Welche Themen zukünftig von der Hochschulforschung vorrangig bearbeitet werden sollen, was die GfHf zu einer qualitativ hochwertigen Forschung auf diesen Gebieten beitragen kann und wie sie sich für deren Förderung einsetzt, ist von zentraler Bedeutung für die Gesellschaft für Hochschulforschung und ihre Entwicklung. Die Vorsitzenden haben im Auftrag des Vorstands dazu eine Anfrage an die wichtigen Institutionen der Hochschulforschung gerichtet, darüber hinaus sind zahlreiche Einzelbeiträge mit Vorschlägen zu Zukunftsthemen eingegangen. Das Protokoll des Panels in Wien wird Grundlage für die Fortführung des Themas an der Humboldt Universität in Berlin auf der 8. Jahrestagung der Gesellschaft sein.

Hamburg/ Wien im November 2012

Margret Bülow-Schramm, Vorsitzende der GfHf/
Hans Pechar, 2. Vorsitzender der GfHf

Inhaltsverzeichnis

Donnerstag, den 10. Mai 2012

ZUKUNFTSTHEMEN DER HOCHSCHULFORSCHUNG	7
AKADEMISCHE KARRIEREN	15
SOZIALE DURCHLÄSSIGKEIT.....	26

Freitag, den 11. Mai 2012

HOCHSCHULDIDAKTIK.....	39
DOKTORATSPROGRAMME	51
AKADEMISCHE KARRIEREN	65
IDEENFORUM DES HOCHSCHULFORSCHERINNENNACHWUCHSES	88
HOCHSCHULMANAGEMENT	97
VORSTANDSMITGLIEDER DER GESELLSCHAFT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG	109

Personenverzeichnis

Albrecht, André.....	49	Langholz, Marlene	80
Andres, Lesley	36	Larmann, Veit.....	102
Ateş, Gülay	24	Lathan, Monique.....	16
Beaufays, Sandra.....	68	Lind, Inken.....	106
Beuter, Isabel	82	Lorenz, Jennifer.....	40
Bloch, Roland	16, 42, 110	Lörz, Markus	32
Brandt, Gesche.....	61	Matiaske, Wenzel	102
Brechelmacher, Angelika	24	Mittag, Sandra	86
Briedis, Kolja.....	58	Mitterle, Alexander.....	42
Bülow-Schramm, Margret.....	3, 8, 110	Möller, Torger	22
De Ridder, Daniela	20	Nickel, Sigrun	34
Dünser, Lukas.....	100	Niedermeier, Frank.....	98
Duong, Sindy	34	Nordmeier, Volkhard	49
Flöther, Choni.....	18	Offerhaus, Judith	36
Fräßdorf, Anna	58	Pasternack, Peer	13
Geffers, Johannes.....	78	Pechar, Hans	3, 110
Grözingler, Gerd.....	80	Peter, Tobias	74
Gstöttner, Anna	72	Pohlenz, Philipp	98
Hachmeister, Cort-Denis.....	20	Polak, Tobias.....	47
Hangel, Nora	66	Rosenbusch, Christoph	91
Hartwig, Lydia	110	Sandfuchs, Gabriele	86
Haus, Kalle.....	27	Schmidt-Pfister, Diana	76
Heusgen, Kirsten	84	Schneider, Peter	56
Höhle, Ester.....	18	Schneijderberg, Christian.....	52, 111
Hüther, Otto.....	70	Schulze, Mandy.....	89
In der Smitten, Susanne.....	111	Selent, Petra	84
Jaksztat, Steffen	30	Seyfried, Markus.....	98
Jenert, Tobias.....	45	Spexard, Anna.....	111
Kaulisch, Marc.....	63	Stock-Homburg, Ruth	54
Klug, Heide	54	Tesch, Jakob.....	27, 95
Koch, Dorothee	84	Wernisch, Diana.....	93
Krempkow, René.....	27, 111	Witte, Johanna.....	86
Krücken, Georg.....	11, 70	Wolf, Vera	40
Krzywinski, Nora.....	104	Würmann, Carsten.....	16, 42
Kunadt, Susann	106	Zinnbauer, Manuela.....	58

Donnerstag, den 10. Mai 2012

Zukunftsthemen der Hochschulforschung

Akademische Karrieren

Soziale Durchlässigkeit

ZUKUNFTSTHEMEN DER HOCHSCHULFORSCHUNG

Zukunftsthemen der Hochschulforschung

Margret Bülow-Schramm

(Vorsitzende der Gesellschaft für Hochschulforschung)



Themenbereiche

Clustering der Nennungen der GFHF - Mitglieder zu Oberthemen

1. Internationalisierung, international vergleichende Forschung
2. Steuerung/Hochschulökonomie
3. Lehr- Lernforschung/ Learning Outcomes
4. Diversität
5. Innovation und Wissenschaftsforschung

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

2



1. Internationalisierung

- International vergleichende Studie zur Governance von Qualität der Lehre an Hochschulen
 - Insbesondere im Hinblick auf die Bemühungen in Deutschland, Qualitätssicherungssysteme zu akkreditieren
- International vergleichende Studie zur Funktionalität binärer Strukturen (Uni - FH)
 - Betrachtung aktueller Trends in Hinblick auf die Bestrebungen deutscher Fachhochschulen, universitätsähnlicher zu werden
- Internet-basierte Lehr-Lernformen („Webinare“)
 - Internationale Lehrkooperationen
 - Entlastung und Weiterqualifikation des Lehrpersonals

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

3



2. Steuerung/Hochschulökonomie

2/1

- Steuerung/ Governance wiss. Nachwuchsförderung
 - Überprüfung (und internationaler Vergleich) der derzeit eingesetzten Steuerungsinstrumente in Hinblick auf stärkere Fokussierung auf Qualität anstatt Quantität
- Entwicklung und Bedeutung privater Hochschulfinanzierung
 - Thematisierung unter Beachtung der Entwicklungen in den Nachbarländern (v.a. England, Frankreich, Italien)
- Entwicklungen in den Hochschulsystemen des Europäischen Hochschulraums
 - Konvergenz und Kompatibilität

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

4



2. Steuerung/Hochschulökonomie

2/2

- Auswirkungen von Hochschulreformen und stärkerer Wettbewerbsorientierung auf das Arbeitsklima an den Hochschulen
 - Abbrecherquoten auf Post-Doc- / Habilitandenebene
 - Umgang mit Veröffentlichungsdruck/ Exzellenzdruck und zunehmender Bedarf an Hochschul-Coachings
 - Zunehmende Transparenz der Strukturen und Prozesse und sich daraus ergebende Konsequenzen auf die Art der Zusammenarbeit und die Arbeitszufriedenheit von Professorinnen und Professoren
- Personal: Differenzierung der akademischen Tätigkeit und der akademischen Karriere

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

5



2. Steuerung/Hochschulökonomie

2/3

- Partizipation an Hochschulen
 - Mehr Partizipation als Korrektiv zur Managerialisierung. Frage nach struktureller Verortung von partizipativen Prozessen und Modellen an den Hochschulen.
- Lehr- und Studienplatzkapazitäten in Interaktion
 - Die *Interaktion*, also die Verschränkung zw. Mikroebene der Lehr- und Studienorganisation in den Hochschulen und der Makroebene hochschulpolitischer Reforminitiativen und –diskursen, sollte systematisch bearbeitet werden (Vgl. *aktueller Stand* in den Ländern)
 - Ein breiter angelegtes Projekt mit einem bildungssoz. Fragehorizont könnte in hist. Perspektive nach den veränderten *Bildungsvorstellungen*, *-begriffen* und *-realitäten* der Bundesrepublik fragen

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

6



3. Lehr- Lernforschung/ Learning Outcomes

- Was lernen Studierende in der Hochschule:
 - Wie ist der Begriff Kompetenz in der Hochschullehre zu definieren.
 - Förderung von überfachlichen Schlüssel Fähigkeiten, Werthaltungen
- Interaktion von Lehre und Lernen (Hochschuldidaktik)
 - Institutionelle Faktoren, Merkmale der Lehrenden, etc.
 - Langfristige und kurzfristige Lernergebnisse

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

7



4. Diversität

4/1

- Studierende mit Migrationshintergrund/ nicht-traditionelle Studierende
 - Qualitative und quantitative Studien an deutschen Hochschulen
 - Heterogenisierung von Studierenden
- Diversität von Forschenden
 - Vgl. international kontrovers geführte Diskussionen um die Effektivität, Effizienz und Innovativität von Forschung
 - Erforschung und Entwicklung von Verfahren und Konzepten zum Umgang mit Diversität sowie zu ihrer Implementation, Umsetzung und ihren Effekten
- Querschnittsthema: Gender-Fragen

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bilow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

8



4. Diversität

4/2

- Chancengerechtigkeit und Diversity
 - Fehlende Kenntnisse zu den unterschiedlichen Barrieren im Wissenschaftssystem und Lösungsmöglichkeiten. Die Schulforschung ist hier der Hochschulforschung deutlich.
 - In Hinblick auf eine wachsende Heterogenität ist es wichtig die Wechselwirkungen z.B. zum Gender-Mainstreaming an den Hochschulen mit fundierter Forschung zu begleiten
- Studierende und Absolventen
 - Qualitative und quantitative Studien an deutschen Hochschulen
 - Verbreiterung der Zugangsmöglichkeiten
 - Steigende Bildungsbeteiligung

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bilow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

9



5. Innovation und Wissenschaftsforschung

- Zukunftsthema im Bereich Hochschulen und regionale Entwicklung
 - Forschungsbedarf besteht im Bereich weicher Standortfaktoren
- Hochschulen in übergreifenden Innovations- und Wissenschaftssystemen
 - Vernetzung von Hochschulen (Vgl. EFI-Gutachten 2012, das auch Ergebnisse der Hochschulforschung berücksichtigt. Die Bereiche gilt es jedoch stärker zu verzahnen)
- Langfristige Entwicklungen im Hochschulbereich (ohne thematische Eingrenzung)
 - Dauerbeobachtungen
- Wissenschaftlicher Wandel

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bilow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

10



Methodisches Design

- Monitoring
- Mixed Method Design
- Langfristige, historische Perspektive
- International vergleichend

10.5.12

Prof. Dr. Margret Bilow-Schramm
7. Mitgliederversammlung der GFHF

11

Zur Person



MARGRET BÜLOW-SCHRAMM

Prof. i.R. Dr., war Professorin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung der Universität Hamburg und ist Vorsitzende der Gesellschaft für Hochschulforschung. Sie studierte Soziologie in Frankfurt am Main, promovierte in diesem Fach in Hamburg und habilitierte in Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Hochschuldidaktik in Hannover. Sie hat zahlreiche Forschungsprojekte geleitet, zuletzt das BMBF-geförderte Verbundprojekt „UsuS – Untersuchung zu Studienverläufe und Studienerfolg“. Ihre Gutachterinnentätigkeit umfasst institutionelle wie Studiengangs-Evaluationen und Akkreditierungen. Bei ASIIN ist sie Mitglied der Akkreditierungskommission Programme und arbeitet derzeit an der Weiterentwicklung der Systemakkreditierung mit.

Kontakt:

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm
Universität Hamburg
Alsterterrasse 1
20354 Hamburg
buelow-schramm@uni-hamburg.de

Beitrag zur Perspektivendiskussion Georg Krücken (INCHER, Kassel)

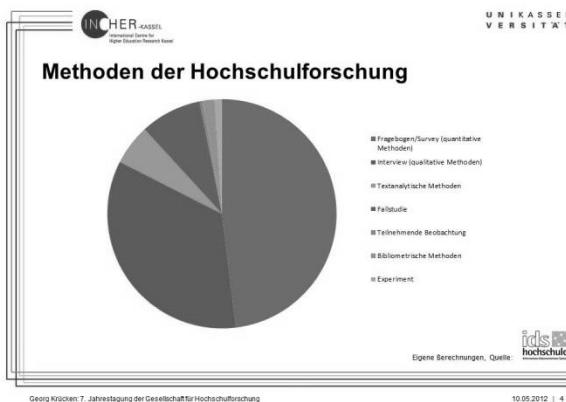
Beitrag zur Perspektivendiskussion

Hochschulforschung plus

- wissenschaftliche Disziplinen (wissenschaftlicher Nachwuchs; Methoden- und Theorieentwicklung)
- andere interdisziplinäre Forschungsgebiete (z. B. Bildungs-, Innovations-, Organisations- und Wissenschaftsforschung)

„Mapping“ der Forschungslandschaft: deutschsprachig, international

Georg Krücken 7. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung 10.05.2012 | 2



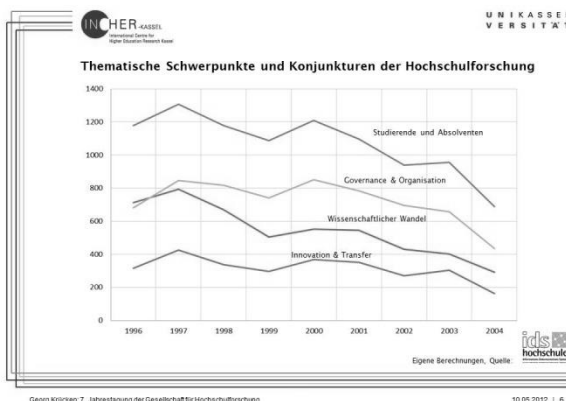
Thematische Schwerpunkte und Konjunkturen der Hochschulforschung:

Aufteilung nach (zukünftigen) Arbeitsschwerpunkten am INCHER

- Studierende und Absolventen
- Wissenschaftlicher Wandel
- Innovation und Transfer
- Governance und Organisation

Internationalisierung, Gender-Fragen, soziale Ungleichheit etc. als Querschnittsthemen

Georg Krücken 7. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung 10.05.2012 | 5



Zur Person



GEORG KRÜCKEN

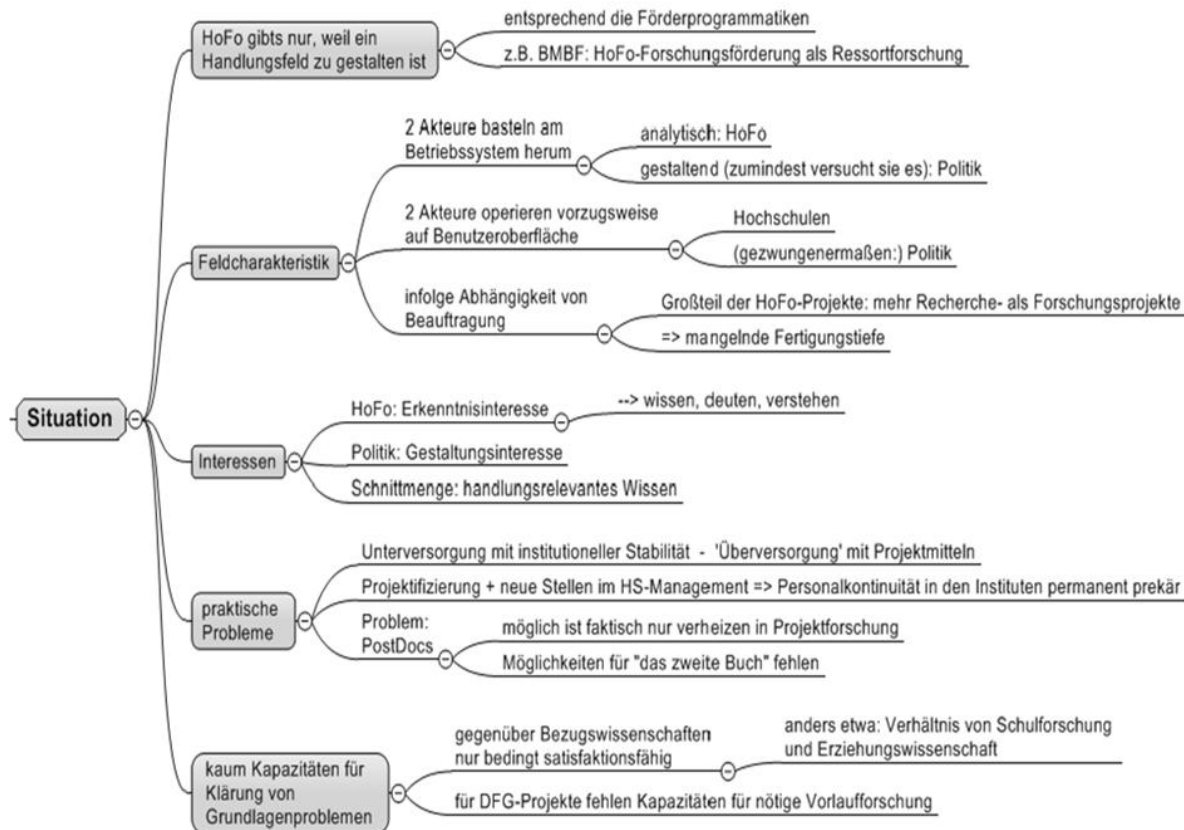
ist seit 2011 Leiter des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) und W3-Professor für Hochschulforschung im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel. Er ist Soziologe und Hochschulforscher, er hat zahlreiche Forschungsprojekte im Bereich der Hochschul-, Wissenschafts- und Organisationsforschung durchgeführt und vielfach zu diesen Themen publiziert.

Kontakt:

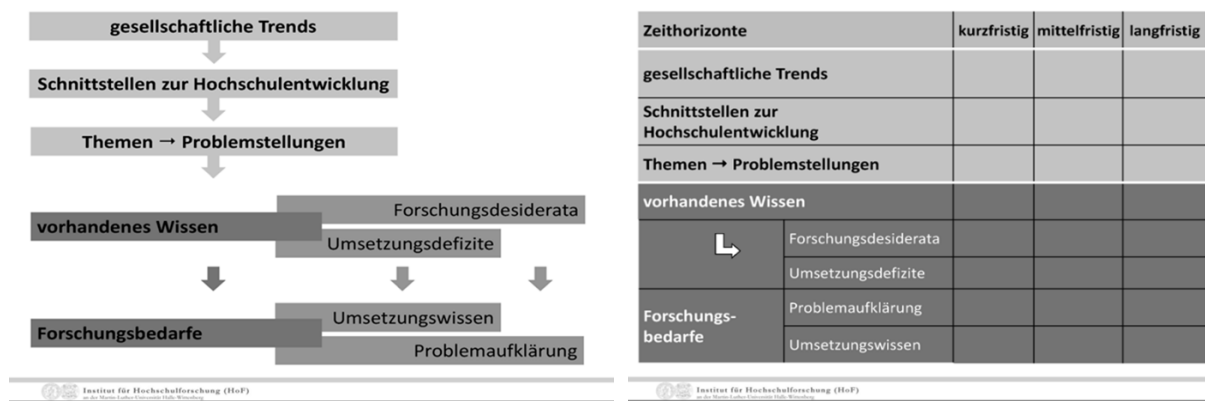
Prof. Dr. Georg Krücken
Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel)
Universität Kassel
Mönchebergstr. 17
34109 Kassel
kruecken@incher.uni-kassel.de

Zukunftsthemen der Hochschulforschung Peer Pasternack (HoF, Halle-Wittenberg)

Zunächst werden zentrale Charakteristika der Situation der deutschen Hochschulforschung geschildert:



Im Anschluss daran wird ein Modell entworfen, wie sich zur systematischen Identifizierung von Zukunftsthemen der Hochschulforschung gelangen läßt.



Zur Person



PEER PASTERNAK

Prof. Dr., Staatssekretär a.D. Seit 1991 Herausgeber der Zeitschrift „die hochschule. journal für wissenschaft und bildung“. Seit 2004 Forschungsdirektor bzw. Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. Seit 2011 Wissenschaftlicher Geschäftsführer des WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg. Arbeitsschwerpunkte: Hochschulpolitik, Hochschulorganisation, Qualitätssicherung und -entwicklung, akademische Bildung, ostdeutsche Wissenschaftsge-schichte, Bildung und Wissenschaft im demografischen Wandel.

Kontakt:

Prof. Dr. Peer Pasternack
Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universitaet Halle-Wittenberg
WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt
Schloßstr. 10
06886 Wittenberg
peer.pasternack@hof.uni-halle.de

AKADEMISCHE KARRIEREN

Ist Lehre irrelevant? Die Bedeutung der Lehre für die akademische Karriere Roland Bloch, Monique Lathan & Carsten Würmann (HoF, Halle-Wittenberg)

„Ich kenne absolut niemanden, der für seine didaktischen Fähigkeiten oder für seine super Vorlesungen berufen wurde. Dagegen, die Qualität der Forschung, die Länge der Publikationsliste und vor allem: wie gut das zitiert wird, das ist Grund Nummer eins. Lehre ist irrelevant.“ So lautet die Einschätzung eines gerade auf eine Universitätsprofessur berufenen Naturwissenschaftlers zur Bedeutung der Lehre für seine Karriere.

Leistungen in der Forschung sind entscheidend für die Besetzung so gut wie jeder Position in der Wissenschaft. Die Lehre spielt dagegen für die Akkumulation von Prestige und Ressourcen eine untergeordnete Rolle, gehört aber nichtsdestotrotz untrennbar zur akademischen Profession – Professor/ innen sind Hochschullehrer/innen. Allerdings wird ein Großteil der Lehre von Personal unterhalb Professur erbracht. Diese Lehrenden gelten nach der Logik des deutschen Wissenschaftssystems als Nachwuchs, der sich noch qualifizieren muss und daher weder unbefristet beschäftigt wird noch selbständig lehren darf. Innerhalb dieser Karrierelogik bietet allein die Professur die unbefristete Vollzeitstelle als Regelfall, die nur über Forschungsleistungen erreichbar ist.

Auf der Grundlage von Daten zur Lehrtätigkeit und zu den Beschäftigungsbedingungen des Mittelbaus an vier Universitäten konnten wir zeigen, dass die Ressourcen für die Forschung und damit die Chance auf das Erreichen einer Professur ungleich verteilt sind.¹ Wie die Ergebnisse einer Online-Befragung und von Interviews mit Lehrenden² zeigen, führen solche strukturellen Ungleichheiten aber nicht dazu, dass die Lehre prinzipiell als Belastung oder gar als nicht der akademischen Profession zugehörige Tätigkeit angesehen wird. Vielmehr lassen sich drei grundsätzliche Deutungen des Verhältnisses zwischen Forschung und Lehre differenzieren:

- (1) Die Lehre ist irrelevant sowohl für die Forschung als auch die akademische Karriere.
- (2) Das Verhältnis zwischen Forschung und Lehre ist konfliktiv.
- (3) Das Verhältnis zwischen Forschung und Lehre ist produktiv.

Diese Deutungen schließen einander weder aus und noch decken sie die gesamte Bandbreite möglicher Deutungen ab. So kann die Lehre auch jenseits des Forschungsbezuges produktive Effekte haben. Es zeigt sich allerdings, dass das Humboldtsche Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre nach wie vor selbst von jenen als der akademischen Profession inhärent angeführt wird, die der Lehre faktisch keine Bedeutung für Forschung und Karriere zugestehen. Erstrebenswert ist für die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen keineswegs eine Trennung dieser beiden Bereiche, es kommt im Gegenteil für sie darauf an, Forschung und Lehre in einer produktiven Balance miteinander zu verbinden. Ist dies nicht möglich, so wird für Nachwuchswissenschaftler/innen nicht die Performanz in der Lehre, sondern die Rationalisierung ihrer Lehrtätigkeit zur wesentlichen Überlebensstrategie.

¹ Bloch, Roland / Carsten Würmann: Wettbewerb um was? Lehrende und Lehrstrukturen an deutschen Hochschulen. Erscheint in: die hochschule 2/2012

² Die Online-Befragung der Lehrenden an acht Hochschulen (N=1.654 gültige Fälle Rücklaufquote: 20,2%) und die problemzentrierten Interviews (N=15) wurden im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes „Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Untersuchung der Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen“ durchgeführt.

Zur Person

	<p>ROLAND BLOCH <i>hat Politikwissenschaft, Amerikanistik und Philosophie an der Universität Leipzig und der Vanderbilt University (USA) studiert. Er hat an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie der Universität Leipzig promoviert und ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>
	<p>MONIQUE LATHAN <i>hat mit Bachelor- und Master-Abschluss Rehabilitationspsychologie an der Hochschule Magdeburg-Stendal studiert. Sie ist Lehrbeauftragte für forensisch-psychiatrische Diagnostik in Magdeburg-Stendal und Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>
	<p>CARSTEN WÜRMANN <i>hat Germanistik, Geschichte, Politikwissenschaft und Erziehungswissenschaft an der Freien Universität Berlin, an der Humboldt-Universität zu Berlin und der Universität Lyon II studiert. Er hat am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften der FU Berlin promoviert und ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>

Kontakt:

Dr. Roland Bloch, Monique Lathan M.Sc. & Dr. Carsten Würmann
 Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
 Collegienstraße 62
 06886 Lutherstadt Wittenberg
 roland.bloch@hof.uni-halle.de
 monique.lathan@hof.uni-halle.de
 carsten.wuermann@hof.uni-halle.de

Karierewege in der Forschung – Promovierte WissenschaftlerInnen innerhalb und außerhalb der Hochschule Choni Flöther & Ester Höhle (INCHER, Kassel)

Wissensgesellschaft bedeutet, dass Universitäten ihr exklusives Privileg auf Forschung und Wissenschaft teilen müssen: Geforscht wird zunehmend in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen der Privatwirtschaft. In Deutschland überstiegen 2007 die privatwirtschaftlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung mit 41,7 Mrd. Euro die staatlichen Ausgaben für diesen Bereich um das Zweieinhalbfache. Auch bei der Beschäftigtenzahl in Forschung und Entwicklung dominiert die Privatwirtschaft mit 174.309 ForscherInnen gegenüber 72.985 an den Hochschulen (vgl. BMBF 2010, Bundesbericht Forschung und Innovation). Gleichzeitig sind die Karierewege innerhalb der deutschen Hochschule durch eine lange Phase unsicherer Perspektiven und Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Eine Beschäftigung außerhalb der Hochschulen stellt für viele junge WissenschaftlerInnen eine attraktive Karriereperspektive dar.

Die unterschiedlichen Karierewege von Promovierten - innerhalb und außerhalb der Hochschule - sollen in unserem Beitrag gegenübergestellt werden: Nach welchen Kriterien entscheiden sich promovierte forschungsorientierte Nachwuchswissenschaftler/innen gegen eine akademische Karriere und für den Weg in die Privatwirtschaft? In welchen Fächergruppen wird am häufigsten in der Privatwirtschaft geforscht und was sind dort die jeweiligen Berufsfelder? Wie unterscheiden sich Arbeitsbedingungen und Kompetenzanforderungen? Welche Erwartungen an ihre berufliche Tätigkeit haben Promovierte in und außerhalb der Hochschule und wie gestaltet sich die reale berufliche Situation (z.B. hinsichtlich beruflicher Autonomie)?

Es werden Ergebnisse der KOAB-Absolventenstudie 2011 und 2012 vorgestellt, die eineinhalb Jahre nach dem Abschluss des Studiums bzw. der Promotion durchgeführt wurden und durch das Internationale Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) koordiniert werden. Für den vorliegenden Beitrag werden die KOAB-Ergebnisse für die Teilgruppe der promovierten AbsolventInnen untersucht (rund 4000 Personen) und mit ausgewählten Ergebnissen der CAP-Befragung 2007 (*The Changing Academic Profession*) ergänzt.

Zur Person

	<p>CHONI FLÖTHER <i>Dr. rer. pol., Sozialwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationales Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel). Mitarbeit an verschiedenen Absolventenstudien des INCHER-Kassel (UNIKAB, KOAB, ARUFA) sowie der Studie „Wandel in Lehre und Studium an deutschen Hochschulen“ (LESSI). Inhaltliche Schwerpunkte in der Absolventenforschung: Hochschule und Region, Mobilität von HochschulabsolventInnen, berufliche Situation von Promovierten.</i></p>
	<p>ESTER AVA HÖHLE <i>ist seit 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin des INCHER-Kassel. Sie arbeitet in zwei Forschungsprojekten: "The Academic Profession in Europe: Responses to Societal Challenges" (EUROAC), das die akademische Profession im Europäischen Vergleich untersucht (DFG- und ESF-gefördert) sowie "Wissenschaft für Fortgeschrittene", in dem es um den Verbleib Promovierter geht (BMBF-gefördert). Sie hat Soziologie, Anglistik und Philosophie studiert. Vor 2010 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Gender Studies in Ingenieurwissenschaften an der TU München sowie an der Universität Stuttgart, Universität Hohenheim und der Akademie für Technikfolgenabschätzung/Stuttgart in unterschiedlichen Projekten. Ihre thematischen Schwerpunkte liegen in den Bereichen Bildungsforschung, akademische Profession, Geschlechtersozioologie sowie Sozialstrukturanalyse.</i></p>

Kontakt:

Dr. Choni Flöther & Ester Ava Höhle M.A.
 Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel)
 Universität Kassel
 Mönchebergstrasse 17
 34109 Kassel
 c.floether@incher.uni-kassel.de
 hoehle@incher.uni-kassel.de

Mehr Frauen auf Professuren – wo gibt's das und wie geht das? Erste Erkenntnisse aus dem Projekt „Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarriere: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen“ Daniela De Ridder & Cort-Denis Hachmeister (CHE, Gütersloh)

Im Rahmen eines vom BMBF und ESF geförderten Forschungsprojektes geht das CHE der Frage nach, was hinsichtlich des quantitativen Anteils von Frauen in der Wissenschaft besonders erfolgreiche Fachbereiche und Hochschulen besser machen als andere.



Auf der Grundlage quantitativer Daten zu fach- und fachbereichsspezifischen Frauenquoten auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen wurden – für eine Auswahl von Fächern – zunächst besonders erfolgreiche Fachbereiche identifiziert.

Diese Fachbereiche und die Hochschulen, zu denen sie gehören, wurden einer eingehenden qualitativen Analyse unterzogen, bestehend aus einer Dokumentenanalyse sowie rund 50 Tiefeninterviews mit der Hochschul- und Fachbereichsleitung, Gleichstellungsbeauftragten sowie mit neu berufenen Professorinnen und Professoren. Gegenstand der Analyse waren die Entscheidungen, Strukturen, Maßnahmen und Prozesse, die aus Sicht der o.g. Akteure den quantitativen Erfolg hinsichtlich des Frauenanteils bedingt haben können.

Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Fach- und Hochschulkultur mit einem besonderen Fokus auf Führungs-, Leitungs- und Kommunikationskulturen. Als Analyseschema wird das Konzept der Unternehmenskultur nach Schein zugrunde gelegt, in dem die sichtbaren „Handlungen“ der Institution (sog. „Artefakte“) nur durch ein Verstehen der „Werte“ der Institution und diese wiederum nur durch ein Verstehen der grundlegenden Annahmen (über die Welt) erklärbar werden.

Berichtet werden erste Erkenntnisse aus dieser qualitativen Projektphase und daraus abgeleitete Hypothesen. Im weiteren Projektverlauf sollen diese Hypothesen mittels einer quantitativen Breitenbefragung mit einer größeren Stichprobe überprüft werden. Ziel des Projektes ist das Ableiten von Handlungsempfehlungen für Hochschulen und Wissenschaftspolitik, mit welchen Maßnahmen und Instrumenten eine größere Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft erreicht werden kann.

Zur Person

	<p>DANIELA DE RIDDER <i>Promotion in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Osnabrück (Dr. rer. pol.). Seit 2012 ist sie freiberufliche Beraterin bei CEDIN Consulting. Sie war von 2007 bis 2012 Projektleiterin bei CHE Consult, Gütersloh und zwischen den Jahren 1992 und 2007 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Universität sowie an der Stiftung FH Osnabrück; Leiterin des Frauenbüros an den Universitäten Göttingen und Lüneburg; Sprecherin des Gleichstellungsbeauftragten an Niedersächsischen Stiftungshochschulen sowie Vorstandsmitglied der BuKof. Ihre Lehr- und Forschungstätigkeiten umfassen Familien-, Jugend-, Bildungs- Stadt- und Regional- sowie Migrationssoziologie.</i></p>
	<p>CORT-DENIS HACHMEISTER <i>hat an der Universität Bielefeld Psychologie mit dem Abschluss „Diplom-Psychologe“ studiert und ist seit 2000 Projektleiter beim CHE gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung. Seine derzeitigen Arbeitsschwerpunkte liegen zum einen im Projekt „CHE Hochschulranking“ und zum anderen in dem auch hier auf dieser Tagung vorgestellten Projekt „Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen.“</i></p>

Kontakt:

Dr. rer. pol. Daniela De Ridder
 daniela-deridder@cedin-consulting.de

Cort-Denis Hachmeister
 CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
 Postfach 105
 33311 Gütersloh
 cort-denis.hachmeister@che.de

JuniorprofessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen in der Exzellenzinitiative Systemeffekte, Auswahlprozesse, Arbeits- und Forschungsbedingungen Torger Möller (IFQ, Berlin)

In den letzten 10 bis 15 Jahren haben sich Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen im deutschen Wissenschaftssystem etabliert. Während jedoch die Einführung der Juniorprofessur 2002 mit einer gesetzlichen Verankerung verknüpft war, basieren die Nachwuchsgruppen auf speziellen Förderprogrammen (z.B. VW-Stiftung (1996), DFG Emmy-Noether-Programm (1999)). Sowohl die Juniorprofessuren als auch die Nachwuchsgruppen zielen dabei auf die „letzte Stufe“ der Nachwuchskarriereleiter ab, quasi vor der anvisierten ordentlichen Professur. Nachwuchswissenschaftlern soll so eine größere Eigenständigkeit unterhalb der Professur geboten werden.

Aktuelle Daten zu den Juniorprofessuren in Deutschland zeigen, dass die Anzahl der Stellen nach Jahren der Stagnation ansteigen. Massenmedial wird bereits ein verspäteter Erfolg der Juniorprofessur diskutiert, wobei die Gründe für den Anstieg weitestgehend im Dunkeln liegen. Analysen des iFQs zeigen, dass ein wichtiger Faktor für die Zunahme der Juniorprofessoren in der Exzellenzinitiative zu suchen ist. So wurden nach einer Erhebung des iFQs bis Ende 2009 mehr als hundert Juniorprofessoren durch Mittel der Exzellenzinitiative finanziert. Neuere Daten für 2010 und 2011 werden zurzeit erhoben und sollen im Vortrag präsentiert werden.

Im Hinblick auf die Nachwuchsgruppenleiterstellen zeigt sich, dass der Umfang der im Rahmen der Exzellenzinitiative geschaffenen Stellen sogar doppelt so hoch ist, wie der der Juniorprofessoren. Während jedoch letztere ein gesetzlich geregeltes Berufungsverfahren durchlaufen, stellt sich bei den Nachwuchsgruppenleitern die Frage, inwieweit das in den Förderprogrammen etablierte Format inneruniversitär adaptiert werden kann und welche Folgen dies auf die Ausstattung und Eigenständigkeit der Stelleninhaber hat.

Auf der Basis von verschiedenen quantitativen und qualitativen Erhebungen, die im Rahmen des Monitorings zur Exzellenzinitiative zum Themenbereich Rekrutierung durchgeführt wurden (Stammdaten, Onlinebefragung, Leitfadeninterviews, Stellenausschreibungen), werden im Vortrag folgende Fragestellungen adressiert:

- In welchem Umfang wurden im Rahmen der Exzellenzinitiative in den letzten Jahren Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleiterstellen geschaffen?
- Welche Effekte gehen hiervon auf das deutsche Wissenschaftssystem aus?

Wie verlief das Auswahl- und Bewerbungsverfahren und wodurch sind die Arbeits- und Forschungsbedingungen der im Rahmen der Exzellenzinitiative rekrutierten Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter gekennzeichnet? Welche Unterschiede lassen sich ausmachen?

Zur Person



TORGER MÖLLER

arbeitet am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung im Projekt Monitoring der Exzellenzinitiative. Er studierte Soziologie und war anschließend am Institut für Wissenschafts- und Technikforschung der Universität Bielefeld, an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, am Bundesinstitut für Risikobewertung und an der Freien Universität Berlin tätig. Seine Forschungsinteressen sind: Wissenschaftsforschung, Forschungsevaluation, Bibliometrie, Diskursanalyse, Wissenschaftsgeschichte.

Kontakt:

Dr. Torger Möller
Projekt „Monitoring der Exzellenzinitiative“
Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung
Schützenstrasse 6a
10117 Berlin
moeller@forschungsinfo.de

Akademische Karrierepfade im internationalen Vergleich Gülay Ateş & Angelika Brechelmacher (WIHO, Wien)

Die aktuelle Situation an Hochschulen (wachsende Studierendenzahlen, nationale Reformen, Sparmaßnahmen in Bildungssystemen) nimmt Einfluss auf die Entwicklung und den Karriereverlauf vom wissenschaftlichen Personal. Dies bildet sich u.a. im zunehmenden Bedarf an extern finanzierter Forschung und damit einhergehendem, steigendem Anteil an drittmittelfinanzierten AkademikerInnen ab. An Universitäten nehmen befristete Arbeitsverhältnisse zu, teilweise gleiten sie ins Prekariat ab. Basierend auf den quantitativen Daten aus zwölf europäischen Ländern³, die im Zuge der internationalen Studie „EUROAC: The Academic Profession in Europe: Responses to Societal Challenges“ erhoben wurden, diskutieren wir die aktuelle Situation von AkademikerInnen unterhalb der Professur. Ausgewählte Statements aus leitfadengestützten Interviews mit AkademikerInnen in unterschiedlichen Karrierephasen vertiefen das Bild zur Situation junger WissenschaftlerInnen an europäischen Universitäten.⁴

Wir befassen uns zunächst mit der Eintrittsphase in das akademische System, dem Doktorat. Das Doktoratsstudium galt und gilt als Trainingsphase für eine akademische Karriere innerhalb und außerhalb der Universität. Die Einbindung von DoktorandInnen in die Forschung nimmt – nicht zuletzt durch den Ausbau des Drittmittelsektors – gegenüber der Generation der ProfessorInnen deutlich zu. Leistungen in der Lehre, die Teil einer akademischen Ausbildung sind, bringen junge WissenschaftlerInnen in das Dilemma, dass akademische Performance ausschließlich am möglichst frühen PhD-Abschluss, an Forschungsergebnissen und hochrangigen Publikationen gemessen wird. Lehrtätigkeit bremst in diesem Sinn den Karrierefortschritt, sofern sie nicht in ihrem Ansehen als Qualifizierungsschritt angehoben wird.

Dienstverhältnisse junger AkademikerInnen sind zunehmend Vollzeitstellungen, quer durch Europa allerdings vorwiegend befristet. Dies wird in der Post-Doc Phase, in einem Alter Mitte bis Ende dreißig, existenzbedrohend. Tenure-Track-Positionen mit Karriereverlauf in die Entfristung sind in den meisten Ländern noch rar gesät. Irland, Polen, die Niederlande und Großbritannien sind jene Länder, die ihren MitarbeiterInnen auch unterhalb der Professur bereits relativ gesicherte Anstellungen ermöglichen. Zunehmend wird nach dem Doktorat akademische Mobilität im Sinne längerfristiger Forschungsaufenthalte erwartet. Für Junior- AkademikerInnen mit Familie kann diese Forderung zum Karrierehindernis werden.

Abschließend stellen wir im Ländervergleich das durchschnittliche Jahreseinkommen von Vollzeit angestellten AkademikerInnen unterhalb der Professur bereinigt nach Kaufkraftparitäten dar. Dies wird in einem weiteren Schritt den Kaufkraftparitäten bereinigten Armutsgrenzen gegenübergestellt. Im Durchschnitt liegt das Einkommen von AkademikerInnen 40 bis 50% unter dem Einkommen von ProfessorInnen. Geht man vom kinderlosen Single-Haushalt aus, dann liegt das angegebene Einkommen

³ Die Erhebung fand in Deutschland, Finnland, Großbritannien, Irland, Italien, Kroatien, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal und der Schweiz statt. EUROAC wurde von INCHER Kassel geleitet.



⁴ Im Rahmen von EUROAC wurden vom internationalen Projektteam in acht europäischen Ländern insgesamt 480 leitfadengestützte Interviews zu Karriereverläufen und Universitätsstrukturen geführt.

der untersten Verdienstgruppe über der Armutsgrenze eines Single-Haushaltes. Bedenkt man jedoch, dass dreiviertel der befragten 36 bis 45-jährigen befristete Arbeitsverträge aufweisen und an einer Familiengründung interessiert sein könnten, dann zeichnet sich ein weitaus differenzierteres Bild ab. Das Einkommen rückt sehr nah an die jeweilige Armutsgrenze von Familien bestehend aus zwei Erwachsenen mit zwei Kindern unter 14 Jahren. Zu berücksichtigen ist auch, dass ein nicht zu vernachlässigender Anteil (ca. 36%) angibt, teilzeit beschäftigt zu sein.

Literatur:

Ateş, G. & Brechelmacher, A. (2012): Academic Career Paths. In: Teichler, U. and Höhle, E. A. (Eds.): Work Situation, Views and Activities of the Academic Professions: Findings of a Survey in Twelve European Countries. Dordrecht: Springer.

Zur Person

	<p>GÜLAY ATEŞ <i>studierte Soziologie und Erziehungswissenschaft an den Universitäten in Heidelberg und Wien. Sie ist seit 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung (WIHO) sowie am Institut für Soziologie an der Universität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Hochschulforschung, Integration, Bildungs- und Migrations- und Religionssoziologie.</i></p>
	<p>ANGELIKA BRECHELMACHER <i>promovierte in Sozialanthropologie und angewandter Linguistik an der Universität Wien. Seit 2005 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lektorin am Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung der Universität Klagenfurt. In den letzten Jahren war sie Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Klagenfurt und in strategische Arbeitsgruppen der Fakultät für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung eingebunden. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich der Hochschulforschung sind akademische Karrieren im internationalen Vergleich, Veränderungen im österreichischen Hochschulsystem durch UG 2002 und Kollektivvertrag, Netzwerke für Frauen in Wissenschaft und Forschung.</i></p>

Kontakt:

Gülay Ateş & Dr. Angelika Brechelmacher
 Alpen Adria Universität (Klagenfurt - Graz - Wien)
 IFF-Fakultät f. interdisziplinäre Forschung u. Fortbildung
 Institut für Wissenschaftskommunikation & Hochschulforschung
 Schottenfeldgasse 29/6/1
 1070 Wien
 guelay.ates@uni-klu.ac.at
 angelika.brechelmacher@uni-klu.ac.at

SOZIALE DURCHLÄSSIGKEIT

WissenschaftlerIn aus Berufung? Der Nutzen von (sozial-) psychologischen Merkmalen in der Karriereforschung Kalle Haus, Jakob Tesch & René Krempkow (IFQ, Berlin)

Das Paradigma der klassischen Mobilitätsforschung (Sorokin 1956; Lipset/Zetterberg 1956) ist prägend für die Erforschung akademischer Karrieren. Berufliches Fortkommen bestimmt sich hiernach durch die Faktoren Herkunft, Bildungsstand, Qualifikation und soziographische Faktoren.

Für die Promotion und höhere Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems trifft diese klassische Struktur determiniertheit nur begrenzt zu: Die selektive Wirkung der Bildungsherkunft nimmt über die verschiedenen Stufen des Bildungssystems hinweg ab, und spielt für die berufliche Platzierung unter formal Gleichqualifizierten nach der Promotion nur eine marginale Rolle (Enders 2001). Andererseits weisen neuere Studien auf kumulative Effekte verschiedener Herkunftsmerkmale gerade auch auf höheren Qualifikationsstufen hin (Löther 2012).

Die lange Zeit bestehende Einschränkung auf sozialstrukturelle Determinanten überrascht, war doch schon in Max Webers Vortrag (Wissenschaft als Beruf) von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen die Rede, die für den Beruf des Wissenschaftlers unerlässlich seien. Persönlichkeitsmerkmale erhalten innerhalb der Behavioral Economics hohe Aufmerksamkeit als Determinanten beruflichen Erfolgs. Zusätzlich werden sozialpsychologische Merkmale diskutiert, deren interaktionistisches Verhältnis mit beruflichen Zielen Einfluss auf Berufswahlentscheidungen ausüben kann (Lent et al. 1994). Es ist daher anzunehmen, dass sozialpsychologische Konstrukte in dynamischer Relativität zu klassischen Determinanten stehen und in unterschiedlichen Karriereabschnitten unterschiedlich wirken.

Wir möchten in unserem Beitrag aus der Perspektive der längsschnittlich-quantitativen Sozialforschung das Verhältnis dieser Determinanten genauer in den Blick nehmen und den Nutzen (sozial-)psychologischer Konstrukte für die Hochschulforschung diskutieren. Im Fokus steht ihr potentieller Beitrag zur Erklärung von Phänomenen der Selbstselektion einerseits und Karriereprozessen andererseits. Zentrale Annahme ist, dass berufliche Intentionen und Karrierevorstellungen von Persönlichkeitsmerkmalen beeinflusst sind, die die Präferenzen für spezifische Förder- und Qualifikationsformate determinieren, und in der Folge Karrierewege junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beeinflussen können.

Den konzeptionellen Rahmen des Beitrags bilden dabei zwei Merkmalsgruppen. Erstens, die so genannten „Big Five“ und zweitens Kontrollüberzeugungen, deren Wirkungsweise für viele soziale Prozesse und -Phänomene beschrieben worden ist (Judge/Bono 2001).

Zunächst sollen in einem ersten Schritt die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes der „Big Five“ für Verbleibsstudien unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern diskutiert werden. Als empirischen Beitrag analysieren wir im Anschluss Karriereintentionen von Promovierenden und deren Interaktion mit bestimmten Ausprägungen von Kontrollüberzeugungen auf der Grundlage von Daten des Promovierendenpanels ProFile.

Literatur:

Enders, J. and L. Bornmann (2001). Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a.M./New York.

Judge, T. A. and J. E. Bono (2001). "Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A metaanalysis." *Journal of Applied Psychology* 86: 80-92.

Lent, R. W., S. D. Brown, et al. (1994). "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance." *Journal of Vocational Behavior* 1(45): 79-122.

Lipset, S. M. and H. Zetterberg (1956). "A Theory of Social Mobility." *Transactions of the Third World Congress of Sociology* 3: 155-177.

Löther, A. (2012 im Druck). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. Welt offen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund. K. König and R. Rokitte. Halle-Wittenberg, die hochschule 1/2012. Institut für Hochschulforschung

Sorokin, P., A. (1956). *Social and Cultural Mobility*. New York, The Free Press.

Zur Person

	<p>KALLE HAUSS <i>ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung im Bereich Nachwuchs & Karrieren. Er studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt- Universität zu Berlin. Nach dem Studium beschäftigte er sich u.a. mit den Auswirkungen sich wandelnder Beschäftigungsverhältnisse auf Prozesse sozialer Ungleichheiten und war als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrbereich Empirische Sozialforschung tätig. Derzeit arbeitet er zum Thema "Karriere- und Berufsvorstellungen von Promovierenden".</i></p>
	<p>JAKOB TESCH <i>studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Vor seiner Tätigkeit am iFQ arbeitete er im Projekt "Determinanten beruflicher Karrieren von Hochschulabsolventen unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte" an der Humboldt-Universität. Am iFQ ist er im Bereich Nachwuchs und Karrieren in den Projekten Promovierendenpanel "ProFile" und "Kapazitätsaufbau zur Forschungsevaluation in Vietnam" tätig.</i></p>
	<p>RENÉ KREMPKOW <i>Forschung zu Leistungs-/Qualitätsbewertung und Anreizsystemen an Hochschulen; Indikatorenentwicklung, Evaluationsforschung; Akademische Karrieren; Soziologiestudium an der Technischen Universität Dresden, danach im Bereich Lehrevaluation/Absolventenstudien und Erarbeitung des ersten Landeshochschulberichtes, nach der Promotion am Institut für Hochschulforschung Wittenberg beim ersten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) und an der Universität Freiburg in der Qualitätssicherung von Studium+Lehre tätig.</i></p>

Kontakt:

Dr. Kalle Hauss, Jakob Tesch M.A. & Dr. René Krempkow
 Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)
 Schützenstrasse 6a
 10117 Berlin
 hauss@forschungsinfo.de
 tesch@forschungsinfo.de
 krempkow@forschungsinfo.de

Die Promotion als Ausdruck sozialer Ungleichheit? Steffen Jaksztat (HIS, Hannover)

Die Untersuchung sozialer Ungleichheiten beim Zugang zu Bildungsinstitutionen und beim Erwerb von Bildungsqualifikationen ist ein zentraler Bestandteil der bildungssoziologischen Forschung. Herkunftseffekte konnten u. a. beim Zugang zum Gymnasium (Schimpl-Neimanns, 2000), der Aufnahme eines Studiums (Müller & Pollak, 2010), dem Studienabbruch (Heublein, Spangenberg, & Sommer, 2002) sowie beim Übergang vom Bachelor ins Masterstudium (Fabian, 2011) nachgewiesen werden. Im Zuge der Bildungsexpansion scheinen soziale Ungleichheiten beim Zugang zu höherer Schulbildung zwar tendenziell abgenommen zu haben, beim Zugang zu tertiärer Bildung ist in Deutschland jedoch eine Zunahme sozialer Ungleichheit feststellbar (Lörz & Schindler, 2011).

Trotz dieser Befunde wurde der Promotion aus einer Ungleichheitsperspektive bis dato vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die wenigen vorliegenden Studien legen zwar den Schluss nahe, dass auch bei der Promotionsaufnahme die soziale Herkunft eine wichtige Rolle spielt, sie sind jedoch nur eingeschränkt aussagekräftig. So konnten Bargel und Röhl (2006) auf Basis des Studierendensurveys zeigen, dass Studierende aus höheren sozialen Schichten deutlich häufiger die Absicht äußern, im Anschluss an ihr Studium promovieren zu wollen als ihre Kommiliton(inn)en aus niedrigeren sozialen Schichten (Bargel & Röhl, 2006). Damit übereinstimmend geben Querschnittanalysen zur sozialen Zusammensetzung von Promovierenden Hinweise darauf, dass in der Gruppe der Promovierenden die oberen Sozialschichten überrepräsentiert sind (Enders & Bornmann, 2001; Lenger, 2008).

Längsschnittstudien am Beispiel des US-amerikanischen Bildungssystems konnten Effekte der sozialen Herkunft beim Übergang vom College in Promotionsprogramme (Mullen, Goyette, & Soares, 2003) sowie in Graduate Schools nachweisen (Ethington & Smart, 1986). Die Übertragbarkeit der Befunde dieser beiden Studien kann jedoch auf Grund der Unterschiede des deutschen und des US-amerikanischen Hochschulsystems in Frage gestellt werden. Auf Längsschnittdaten basierende Erkenntnisse über die herkunftsspezifische Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Promotion nach dem Hochschulabschluss liegen für Deutschland meines Wissens nicht vor. Dieser Beitrag versucht, diese Forschungslücke zu schließen. Mit Daten der bundesweit repräsentativen HIS-Absolventenstudien soll erstens untersucht werden, ob sich ein Herkunftseffekt beim Übergang in die Promotionsphase empirisch nachweisen lässt, und zweitens, welche Prozesse und Mechanismen (z. B. Leistungsunterschiede, Hochschul- und Studienfachwahl, akademische Integration während des Studiums) herkunftsspezifischen Unterschieden zugrunde liegen.

Literatur:

Bargel, T., & Röhl, T. (2006). *Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden*. Bonn und Berlin: BMBF.

- Enders, J., & Bornmann, L. (2001). Karriere mit Dokortitel? Frankfurt/Main [u.a.]: Campus-Verl.
- Ethington, C. A., & Smart, J. C. (1986). Persistence to graduate education. *Research in Higher Education*, 24(3), 287–303.
- Fabian, G. (2011, Juni 30). Studienreform und soziale Selektion – Herkunftsspezifische Unterschiede beim Übergang in das Masterstudium. Vortrag auf dem DGS-Kongress in Neubiberg, . Abgerufen von http://www.his.de/pdf/pub_vt/22/2011-06-30_Gregor-Fabian-HIS_Studienreform_und_soziale_Selektion.pdf
- Heublein, U., Spangenberg, H., & Sommer, D. (2002). Ursachen des Studienabbruchs. Hannover: HIS Hochschulplanung Band 163.
- Lenger, A. (2008). Die Promotion: ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit (1. Aufl.). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Lörz, M., & Schindler, S. (2011). Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit: Zunahme, Abnahme oder Persistenz ungleicher Chancenverhältnisse – eine Frage der Perspektive? *Zeitschrift für Soziologie*, 40(6), 458-477.
- Mullen, A. L., Goyette, K. A., & Soares, J. A. (2003). Who goes to graduate school? Social and academic correlates of educational continuation after college. *Sociology of Education*, 143–169.
- Müller, W., & Pollak, R. (2010). Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten? In R. Becker (Hrsg.), *Bildung als Privileg* (S. 305–344). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimpl-Neimanns, B. (2000). Soziale Herkunft und Bildungsbeteiligung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52(4), 636–669.

Zur Person



STEFFEN JAKSZTAT

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am HIS-Institut für Hochschulforschung in Hannover. Dort beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und mit den Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren. Seine weiteren Forschungsinteressen sind soziologische Ungleichheitsforschung und sozialpsychologische Arbeitslosenforschung.

Kontakt:

Steffen Jaksztat
HIS Hochschul-Informationen-System
Institut für Hochschulforschung
Goseriede 9
30159 Hannover
jaksztat@his.de

Differenzierung des Hochschulsystems und soziale Ungleichheit: Führt der Ausbau der beruflichen Bildungswege zur Inklusion oder Exklusion bildungsferner Schichten? Markus Lörz (HIS, Hannover)

Im Zuge der Bildungsexpansion haben sich die Wege zur Hochschulreife verändert und die sozialen Ungleichheiten beim Zugang zu höherer Bildung abgenommen. Trotz der verbesserten Zugangswege zum Studium sind Kinder aus traditionell bildungsfernen Familien an deutschen Universitäten unterrepräsentiert. Zudem wird in verschiedenen Studien mit Blick auf England, Frankreich und die USA die Vermutung nahegelegt, dass sich mittlerweile auch in Deutschland die Ungleichheitsmechanismen verändert haben (Bourdieu 1982, Vester 2006, Lucas 2001, 2009). Die Genese sozialer Ungleichheiten würde demnach nicht nur auf *vertikaler Ebene* stattfinden (Zugang zu Bildung), sondern sich zunehmend auf einer *horizontalen Ebene* abspielen (Art der Bildungsbeteiligung). Die theoretischen Überlegungen zu diesen veränderten Ungleichheitsmechanismen sind aus handlungs- und konflikttheoretischer Perspektive gut dokumentiert, allerdings fehlen bislang fundierte empirische Belege für eine solche zeitliche Veränderung.

Die Entscheidung, ob der nachschulische Werdegang an einer Universität, an einer Fachhochschule oder im berufsbildenden Sektor fortgesetzt wird, hat weitreichende Konsequenzen für die weiteren Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten. Insbesondere die Entscheidung für ein Universitätsstudium ist mit höheren Unsicherheiten hinsichtlich der Erfolgsaussichten (Risiken), aber auch mit der Möglichkeit einer akademischen Karriere und langfristig bessere Einkommensaussichten nach Abschluss des Studiums verbunden (Erträge). Vor diesem Hintergrund richtet der vorliegende Beitrag den Blick auf die Hochschulwahl und beschäftigt sich mit der Frage, ob die gestiegene Bildungsbeteiligung der traditionell bildungsfernen Gruppen an höherer Bildung (*Inklusion*) mit einer Ablenkung in die eher praxisorientierten – und vermeintlich weniger lukrativen – Fachhochschulstudiengänge einhergegangen ist (*Exklusion*). Sowohl in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht wird untersucht, warum herkunftsspezifische Unterschiede bei der Wahl des Bildungsweges bestehen (Universität/Fachhochschule/Berufsausbildung), wie sich diese Unterschiede über die Zeit verändern und welche Rolle dabei dem Ausbau der berufs- und praxisbezogenen Bildungsgänge zukommt.

Auf Basis der HIS-Studienberechtigtenpanel von 1976 bis 2006 lässt sich zum einen zeigen, welche generellen Trends im Zuge der Bildungsexpansion und Differenzierung des Hochschulsystems angestoßen wurden, zum anderen aber auch welche Prozesse und Mechanismen diesen Entwicklungen zugrunde liegen. Die Ergebnisse legen nahe, dass mit dem Ausbau der beruflichen Schulen zwar zunehmend auch Kinder aus traditionell bildungsfernen Familien zur Hochschulreife gelangen, jedoch kommt es hierbei zu einer Exklusion aus den universitären Studienrichtungen. Die Ursache für diese Ungleichheitsverschiebung liegt weniger in Distinktions-, Heterogenisierungs- oder Ablenkungsprozessen begründet, sondern ist vielmehr auf vorgelagerte bildungsbiographische Unterschiede und eine zunehmend höhere Kostensensibilität der bildungsfernen Gruppen zurückzuführen. Der Ausbau der beruflichen Bildungswege erfüllt demnach zwar den Anspruch einer

höheren Inklusion der bildungsfernen Gruppen im höheren Bildungssystem, wirkt sich aber unmittelbar auf die nachfolgenden Studien- und Karrierewege aus.

Zur Person



MARKUS LÖRZ

ist Projektleiter am HIS-Institut für Hochschulforschung. Forschungsschwerpunkte: Hochschulforschung, Ungleichheitsforschung, Methoden der empirischen Sozialforschung und Längsschnittdatenanalyse. Veröffentlichungen: Räumliche Mobilität und soziale Selektivität, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63, 2011 (mit M. Krawietz); Mechanisms of social inequality development, European Sociological Review, 2011 (mit S. Schindler); Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit: Zunahme, Abnahme oder Persistenz ungleicher Chancenverhältnisse, Zeitschrift für Soziologie 40, 2011 (mit S. Schindler).

Kontakt:

Markus Lörz
HIS Hochschul-Informationen-System
Institut für Hochschulforschung
Goseriede 9
30159 Hannover
loerz@his.de

Mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung: Zukünftige Herausforderungen analysiert auf Basis empirischer Daten Sigrun Nickel & Sindy Duong (CHE, Gütersloh)

Zwei tragende Säulen des deutschen Bildungssystems sind die berufliche und die akademische Bildung. Lange standen sie nebeneinander, doch eine Reihe von Faktoren wie z.B. der demografische Wandel und die europäischen Bildungsreformen sorgen dafür, dass die Berührungspunkte und Überschneidungen zwischen beiden Bereichen in den zurückliegenden 15 Jahren immens gewachsen sind. Immer mehr Hochschulen bieten stark praxisorientierte Studiengänge an und ermöglichen Personen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung die Teilnahme an der akademischen Ausbildung. Die vermehrte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ist eine positive Entwicklung, die es aber auch erforderlich macht, über das Verhältnis der beiden Bereiche nachzudenken und ggf. eine Neuordnung vorzunehmen. So geraten beispielsweise durch die zunehmende Öffnung der Hochschulen die hochqualifizierten Berufsausbildungen als Meister(innen), Techniker(innen) oder Fachwirt(innen) unter Druck, weil geeignete Personen inzwischen mehr Möglichkeiten haben, alternativ ein Bachelor-Studium zu absolvieren. Schon mehren sich die Befürchtungen, dass die hochqualifizierten Berufsausbildungen gegenüber praxisnahen Studienangeboten an Terrain verlieren. Diese Entwicklung sinnvoll zu gestalten, ist nicht nur eine Herausforderung für die Politik, sondern bedarf auch der begleitenden Reflexion und Anregung durch die Hochschulforschung.

In dem Vortrag wird dieses „Zukunftsthema der Hochschulforschung“ beleuchtet und zwar auf Basis empirisch erhobener Daten zum „Studieren ohne Abitur (Matura)“. Im Jahr 2009 veröffentlichte das CHE die erste Studie in Deutschland, welche einen Einblick in die Entwicklung des Hochschulzugangs ohne Abitur in allen 16 Bundesländern gab. Diese empirische Untersuchung wird jetzt im Sinne eines Monitorings fortgeführt. Die Ergebnisse erscheinen im Frühjahr 2012 als Online-Publikation. Aufgezeigt werden Erfolgsfaktoren für ein Wachstum von Studienanfänger(innen)-, Studierenden- und Absolvent(inn)enquoten in einzelnen Bundesländern. Zudem werden besonders erfolgreiche Hochschulbespiele vorgestellt. Insgesamt lässt sich zeigen, dass die Nachfrage nach einem Studieren ohne Abitur in Deutschland deutlich gestiegen ist, was nicht zuletzt auch auf Veränderungen hochschulpolitischer Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

Zur Person

	<p>SIGRUN NICKEL erwarb einen Magisterabschluss in Germanistik, Pädagogik und Soziologie und promovierte mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung in Sozialwissenschaften zum Thema „Partizipatives Management von Universitäten“. Seit 16 Jahren ist sie in verschiedenen Feldern des Hochschulmanagements und der Hochschulforschung tätig. Seit Oktober 2005 ist sie Beraterin und Forscherin bei der CHE Consult GmbH des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE). Tätigkeitsschwerpunkte sind Qualitätsmanagement, Hochschulgovernance und Personalentwicklung. Zudem arbeitet Dr. Nickel als Dozentin in diversen Hochschulmanagement-Studiengängen sowie in Weiterbildungsseminaren. Sie ist mitverantwortlich für Konzeption und Durchführung des Weiterbildungsprogramms des CHE „Hochschulkurs – Fortbildung für das Wissenschaftsmanagement“.</p>
	<p>SINDY DUONG hat Nordamerikastudien, Neuere/ Neueste Geschichte und Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der University of Birmingham (UK) und der Universiteit Utrecht studiert. Sie ist Projektmanagerin beim gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Dort forscht sie zu den Themen Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung und Karrierewege in der Wissenschaft. Zuvor war sie Studiengangskoordinatorin für den anwendungsorientierten Masterstudiengang Public History an der Freien Universität Berlin.</p>

Kontakt:

Dr. Sigrun Nickel & Sindy Duong
CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
Centre for Higher Education
Postfach 105
33311 Gütersloh
sigrun.nickel@che.de
sindy.duong@che.de

Die Beziehung zwischen wissenschaftlichen Abschlüssen und beruflichem Status. Statuspassagen in tertiärer Bildung und Beschäftigung in Kanada. Judith Offerhaus & Lesley Andres (Bremen International Graduate School of Social Sciences, Bremen / University of British Columbia, Vancouver)

Über zehn Jahre nach der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung, lassen sich erste Veränderungen in den weiterführenden akademischen sowie beruflichen Karrieren junger Bachelorabsolventen ausmachen. In diesem Forschungsprojekt konzentrieren wir uns auf Kanada, ein Land, in dem es seit jeher ein gestuftes und durchlässiges Hochschulsystem und entsprechend nach Abschlussniveau differenzierte Bildungs- und Berufsbiographien von Akademikern gibt.

Anhand der Daten des Paths on Life's Way Projekts analysieren wir die Lebensverläufe von Individuen in der Provinz British Columbia über einen Zeitraum von 22 Jahren (1989-2010) und fokussieren dabei auf die Karrieren von Hochqualifizierten mit mindestens einem Bachelor-Abschluss. Mittels Sequenzmuster- und Clusteranalyse untersuchen wir individuelle Hochschulkarrieren bzw. unterschiedliche akademische Abschlüsse sowie die daran anschließende berufliche Laufbahn auf Basis monatlicher Informationen im Hinblick auf die Interdependenz von Bildung und Beruf. Dabei wird zusätzlich besonderes Augenmerk auf die unterschiedlichen Wege gelegt, die Jungakademiker durch die verschiedenen Einrichtungen post-sekundärer bzw. tertiärer Bildung (mit universities, community colleges, university colleges und training institutes ein Spezifikum des angloamerikanischen Hochschulraums) nach Erreichen eines allgemeinen Highschool-Abschlusses nehmen.

Wir vermuten, dass gerade die unterschiedlichen Passagen durch eine hochdifferenzierte Hochschullandschaft, nicht nur den langfristigen beruflichen Erfolg kanadischer Bachelorabsolventen bestimmen, sondern auch die Wege hin zu höheren Studienabschlüssen (Master und Promotion) determinieren sowie die daran anschließenden akademischen bzw. professionellen Karrieren.

Erste Analyseergebnisse deuten auf distinkte Sequenzmuster und Verlaufswege sowohl innerhalb als auch zwischen unterschiedlichen Institutionen hochschulischer Bildung, auch hinsichtlich der Arbeitsmarkteteiligung während und nach dem Studium. Auffällig ist, dass besonders Frauen oftmals Studium und Beruf kombinieren, während sich Männer auf jeweils das eine oder andere konzentrieren. Von besonderem Interesse, speziell im Hinblick auf Lebenslanges Lernen gefordert in der Lissabon-Strategie, ist der substantielle Anteil von hauptsächlich Bachelor-Absolventen, die im Erwachsenenalter an die unterschiedlichen Hochschultypen zurückkehren und ihre wissenschaftlich-akademische Ausbildung fortsetzen, oftmals berufsbegleitend. Auch wenn das kanadische Hochschulsystem über ein hohes Maß an Flexibilität und Durchlässigkeit verfügt, ist jedoch der Anteil sog. nicht-traditioneller erwachsener Studierender überraschend gering; Personen, die nicht im direkten Anschluss an einen allgemeinbildenden Abschluss eine post-sekundäre bzw. tertiäre Bildungseinrichtung besucht haben, holen meist auch im Lebensverlauf dies nicht mehr nach.

	<p>JUDITH OFFERHAUS <i>ist seit September 2009 PhD Fellow an der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS) und promoviert zum Thema „Further training in Germany. Continuous participation and the impact of personality and attitudes“. 2009 wurde ihr der Ulrich-Teichler-Preis für ihre Diplomarbeit „Sesam öffne dich? Die Relevanz von Schlüsselqualifikationen für einen erfolgreichen Berufseinstieg bei bayerischen Hochschulabsolventen.“ Verliehen. Ihr Diplom in Soziologie erwarb sie im Jahr 2008 an der Ludwig-Maximilians-Universität in München.</i></p>
	<p>LESLEY ANDRES <i>is a Professor in the Department of Educational Studies. Her research focuses on the intersecting domains of participation in post-secondary education, equality of educational opportunity, and the relationship between institutional structures and individuals as agents from an international comparative perspective. Her main research projects are the Paths on Life's Way study, a 22-year longitudinal study of BC young adults and a related comparison with the Australian Life Patterns longitudinal study. Her recently published books include Designing and doing survey research (Sage, 2012) and The making of a generation: Children of the 1970s in adulthood (University of Toronto Press, 2010, co-author J. Wyn). Professor Andres is the Editor-in-Chief of the Canadian Journal of Higher Education and Co-Director of the Centre for Policy Studies in Higher Education and Training. In 2010 she held the Chair in International Comparative Studies in Social Sciences DAAD (Deutscher Akademischer Austausch Dienst/German Academic Exchange Service) Bremen International School of Social Sciences University of Bremen, Germany, and the position of Fellow at the Hanse Wissenschaftskolleg (Institute for Advanced Study), Delmenhorst, Germany.</i></p>

Kontakt:

Judith Offerhaus
 Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS)
 Field C "Changing Lives in Changing Socio-Cultural Contexts" / Jacobs University Bremen – BIGSSS
 Campus Ring 1
 28759 Bremen
jofferhaus@bigsss.uni-bremen.de

Lesley Andres
 Department of Educational Studies
 University of British Columbia
 2125 Main Mall
 Vancouver, BC Canada
 V6T 1Z4
lesley.andres@ubc.ca

Freitag, den 11. Mai 2012

Hochschuldidaktik

Doktoratsprogramme

Akademische Karrieren

Ideenforum des HochschulforscherInnennachwuchses

Hochschulmanagement

HOCHSCHULDIDAKTIK

Wandel in Lehre und Studium an deutschen Hochschulen - Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden

Vera Wolf & Jennifer Lorenz (INCHER, Kassel)

Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts hat es in Deutschland Versuche gegeben, Lehre und Studium an deutschen Hochschulen weitreichend zu verändern. Die Einschätzungen der Ziele, des Ausmaßes und der Wirkungen der Veränderungen fallen sehr unterschiedlich aus. Auch die Erfahrungen, Wahrnehmungen und Bewertungen der Situation durch die Lehrenden sind sehr unterschiedlich. Die Studie „Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen“ ist von der Überzeugung getragen, dass eine Zwischenbilanz wertvoll und notwendig ist, zu der alle Lehrenden in Deutschland beitragen sollen.

Zwischen Oktober 2011 und März 2012 haben über 80 Hochschulen an der Studie teilgenommen und ihr wissenschaftliches Personal befragt. Insgesamt haben sich bis Januar 2012 bereits über 10.000 Personen an der Befragung beteiligt, davon sind etwa 60 Prozent wissenschaftliche Mitarbeiter.

Einer der Schwerpunkte der Befragung lag auf den Karriereperspektiven der Lehrenden und deren Arbeitsbedingungen.

Anhand der vorliegenden Daten, die im Rahmen der Befragung gesammelt wurden, lässt sich ein detailliertes Bild der tatsächlichen Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen erstellen.



Ein Vergleich der Ergebnisse der vorliegenden Studie mit den Ergebnissen der Studie „The Changing Academic Profession (CAP)“, die 2007/08 durchgeführt wurde, zeigt, ob und wie sich die realen Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Studienstrukturreformen bislang verändert haben. Eine weitere spannende Frage, die sich mit den vorliegenden Daten untersuchen lässt, ist der Themenbereich Internationalisierung. Jakob und Teichler (2011) sprechen von einem Internationalisierungstrend, der eine Herausforderung für die Hochschulen darstellt. Inwieweit betrifft die Internationalisierung Lehre und Forschung des wissenschaftlichen Mittelbaus und wie wirkt sich dies auf die persönlichen Karrieren aus?

Die deskriptive Beschreibung der derzeitigen Arbeitssituation und der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Antworten auf die in diesem Abstract genannten Fragen würden wir gerne in einem Vortrag der Gesellschaft für Hochschulforschung präsentieren.

Literatur:

Jakob, K.A. & Teichler, U. (2011). Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08. BMBF: Bonn.

Zur Person

	<p>VERA WOLF <i>ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) im Bereich Absolventenstudien. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich nationale und internationale Absolventenforschung sowie Lehramtsstudierende/-absolventen.</i></p>
	<p>JENNIFER LORENZ <i>ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) im Bereich Absolventenstudien. Sie hat an der Universität zu Köln Soziologie, Ethnologie und Spanisch studiert. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Absolventenforschung und quantitative Methoden.</i></p>

Kontakt:

Vera Wolf & Jennifer Lorenz
INCHER-Kassel
Mönchebergstr. 17
34109 Kassel
wolf@incher.uni-kassel.de
j.lorenz@incher.uni-kassel.de

Im Lehrbetrieb. Wie Lehrende ihre Lehre organisieren

Carsten Würmann, Alexander Mitterle & Roland Bloch (HoF, Halle-Wittenberg)

Die Lehre steht seit einigen Jahren im Fokus der hochschulpolitischen Reformdiskussion. Ihre Verbesserung gilt als Garant für eine erfolgreiche Umsetzung der Bolognareform und für mehr Qualität im Studium auch bei steigenden Studierendenzahlen. Über die zahlreichen Konzepte und Initiativen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, gerät mitunter in den Hintergrund, wie wenig die Komplexität der akademischen Lehre bislang systematisch erforscht worden ist. Selbst grundlegende Daten zur Personalstruktur und zur Verteilung der erbrachten Lehre liegen nur unzureichend vor (vgl. Bloch/Franz/Würmann 2010).

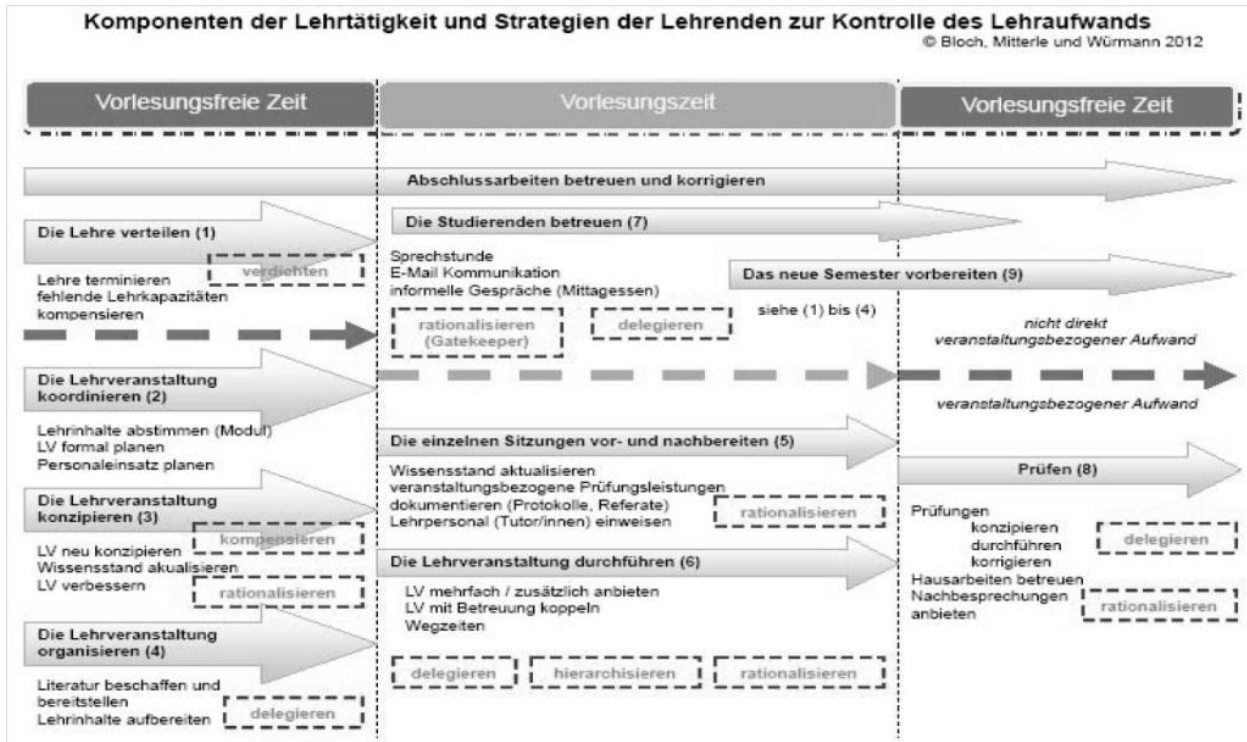
Sogar in den Fällen, in denen man über Daten zur strukturellen Verteilung der Lehrtätigkeit zwischen den Personalgruppen und zum Umfang der erbrachten Lehre in Semesterwochenstunden (SWS) verfügt, bleibt häufig unklar, welchen tatsächlichen Aufwand die SWS im einzelnen bedeuten. Die individuelle Lehrbelastung im Spannungsfeld zwischen Selbstausbeutung (vgl. Anderson 2006) und „greedy institutions“ (Wright u.a. 2004) kann so zwar als für die Betroffenen zu belastend und als hindernd für die Forschungsarbeit und die wissenschaftliche Karriere beklagt, aber ohne nähere Kenntnisse der Umstände kaum im Sinne einer gerechteren Verteilung der Lehre unter den Lehrenden (vgl. Wissenschaftsrat 2008: 88) reduziert werden.

Aus welchen Komponenten bzw. Teiltätigkeiten besteht also die Lehre? Wie verteilt sich die Arbeit über ein Semester? Welche Faktoren beeinflussen den Lehraufwand? Wie schlagen Prüfungen, Betreuung und Beratung während des Semesters zu Buche? Welche Strategien verfolgen Lehrende, um den Lehraufwand zu kontrollieren? Und was kann wie delegiert werden?

Um Antworten hierauf zu bekommen, folgten wir in einer qualitativ-explorativen Feldstudie⁵ einzelnen Lehrenden bei der Übersetzung ihrer vorgegebenen Semesterwochenstunden in den alltäglichen Lehrbetrieb (vgl. Malcolm/Zukas 2009).

Als Ergebnis zeigt sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Tätigkeiten und Arbeitsphasen (siehe Abbildung), die direkt mit der Lehrveranstaltung in Verbindung stehen, sich allerdings einer verallgemeinerbaren Quantifizierung entziehen. Die administrative Kategorie SWS transformiert sich in ein komplexes Feld höchst vielfältiger Arbeitsrealitäten. Der jeweilige Aufwand hängt dabei nicht nur von lokal-organisatorischen, zeitlichen und räumlichen Umständen ab, sondern auch von den jeweiligen Möglichkeiten der Lehrenden, Strategien zur Organisation der Lehre zu verfolgen.

⁵ An einer mittelgroßen westdeutschen Volluniversität wurden an fünf Fachbereichen Dekanatsangehörige und Lehrende zum Lehraufwand und zur Lehrorganisation interviewt. Die explorative Feldstudie ist Bestandteil des Forschungsprojektes „Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Untersuchung der Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen“, das im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunkts „Hochschulforschung als Beitrag zur Professionalisierung der Hochschullehre“ gefördert wird.



Literatur:

Anderson, Gina (2006): Carving out time and space in the managerial university. In: Journal of Organizational Change Management 5/2006, S. 578-592

Bloch, Roland/Anja Franz/Carsten Würmann: Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Zur Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen, in: Hochschulmanagement 3/2010, S. 72-77.

Malcolm, Janice/Zukas, Miriam (2009): Making a mess of academic work: experience, purpose and identity. In: Teaching in Higher Education 5/2009, S. 495-506.

Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Köln.

Wright, Mary C. et al. (2004): Greedy Institutions: The Importance of Institutional Context for Teaching in Higher Education. In: Teaching Sociology 2/2004, S. 144-159.

Zur Person

	<p>CARSTEN WÜRMANN <i>hat Germanistik, Geschichte, Politikwissenschaft und Erziehungswissenschaft an der Freien Universität Berlin, an der Humboldt-Universität zu Berlin und der Universität Lyon II studiert. Er hat am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften der FU Berlin promoviert und ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>
	<p>ALEXANDER MITTERLE <i>hat Politikwissenschaft, Mittlere und Neuere Geschichte und Volkswirtschaftslehre an der Universität Leipzig und am Institut d'études politiques de Paris (Sciences Po) studiert. Er ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>
	<p>ROLAND BLOCH <i>hat Politikwissenschaft, Amerikanistik und Philosophie an der Universität Leipzig und der Vanderbilt University (USA) studiert. Er hat an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie der Universität Leipzig promoviert und ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>

Kontakt:

Dr. Carsten Würmann, Alexander Mitterle M.A. & Dr. Roland Bloch
 Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
 Collegienstraße 62
 06886 Lutherstadt Wittenberg
 roland.bloch@hof.uni-halle.de
 alexander.mitterle@hof.uni-halle.de
 carsten.wuermann@hof.uni-halle.de

Studienprogramme als hochschuldidaktische Gestaltungs- und Untersuchungseinheit Tobias Jenert (Universität St. Gallen)


In den vergangenen Jahren wurden viele Vermutungen über die „Wirkungen“ von Bologna auf das Studieren geäußert: Schlagworte wie Verschulung oder Entwissenschaftlichung sind zu hören und Studierende stehen im Verdacht, ihr Studium eher als Credit-Point-Jagd denn interessengeleitet zu gestalten (z.B. Stegemann, 2007, o. S.; Schultheis, et al. 2008). Meist handelt es sich jedoch um anekdotischen Beschreibungen, bis auf wenige Ausnahmen fehlen empirisch belegte Erkenntnisse.¹ Denn obschon Studierende seit langem Gegenstand der Forschung sind, ist bislang wenig darüber bekannt, wie sie den langfristigen Bildungsprozess eines ganzen Studiums gestalten. Vorwiegend wurde Lernen im engeren Sinne, das so genannte „Classroom Learning“ untersucht (Aineley, 2008).

Forschungsfokus. Die diesem Beitrag zugrunde liegende Studie nimmt diese Forschungslücke auf und untersucht Zielvorstellungen und Handlungsstrategien Studierender bei der Bewältigung ihres Studienalltags in unterschiedlichen Bologna-konformen Studienprogrammen. Im Einzelnen wird gefragt, (1) welche Vorstellungen und Wahrnehmungen das Handeln Studierender prägen und (2) welche programmspezifischen Kontextbedingungen die Herausbildung dieser handlungsleitenden Charakteristika beeinflussen. Als theoretischer Rahmen wurde die so genannte Kulturpsychologie herangezogen, die Handeln als Resultat einer Wechselwirkung von individuell-psychischen Merkmalen und sozio-kulturell vermittelten Vorstellungen versteht (Shweder, 1991; Bruner, 1990).

Untersuchungsdesign. Umfangreiche Fallstudien in vier Studienprogrammen bilden die empirische Grundlage der Untersuchung. Die Programme wurden so ausgewählt, dass disziplinäre wie auch organisationale Faktoren (z. B. Hochschulstruktur) systematisch berücksichtigt werden konnten. Mithilfe von Einzel- und Gruppeninterviews sowie Dokumentenanalysen wurden (a) die Intentionen der Programmverantwortlichen, (b) die Programmstrukturen sowie (c) die Vorstellungen und Handlungsstrategien der Studierenden untersucht (Jenert, 2011).

Ergebnisse. Die eingangs erwähnten Vermutungen über die „Wirkungen“ von Bologna – Verschulung, Credit-Point-Jagd usw. – finden sich in den untersuchten Fällen wieder. Allerdings zeigt die Analyse, dass solche Handlungsweisen keineswegs global als Folgen von Bologna oder als typische Eigenschaften heutiger Studierender anzusehen sind. Spezifische Vorstellungen und Handlungsstrategien lassen sich vielmehr auf bestimmte Gestaltungsmerkmale zurückführen. Beispielsweise ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen der Offenheit und Flexibilität von Studienstrukturen und der Komplexität der Studienplanung. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass das Studienhandeln durch eine systematische didaktische Gestaltung der Studienkontexte (auch und gerade jenseits des formalen Curriculums) beeinflusst werden kann. Ausgehend von dieser Erkenntnis wurden Design-Prinzipien für Studienprogramme formuliert und in ein Gestaltungsmodell zusammengefasst. Auch bietet die Studie Ansätze für die theoretische Modellierung mittel- und langfristiger Lernprozesse im Studium.

Zur Person

	<p><i>TOBIAS JENERT</i> <i>studierte den BA/MA "Medien und Kommunikation" an der Universität Augsburg. Seit 2005 Mitarbeit am Institut für Medien und Bildungstechnologie. Seit April 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter und seit 2011 Projektleiter am Institut für Wirtschaftspädagogik (IWP) der Universität St. Gallen. Bis 2011 Doktoratsstudium im Doktorandenprogramm "Rethinking Education in the Knowledge Society" (www.red-ink.ch). Arbeitsschwerpunkte: Hochschulentwicklung, Gestaltung von Bildungsprogrammen, technologieunterstütztes Lernen.</i></p>
---	---

Kontakt:

Dr. Tobias Jenert
Universität St. Gallen
Institut für Wirtschaftspädagogik
Dufourstrasse 40a
9000 St. Gallen
tobias.jenert@unisg.ch

Der Erfolg internationaler Studierender: Erfolgs- und Risikofaktoren Tobias Polak (Universität Wien)

Im Vortrag werden die zentralen Ergebnisse einer Untersuchung über den Studienerfolg internationaler Studierender an Wiener Universitäten dargestellt. Ausgangspunkt der Präsentation sind die erarbeiteten Erfolgs- bzw. Risikofaktoren internationaler Studierender bei der Ergänzungsprüfung aus Deutsch und den vorbereitenden Deutschkursen.

Mobilität spielt hinsichtlich weltweiter Öffnungsprozesse für viele Studierende eine immer größer werdende Rolle. Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz gehören mittlerweile zu den Schlüsselqualifikationen für Studium und Berufsleben. Je nach Herkunftsland der Studierenden setzen die Zugangsbedingungen österreichischer Universitäten voraus, dass internationale Studierende Deutschkenntnisse auf Maturaniveau vorweisen können. Ist dies nicht möglich, kann nach der Zulassung als Studierende/r die Ergänzungsprüfung aus Deutsch (EPD) abgelegt werden.

Der Anteil von Studierenden, die einen Kurs beginnen aber nicht zur EPD antreten liegt in Wien bei nahezu 70%. Dabei handelt es sich nicht ausschließlich um StudienabbrecherInnen. Ein Großteil der Studierenden besucht den Kurs während der gesamten zwei Semester, tritt aber nicht zur Ergänzungsprüfung an. Entsprechend bisheriger Ergebnisse von Dropout-Studien (Heublein, et al. 2004; Kolland, et al. 2008; Unger & Wroblewski 2006) wurde bei der Analyse zwischen unterschiedlichen Zeitpunkten des Studienabbruchs (frühe/späte Studienabbrecher & Studierende, die teilnehmen aber nicht abschließen) unterschieden. Methodisch wurde dies mittels Paneldesign umgesetzt. Dabei wurden die Studierenden während der zwei Semester bis zur EPD begleitend befragt. Das Risiko den Deutschkurs abzubrechen lässt sich dabei auf unterschiedlichen (Risiko-)Ebenen zurückführen. Neben den individuellen sozialen Prädispositionen und sprachlichem Vorwissen zeigte sich der Unterschied zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Studierenden vor allem auf Ebene individueller Lern- und Prüfungsschwierigkeiten sowie auf Ebene der institutionellen Hilfestellungen für Studierende mit Problemen.

Literatur:

Heublein, Ulrich, Sommer, Dieter and Weitz, Brigitta 2004 'Studienverlauf im Ausländerstudium - Eine Untersuchung an vier ausgewählten Hochschulen', Bonn: Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD).

Kolland, Franz, Morgeditsch, Wolfgang and Ahmadi, Pegah 2008 'Ursachen und Bedingungen des Studienabbruchs in den Studienrichtungen Publizistik- und kommunikationswissenschaften, Soziologie': Institut für Soziologie, Universität Wien.

Unger, Martin and Wroblewski, Angela 2006 'Projektbericht. Internationale Mobilität und ausländische Studierende. Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebung 2006. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF)', Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).

Zur Person



JAN TOBIAS POLAK

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Dissertant des Instituts für Soziologie und externer Lehrender am Institut für Internationale Entwicklung der Universität Wien. Seine Forschungsgebiete umfassen Entwicklungssoziologie, Bildungszusammenarbeit, Zivilgesellschaft, Soziale Bewegungen und Governance-Forschung. Er promoviert derzeit am Institut für Soziologie der Universität Wien über Modi lokaler Politikfindung in Westafrika.

Kontakt:

Mag. Jan Tobias Polak
Universität Wien
Institut für Internationale Entwicklung
Sensengasse 3/2/2
1090 Wien
tobias.polak@univie.ac.at

Identifikation von Risikofaktoren für einen erfolgreichen Studieneinstieg in das Studienfach Physik André Albrecht & Volkhard Nordmeier (FU Berlin)

Seit Jahren zeichnet sich das Studienfach Physik als Bestandteil der Naturwissenschaften durch hohe Schwundquoten im ersten Studienjahr aus (vgl. die jährlichen Berichte der Konferenz der Fachbereiche Physik: <http://www.kfp-physik.de/statistik/index.html>).

Zur Ermittlung von Risikofaktoren wurden in einer zweisemestrigen Längsschnittstudie mit drei Messzeitpunkten Bachelor- und Lehramtsstudierende sowie Exmatrikulierte beider Studiengänge im Fach Physik an zwei deutschen Universitäten innerhalb der Studieneingangsphase hinsichtlich einer Reihe relevanter Merkmale zur Vorhersage des Studienerfolgs und des -abbruchs modellgeleitet untersucht. Die empirischen Befunde zeigen, dass bereits zum Studienbeginn Unterschiede sowie zeitlich stabile disparate motivationale Ausprägungen, beispielsweise in der gegenstandsbezogenen intrinsischen Motivation oder in der berufsbezogenen extrinsischen Motivation bei Bachelor- und Lehramtsstudierenden vorliegen.

Die Note der Hochschulzugangsberechtigung sowie die Betreuung und die Unterstützung stellen zentrale Bedingungen für eine Exmatrikulation dar. Aber auch eine unzureichende Informiertheit sowie geringes Fachinteresse erhöhen die Chance einer Exmatrikulation und können demnach als Risikofaktoren für einen erfolgreichen Studieneinstieg interpretiert werden. Die „inhaltlichen Anforderungen“, beispielsweise unzureichende mathematische/physikalische Vorkenntnisse oder eine schwere Nachvollziehbarkeit der in den Lehrveranstaltungen genutzten mathematischen Verfahren stellen den häufigsten Exmatrikulationsgrund bei den Exmatrikulierten dar.



Während nur ein geringer Anteil der Exmatrikulierten Studienabbrecher im eigentlichen Sinne darstellt, wechselt ein Großteil der Exmatrikulierten in physikaffine und praktisch orientierte Studiengänge.

Basierend auf den Befunden wurden als eine Maßnahme an beiden Universitäten Modifikationen in der Lehramtsausbildung vorgenommen.

Um den unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen und motivationalen Ausprägungen bei den Bachelor- und Lehramtsstudierenden gerecht zu werden, werden an der Freien Universität Berlin seit dem Wintersemester 2010/2011 in Teilen unterschiedliche und stärker berufsfeldbezogene Studienmodule für die Lehramtsstudierenden im Fach Physik angeboten.

An der Universität Kassel wird seit dem Wintersemester 2010/2011 der Anteil der Vorlesungen zur Experimentalphysik für die Lehramtsstudierenden „halbiert“ und auf vier Semester ausgeweitet. Dafür werden dann bereits ab dem ersten Fachsemester fachdidaktische Studienanteile in die Ausbildung der Lehramtsstudierenden integriert.

Zur Person

	<p>ANDRÉ ALBRECHT <i>studierte Psychologie und ist seit 2008 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Didaktik am Fachbereich Physik der Freien Universität Berlin tätig. Im Projekt „Studienerfolg im Fach Physik“ promovierte er von 2008 bis 2011 mit dem Fokus auf die Identifikation von Risikofaktoren für einen erfolgreichen Studieneinstieg. Aktuell evaluiert er das Projekt „Technology Enhanced Textbook (TET)“ – das Lehrbuch der Zukunft.</i></p>
	<p>VOLKHARD NORDMEIER <i>Professor für Didaktik der Physik, lehrt und forscht seit 2005 am Fachbereich Physik der Freien Universität Berlin. Der Physikdidaktiker Volkhard Nordmeier ist mit dem Robert-Wichard-Pohl-Preis 2012 ausgezeichnet worden. Er engagiert sich zudem seit vielen Jahren sehr stark in der Lehrerfortbildung. Er ist Herausgeber der Online-Zeitschrift „PhyDid“ (Physik und Didaktik in Schule und Hochschule).</i></p>

Kontakt:

Dr. André Albrecht & Prof. Dr. Volkhard Nordmeier
 FU Berlin - Didaktik der Physik
 AG Nordmeier
 Arnimallee 14
 14195 Berlin
andrefub@zedat.fu-berlin.de
volkhard.nordmeier@fu-berlin.de

DOKTORATSPROGRAMME

Dekomposition der Promovierendenausbildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz am Beispiel der Disziplinen Politik, Soziologie und Volkswirtschaft Christian Schneijderberg (INCHER, Kassel, entfällt)

„... die müssen ein Forschungsprojekt machen können, oder? Also die müssen in der Lage sein, selbständig zu forschen. Von A bis Z: Design, Daten erheben, analysieren, schreiben. Das müssen einfach Forscher sein.“ [Interview_09 (104)]

Im Zuge des Bologna-Prozesses wurde 2003 auf der Minister/innenkonferenz in Berlin die Promotionsphase als dritter Zyklus des Studiensystems verankert; weitere Präzisierungen erfolgten 2005 in Bergen. Infolge dessen haben auch die Bologna-Signatarstaaten Deutschland, Österreich und Schweiz sowie deren Bundesländer/Kantone und Universitäten (weitere) strategische Anpassungen (Teichler 2006) der Promotionsphase in die Wege geleitet. Zentrale Themen sind unter anderem Status und Finanzierung von Promovierenden, Ausbildung von disziplinären, Forschungs- und Schlüsselkompetenzen, Betreuung und Zeit (z. B. gemeinsame Erklärung der Rektorenkonferenzen von 2004), was zu einer (weiteren) Differenzierung der Promovierendenausbildung führte. Kehm (2009) identifiziert die widerstreitenden Ziele von Disziplin, Profession und Forschung, ergänzt um den Arbeitsmarkt, als funktionale Hub- und Druckkräfte der gegenwärtigen Entwicklungen.

Vor diesem grob umrissenen Hintergrund wurde in einer qualitativen Studie (2009-2012) der gegenwärtige Stand der Promovierendenausbildung in den historisch eng verwandten Disziplinen Politik, Soziologie und Volkswirtschaft untersucht. Als Fallstudien wurden in den drei Ländern Deutschland, Österreich und Schweiz je zwei Universitäten ausgewählt. In der Studie wurden bei der Dokumentenanalyse die nationale, föderale, Hochschul- und Fachbereichsebene sowie die Graduate Schools bzw. Promotionsstudiengänge, eingebettet in internationale und europäische Entwicklungen, untersucht. Zudem wurden 35 leitfadenstrukturierte Interviews mit Professor/innen geführt.

Die bisherigen Analysen der Macro-, Meso- und Microebenen zeigen zumindest vier Erklärungsmuster: professionelle Kontrolle (z. B. Freidson 2001), Abgrenzung von Tätigkeitsfeldern (Abbott 1988), Logik der Disziplin (z. B. Becher 1989) und Legitimationsfunktionen (z. B. Whitley 1984). Die vier Muster fördern eine Dekomposition der Promovierendenausbildung. Präsentiert wird eine empirische Analyse dieser Dekomposition am Beispiel der strukturierenden Graduate Schools bzw. Promotionsstudiengänge im Vergleich mit den Qualifikations-, Assistenz- und Projektstellen. Als Reflexionsfläche dient eine literaturbasierte Blaupause der als Vorbild fungierenden US-amerikanischen Graduate Schools, welche im dortigen Hochschulsystem alle Promovierenden durchlaufen. Im Ergebnis dreht sich alles (noch mehr) um Forschung, wie das Eingangszitat zeigt.

Literatur:

Abbot, A. (1988). *The Systems of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago and London: University of Chicago Press.

Becher, T. (1989): *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*, the Society for research into Higher Education & Open University Press, Milton Keynes/Bristol.

Freidson, E. (2001): *Professionalism: The Third Logic*. London: Polity Press.

Gemeinsame Erklärung der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), der Österreichischen Rektorenkonferenz (ÖRK) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2004): *Zur Zukunft der Promotion in Europa*, 27. März 2004, Bonn.

Kehm, B.M. (2009): "New Forms of Doctoral Education and Training in the European Higher Education Area". In: Kehm, B.M., Huisman, J. and Stensaker, B. (eds.): *The European Higher Education Area: Perspectives on a Moving Target* (pp. 223-242). Rotterdam and Taipeh: Sense Publishers.

Teichler, U. (2006): "Future Challenges for Doctoral Studies in Germany". In: Gorzka, G. and Lanzendorf, U. (eds.): *Europeanising Doctoral Studies. The Russian Federation and Germany on the Way to Bologna* (pp. 25-37). Kassel: Ost-Weg Dialog (No. 5).

Whitley, R. (1984). *The Intellectual and Social Organization of the Sciences*. Oxford: University of Oxford Press.

Zur Person



CHRISTIAN SCHNEIJDERBERG

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER), Universität Kassel. Dort ist er seit Februar 2012 mit dem Aufbau und der Leitung des Arbeitsbereichs "Innovation und Transfer" betraut. Seine Forschungsinteressen sind Hochschulforschung, Wissens- und Technologietransfer, Neue Hochschulprofessionen, Professionssoziologie, wissenschaftliche Disziplinen, wissenschaftlicher Nachwuchs (Promotionsphase), Studierendenforschung und Qualitätsentwicklung an Hochschulen. Er ist Mitglied im Vorstand von HoFoNa und GfHf.

Kontakt:

Christian Schneijderberg
Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel)
Universität Kassel
Mönchebergstraße 17
34109 Kassel
schneijderberg@incher.uni-kassel.de

Strukturierte Betreuung – Elemente einer guten DoktorandInnenausbildung aus Sicht der DoktorandInnen

Heide Klug & Ruth Stock-Homburg (Technische Universität Darmstadt)

Aktuelle Studien befassen sich mit der Entwicklung der Doktorandenausbildung in Form von strukturierten Programmen (vgl. Thaller 2009; Wergen 2011). Der – auch politisch unterstützte – Trend bewegt sich von der klassischen Promotion im Rahmen einer persönlichen Einzelbetreuung, dem sogenannten Meister-Schüler-Verhältnis, hin zu strukturierten Doktorandenprogrammen wie Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen. In der Regel liegt die Annahme zu Grunde, dass in den strukturierten Programmen die Möglichkeiten einer Qualitätssicherung höher und Abhängigkeitsverhältnisse kleiner sind als in den traditionellen Promotionsbeziehungen zwischen Doktorandin und Betreuer (vgl. Wissenschaftsrat 2011, Wissenschaftsrat 2002, S. 91). Zudem wird von einer verkürzten Promotionsdauer in strukturierten Programmen ausgegangen (Haus et. al., 2010, S. 76 f.).

Die Ergebnisse einer Befragung der Doktoranden des Fachbereichs Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität Darmstadt relativieren diesen Fokus auf strukturierte Programme. Zwar wünschen sich über die Hälfte der befragten Doktoranden strukturierte Doktorandenprogramme, jedoch bevorzugt ein größerer Teil der Befragten die Einzelbetreuung gegenüber einer Graduiertenschule. In dem geplanten Beitrag sollen diese und weitere Ergebnisse der Doktorandenbefragung vorgestellt werden. Weitere Ergebnisse betreffen die Einbindung der Promovierenden in Forschung und Lehre sowie deren Teilnahme an internen und externen Tagungen. Die Ergebnisse basieren auf einer anonymisierten Online-Befragung von 166 Doktoranden, die Anfang 2011 durchgeführt wurde. Aus Sicht der Doktoranden ist für eine erfolgreiche Promotion neben der regelmäßigen Abstimmung mit dem Betreuer oder der Betreuerin auch die Einbindung in die Forschung sehr wichtig. Promotionsferne Tätigkeiten, etwa in der Lehre, werden durchaus als förderlich für die Promotion und die persönliche Entwicklung gesehen. Die tatsächliche Promotionsdauer ist häufig länger als ursprünglich geplant, jedoch qualifizieren sich die Doktoranden durch die Einbindung in Forschung und Lehre für Tätigkeiten über die Promotion hinaus. Eine institutionelle Förderung der Doktoranden findet weitaus seltener statt als dies gewünscht wird.

Die Befragung diente der Validierung eines vom Fachbereich entwickelten Qualitätsmodells für Nachwuchsförderung, das eine Reihe von Kernelementen einer qualitativ hochwertigen Promotionsphase enthält. Aus den Ergebnissen, die auf einer multivariaten Auswertung der Daten basieren, werden Implikationen für die Hochschulforschung abgeleitet und Hinweise für die praktische Gestaltung von Promotionsprogrammen geliefert. Strukturierte Promotionsprogramme sollten demnach eine intensive Einzelbetreuung nicht in den Hintergrund drängen. Beide Verfahren sollten nicht als sich ausschließende Alternativen betrachtet, sondern die jeweiligen Vorteile für die Gestaltung der Nachwuchsförderung genutzt werden.

Literatur:

Hauss, Kalle, Gerhardt, Anke und Mues, Christopher (2010) Unterbrechung von Promotionsvorhaben. In: Beiträge zur Hochschulforschung. IHF, München, 76-95.

Thaller, Nicole (2009) Ist selbst initiiertes Wandel in Universitäten möglich? Das Beispiel der Promovierendenausbildung, Rainer Hampp Verlag, München und Mering.

Wergen, Jutta (2011) Forschung und Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen, LIT-Verlag, Berlin.

Wissenschaftsrat (2011) Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier.

Wissenschaftsrat (2002) Empfehlungen zur Doktorandenausbildung.

Zur Person

	<p>HEIDE KLUG <i>ist kaufmännische Geschäftsführerin am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität Darmstadt. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Personal, Finanzen, Organisationsentwicklung, Qualitäts- und Forschungsmanagement. Ihre Promotion zum Thema „Hochschulreformen und Informationssysteme“ erfolgte 2007 nach Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer und an der Universität Heidelberg sowie im Non-Profit Management bei amnesty international e.V., Bonn.</i></p>
	<p>RUTH STOCK-HOMBURG <i>ist Prodekanin Forschung und Leiterin des Fachgebiets Marketing & Personalmanagement der Technischen Universität Darmstadt. Sie habilitierte an der Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften an der Helmut-Schmidt-Universität (Habilitationstipendium, DfG). Ihre Forschungsbereiche umfassen Zukunft der Arbeitswelt, Age Management, Work-Life-Balance, Innovationsmanagement und Kundenbeziehungsmanagement.</i></p>

Kontakt:

Dr. Heide Klug
 Kaufmännische Geschäftsführerin
 Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
 Technische Universität Darmstadt
 Hochschulstr. 1
 64289 Darmstadt
 klug@wi.tu-darmstadt.de
 rsh@stock-homburg.de

Förderung der Koautorenschaft in der DoktorandInnenausbildung am Beispiel von europäischen und amerikanischen Ökonomiefachbereichen Peter Schneider (Fachhochschule des Bundes Zentralbereich, Brühl)

Ein zentrales Ziel bei der Förderung von Doktoranden besteht darin, organisatorische Rahmenbedingungen zu bieten, die es dem akademischen Nachwuchs ermöglichen, originäre Forschung zu betreiben und Ergebnisse sichtbar zu machen. Die Basis dafür bilden Forschungsprojekte mit wissenschaftlichen Kollegen, die in gemeinsamen Publikationen münden (Burris 2004).

Die organisatorischen Rahmenbedingungen von Fachbereichen müssen daher so gestaltet sein, dass sie den zukünftigen Forschernachwuchs bei der Entwicklung von Netzwerken mit anderen Wissenschaftlern unterstützen und Gemeinschaftspublikationen ermöglichen. Gemeinhin sieht man strukturierte Programme, wie Graduiertenkollegs oder amerikanische PhD-Programme, bei der Förderung des akademischen Nachwuchses anderen Organisationsformen gegenüber als überlegen an (Duz 2004, S.5). Eine genauere Überprüfung zeigt jedoch, dass sich sehr ähnlich organisierte Fachbereiche in ihrem Ausbildungserfolg stark unterscheiden (Drèze & Estevan, 2007). Dieser Befund nährt den Verdacht, dass erfolgreiche Doktorandenförderung eher durch die spezifischen Rahmenbedingungen und weniger durch die Organisationsform per se gekennzeichnet ist.

Um die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Koautorenschaft von Doktoranden das Erfolgskriterium von Doktorandenausbildung in dieser Studie – zu erfassen, führte ich 61 Interviews mit Schlüsselpersonen in der Doktorandenausbildung an 20 europäischen und amerikanischen Ökonomiefachbereichen. Die Ergebnisse weisen zunächst eine sehr hohe Anzahl an ausländischen Doktoranden als erfolgreiche Rahmenbedingung aus. Doch existieren auch erfolgreiche Fachbereiche, die keine hohen Ausländerquoten generieren können. Ihr Erfolg basiert auf der Kombination einer mittleren Anzahl an ausländischen Studenten und dem gleichzeitigen Bestehen von Partnerschaften mit anderen Forschungsinstitutionen. Darüber hinaus sind Fachbereiche erfolgreich, die ebenfalls über eine mittlere Anzahl an ausländischen Doktoranden verfügen und gleichzeitig einen sehr interdisziplinären Forschungsansatz verfolgen. Und letztlich haben Fachbereiche, die häufig Forschungsaufenthalte fördern, ihre Doktoranden zudem oft auf Konferenzen vortragen lassen, über Partnerschaften mit anderen Forschungsinstituten verfügen und ebenfalls einen interdisziplinären Hintergrund verfolgen, Erfolg in der Doktorandenausbildung.

Der Blick auf unterschiedliche Rahmenbedingungen offenbart, dass mehrere organisatorische Muster den Publikationserfolg von Doktoranden mit Koautoren begünstigen. Die Rahmenbedingungen müssen daher nicht notwendigerweise dem Vorbild US-amerikanischer PhD Programme folgen (Sadowski & Schneider, 2011). Vielmehr existieren verschiedene Konstellationen, in denen andere Wege eingeschlagen werden und die trotzdem erfolgreich akademischen Nachwuchs ausbilden.

Literatur:


Burris, V. (2004). The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. *American Sociological Review*, 69, 239-264.

Drèze, J. H. & Estevan, F. (2007). Research and Higher Education in Economics: Can we Deliver The Lisbon Objectives? *Journal of the European Economic Association*, 5 (2-3), 271-304.

duz Spezial (2004). Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004. (http://www.duz.de/docs/downloads/duzspec_promov.pdf; 2.2.2009)

Sadowski, D. & Schneider, P. (2011). Sollten den Betreuern wissenschaftlichen Nachwuchses Anreize gesetzt werden? *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 81, 105-113.

Zur Person

	<p>PETER SCHNEIDER <i>war von 2005 bis 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) in Trier und ist seit 2009 Professor im Bereich Psychologie, Soziologie, Pädagogik an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung.</i></p>
--	--

Kontakt:

Prof. Dr. Peter Schneider
Fachhochschule des Bundes
Zentralbereich
Willy-Brandt-Straße 1
50321 Brühl
peter.schneider@fhbund.de

Promotionsbetreuung im Spiegel sich wandelnder Promotionsbedingungen - Qualitätsverbesserung durch neue Betreuungsstrukturen? Ergebnisse des WiNbus Online Panels (HIS) und des Promovierendenpanels ProFile (iFQ) Manuela Zinnbauer, Kolja Briedis & Anna Fräßdorf (HIS, Hannover / IFQ, Berlin)

Die Doktorandenausbildung in Deutschland wurde häufig wegen der zu langen Ausbildungszeiten, dem Fehlen formalisierter Prozeduren und einer systematischen Betreuung, einer unzureichenden Orientierung der Ausbildung an den Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie der persönlichen Abhängigkeit der Promovierenden von betreuenden Hochschullehrern/-lehrerinnen kritisiert (vgl. Hornbostel 2009; Hauss 2009; Küchler 1996; Enders 2001; Webler 2003). Die seit den 1990er Jahren eingeführten strukturierten Promotionsprogramme haben zum Ziel, die Promotionsbedingungen zu verbessern. Kennzeichen der Qualifizierungskonzepte strukturierter Promotionsausbildung sind beispielsweise eine stärkere Formalisierung der Betreuung, die Betreuung durch mehrere Hochschullehrer, ein obligatorisches Lehr- und Kursangebot, ein transparentes Auswahlverfahren und eine Einbindung in einen größeren thematischen Forschungskontext.

Die angestoßenen Reformprozesse zielen in starkem Ausmaß auf die Verbesserung der Betreuungssituation der Promovierenden ab. Da andere Studien bereits auf die wichtige Rolle der Betreuung für den erfolgreichen Abschluss der Promotion hingewiesen haben (vgl. Grünh et al.:2009; Fabian/ Briedis:2009; Park et al.:2007; Gardner:2009), soll in unserem Vortrag insbesondere der Frage nachgegangen werden, ob die entstandenen strukturierten Promotionsmöglichkeiten zu einer Veränderung der Betreuungsstrukturen sowie einer verbesserten Bewertung der Betreuung durch die Promovierenden geführt haben.

Der erste Teil des Vortrags beleuchtet strukturelle Veränderungen im Betreuungsverhältnis. Im Vergleich unterschiedlicher Promotionstypen werden dazu die Betreuerzahl sowie die Austauschhäufigkeit mit den Betreuenden analysiert. In einem weiteren Schritt widmen wir uns der Qualität der Promotionsausbildung. Grundlage dafür sind die Einschätzungen der Promovierenden bezüglich ihres Betreuungsverhältnisses. Zum einen wird der Frage nachgegangen, wie intensiv die Promovierenden in verschiedenen Bereichen betreut werden möchten und wie intensiv sie tatsächlich betreut werden. Des Weiteren wird ein Blick auf die allgemeine Zufriedenheit der Promovierenden mit ihrer Promotionsbetreuung geworfen. Im letzten Teil des Vortrags steht schließlich die Frage im Zentrum, welche Determinanten für die Zufriedenheit mit Betreuung es gibt.

Die Auswertungen zu diesem Vortrag basieren sowohl auf Daten des ProFile-Promovierendenpanels des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), als auch auf Daten aus WinBus, dem Online-Panel des HIS-Instituts für Hochschulforschung. Durch die Abstimmung beider Erhebungsinstrumente können die Daten beider Untersuchungen direkt miteinander verglichen und in Beziehung gesetzt werden.

Literatur:

Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a.M., New York: Campus.

Fabian, Gregor/ Briedis, Kolja (2009) Aufgestiegen und erfolgreich Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. HIS: Forum Hochschule 2 | 2009.

Gardner, S. (2009) Student and faculty attributions of attrition in high and low-completing doctoral programs in the United States. In: Higher Education, 58, 1, pp. 97-112.

Grühn, Dieter / Hecht, Heidemarie / Rubelt, Jürgen/ Schmidt, Boris (2009) Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin.

Haus, Kalle; Kaulisch, Marc (2009): Diskussion gewandelter Zusammenhänge zwischen Promotion, Wissenschaft und Karriere. Qualität in der Wissenschaft. In: Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration, S. 22–28.

Hornbostel, Stefan (2009): Promotion im Umbruch - Bologna ante Portas. In: Martin Held, Gisela Kubon-Gilke und Richard Sturn (Hg.): Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Ökonomik in der Krise. Marburg: Metropolis Verlag (8), S. 213–240.

Küchler, Tillmann (1996): Aspekte der Doktorandenausbildung. Empfehlungen des Wissenschaftsrates. In: Ludwig Kürten und Markus Lemmens (Hg.): Nachwuchs der Forschung. Stuttgart, S. 61–69.

Park, C., Hanbury, A., Kulej, M. and Harvey, L. (2007) Postgraduate Research Experience Survey. Final Report. York, UK: The Higher Education Academy.

Webler, Wolf-Dietrich (2003): Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - das Beispiel der Universität Bielefeld. In: Das Hochschulwesen (6), S. 243–251.

Zur Person

	<p>MANUELA ZINNBAUER <i>studierte Soziologie (Dipl.) an der Otto-Friedrich-Universität in Bamberg mit den Schwerpunkten Empirische Sozialforschung sowie Bildungs- und Lebensverlaufsforschung. Während des Studiums sammelte sie Arbeitserfahrungen in einer Unternehmensberatung für Personal- und Organisationsentwicklung sowie in einer sozialanthropologischen Forschungseinrichtung in Argentinien. Seit September 2010 ist Manuela Zinnbauer als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Promovierendenpanel ProFile am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) tätig.</i></p>
	<p>KOLJA BRIEDIS <i>studierte an der Carl von Ossietzky University Oldenburg Erziehungswissenschaften und ist seit 2001 Diplom-Pädagoge. Er ist Projektleiter für das Winbus Projekt (online-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs) sowie Projektleiter für Absolventenstudien am HIS-Institut für Hochschulforschung. Seine Forschungsschwerpunkte beinhalten das Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt, den Kompetenzerwerb im Studium und die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses.</i></p>
	<p>ANNA FRÄßDORF <i>ist seit November 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am iFQ. Sie studierte Volkswirtschaftslehre an der HU-Berlin und an der Universität Bamberg. Von 2006 bis 2009 war sie Stipendiatin des Graduiertenkollegs "Märkte und Sozialräume in Europa" und ab 2008 für drei Jahre Gast am DIW. Anna Fräßdorf arbeitet und forscht in den Bereichen wissenschaftlicher Nachwuchs, Ungleichheit, quantitative Methoden und Kausalanalyse.</i></p>

Kontakt:

Manuela Zinnbauer & Dr. Anna Fräßdorf
 Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)
 Schützenstraße 6a
 10117 Berlin
 zinnbauer@forschungsinfo.de
 fraessdorf@forschungsinfo.de

Kolja Briedis, ,
 Institut für Hochschulforschung (HIS) / Absolventenforschung und lebenslanges Lernen
 Goseriende 9
 30159 Hannover
 briedis@his.de

Ursachen und Folgen des Promotionsabbruchs Gesche Brandt (HIS, Hannover)

Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen liegt seit mehreren Jahren auf gleichbleibendem Niveau (Bildungsbericht 2010), ihre Zahl wird über die amtliche Statistik erfasst. Darüber hinaus existieren verschiedene Projekte, die sich mit der Situation von Promovierenden befassen (z.B. ProFile, WiNbus). Über Personen, die diese Form der akademischen Weiterqualifikation begonnen haben, das Unterfangen jedoch wieder aufgeben, ist bisher hingegen wenig bekannt. Da Promovierende, die ihre Promotion noch nicht abgeschlossen haben oder abbrechen, nicht in amtlichen Statistiken sichtbar sind (Kerst/Wolter 2010), liegen keine einheitlichen Abbruchquoten vor. Auch die Bedingungen, die zu Schwierigkeiten in der Promotionsphase und zum Abbruch der Promotion führen können, sind weitgehend unbeleuchtet.

Das HIS-HF Absolventenpanel untersucht die Werdegänge von Hochschulabsolvent(inn)en nach dem Studienabschluss, darunter die Pläne zur Promotion, den erfolgreichen Abschluss und auch Abbrüche von Promotionen bis zu zehn Jahre nach dem Studium (Fabian/Briedis 2009): Rund 30 Prozent der Universitätsabsolvent(inn)en haben nach ihrem Studienabschluss 1997 eine Promotion geplant (bzw. bereits aufgenommen oder abgeschlossen), rund 20 Prozent haben sie zehn Jahre später beendet. Einer der am häufigsten genannten Gründe für den Abbruch einer Promotion ist eine zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeiten. An zweiter Stelle steht die mangelnde Betreuung.

Daraus ergeben sich mehrere Fragen zu den Abbruchsursachen, die mit den Daten des HIS-HF Absolventenpanels beantwortet werden sollen: In welchen Merkmalen unterscheiden sich die „Abbrecher(innen)“ von den Erfolgreichen? Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Bedingungen während der Promotionsphase, der Betreuungs- und Finanzierungsform? Gibt es bestimmte Zeitpunkte, zu denen ein Abbruch wahrscheinlicher ist, z. B. kurz nach Beginn einer Promotion, und planen Promotionsabbrecher(innen) eventuell eine Neuaufnahme der Promotion? Außerdem können Aussagen zum weiteren beruflichen Werdegang der Abbrecher(innen) gemacht werden und ob sie dennoch einen Nutzen in ihrer Promotion sehen.

Die Ergebnisse geben Aufschluss über das Ausmaß abgebrochener Promotionen im Absolventenjahrgang 1997 und Hinweise auf Problemfelder im Promotionsprozess allgemein. Außerdem werden die Folgen des Promotionsabbruchs untersucht. Ist der Abbruch der Promotion ein Ende oder ein Neuanfang?

Literatur:

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Fabian, G./Briedis, K. (2009): Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. HIS:Forum Hochschule Nr. F02/2009. Hannover: HIS.

Kerst, Ch.; Wolter, A. (2010): Schwierig zu (er)fassen: Wissenschaftlicher Nachwuchs als Thema der Bildungsberichterstattung. In: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Indikatorenentwicklung für den nationalen Bildungsbericht "Bildung in Deutschland". Grundlagen, Ergebnisse, Perspektiven, BMBF, Bildungsforschung, Band 33, Bonn u. Berlin: BMBF, S. 109-132.

Zur Person



GESCHE BRANDT

Studium der Soziologie (B.A.) und Sozialforschung (M.A.) an der Universität Bremen, ist seit 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am HIS-Institut für Hochschulforschung im Arbeitsbereich Absolventenforschung und lebenslanges Lernen tätig. Aktuelles Projekt: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en“.

Kontakt:

Gesche Brandt
HIS Hochschul-Informationssystem
Institut für Hochschulforschung
Goseriede 9
30159 Hannover
g.brandt@his.de

Zur sozialen und beruflichen Lage der Promovierenden in Deutschland Marc Kaulisch (IFQ, Berlin)

Immer wieder wird in den Medien die prekäre Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere der Doktoranden thematisiert. Promovierende müssten, so ist bspw. in der taz vom 11.4.2011 nachzulesen, „für die Karriere und ein gutes Verhältnis zum Doktorvater [...] Armut und Ausbeutung in Kauf nehmen“. Es findet sich eine Reihe von Beispielen, mit denen sich derartige Aussagen belegen lassen, dennoch sind sie eher anekdotische Evidenz aus bestimmten Fächern wie Kunst- oder Geisteswissenschaften. Sie stehen nicht exemplarisch für andere Fächer und selbst innerhalb dieser Fächer ist die Lage für die Mehrzahl der Promovierenden nicht mit Armut zu vergleichen. Umfangreiche empirische Absolventenstudien wie u.a. Briedis (2007) und Rehn/ Brandt/ Fabian / Briedis (2011) zeigen, dass sich die Situation der Promovierenden im Guten wie im Negativen nicht wesentlich von der anderer Hochschulabsolventen nach dem Berufseinstieg unterscheidet. Nicht ohne Grund wird deshalb in den Debatten über die Situation der Promovierenden generell – wenn es um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geht – eher über die vielen Überstunden, Teilzeitbeschäftigung und kurzfristigen Verträge geklagt und weniger über die finanzielle Situation (u.a. Grün/ Hecht/ Rubelt / Schmidt 2009). Allerdings scheinen die Promovierenden ihre Situation selbst als akzeptables Übergangsphänomen wahrzunehmen (Dörre / Neis 2008). Sie erhoffen sich durch die Promotion bessere berufliche Perspektiven.

Mit dem Promovierendenpanel ProFile, das am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) seit April 2009 durchgeführt wird, können die finanzielle und berufliche Situation der Promovierenden in Deutschland genauer untersucht werden. Der Vortrag setzt sich einerseits mit der finanziellen Situation der Promovierenden auseinander, andererseits mit den Bedingungen, unter denen dieses Einkommen erzielt wird. Dabei liegt der Fokus auf der Diskrepanz zwischen vertraglicher Teilzeitarbeit und geleisteter Vollzeitarbeit, der Zeit für die Promotion und der thematischen Nähe der Beschäftigung zur Promotion. Mit diesem Fokus soll die Interaktion zwischen Qualifikationsarbeit und Beschäftigungsbedingungen beleuchtet werden. Abschließend soll der Verlauf der einzelnen Finanzierungen betrachtet werden, um Aufschluss darüber zu gewinnen, welchen möglichen Einfluss Finanzierungswechsel auf die Promotionsdauer hat.

Da sich die Bedingungen auf den berufs-fachlichen Arbeitsmärkten auf die soziale und berufliche Lage der Promovierenden auswirken, konzentriert sich der Vortrag auf fünf Fächer, die ein gewisses Spektrum der Fächerkulturen abbilden: Geschichte, Sozial-/Politikwissenschaften, Biologie, Physik und Elektrotechnik/Informatik.⁶

⁶ Fräßdorf, A., Kaulisch, M. & Hornbostel, St., 2012: Armut und Ausbeutung? Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation von Promovierenden. *Forschung & Lehre*, 8/2012, 622-624.
Hauss, Kalle; Kaulisch, Marc; Zinnbauer, Manuela; Tesch, Jakob; Fräßdorf, Anna; Hinze, Sybille; Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. Berlin (iFQ-Working Paper, 13).

Literatur:


Briedis, Kolja, (2007). Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005 (HIS: Forum Hochschule 13/2007). Hannover: Hochschul-Informationssystem. Online: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf

Dörre, Klaus / Neis, Matthias, (2008). Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft, in: Klecha, Stephan / Krumbein, Wolfgang (Hg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag, 127-142. Online: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90974-5_4.

Gröhn, Dieter / Hecht, Heidemarie / Rubelt, Jürgen / Schmidt, Boris, (2009). Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin: ver.di. Online: http://presse.verdi.de/aktuelle-themen/archiv-themen/wissenschaftliches_prekariat/data/fb5_anstoesse_01-09_wissenschaftlicher_mittelbau_an_deutschen_hochschulen.pdf

Rehn, Thorsten / Brandt, Gesche / Fabian, Gregor / Briedis, Kolja, (2011). Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009 (HIS: Forum Hochschule 17/2011). Hannover: Hochschul-Informationssystem. Online: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201117.pdf

Zur Person

	<p>MARC KAULISCH <i>studierte Politikwissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster und an der Freien Universität in Berlin. Seine Diplomarbeit beschäftigt sich mit dem möglichen Beitrag von Universitäten an der politischen Steuerung regionaler Entwicklung. Nach dem Studium war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter ("Assistent in Opleiding") am Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS) an der Universität Twente, Niederlande, beschäftigt. Der Schwerpunkt seiner Arbeit lag dort bei der Untersuchung "Wissenschaftlicher Karrieren in international-vergleichender Perspektive" und der "Karrieremobilität von Promovierten in Deutschland". Seit Juli 2007 ist er am iFQ tätig.</i></p>
---	---

Kontakt:

Marc Kaulisch
 Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)
 Schützenstraße 6a
 10117 Berlin
kaulisch@forschungsinfo.de

AKADEMISCHE KARRIEREN

Nachwachsende Strategien in der Wissenschaftsgemeinschaft? Der Ethos der Wissenschaftsgemeinschaft gegenüber dem Nachwuchs Nora Hangel (Universität Konstanz)

Der wissenschaftliche Ethos ist eine kulturell bedingte Konstruktion, die fachspezifisch adaptiert wird und dem historischen Wandel unterliegt. In den Geisteswissenschaften herrscht der „Ethos epistemischer Rationalität“ (Nida-Rümelin 2011) vor, mit „der Forderung nach wohlbegründeten Überzeugungen, wobei die Kriterien der Wohlbegründetheit in der Wissenschaft gegenüber der Lebenswelt radikalisiert werden“ (ebd.). Die Soziologie geht von der Lebenswelt aus und macht mit Merton (1973) vier Kernpostulate im Wissenschaftsethos geltend. Dabei überschneidet sich der soziologische „Universalismus“ mit der Objektivitätsforderung der Geisteswissenschaft, der „Kommunismus“ vertritt die Überzeugung, dass wissenschaftliche Ergebnisse der Wissenschaftsgemeinschaft zur Verfügung gestellt werden sollen, „Uneigennützigkeit“ soll Einflussnahmen entgegenwirken und der „organisierte Skeptizismus“ überschneidet sich mit der geisteswissenschaftlichen Forderung nach epistemischer Rationalität.

Dieser Vortrag stellt in einem ersten Schritt dar, wie der Wissenschaftsethos in den von uns untersuchten Fachkulturen Erweiterungen erfährt und belegt empirisch, dass unter guter wissenschaftlicher Praxis in den einzelnen Disziplinen Unterschiedliches verstanden wird. In einem zweiten Schritt kommt die Wissenschaftsgemeinschaft als soziales System in den Blick.


Die Wissenschaftsgemeinschaft unterliegt in ihren inhärenten Organisationsstrukturen und Hierarchien sozialen Prozessen, die sich im Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs spiegeln und in denen Evaluations- und Ausschlussprozesse sichtbar werden.

Im Beitrag wird anhand der Statusgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen die innere Struktur der Wissenschaftsgemeinschaft als soziales System beleuchtet. Dabei zeigt sich in Gegenüberstellung mit dem im ersten Schritt dargestellten Wissenschaftsethos anhand der empirischen Daten, dass erhebliche Diskrepanz zum Ethos gegenüber dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs besteht. Zuletzt werden Auswirkungen thematisiert, die sich als Konsequenz der Zielverschiebungen vom Erkenntnisgewinn zur Karrieresicherung, sowohl auf den Wissenschaftsethos als auch auf den Alltag der Nachwuchsforscherinnen selbst, fachspezifisch unterschiedlich auswirken.

Es sollen besonders die Bedingungen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen in Deutschland auf dem Weg in die Wissenschaftsgemeinschaft vorfinden, beleuchtet werden. Vor welche Probleme sehen sie sich auf diesem Weg gestellt und welche Rückwirkung kann diese Entwicklung auf die Wissenschaftsgemeinschaft selbst haben?

Im Vortrag werden Ergebnisse aus dem noch laufenden Forschungsprojekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ (in Deutschland, Großbritannien, USA, Laufzeit 2009-2013) präsentiert. Die im Mittelpunkt stehenden Fragen der Ethik und Integrität, liefern eine reichhaltige empirische Basis zum Ethos in der Wissenschaft und den Praktiken im sozialen Gefüge des Wissenschaftsbetriebs mit dem Schwerpunkt Deutschland.

Zur Person

	<p>NORA HANGEL <i>ist Philosophin und Kulturwissenschaftlerin. Ihr Forschungsinteressen sind Verantwortung und Handlungstheorien sowie angewandte Ethik. 2008 war sie Projektassistentin am Institut für Ethik und Recht in der Medizin (Wien) und seit Oktober 2010 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Projektleiterin Diana Schmidt-Pfister (PhD) im Projekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ im Exzellenzcluster der Universität Konstanz tätig.</i></p>
---	---

Kontakt:

Dr. Nora Hangel
Exzellenzcluster "Kulturelle Grundlagen von Integration"
Universität Konstanz
78457 Konstanz
nora.hangel@uni-konstanz.de

Unsicherheit unter exzellenten Bedingungen. Organisationale Botschaften deutscher Universitäten an junge SpitzenwissenschaftlerInnen Sandra Beaufays (Universität Hamburg)

In den letzten Jahren hat sich die Hochschulforschung verstärkt der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit von Frauen und Männern in akademischen Karrieren zugewandt. Dabei konnte vielfach gezeigt werden, dass die wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland nach wie vor hoch riskant und im Ausgang ungewiss bleibt. Vor allem Frauen verlassen nach der Promotion vermehrt die Universität.

Die Exzellenzinitiative hatte unter anderem zum Ziel, den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dieser Beitrag geht darauf ein, unter welchen konkreten, alltäglichen Bedingungen Nachwuchswissenschaftler/innen in Exzellenzeinrichtungen auf ersten Führungspositionen arbeiten und welche Zukunftsperspektiven sie entwickeln.

Hierzu werden Ergebnisse aus einer qualitativen Teilstudie des BMBF-Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“ vorgestellt. Nachwuchsgruppenleiter/innen und Juniorprofessor/innen verschiedener Disziplinen wurden über zwei Jahre (Nov. 2009 bis Dez. 2011) intensiv begleitet. Über mehrfache Interviews zu verschiedenen Zeitpunkten, teilnehmende Beobachtung und die autografische Methode eines Online-Tagebuchs wurden Selbstverständnis, Lebensorientierungen und konkrete, alltägliche Arbeits- sowie organisationale Rahmenbedingungen erhoben.

Es zeigt sich, dass auch unter den Bedingungen der Spitzenforschung nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Karriereperspektive in der Wissenschaft ihren für deutsche Verhältnisse typischen, unsicheren Charakter verliert. Die untersuchten Nachwuchsgruppenleiter/innen innerhalb der Exzellenzinitiative fühlen sich durchaus privilegiert gegenüber anderen Kolleginnen und Kollegen, die in ähnlichen Positionen, jedoch mit weniger komfortabler Ausstattung ihre Karrieren vorantreiben. Doch auch die hinsichtlich materieller Ressourcen vergleichsweise gut unterstützten Wissenschaftler/innen erhalten die paradoxe Aufforderung, sich restlos in eine Hochschul-„Laufbahn“ zu investieren, die es eigentlich gar nicht gibt. Trotz des von ihnen erbrachten hohen Einsatzes von zeitlichen, körperlichen und psychischen Ressourcen sehen sie keine verlässliche Perspektive. Die aktuelle organisationale Botschaft der Universität kommt auch beim exzellenten Nachwuchs als nach unbekanntem Kriterien selektierende an:

„Wenn Wissenschaft so ist, das ist sie zumindest in Deutschland, wahrscheinlich, weil das hier ist eine der besten Universitäten in Deutschland, dann bin ich da auf die Dauer nicht für gemacht.“

Auf diesem Hintergrund lässt sich auch die Frage, weshalb Frauen der Wissenschaft vor allem nach Promotion und Postdoc-Phase verloren gehen, und weshalb die Exzellenzinitiative daran möglicherweise nichts ändert, neu beleuchten.

Zur Person



SANDRA BEAUFÄYS

studierte in Münster (Westf.) Diplom-Pädagogik und promovierte an der TU Darmstadt im Fach Soziologie. Seit 2012 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Davor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Centrum für Globalisierung und Governance der Universität Hamburg.

Kontakt:

Dr. Sandra Beaufaÿs
Universität Bielefeld
Universitätsstraße 25
33615 Bielefeld
sandra.beaufays@ uni-bielefeld.de

Karriere und Organisation – Überlegungen zu den Beschäftigungsbedingungen des akademischen Nachwuchses an deutschen Universitäten Otto Hüther & Georg Krücken (Universität Kassel)

In der Forschung zu den Karriere- und Beschäftigungsbedingungen des akademischen Nachwuchses an Universitäten werden häufig die Wissenschaftler/innen als Ausgangspunkt gewählt. Hier finden sich dann Arbeiten, die sich vor allem mit der Motivation, der sozialen Lage und den Risiken einer wissenschaftlichen Laufbahn beschäftigen (z.B. Eulenburg 1908; Weber 1922; Enders 1996; Klecha/Krumbein 2008). Die Auswirkungen der Karriere- und Beschäftigungsbedingungen auf die Organisation Universität spielen hingegen traditionell in der Literatur kaum eine Rolle.

Der geplante Vortrag fokussiert genau auf diese organisationalen Auswirkungen der Karriere- und Beschäftigungsbedingungen des akademischen Nachwuchses im deutschen Universitätssystem. Hierbei wird aufgezeigt, dass das nach wie vor vorherrschende „Meister-Schüler-Modell“ kombiniert mit dem deutschen Lehrstuhlmodell dazu führt, dass Nachwuchswissenschaftler/innen eine starke Orientierung in Richtung Professoren/innen haben und nicht in Richtung der Organisation Universität. Dies liegt daran, dass die Organisation weder Karrieren ermöglichen noch verhindern kann (Personalmacht) und auch nicht über den Verbleib in der Organisation entscheidet (Organisationsmacht) (zu beiden Machtquellen Luhmann 1975). Vielmehr ist zu konstatieren, dass beide basalen organisationalen Machtquellen bei den einzelnen Lehrstuhlinhabern/innen konzentriert sind und übergeordnete organisationale Stellen (Dekanat/Hochschulleitung) kaum Einflussmöglichkeit besitzen. Hinzu kommt, dass auch bei der Erstberufung auf eine W2/W3 Professur die jeweilige Arbeitsorganisation des akademischen Nachwuchses kaum eine Rolle spielt, weil aufgrund des „Hausberufungsverbot“ ein Aufstieg innerhalb der Organisation weitestgehend ausgeschlossen ist (Hüther/Krücken 2011).

Diese traditionellen Strukturen erklären dann auch zweierlei:

1. Die geringe Verbundenheit des akademischen Nachwuchses mit der jeweiligen Universität
2. Das Desinteresse der Universität an „ihrem“ akademischen Nachwuchs

Die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen haben daraus folgend nicht nur Auswirkungen auf Motivation, soziale Lage, Risiko der wissenschaftlichen Karriere, Alterstruktur des akademischen Nachwuchses usw., sondern sie konstituieren sowohl organisationale Machtbeziehungen innerhalb der Universitäten als auch das Verhältnis von akademischen Nachwuchs und Organisation.

Literatur:

Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt/Main.

Eulenburg, Franz (1908): Der "Akademische Nachwuchs". Eine Untersuchung über die Lage und die Aufgaben der Extraordinarien und Privatdozenten, Leipzig, Berlin.



Hüther, Otto/Krücken, Georg (2011): Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen – organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen. In: Soziale Welt, 62, H3, S. 305-325,

Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.) (2008): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, Wiesbaden.

Luhmann, Niklas (1975): Macht, Stuttgart.

Weber, Max (1922): Wissenschaft als Beruf, in: Max Weber, Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen, S.524–555.

Zur Person

	<p>OTTO HÜTHER <i>Erhielt 2011 den Ulrich-Teichler-Preis für hervorragende Dissertationen in der Hochschulforschung für die Dissertation „Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen“. Ist seit 2012 wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Hochschulforschung der Universität Kassel und war von 2010 bis 2011 wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl Globalisierung, Umwelt und Gesellschaft der Universität Hamburg.</i></p>
	<p>GEORG KRÜCKEN <i>seit 2011 ist er Leiter des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) und W3-Professor für Hochschulforschung im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel. Er ist Soziologe und Hochschulforscher, er hat zahlreiche Forschungsprojekte im Bereich der Hochschul-, Wissenschafts- und Organisationsforschung durchgeführt und vielfach zu diesen Themen publiziert.</i></p>

Kontakt:

Dr. Otto Hüther
 Universität Kassel; Fachbereich 05
 Nora-Platiel-Str. 1
 34127 Kassel
 huether@uni-kassel.de

Prof. Dr. Georg Krücken
 Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel)
 Universität Kassel
 Mönchebergstr. 17
 34109 Kassel
 kruecken@incher.uni-kassel.de

Universitäre Berufswege unterhalb der A-grade-Professuren in ´feminisierten` Hochschulfächern – Die Erziehungswissenschaft in deutsch-norwegischer Perspektive Anna Gstöttner (Universität Erlangen-Nürnberg)

Forschungskontext: Eine zunehmend größere Zahl junger Menschen strebt eine wissenschaftliche Karriere an (CfP der GfHf, 2012), dennoch sind es nur wenige die letztendlich eine A-grade-Professur erlangen. Die Geschlechterdifferenz ist darüber hinaus bei dieser Allokation von Professuren in Studienfächern mit einem hohen Studentinnenanteil wie der Erziehungswissenschaft besonders ausgeprägt (Lind/Löther, 2007: 264). Es stellt sich dabei die Frage, welche Wege und Perspektiven promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen und auch Wissenschaftler einschlagen, die innerhalb eines universitären Kontext unterhalb einer unbefristeten Professur berufstätig sind. Auch in Norwegen dreht sich das Geschlechterverhältnis vom Studium zur Professur um (Teigen, 2006: 142; SSB, 2009). Bestimmte Mechanismen scheinen demnach hier ähnlich zu wirken. Forschungsfragen: Welche individuellen und strukturellen Bedingtheiten können dazu führen, andere Wege im universitären Umfeld als die ´klassische` wissenschaftliche Karriere anzustreben und wohin führen diese? Sind hierbei Unterschiede bzgl. des Geschlechts und zwischen Deutschland und Norwegen feststellbar? Welche Rückschlüsse ergeben sich dabei auf ´feminisierte` Fächer?

Forschungsdesign und Methode: Die Untersuchung ist qualitativ angelegt. Das Sample umfasst 21 erziehungswissenschaftlich Habilitierte und Promovierte in Deutschland und Norwegen ohne Ruf und eine Kontrastgruppe. Die Datenerhebung erfolgte mit Leitfadeninterviews nach Witzel (1982) erhoben. Die Argumentation wurde mit der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) analysiert, zweitkodierte und Idealtypen definiert. Im zweiten Schritt wurden Orientierungen und atheoretisches Wissen dieser ausgewählten Fälle mit der Dokumentarischen Methode nach Bohnsack (2007) rekonstruiert und durch eine Interpretationsgruppe validiert.

Der theoretische Zugang stützt sich auf Entscheidungstheorien (Boudon, Esser, Gigerenzer), die Habitus-Theorie/Kapital-Theorie nach Bourdieu (1983) und der Auslegung Bourdieus bzgl. der Passfähigkeit nach Friebertshäuser (1992) und die Kompetenz-Lerntheorie nach Rychen/Salganik (2003).

Diskussion: Im Beitrag auf der Tagung werden Ergebnisse vorgestellt und vor dem Hintergrund des theoretischen Konzepts diskutiert.

Literatur:

Bohnsack, Ralf (2007): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 6. Aufl. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich

Mayring, Philipp (1998/2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Aufl.. Weinheim und Basel: Beltz

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen.
Frankfurt a.M./New York:Campus

Zur Person



ANNA GSTÖTTNER

ist derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin im Büro für Gender und Diversity und Lehrbeauftragte am Lehrstuhl für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ihre Forschungsbereiche sind Genderforschung, (internationale) Hochschulforschung, und empirische Bildungsforschung.

Kontakt:

Anna Gstöttner M.A.
Lehrstuhl für Allgemeine Erziehungswissenschaft I
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Büro für Gender und Diversity
Am Weichselgarten 9
91058 Erlangen
anna.gstoettner@ze.uni-erlangen.de

Exzellente Existenzen. Zur zeitgenössischen Subjektivierung des akademischen Nachwuchses

Tobias Peter (HoF, Halle-Wittenberg)

Der *homo academicus* der Gegenwart erscheint in Gestalt des ewigen Talents. Während die Professur den raren Idealzustand der akademischen Existenz bildet, ist der akademische Nachwuchs deren Normalfall. Die vielfach prekäre Situation des akademischen Nachwuchts ist längst Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen, es fehlen jedoch bislang Studien, die den Zusammenhang zwischen erklarten politischen Programmatiken und institutionellen Rationalitäten einerseits und der Konstitution akademischer Subjekte andererseits untersuchen. Ein Verständnis der Problemkonstellation, denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs ausgesetzt sieht, muss ohne eine Untersuchung der Subjektivierungsformen und -strategien des akademischen Nachwuchses als Bestandteil politischer Rationalität zwangsläufig defizitär bleiben. Der als so genuin modern wie systemspezifisch erscheinende 'wilde Hasard' von Nachwuchswissenschaftlern kann dabei in seiner spezifischen zeitgenössischen Ausprägung als das Ergebnis vielfältiger und sich wandelnder Konstitutionen eines akademischen Subjekts begriffen werden, das immer wieder neu „erfunden“ werden muss.

Die zeitgenössische Subjektivierung des akademischen Nachwuchts entfaltet sich im Spannungsfeld von Exzellenz und Egalität, von Spitzenforschung und akademischen Prekariat. Das akademische Subjekt ist dabei Prototyp und Avantgarde eines unternehmerischen Selbst. Politische Programmatiken wie institutionelle Zielstellungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts sind geprägt von der beständigen Einforderung von Bestleistungen in einem Umfeld globaler Konkurrenz von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei übt diese Exzellenzorientierung einen Sog aus, der die verschiedenen Etappen der wissenschaftlichen Karriere und deren Entbehrungen legitimiert. Zugleich sieht sich der akademische Nachwuchs einer befristungs- und teilzeitbedingten Prekarität der eigenen Existenzbedingungen gegenüber, deren Zumutungen es anzunehmen und positiv als Herausforderung zu wenden gilt. Dem akademischen Nachwuchs erscheinen Exzellenz und Existenz damit gleichermaßen als persönliche Managementaufgabe. Krisenmanagement, Selbstdisziplin und Zielorientierung, Netzwerkarbeit, Mobilität und Sichtbarkeit, Laufbahnbewusstsein und Originalität – die Anforderungen an Selbstmanagement und strategische Selbstpositionierung der exzellenten Existenz sind ebenso selbstverständliches Anforderungsprofil wie permanente Selbst-Überforderung.

In theoretischer Orientierung an den Studies of Governmentality zeichnet der Beitrag Rationalitäten, Technologien und Subjektivierungsmuster des *Governing by Excellence* nach, die die zeitgenössische Subjektivierung des akademischen Nachwuchses charakterisieren. Mit der Analyse von politischen Programmatiken und institutionellen Anforderungskatalogen an den akademischen Nachwuchs sowie von Ratgebertexten für die akademische Karriere in Monographien und Zeitschriften sollen die wesentlichen Konturen eines akademischen (Nachwuchs-)Subjekts der Gegenwart herauspräpariert werden. Damit soll zugleich ein innovativer Zugang zur Analyse akademischer Karrieren im Rahmen einer qualitativen Hochschulforschung aufgezeigt werden.

Zur Person



TOBIAS PETER

hat an der Universität Leipzig (Abschluss M.A.) Politikwissenschaften, Philosophie und Kommunikations- und Medienwissenschaften studiert und wurde dort 2009 mit dem Thema 'Die Ordnung der Kontrolle. Konturen einer Legitimation des Wissens' zum Dr. rer. pol. promoviert. Er war als Bildungsreferent in der politischen Bildung und bis 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sächsischen Landtag in den Fachbereichen Bildung und Wissenschaft tätig. Im Rahmen der DFG-Forschergruppe "Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungswesen" ist er seit 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Freiburg, Institut für Soziologie sowie am Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Bildungs-, Hochschul- und Wissenschaftssoziologie, Theorien der Wissensgesellschaft, Politische Theorie, Studies of Governmentality und Systemtheorie.

Kontakt:

Dr. Tobias Peter
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg | Institut für Soziologie
Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Collegienstraße 62
06886 Lutherstadt Wittenberg
tobias.peter@hof.uni-halle.de


Vorbilder des akademischen Nachwuchses – damals und heute Diana Schmidt-Pfister (Universität Konstanz)

Um eine Laufbahn als WissenschaftlerIn zu verfolgen, muss man sich nicht nur einschlägiges methodisches und fachliches Wissen aneignen, sondern auch zahlreiche in diesem Beruf relevante Schlüsselqualifikationen. Heutzutage gibt es in den meisten Universitäten fächerübergreifende Kursangebote, die insbesondere NachwuchswissenschaftlerInnen in die Künste des akademischen Schreibens, Vortragens und Publizierens, der Teamarbeit, des Bewerbens, der Wissenschaftsethik, der Öffentlichkeitsarbeit etc. einführen. Diese Fähigkeiten wurden vor einigen Jahrzehnten vor allem informell, über die Vorbildwirkung erfahrenerer Kollegen und vor allem der Promotionsbetreuer vermittelt. Heute zeichnet sich eine abnehmende Bedeutung derartiger Vorbildwirkung ab. Insbesondere Promovierenden fällt es schwer, Vorbilder im Wissenschaftsbetrieb zu finden.

Dieser Beitrag vergleicht zunächst die Erfahrungen mit Vorbildern, von denen WissenschaftlerInnen verschiedener Statusgruppen (Doktoranden, Postdocs, Professoren) berichten. Welche Kriterien mussten/müssen Vorbilder damals und heute erfüllen? Warum waren/sind Vorbilder wichtig – oder auch nicht? Vor diesem Hintergrund werden weiterhin aktuelle Curricula und Trainingsangebote an den Universitäten der Befragten in den Bereichen Academic Staff Development / Professional Development untersucht. Inwieweit können diese die einst so bedeutsame persönliche Vorbildwirkung erfahrenerer Kollegen adäquat ersetzen bzw. sogar ein zeitgemäßeres Angebot anbieten? Den theoretischen Rahmen bietet eine Diskussion zu Vorbildwirkung (role modeling) und Training als verschiedene aber komplementäre Ansätze in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Dieser Beitrag präsentiert Teilergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ (2009-2013 unter meiner Leitung im EXC „Kulturelle Grundlagen von Integration“), welches die Werthaltungen von universitätsbasierten WissenschaftlerInnen in ihrer sich wandelnden arbeitsweltlichen und regulativen Umwelt untersucht. Aus der umfangreichen empirischen Basis des Projekts wird dieser Vortrag insbesondere folgende Elemente nutzen: Dokumentenanalyse, qualitative Interviews mit WissenschaftlerInnen verschiedener Disziplinen und Statusgruppen sowie Experteninterviews mit Personen aus der Universitätsverwaltung, die an je zwei hochrangigen (anonymen) Universitäten in drei Ländern (Deutschland, Großbritannien, USA) geführt wurden.

Zur Person

	<p>DIANA SCHMIDT-PFISTER <i>leitet seit 2009 das Forschungsprojekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ am Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ an der Universität Konstanz. Im Zentrum ihrer Forschung steht die Ko-Konstitution von Wertvorstellungen und Praktiken, und zwar im Hinblick auf kulturelle, regulative, individuelle und kollektive Aspekte. Aus dieser Perspektive hat sie besonders ausgiebig zu Korruptionsbekämpfung und Wissenschaftsethik geforscht und publiziert.</i></p>
---	--

Kontakt:

Dr. Diana Schmidt-Pfister
EXC 16 "Kulturelle Grundlagen von Integration"
Universität Konstanz
Universitätsstr. 10
78457 Konstanz
diana.schmidt-pfister@uni-konstanz.de

Das nebenberufliche wissenschaftliche Personal – Quantitative Veränderungen seiner Zusammensetzung, neue Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven

Johannes Geffers (Humboldt Universität zu Berlin)

Den in den vergangenen Jahren formulierten Ansprüchen an eine größere Professionalität des wissenschaftlichen Personals zur Verbesserung der Qualität in Forschung und Lehre stehen Entwicklungen in der Beschäftigtenstruktur gegenüber, die auf ein stärkeres Beschäftigungswachstum an den „unsicheren Rändern“ der Hochschulen und auf Tendenzen einer De-Qualifizierung verweisen. Die Reformen in der Hochschullandschaft (Studienstruktur, Hochschulsteuerung, Forschungsförderung, Arbeits- und Dienstrecht etc.) haben beispielsweise zu einer wachsenden Bedeutung von Drittmitteln, einer Zunahme der Befristung von Erwerbsverhältnissen und einer verstärkt projektförmigen Organisation von Arbeit geführt. Mit der Einführung der gestuften Studiengänge und dem verstärkten Einsatz von Lehrbeauftragten und Lehrkräften mit besonderen Aufgaben soll der Mangel von Personal in der Lehre gemildert werden. Die statistischen Daten zeigen, dass das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gewachsen ist. Die Dynamik des Wachstums des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals ist jedoch größer als jene des hauptberuflichen: Lag das Verhältnis von hauptberuflichem zu nebenberuflichem wissenschaftlichen Personal im Jahr 2000 bei 72 zu 28 Prozent, so ist die Differenz im Jahr 2010 auf 65 zu 35 Prozent gesunken. Im Unterschied zum hauptberuflichen kann der Forschungsstand zum nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal als defizitär bezeichnet werden.

In dem Beitrag sollen erstens *quantitative Veränderungen in der Struktur des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen zwischen 2000 und 2010* auf der Grundlage der Daten der amtlichen Statistik – differenziert nach haupt- und nebenberuflichem wissenschaftlichem Personal und dessen Verteilung auf Hochschularten und Fächergruppen – vorgestellt werden. Hervorzuheben ist für den Untersuchungszeitraum unter anderem die Zunahme der Lehrbeauftragten (von rund 47.000 auf 84.000 Personen) und der wissenschaftlichen Hilfskräfte (von rund 13.000 auf 28.000 Personen). Deutliche Unterschiede bestehen zwischen Universitäten und Fachhochschulen: An den Universitäten beträgt der Anteil des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals im Jahr 2010 durchschnittlich 25 Prozent, an den Fachhochschulen liegt dessen Anteil bei 64 Prozent. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den einzelnen Fächergruppen. Außerdem sollen *neue Anforderungen an das alltägliche und biografische (Arbeits-)Handeln und deren Verarbeitung durch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal* anhand von ersten Ergebnissen einer derzeit noch laufenden qualitativen Studie beschrieben werden. Im Zentrum stehen hierbei Fragen zu Motiven, Zielen und Zielkonflikten sowie der Umgang mit der Anforderung des Erwerbs von Reputation – oder allgemeiner: der Gestaltung von wissenschaftlichen Karrieren an den Rändern der Hochschulen und darüber hinaus („boundaryless“ und „protean careers“).

Zur Person



JOHANNES GEFFERS

Dipl.-Psych., Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Hochschulforschung, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Arbeits- und Forschungsbereich: Öffnung der Hochschulen für heterogene Zielgruppen, wissenschaftliches Personal (nebenberuflich) und nichtwissenschaftliches Personal, Forschungsmethoden; Studium der Psychologie an der Freien Universität Berlin, Promotion „Zur Gleichzeitigkeit berufsbiografischer Kontinuität und Diskontinuität im IT-Bereich“ gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung.

Kontakt:

Dipl.-Psych. Johannes Geffers
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Institut für Erziehungswissenschaften | Abteilung Hochschulforschung
Geschwister-Scholl-Str. 7
10117 Berlin
johannes.geffers@hu-berlin.de

Studentische Hilfskräfte – Kopiersklaven oder künftige KollegInnen? Gerd Grözinger & Marlene Langholz (Universität Flensburg)

Studentische Hilfskräfte an deutschen Hochschulen stellen eine nicht unbeträchtliche Gruppe der MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen. Gleichwohl sind sie eine äußerst selten untersuchte Kategorie. In einem ersten Schritt soll ein deskriptiver Überblick über einige zentrale Merkmale der hier Tätigen gegeben werden. Uns interessiert zweitens aber besonders, inwieweit diese Phase nicht nur als Gelderwerb sondern auch als Eingangsstufe einer späteren Karriere im Wissenschaftssystem angesehen werden kann. Dazu werten wir den ‚Konstanzer Studierendensurvey‘ aus, eine regelmäßige Befragung deutscher Studierender im Auftrag des BMBF. In mittlerweile 11 Wellen von 1983-2010 liegen darin Individualdaten für insgesamt über 95.000 Personen vor. Gefragt wird dabei auch, inwieweit man als Hilfskraft tätig ist.

Mit Hilfe multivariater Verfahren wollen wir vor allem klären, inwieweit der Wissenschaftsbezug für die Aufnahme einer solchen Tätigkeit relevant ist. Zwar kann aus arbeitssoziologischer Perspektive die Beschäftigung als Hilfskraft aufgrund des relativ niedrigen Stundenlohns und der kurzen Vertragslaufzeiten durchaus als prekäres Arbeitsverhältnis bewertet werden. Jedoch ist es für viele StudentenInnen aufgrund der nicht-monetären Anreize trotzdem attraktiv als studentische Hilfskraft zu arbeiten. Zu den Vorteilen, die sich aus dieser Beschäftigungsform ergeben, gehören neu entstehende Kontakte mit Angehörigen des leitenden Hochschulpersonals, sowie eine bessere Verbindung zwischen Forschung und Lehre.

Darüber hinaus soll untersucht werden, inwieweit andere Variablen - z.B. Eigenschaften des Herkunftshaushaltes - bestimmend für die Zusammensetzung dieser Gruppe ist. Der enge Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und sozialer Herkunft, insbesondere im deutschen Bildungssystem, wurde hinreichend belegt. Oft wird hier von schicht- und milieuspezifischen Unterschieden ausgegangen, die Pierre Bourdieu anhand seiner Konzepte des kulturellen Kapitals und des Habitus detailliert beschrieben hat (Bourdieu 1992). Bekannt ist z.B., dass studentische Hilfskräfte überdurchschnittlich oft auf Akademikerhaushalten stammen und dass ein Großteil der Promovierenden schon einmal eine Tätigkeit als studentischer Mitarbeiter ausgeübt hat (Schneickert und Lenger 2010:210; Bargel und Röhl 2006:19).



Literatur:

Bargel, Tino, und Tobias Röhl. Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden. Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierendensurveys. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2006.

Bourdieu, Pierre. „Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital.“ In Die verborgenen Mechanismen der Macht, von Pierre Bourdieu, 49-79. Hamburg: VSA, 1992 .

Schneickert, Christian, und Alexander Lenger. „Studentische Hilfskräfte im deutschen Bildungswesen.“ Berliner Journal für Soziologie, 2010: 203-224.

Zur Person

	<p>GERD GRÖZINGER <i>ist wissenschaftlicher Geschäftsführer des Zentrums für Bildungsforschung und Professor für Sozial- und Bildungsökonomie an der Universität Flensburg.</i></p>
	<p>MARLENE LANGHOLZ <i>ist Lehrbeauftragte am Institut für Sozial- und Bildungsökonomie an der Universität Flensburg.</i></p>

Kontakt:

Prof. Dr. Gerd Grözinger & Marlene Langholz M.A./ M.Sc.
FG Sozial- und Bildungsökonomie
Universität Flensburg
Auf dem Campus 1
24943 Flensburg
groezing@uni-flensburg.de
marlene.langholz@uni-flensburg.de

Wissenschaftliche Karriere nach dem Fachhochschulabschluss – Möglichkeiten, Beratungsangebote und künftiger Handlungsbedarf Isabel Beuter (Leuphana Universität Lüneburg)

Im Zuge der Diskussion um eine bessere Durchlässigkeit des Bachelor- und Master-Systems zwischen Fachhochschulen und Universitäten hat auch die Frage des Promotionsrechts für Fachhochschulen sowie die Zulassung von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen zur Promotion an einer Universität neue Impulse erhalten. Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz aus dem Jahr 2000 berechtigt der Master-Abschluss in Deutschland grundsätzlich zur Promotion, unabhängig davon, ob er an einer Fachhochschule oder einer Universität erworben wurde.⁷ Tatsächlich lässt sich in den letzten 10 Jahren ein deutlicher Anstieg der Zulassungen zur Promotion nach FH-Abschluss feststellen. Promotionswillige FH-Absolventinnen und FH-Absolventen müssen je nach Ausgestaltung der betreffenden Promotionsordnung vor der Zulassung zur Promotion jedoch weiterhin hohe Hürden überwinden, von einer tatsächlichen Gleichbehandlung in den Promotionsordnungen sind sie häufig noch immer weit entfernt. Der Weg in eine wissenschaftliche Karriere scheint anhand der absoluten Zahlen der Promotionen nach dem Fachhochschulabschluss damit nur selten möglich. Doch werden Studierende an Fachhochschulen überhaupt auf diese Möglichkeit vorbereitet?

Der Vortrag stellt die Ergebnisse des Projektes „Beratung und Best-Practice Beispiele zur Erhöhung der Zahl der Promotionen von FH-Absolventinnen und FH-Absolventen“ vor, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. Neben der Internet-Recherche zur Erfassung der Beratungs- und Seminarangebote insbesondere von Career Centern an den 101 allgemeinen staatlichen Fachhochschulen in Deutschland wurden in einer Online-Umfrage zielgruppenspezifische Ausdifferenzierungen und informelle Beratungsangebote vertieft erfasst. Besondere Aufmerksamkeit wurde den Promotionskooperationen zwischen Fachhochschulen und Universitäten und zwei Initiativen für kooperative Forschungs- und Promotionskollegs durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF und durch das Land Baden-Württemberg geschenkt.

Ausgangslage der Abschlussdiskussion des Vortrags ist die im internationalen Vergleich hohe Promotionsintensität⁸ in Deutschland sowie die Feststellung, dass eine abgeschlossene Promotion in Deutschland auch außerhalb des Arbeitsplatzes Hochschule von großer Bedeutung ist. Dabei ist zu fragen, welche besonderen Anstrengungen notwendig sein könnten, um Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen zukünftig nicht von den aus einer Promotion resultierenden Chancen am Arbeitsmarkt abzuhängen. Der Vortrag wird hierfür zum Abschluss einige Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

⁷ „Zugang zur Promotion für Master-/Magister- und Bachelor-/Bakkalaureusabsolventen“, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.04.2000

⁸ Vgl.: Bundesbericht zur Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn/Berlin: 47-48

Zur Person



ISABEL BEUTER

langjährige Mitarbeiterin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften; danach Projektleiterin Personalentwicklung am Translationszentrum für Regenerative Medizin (TRM) der Universität Leipzig; von März- Dezember 2011 Wiss. Mitarbeiterin an der Hochschule Hannover zur Durchführung des Forschungsprojektes; war Projektkoordinatorin an der Leuphana Universität Lüneburg und leitet seit August 2012 die Geschäftsstelle der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragten LNHF.

Kontakt:

Isabel Beuter
Mauernstr. 41
29221 Celle
isabelbeuter@web.de

Mobilität und Drop-Out der wissenschaftlichen Beschäftigten Kirsten Heusgen, Dorothee Koch, Petra Selent (Technische Universität Dortmund)

Das deutsche Wissenschaftssystem ist von je her durch ein Selektions- und Fluktuationsprinzip gekennzeichnet, das aber in jüngster Zeit durch veränderte Beschäftigungsbedingungen an den Universitäten zu weiteren Unwägbarkeiten in der Berufsperspektive von Wissenschaftler/innen führt. Vermehrt wird von einer „zunehmenden Prekarisierung der wissenschaftlichen Beschäftigten“ (Metz-Göckel et al. 2010: 14), von der „Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt“ (Klecha/Reimer 2008: 13) und vom „forschenden Prekariat“ (Dörre/Neis 2008: 127) gesprochen, was sich in erster Linie in zunehmend befristeten Arbeitsverhältnissen und Teilzeitbeschäftigung manifestiert. Diese wiederum sorgen auch für eine ansteigende räumliche Mobilität der Beschäftigten (Ruppenthal 2010). Zweifelsohne zieht das Wissenschaftssystem Nutzen aus der (internationalen) Mobilität, da diese u.a. dem Aufbau von Netzwerken und dem Wissens- und Technologietransfer dienen. Doch gibt es bislang wenige Informationen darüber, welche positiven wie negativen Folgen die Mobilität für die Beschäftigten hat. Becker et al. (2011) stellen fest, dass sich beruflich motivierte Umzüge positiv sowohl auf die berufliche Karriere von Männern wie Frauen auswirken, Sesshaftigkeit und nichtberufliche überregionale Umzüge hingegen diesen Effekt nicht aufweisen. Nicht verwunderlich erscheint, dass Kinder und ein Leben im Familienhaushalt insbesondere für Frauen ein Mobilitäts- und damit Karrierehindernis darstellen.

Wer aber schafft den beruflichen Aufstieg in der Wissenschaft und wer „bleibt auf der Strecke“? Sind die „Aussteiger“ die eigentlichen Gewinner? Welches sind die tatsächlichen Gründe auszusteigen und sind die Bedingungen „außerhalb“ tatsächlich besser? Welchen Einfluss haben die universitären Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen auf die Mobilitätsentscheidungen? Diesen und weiteren Fragen geht das vom BMBF geförderte Forschungsprojekt »Mobile Drop-Outs – Mobilität und Drop-Out der wissenschaftlichen Beschäftigten« (Laufzeit: Mai 2010 – April 2013) quantitativ und qualitativ nach. Untersucht werden Prozesse der Fremd- und Selbstselektion, der Integration und Desintegration sowie subjektive Bildungsrenditen und wie diese mit sozialen Herkunftsfaktoren, Geschlecht und wissenschaftlichen Fachkulturen korrelieren. Auf der Jahrestagung würden wir Ergebnisse einer geschlechts- und disziplinspezifischen Analyse personalbezogener Daten aus 18 Universitäten vorstellen, in deren Fokus die „Drop-Out-Quote“ ebenso wie die Beschäftigungsbedingungen (Vertragslaufzeiten, Beschäftigungsumfang etc.) stehen. Angereichert werden diese Informationen mit ersten Ergebnissen einer gerade abgeschlossenen Online-Befragung von (ehemaligen) Wissenschaftler/innen, die u.a. nach ihren beruflichen Werdegängen und den Gründen für das Verlassen bzw. für den Verbleib in der Wissenschaft befragt wurden.

Zur Person

	<p>KIRSTEN HEUSGEN <i>ist wiss. Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung der Technischen Universität Dortmund in unterschiedlichen Forschungs- und Entwicklungsprojekten – aktuell: „Mobilität und Drop-Out der wissenschaftlich Beschäftigten- Mobile Drop-Outs“ und „Globales Lernen für eine nachhaltige Entwicklung - Zur Wirkung internationaler Masterstudiengänge mit Entwicklungsländerbezug“. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Geschlechterforschung sowie hochschuldidaktische Weiterbildung.</i></p>
	<p>DR. DOROTHEE KOCH <i>studierte Diplompädagogik an der TU Dortmund und ist seit 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund. Zuvor war sie in den Jahren 2007 bis 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation an der Uni Duisburg. Ihre Promotion: „Gesund bleiben im Lehrertag“ absolvierte sie 2009. Ihre Arbeitsbereiche sind Hochschulforschung, Stress- und Belastungsforschung und Prävention und Gesundheitsmanagement.</i></p>
	<p>PETRA SELENT <i>weist eine Ausbildung zur Chemielaborantin und ein Studium der Raumplanung an der Universität Dortmund auf. Anschließend war sie vier Jahre Berufstätigkeit am Umweltamt Hagen. Ferner hat sie von 1999 bis 2001 an einer Weiterbildung zur hochschuldidaktischen Moderatorin (HDMoD) teilgenommen. Sie zwischen den Jahren 1999 und 2003 Mitarbeiterin im Rektoratsprojekt »Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie« (QueR) der Universität Dortmund.</i></p>

Kontakt:

Kirsten Heusgen, M.A., Dr. Dorothee Koch & Petra Selent
 Technische Universität Dortmund
 Zentrum für Hochschulbildung (ZHB)
 Bereich Hochschuldidaktik (ehemals HDZ)
 Projekt »Mobile Drop-Outs«
 Martin-Schmeißer-Weg 13
 44227 Dortmund
kirsten.heusgen@tu-dortmund.de
dorothee.koch@tu-dortmund.de
petra.selent@tu-dortmund.de

Was lange währt, wird endlich gut? – Stand und Perspektiven bayerischer Bachelor- und Masterstudiengänge

Sandra Mittag, Gabriele Sandfuchs & Johanna Witte (IHF, München)

Das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung hat 2009-2011 insgesamt 20 Bachelor- und vier Masterstudiengänge exemplarisch unter der Fragestellung untersucht, ob der eingeschlagene Weg der „Reform der Reform“ an bayerischen Hochschulen in die richtige Richtung führt. Datengrundlage sind Dokumentenanalysen sowie schriftliche und mündliche Befragungen von Lehrenden und Studierenden. Im Zentrum des Vortrags stehen die Ergebnisse aus den Befragungen.

Es zeigt sich, dass die Bachelor- und Masterstudiengänge nicht (mehr) grundsätzlich in Frage gestellt werden, es insbesondere aus Sicht der Studierendenvertretungen der Bachelorstudiengänge jedoch noch viel Optimierungsbedarf im Detail gibt. Dazu gehören vor allem die Umsetzung der Modularisierung, die Prüfungsgestaltung, die Durchschaubarkeit der Regelungen für die Studierenden und die Übersichtlichkeit der Internetdarstellungen der Studiengänge. Verbesserungsbedarf besteht auch bei der Formulierung von Lernzielen, der Anerkennung von außerhalb des Studiengangs erbrachten Leistungen sowie der Möglichkeit eines Teilzeitstudiums. So kritisiert eine Reihe von Studierendenvertretungen zum Beispiel in Bezug auf die Modularisierung, dass a) häufig der Zusammenhang innerhalb der Module fehle, da die Lehrenden der einzelnen Veranstaltungen nicht genügend kooperieren würden, b) die Module eine reine Formsache seien, weil die meisten Veranstaltungen sowieso jeweils einzeln abgeprüft würden, und c) die Gewichtung der Credits pro Modul nicht dem tatsächlichen Arbeitsaufwand für Studierende entspräche. Es wurden in jüngster Zeit allerdings auch viele Verbesserungen bereits in Angriff genommen, insbesondere in den Bereichen Transparenz und Prüfungsgestaltung. Die Ergebnisse der Studie dürften auch für die Hochschulen außerhalb Bayerns Relevanz haben.

Die Untersuchung macht zudem deutlich, dass die Hochschulforschung Themen rund um den Bologna-Prozess in Zukunft noch nicht ad acta legen sollte.

Die Studie „Stand und Perspektiven bayerischer Bachelor- und Masterstudiengänge“ von Johanna Witte, Gabriele Sandfuchs, Sandra Mittag und Sven Brummerloh ist Ende 2011 in der Reihe „Studien zur Hochschulforschung“ des IHF (Nr. 82) erschienen.

Zur Person

	<p>SANDRA MITTAG <i>war von 2003 bis 2009 Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Evaluationsstelle der Universität Zürich (daneben 2006-2008 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Didaktikzentrum der ETH Zürich) und promovierte 2006 am heutigen INCHER Kassel zum Thema „„Qualitätssicherung an Hochschulen. Eine Untersuchung zu den Folgen der Evaluation von Studium und Lehre“. Zwischen den Jahren 2007 und 2009 war sie Postdoktorandin an der Professur für Sozialpsychologie und Hochschulforschung der ETH Zürich. 2009 bis 2010 war sie Leiterin des Referats Qualitätsmanagement der TU Darmstadt, anschließend bis 2012 Wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung und ist derzeit Geschäftsführerin bei der gemeinnützigen Stiftung „Gesellschaft macht Schule“.</i></p>
	<p>GABRIELE SANDFUCHS <i>von 1988 – 1989 und seit 1997 Wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Rechts- und Verwaltungsfragen, Bologna-Prozess, Strukturelle und empirische Fragen des Hochschulstudiums. Davor von 1979 bis 1986 Tätigkeit in der Hochschulabteilung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst.</i></p>
	<p>JOHANNA WITTE <i>ist Wissenschaftliche Referentin am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) in München. Vorher arbeitete sie am Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh. Forschungsschwerpunkte: International vergleichende Hochschulforschung, Hochschulpolitik, Bologna-Prozess. Studienabschlüsse: Master in International Economics, Universität Maastricht; MA in International Education, Universität Sussex; Promotion in der Hochschulforschung, Universität Twente (CHEPS) (http://www.che.de/downloads/C6JW144_final.pdf).</i></p>

Kontakt:

Dr. Sandra Mittag, Gabriele Sandfuchs, Ass. Jur. & Dr. Johanna Witte
 Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)
 Prinzregentenstr. 24
 80538 München
 s.mittag@gesellschaft-macht-schule.de
 sandfuchs@ihf.bayern.de
 witte@ihf.bayern.de

**IDEENFORUM DES HOCHSCHULFORSCHERINNENNACHWUCHSES: VORSTELLUNG VON
ABSCHLUSSARBEITEN/PROJEKTEN DES HOCHSCHULFORSCHERINNENNACHWUCHSES**

Weiterbildende Masterstudiengänge an deutschen Fachhochschulen Mandy Schulze (Humboldt Universität zu Berlin)

Das Forschungsvorhaben untersucht Kontexte und Bedingungsfaktoren weiterbildender Masterstudiengänge an staatlichen deutschen Fachhochschulen am Beispiel der Studiengänge Sozialmanagement. Diese Studienprogramme setzen neben einschlägiger beruflicher Praxis fast ausnahmslos (Minks et al. 2011: 40), einen Hochschulabschluss voraus und zielen auf die wissenschaftliche Reflexion praktischen Wissens (KMK 2003).

Insbesondere staatliche Fachhochschulen sind Anbieter dieser Studiengänge (Minks et al. 2011: 38), welche sich im Bereich Sozialmanagement boomartig entwickelten. Fachhochschulen wird eine besondere Wahrnehmungsfähigkeit bezüglich der Anforderungen beruflicher Praxis an wissenschaftliche (Weiter-)Bildung bescheinigt (Kehm 2000: 137). Auch wird Ihnen insgesamt eine pragmatischere Handhabung und höhere Flexibilität mit ihrer Position zwischen Wissenschaftsbetrieb, Weiterbildungsmarkt und Berufsfeldern der Absolventinnen attestiert (Webler 2005: 21).

Das führt zu der Frage, was die Kontexte und organisationale Bedingungsfaktoren des weiterbildenden Masterstudiengangs Sozialmanagement an staatlichen Fachhochschulen sind. Inwieweit sind die Studiengänge durch strukturelle Annäherung (Krücken und Röbbken 2009), hochschulspezifische Profilbildung (Wolter 2005) bzw. Professionalisierung als Nachfrageorientierung wissenschaftlicher Weiterbildung gestaltet?

Literatur:

Kehm, Barbara (2000): Die Funktionserweiterung der Hochschulen durch lebenslanges Lernen. Reaktionen angesichts hochkomplexer Erwartungen. In: Barbara Kehm und Peer Pasternack (Hg.): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels. Wittenberg: Beltz Deutscher StudienVerlag, S. 121-143.

Krücken, Georg; Röbbken, Heinke (2009): Neo-institutionalistische Hochschulforschung. In: Sascha Koch und Michael Schemmann (Hg.): Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft. Grundlegende Texte und empirische Studien. Unter Mitarbeit von Michael Göhlich. Wiesbaden: VS-Verlag (Organisation und Pädagogik, 6), S. 326-346.

Minks, Karl-Heinz; Netz, Nicolai; Völk, Daniel (2011): Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven. in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Hannover. Online verfügbar unter 09.02.2012.

Webler, Wolff-Dietrich (2005): Die Fusion von Fachhochschule und Universität - Ein Modell für die Hochschulentwicklung in der Bundesrepublik? In: Christa Cremer-Renz und Hartwig Donner (Hg.): Die innovative Hochschule. Aspekte und Standorte. Bielefeld: UVW Universitätsverlag Webler, S. 9-30.

Wolter, André (2005): Profilbildung und universitäre Weiterbildung. In: Wolfgang Jütte und Karl Weber (Hg.): Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung. Entstehung und Dynamik von Weiterbildung im universitären Raum. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann, S. 93-111.

Zur Person



MANDY SCHULZE

ist Diplom Betriebswirtin (BA) und absolvierte ihr Magistra Artium in Erziehungswissenschaften und Soziologie. Ihre Forschungsthemen fokussieren sich auch berufliche und wissenschaftliche Erwachsenenbildung im Kontext lernender Organisationen. Seit 2010 wirkt sie bei der Projektgestaltung „3te Generation Ostdeutschland“ mit. Von 2009 bis 2010 war sie Projektmanagerin (BMVBS/ESF) bei der Entwicklung beruflicher Weiterbildung mit Unternehmen der Wohnungswirtschaft. Davor war sie bei der Programmentwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung Alice Salomon Hochschule Berlin involvoert.

Kontakt:

Mandy Schulze
Promotionsstipendiatin
Hans-Böckler-Stiftung
Humboldt-Universität Berlin
schulze_m@yahoo.de

Organisationale Selbststeuerung von Universitäten – eine vergleichende Fallstudie"

Christoph Rosenbusch (Johannes Gutenberg Universität Mainz)

Die deutschen Universitäten erleben seit einigen Jahren einen relativ starken Wandel ihrer Regulierungs- und Steuerungsstrukturen. Die Educational Governance-Forschung stellt hierzulande wie auch in anderen staatlich geprägten Hochschulsystemen einen Abbau staatlicher Regulierung und eine Stärkung der sogenannten „managerial governance“ fest (vgl. de Boer et al. 2007, Enders et al. 2007). Diese Beobachtungen stimmen überein mit den Diagnosen von Vertretern des soziologischen Neoinstitutionalismus, die einen Wandel von Universitäten hin zu „more complete organizations“ oder „organisational actors“ beschreiben (Brunsson/Sahlin-Andersson 2000; Krücken/Meier 2006).

Die resultierenden Veränderungen in den Universitäten können als Stärkung der Organisationsebene bzw. als Ausbau der organisationalen Selbststeuerung charakterisiert werden. An dieser Stelle setzt das vorliegende Forschungsprojekt an: Ziel ist es, empirisch zu analysieren, ob und in welchem Ausmaß organisationale Selbststeuerung in deutschen Universitäten tatsächlich realisiert wird, welche Bedingungen die konkrete Ausgestaltung der internen Steuerungsarrangements beeinflussen und welche Folgen dieselben für die Opportunitätsstrukturen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern haben.

Die Operationalisierung des Begriffs der organisationalen Selbststeuerung geschieht auf der Basis des Neuen St Galler Modells der systemischen Managementforschung (Rüegg-Stürm 2003). Dieses Modell unterscheidet drei Kategorien institutionalisierter sozialer Ordnung auf Organisationsebene: Strategie, Struktur und Kultur. Von diesen Kategorien abgeleitet wurden 14 Indikatoren bzw. Themenkomplexe, die die empirische Untersuchung und die daran anschließende Analyse strukturieren.

Umgesetzt wurde die empirische Untersuchung im Rahmen einer vergleichenden Fallstudie an sechs deutschen Universitäten. Die Datengrundlage der Fallstudien umfasst insgesamt 60 teilstandardisierte Interviews mit zentralen Steuerungsakteuren, d.h. pro untersuchte Universität jeweils ein Mitglied der Hochschulleitung sowie des Hochschulrates, zwei Senatsmitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer zwei Dekane und aus deren Fachbereichen nochmals je zwei Institutsleitungen. Die Interviewdaten wurden ergänzt durch eine Analyse von Rektoratsberichten, Strategiedokumenten und Grundordnungen der betreffenden Hochschulen sowie zentrale Input- und Output-Indikatoren zu Finanzierung, Personalbestand und Studierenden-/Absolventenzahlen. Realisiert wurde die Datenerhebung zwischen Oktober 2010 und Dezember 2011.

Literatur:

Boer, H. de; Enders, J.; Schimank U. (2007): On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria and Germany. In: Jansen, D. (ed.): New Forms of Governance in Research Organisations. Dordrecht: Springer 2007, pp. 137-152.

Brunsson, N.; Sahlin-Andersson, K. (2000): Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform, Organization Studies, 21, issue 4, pp. 721-746.

Enders, J. et al. (2007): The extent and impact of higher education governance reform across Europe. Final report to the Directorate-General for Education and Culture of the European Commission. Twente: CHEPS. (Vol. 1: Comparative Analysis and Executive Summary).

Krücken, G.; Meier, F. (2006): Turning the University into an Organizational Actor. In: Drori, G.; Meyer, J.; Hwang, H. (Hrsg.): Globalization and Organization. World Society and Organizational Change. Oxford: Oxford University Press, pp. 241-257.

Rüegg-Stürm, J. (2003): Das neue St. Galler Management-Modell: Grundkategorien einer modernen Managementlehre; der HSG-Ansatz. Bern. Haupt-Verlag.

Zur Person



CHRISTOPH ROSENBUSCH

ist seit 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) und seit 2008 Promovend am Institut für Soziologie (Abt. Organisation von Arbeit und Betrieb, Prof. Preisendörfer) der Johannes Gutenberg Universität, Mainz. 2007 schloss er sein Studium M.A. in Soziologie und Publizistik ab. Seine wissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkte sind Steuerung und Organisation von Bildungseinrichtungen, Evaluation und Qualitätsentwicklung.

Kontakt:

Christoph Rosenbusch, M.A.
Johannes Gutenberg-Universität
Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung
Zentrum für Bildungs- und Hochschulforschung (ZBH)
Gresemundweg 4
55099 Mainz
Christoph.Rosenbusch@zq.uni-mainz.de

Charakteristika, Muster und Barrieren der Internationalisierung und kurzfristiger Mobilität im disziplinären Feld Erziehungswissenschaften/LehrerInnenbildung Diana Wernisch (Pädagogischen Hochschule Freiburg)

Internationalisierung kann als einer *der* Trends im Hochschulsektor der letzten 20 Jahre identifiziert werden. Schlagworte wie Massifizierung, Mainstreaming und Diversifizierung werden heute treffend zur Charakterisierung dieses allgemeinen Trends benutzt. Gleichzeitig bleiben in Forschung und Diskurs aber bislang die unterschiedliche Diffusion und Institutionalisierung von Internationalisierung in den verschiedenen tertiären Subsektoren und Fachgruppen relativ unterbelichtet, ebenso wie das Vorliegen durchaus unterschiedlicher „Internationalisierungsmodelle“ (grundlegende Rationale, Strategien) in verschiedenen Sektoren, Bereichen oder Akteurebenen (z.B. Politik-Hochschulen-Studierende). Der Fachbereich Lehrerbildung/Erziehungswissenschaften gilt als ein vergleichsweise wenig internationalisiertes Feld, jedoch wird auch hier zunehmend eine internationale Ausrichtung gefordert. Der Forderung nach ‚mehr‘ steht allerdings kaum Wissen über die spezifischen Bedingungen, Voraussetzungen und Ziele sowie über die gegebenenfalls spezifisch wirkenden Barrieren in diesem Feld gegenüber. Im Forschungsprojekt werden daher die spezifischen Muster und Charakteristika von Internationalisierung diesem Fachbereich (Internationalisierungsmodelle) herausgearbeitet. Dabei liegt der Fokus der Betrachtung auf der Internationalisierung von Studium und Lehre sowie dem Kernelement der kurzfristigen studentischen Mobilität. Die Untersuchung des Feldes erfolgt in Kontrastierung zur Internationalisierungsmodellen im gesamten tertiären Sektor und im Rahmen einer vergleichenden Methodologie, in der ausgewählte Institutionen und deren Studierende in ihrem Umfeld (Gesamtsektor, Politik und Programme) exemplarisch untersucht werden.

Zur Person



DIANA WERNISCH

Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Wirtschaftsuniversität Wien, Universität Lund), der Psychologie (Universität Wien, FernUniversität Hagen) sowie des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements (Donau-Universität Krems). Berufliche Tätigkeit im Hochschul-management im Bereich Internationalisierung und Mobilität in leitender Funktion sowie im internationalen Wissenschafts- und Projektmanagement. Dissertationsprojekt (Universität Kassel, Prof. Teichler) und Forschungsschwerpunkte im Bereich Internationalisierung (Politik, Management), Mobilitätsstrategien und -programme, international/comparative education studies.

Kontakt:

Diana Wernisch
Pädagogische Hochschule Freiburg
Kunzenweg 21
79117 Freiburg
diana.wernisch@gmx.at

Mobilitätsbereitschaft und regionale Erwerbsmobilität von Hochschulabsolventen Jakob Tesch (IFQ, Berlin)

Insbesondere von hochqualifizierten Fachkräften wird eine hohe Bereitschaft erwartet, für einen Arbeitsplatzwechsel auch einen Wohnortwechsel vorzunehmen, also regional mobil zu werden. Dies gilt sowohl für wissenschaftliche- als auch für nicht wissenschaftliche Karrieren. Der wissenschaftliche Teilarbeitsmarkt ist überwiegend als externer Arbeitsmarkt organisiert (Sørensen 1992), der Mobilität zwischen Wissenschaftseinrichtungen voraussetzt. Aber auch außerhalb der Wissenschaft werben Unternehmen bundesweit um die besten Köpfe. Hochschulabsolventen sind denn auch mobiler als andere Qualifikationsgruppen (Mertens & Haas 2006). Allerdings ist noch wenig darüber bekannt, wie wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Karrierewege mit Mobilitätsbereitschaft und regionaler Mobilität zusammenhängen.

Mobilitätstheorien (Gardner 1981, Kalter 1997) konzeptualisieren Mobilität als mehrstufigen Entscheidungsprozess. Mobilitätsbereitschaft und realisierte Mobilität stellen demnach unterschiedliche Erklärungsstufen dar. Daraus ergibt sich die Frage, ob sich an diesen unterschiedlichen Stufen auch unterschiedliche Einflussfaktoren zeigen.

Dieser Frage will ich in meinem Vortrag anhand der Daten eines bundesweiten Onlineabsolventenpanels („Determinanten beruflicher Karrieren von Hochschulabsolventen unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte“; Ambrasat et al. 2011) zu zwei Erhebungszeitpunkten nachgehen. Ich werde die Determinanten der Mobilitätsbereitschaft während einer Stellensuche den Determinanten der für eine Beschäftigung/Qualifikationsstelle tatsächlich realisierten Mobilität gegenüberstellen. In Anlehnung an Schomburg (1990) werde ich tatsächlich realisierte Mobilität nach „Sesshaften“, „Studienortverbleibern“, „Nahbereichswanderern“, „Rückkehrern“, „Berufsmobilen“ und „Wanderern“ unterscheiden. Weiterhin werde ich Antworten auf die Frage liefern, ob regionale Mobilität eher mit einem Verbleib im Wissenschaftssystem einhergeht oder ob mit Hilfe von regionaler Mobilität eher Beschäftigungen außerhalb der Wissenschaft erreicht werden.

Erste Ergebnisse zeigen, dass unter Hochschulabsolventen insbesondere direkt nach dem Abschluss eine Mobilitätsbereitschaft von 75% besteht, die sich nicht signifikant nach Fächern oder Abschlussnoten unterscheidet. Eine Promotionsabsicht geht nicht allgemein mit einer Mobilitätsbereitschaft einher. Das Ausmaß tatsächlich realisierter Mobilität ist jedoch weitaus geringer– nur knapp jeder Zweite wechselt für eine neue Beschäftigung tatsächlich den Wohnort. Ganz im Gegenteil zur Mobilitätsbereitschaft zeigen sich bei tatsächlich realisierter Mobilität durchaus Unterschiede – Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure, Informatiker und Naturwissenschaftler sind mobiler als Geisteswissenschaftler. Leistungsstarke Absolventen sind mobiler als leistungsschwächere Absolventen. Es besteht also eine Diskrepanz zwischen Mobilitätsbereitschaft und tatsächlich realisierter Mobilität, die Fragen für die Debatte um Mobilitätsanforderungen aufwirft.

Literatur

Ambrasat, Jens; Groß, Martin; Tesch, Jakob; Wegener, Bernd (2011): Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte. Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen. Unter Mitarbeit von Julia Nast, Hannes Neiss und Nadiya Titova. Düsseldorf (edition der Hans-Böckler-Stiftung, 259).

Gardner, Robert W. (1981): Macrolevel Influences on the Migration Decision Process. In: Gordon F. De Jong (Hg.): Migration Decision Making. Multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries. New York; Oxford [etc.]: Pergamon Press, S. 59–89.


Kalter, Frank (1997): Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationstheorie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen. Opladen: Leske + Budrich.

Mertens, Antje; Haas, Anette (2006): Regionale Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechsel in Deutschland – Eine Analyse auf Kreisebene. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft 26 (2), S. 147–169. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/s10037-006-0002-3>, zuletzt geprüft am 29.09.2011.

Schomburg, Harald (1990): Der Übergang vom Studium in den Beruf. In: Ulrich Teichler und Helmut Winkler (Hg.): Der Berufsstart von Hochschulabsolventen. Bad Honnef: Bock, S. 19–48.

Sørensen, Aage B. (1992): Wissenschaftliche Werdegänge und akademische Arbeitsmärkte. In: Karl Ulrich Mayer (Hg.): Generationsdynamik in der Forschung. Frankfurt/NewYork: Campus Verlag, S. 83–110.

Zur Person

	<p>JAKOB TESCH <i>studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Vor seiner Tätigkeit am iFQ arbeitete er im Projekt "Determinanten beruflicher Karrieren von Hochschulabsolventen unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte" an der Humboldt-Universität. Am iFQ ist er im Bereich Nachwuchs und Karrieren in den Projekten Promovierendenpanel "ProFile" und "Kapazitätsaufbau zur Forschungsevaluation in Vietnam" tätig.</i></p>
---	--

Kontakt:

Jakob Tesch
 Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)
 Schützenstrasse 6a
 10117 Berlin
 tesch@forschungsinfo.de

HOCHSCHULMANAGEMENT

Going Global: Qualitätssicherung im internationalen Austausch Philipp Pohlenz, Frank Niedermeier und Markus Seyfried (Universität Potsdam)

Die europäische Diskussion zur Hochschulentwicklung wird seit über zehn Jahren durch den Bologna-Prozess dominiert. Dessen Entwicklungsziele stellen keineswegs eine europäische Einzigartigkeit dar. Auch die südostasiatische Hochschullandschaft ist durch ein hohes Maß an Diversität (durch verschiedene Sprachen, politische Systemen und Agenden sowie Bildungstraditionen) gekennzeichnet und hat sich auf der überstaatlichen politischen Ebene ähnliche Ziele gesetzt: Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen zur Steigerung der Mobilität von Studierenden und Wissenschaftlern, Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards und harmonisierter Qualitätssicherungsverfahren, vergleichbare Verfahren der Leistungsbeurteilung in einem an das ECTS angelehnten System (das ACTS ist derzeit in Planung).

Zur Förderung des Dialogs führt die Universität Potsdam mit Mitteln des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) derzeit ein Projekt zum Kapazitätsaufbau im Bereich des Qualitätsmanagements in Lehre und Studium durch. Ziel ist es, die Erfahrungen, die in der Umsetzung des Bologna-Prozesses gemacht wurden zu teilen und gleichzeitig aus der asiatischen Situation zu lernen und Schlüsse hinsichtlich der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu ziehen.

Das Projekt bringt in zwei parallel laufenden Strängen Akteure aus 24 südostasiatischen Hochschulen (hochschulinterne Qualitätssicherung) und 17 Institutionen für Akkreditierung oder externe Evaluation (Akkreditierungsagenturen, Ministerien, etc.) in gemeinsam durchgeführten Workshops zusammen. Neben dem DAAD sind von europäischer Seite ENQA und von asiatischer Seite AUN (Asian University Network) und AQAN (Asian Quality Assurance Network) sowie die Organisation südostasiatischer Bildungsminister (SEAMEO) beteiligt.

Der Beitrag beschreibt Anlage, Vorgehensweisen und Ziele des Projekts und diskutiert dieses mit Blick auf die folgenden Fragestellungen:

- Welche Lerneffekte zu zukünftigen Entwicklungsbedarfen, aber auch zur Formulierung von „globalen Goldstandards“ in der Qualitätsentwicklung können aus der Zusammenarbeit gewonnen werden?
- Welches sind die hauptsächlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Hochschulsysteme und der Debatten zur Hochschulentwicklung? Welche Beiträge können für die globale Entwicklung des Wissenschaftssystems erwartet werden?
- Wie können gemeinsame Entwicklungsprojekte wie das vorgestellte zur zukünftigen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems in der Welt beitragen?

Aus vorliegender Sicht besteht in dem Blick über den „europäischen Tellerrand“ ein wichtiges Zukunftsthema der Hochschulforschung, insbesondere vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung der internationalen Dimension des Hochschulwettbewerbs.

Zur Person

	<p>PHILIPP POHLENZ <i>Geschäftsführer am Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium – ZfQ an der Universität Potsdam studierte Soziologie an den Universitäten Hamburg und Potsdam und promovierte im Jahr 2008 zum Dr. rer.-pol.. Seit 2001 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Potsdam und ist Referent für Qualitätsmanagement und Leiter des 2010 gegründeten ZfQ. Darüberhinaus ist er Lehrbeauftragter der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam ferner seit 2003 freiberuflich in Entwicklungsprojekten im Bereich der Hochschulreform in verschiedenen Ländern Südostasiens und Südosteuropas tätig.</i></p>
	<p>FRANK NIEDERMEIER <i>studierte Soziologie, Politikwissenschaft und Geschichte an den Universitäten Oldenburg und Potsdam. Seit 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium der Universität Potsdam mit dem Schwerpunkt Evaluation von Lehre und Studium sowie seit 2011 Koordinator des Qualitätsmanagementkurses ASEAN-QA für interne und externe Qualitätssicherung im südostasiatischen Raum.</i></p>
	<p>MARKUS SEYFRIED <i>studierte von 2001 bis 2005 an der Universität Potsdam Politikwissenschaft, mit den Schwerpunkten Komparatistik, Wirtschaftspolitik und Statistik. Seit 2007 ist Markus Seyfried Mitarbeiter der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (KEF, Prof. Jann) sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation der Universität Potsdam.</i></p>

Kontakt:

Dr. Philipp Pohlenz, Frank Niedermeier, M.A. & Dr. Markus Seyfried
 Universität Potsdam
 Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium - ZfQ
 Am Neuen Palais 10
 14469 Potsdam
 philipp.pohlenz@uni-potsdam.de
 seyfried@uni-potsdam.de
 fniederm@uni-potsdam.de

Regionale Wirtschaftsstruktur und Arbeitslosigkeitsrisiko von HochschulabsolventInnen Lukas Dünser (IHS, Wien)

Viele Studien belegen, dass HochschulabsolventInnen ein – im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnengruppen – geringes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen. Das Risiko *arbeitslos zu werden* wird aber immer von demographischen oder biographischen Faktoren (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildung, etc.) beeinflusst. Im Falle von HochschulabsolventInnen spielt zusätzlich die Fachrichtung des Hochschulabschlusses eine besondere Rolle. In jüngster Zeit müssen sich Hochschulen oftmals mit ihren Leistungen für die öffentliche Finanzierung legitimieren. Ein Weg dieser Legitimierung ist, zu belegen, dass die AbsolventInnen erfolgreich am Arbeitsmarkt unterkommen (vgl. u.a. Jörns 2002). Einerseits werden dazu auf Qualitätssicherungsseite oft AbsolventInnenstudien durchgeführt. Ebenso wird mittels Career Services versucht die AbsolventInnen beim erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg zu unterstützen. Für Career Service Dienststellen sind Informationen über die aktuell vorliegenden Arbeitsmarktsituationen deshalb für Beratungen relevant. Mit entsprechenden Informationen können weiters Maßnahmen zur Erhöhung der Employability von AbsolventInnen gesetzt werden.

Generell gilt, dass AbsolventInnen bei der Jobsuche primär regional suchen und nur in begrenztem Ausmaß im nationalen bzw. internationalen Rahmen suchen. Zwar sind HochschulabsolventInnen deutlich mobiler als andere ArbeitnehmerInnengruppen, aber auch deren Mobilität ist begrenzt. Deshalb stellen sich folgende Fragen:

- Welche Regionen können für AbsolventInnen besonders interessant sein?
- Welche Maßnahmen können durch die Kenntnis regionaler Arbeitsmärkte zur Verbesserung des Arbeitsmarkteinstieges von AbsolventInnen abgeleitet werden?


Deshalb sollen individuelle und strukturelle Einflussfaktoren auf das Arbeitslosigkeitsrisiko von AbsolventInnen im Kontext regionaler Arbeitsmärkte identifiziert werden. Arbeitssuchende sind mit ihren spezifischen Qualifikationen einem bestimmten regionalen Arbeitsplatzangebot ausgesetzt, welches durch die Betriebsstruktur und deren wirtschaftliche Ausrichtung vorgegeben ist. Während sich soziologische Studien zur Arbeitslosigkeit sehr stark auf die individuellen Merkmale konzentrieren, befassen sich ökonomische Untersuchungen häufiger mit der Struktur (wirtschaftssektoral, demographisch, etc.) und anderen Gegebenheiten (Investitionsraten, Lohnniveau) regionaler Arbeitsmärkte und deren Einfluss auf die regionale Arbeitslosenquote. (vgl. Hujer/Schneider, 1992; Badinger/Url, 2003; Elhorst, 2003; Zolnik, 2011; Baum/Mitchell, 2010). Dabei werden aber zumeist die individuellen Einflussfaktoren außer Acht gelassen. De facto üben jedoch sowohl die regionalen Gegebenheiten als auch die individuellen Merkmale einen Einfluss aus. So benötigt eine Industrieregion andere HochschulabsolventInnen als eine reine Dienstleistungsregion (hinsichtlich formaler Bildung, Tätigkeit, fachlicher Ausrichtung, etc.). Eben weil die AbsolventInnen mit bestimmten Qualifikationen einem heterogenen Arbeitsmarkt gegenüberstehen, ist davon auszugehen, dass nicht alle AbsolventInnen einen Arbeitsplatz bzw. alle Unternehmen die benötigten Spezialisierungen finden.

Im Rahmen einer Sekundärdatenanalyse von fünf Jahrgängen des österreichischen Mikrozensus und regionalen Daten aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung wird nachgewiesen, dass nicht nur die

fachliche Ausrichtung des Hochschulstudiums und andere individuelle Merkmale einen direkten Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsrisiko der AbsolventInnen haben, sondern auch die regional dominierende Wirtschaftsstruktur. Die Umsetzung erfolgt mittels einer multivariaten logistischen Mehrebenenregression, da mit dieser Methode die gleichzeitige Berücksichtigung individueller und regional-struktureller Merkmale möglich ist. Die Ergebnisse dieser Analyse belegen den grundsätzlichen Einfluss regionaler Wirtschaftsstruktur, des Weiteren wird gezeigt, dass die Wirtschaftsstruktur HochschulabsolventInnen bestimmter Disziplinen besonders benachteiligt.

Informationen darüber, in welchen regionalen Arbeitsmärkten AbsolventInnen bessere Berufsaussichten besitzen, können den DLE-Stellen der Hochschulen helfen, gezieltere Employability-Maßnahmen umzusetzen bzw. Karriereberatungen anzubieten.

Zur Person

	<p>LUKAS DÜNSER <i>hat von 2006 bis 2012 an der Universität Wien Soziologie studiert und ist seit 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter Institut für Höhere Studien (IHS). Seine Forschungsbereich umfassen die soziale Situation von Studierenden, soziale Ungleichheit im Hochschulbereich, Arbeitsmarkt von AbsolventInnen und Hochschulfinanzierung.</i></p>
--	---

Kontakt:

Mag. Lukas Dünser
Institut für Höhere Studien
Abteilung Soziologie
Stumpergasse 56
1060 Wien
duenser@ihs.ac.at

Von peripheren Hochschulen lernen? Überlegungen zur Personalstrategie von Hochschulen

Veit Larmann & Wenzel Matiaske
(Universität Flensburg / Universität der Bundeswehr Hamburg)

Strategien können als Muster in den Entscheidungen von Organisationen mit Bezug auf die Domäne ihrer Aktivitäten, ihre Umweltsituation und Ressourcen sowie die charakteristischen Zielvorstellungen zentraler Entscheidungsträger definiert werden. Dabei orientieren sich Organisationen in der hier vorgeschlagenen theoretischen Perspektive an kritischen Ressourcenabhängigkeiten (Nienhäuser 2008; Pfeffer/Salancik 2009). Im Fall von Organisationen, die wie Hochschulen in besonderer Weise von Humanressourcen abhängig sind, sollte entsprechend eine Personalstrategie erkennbar sein.

Die Forschung zum öffentlichen Sektor und insbesondere zu Hochschulen befasst sich jedoch nur selten mit Fragen des strategischen Personalmanagements und den damit verbundenen Aufgabenfeldern der Personalgewinnung und -entwicklung. Allenfalls werden einzelne Phänomene, wie bspw. Karrierepfade, untersucht oder die Ausweitung befristeter Stellen thematisiert (Rhoades 2007). Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass Hochschulen i.d.R. nicht über formulierte und kommunizierte Personalstrategien verfügen, sondern lediglich über sogenannte formierte, also emergente Strategien (Kirsch 1997).

Darüber hinaus dominiert in der Hochschulforschung das Leitbild einer (größeren) Forschungs-Universität, mit hoher Autonomie sowie dem Recht der Fakultäten auf Selbstbestimmung, welche der Durchsetzung der Zielvorstellungen einer Kerngruppe von Entscheidungsträgern – in der Hochschulleitung – entgegenstehen. Gleichwohl auf den ersten Blick kontraintuitiv, ist es aus der hier vorgeschlagenen theoretischen Perspektive wenig verwunderlich, dass Hochschulen, die vom Idealtypus der Forschungs-Universität abweichen und darüber hinaus am akademischen Arbeitsmarkt mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert sind, Personalstrategien explizieren. Die im empirischen Teil dargestellte Fallstudie einer peripheren Fachhochschule steht exemplarisch für mögliche Formulierungen von Personalstrategien an Hochschulen.

Die fokussierte Fachhochschule befindet sich in einer strukturschwachen und geographisch abgelegenen Region. Sie wird in einigen Jahren eine größere Alterskohorte von Professoren ersetzen müssen. Den damit verbundenen Herausforderungen möchte die Fachhochschule mit einem explizierten Personalentwicklungskonzept proaktiv begegnen. U.a. sucht sie unter ihren Lehrbeauftragten, die auf Grund von HSP-Mitteln stark zugenommen haben, nach geeigneten Kandidaten, denen sie bei der Organisation einer Promotion behilflich ist. Die Hochschule hat darüber hinaus Rücklagen gebildet, aus denen sie den schließlich promovierten Lehrbeauftragten eine W2-Professur oder alternativ eine LfA-Stelle anbieten und übergangsweise finanzieren kann, bis die entsprechende Planstelle frei wird.

Auf Basis der explorativen Fallstudie und der theoretischen Perspektive des Ressourcen-Abhängigkeit-Ansatzes erörtert der Beitrag Erfolgchancen und Übertragbarkeit dieser Personalstrategie und skizziert den Bedarf für die Hochschulforschung hinsichtlich von (Personal-)Strategien.

Literatur



Kirsch, Werner (1997): Wegweiser zur Konstruktion einer evolutionären Theorie der strategischen Führung – Kapitel eines Theorieprojektes. Herrsching: Kirsch.

Nienhüser, Werner (2008): Resource Dependence Theory: How Well Does It Explain Behavior of Organizations. In: Matiaske, Wenzel/Leblebici, Hüseyin/Kabst, Rüdiger (eds.): Resources and Dependencies. Special Issue of Management Revue, Vol. 19 (1+2), pp. 9-32.

Pfeffer, Jeffrey/Salancik, Gerald R. (2009): The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. Stanford: Stanford Business Books.

Rhoades, Gary (2007): The Study of the Academic Profession. In: Gumport, Patricia J. (ed.): Sociology of Higher Education. Contributions and Their Contexts. Baltimore: Johns Hopkins Univ. Press, pp. 113-146.

Zur Person

	<p>VEIT LARMANN <i>Promotionsstudent an der Universität Flensburg, Arbeitstitel der Dissertation: Kleinere Hochschulen in strukturschwachen Regionen. Werdegang: Magister-Studium "Europäischen Studien" an der Universität Osnabrück, Master-Studium "Management" an der ESCEM Tour-Poitiers. Hat von 2003-2006 in der EU-Fördermittelverwaltung an der Hochschule Osnabrück (FH) und von 2006-2008 im Hochschulmarketing an der Hochschule Merseburg (FH) gearbeitet.</i></p>
	<p>WENZEL MATIASKE <i>Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Leadership and Labour Relations an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und Forschungsprofessor am DIW/Soep Berlin. Arbeitsgebiete: Empirische Organisations- und Personalforschung, Arbeitsbeziehungen; Personalmanagement in öffentlichen Organisationen. Werdegang: Dipl.-Soz. (Marburg 1984), Mag. rer. publ. (Speyer 1986), Dr. rer. pol. (Paderborn 1991), Habilitation für Betriebswirtschaftslehre (TU Berlin 1999), ab 2000-2008 Professor für ABWL, insb. Personal und Organisation an der Universität Flensburg.</i></p>

Kontakt:

Veit Larmann
Universität Flensburg
Auf dem Campus 1
24943 Flensburg
info@veit-larmann.de

Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Helmut-Schmidt-Universität
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
matiaske@hsu-hh.de

Die Idee als Hemmnis – Kulturelle Prozesse bei der Implementierung strategischen Managements an deutschen Universitäten“ Nora Krzywinski (Friedrich-Schiller-Universität Jena, entfällt)

Strategisches Management von Universitäten spannt sich auf zwischen dem politischen Willen der Wettbewerbsorientierung (Lange 2008), der eingeschränkten Realisierbarkeit klassischen strategischen Handelns auf Organisationsebene (Whitley 2008; Schimank 2001) und der Idee der Universität als kultureller und nicht selten hemmender Faktor (Henkel 2000; Välimaa 1998). Ungeachtet der angedeuteten Schwierigkeiten hält die Implementierung und Durchführung von strategischem Management Einzug an deutschen Universitäten. Aufgrund der nach wie vor geringen Steuerbarkeit von Universitäten, der in Form der Erhöhung der formalen Steuerungsmechanismen bereits entgegengewirkt wird, nimmt die institutionelle Seite der Universität in Form ihrer Idee, ihrer Kultur eine umso bedeutendere Rolle ein, um strategische Prozesse an Universitäten zu gestalten. Dem Thema der Implementierung und Durchführung von strategischem Management soll sich im Vortrag folglich aus einer kulturtheoretischen Richtung genähert werden. Hierfür wird das kulturelle Kohäsionsmodell (Rathje 2009a/b) eingeführt, welches mit den Annahmen klassischer Kulturmodelle wie inhaltliche Homogenität oder strukturelle Kohärenz bricht. Vielmehr beschreibt es eine kulturelle Gemeinschaft als inhaltlich different sowie strukturell heterogen und bezieht das Individuum als kleinste Größe einer Gruppe mit ein. Da eine solche Gemeinschaft nicht durch gleiche Gewohnheiten, Werte und Einstellungen zusammengehalten wird, gibt es ein kohäsives Band, welches identifikationsbildend für die Mitglieder wirkt. Die Übertragung des Kohäsionsmodells auf Universitäten bietet sich aufgrund ihrer strukturellen Heterogenität, inhaltlichen Differenz und der nach wie vor relativ großen Autonomie der Professuren an.

Die mithilfe des Modells zu beantwortende Frage ist, wie Identifikation für einen spezifischen strategischen Prozess innerhalb der mittelbar sowie unmittelbar beteiligten Universitätsmitglieder entstehen kann. Wie also kann der oftmals hemmende Faktor der Universitätskultur positiv und zielführend in den Prozess des strategischem Managements eingebunden werden?

Es werden die Ergebnisse einer qualitativ durchgeführten Studie präsentiert, die identitätsfördernde, sog. kommunikative Dynamiken im Universitätskontext aufzeigen. Zudem wird mittels der Untersuchungsergebnisse die These aufgestellt, dass – unter Bezugnahme des Individuums als kleinste Größe einer Gruppe – auch die Kohäsionsobjekte individuell und vielzählig vorhanden sein können. Die viel diskutierte Identifikation auf Gesamtebene der Universität (Välimaa 2008; Maassen 1996) wird einerseits damit in Frage gestellt, andererseits werden mittels des Kohäsionsmodells praktische Ansätze für die Nützlichkeit dieser Sichtweise präsentiert.

Ziel des Vortrags ist es zu zeigen, in welcher Form das vorgestellte Modell Prozesse des strategischen Managements unterstützen kann und welches Potential es für den Hochschulpraktiker sowohl im nationalen als auch internationalem Kontext bietet.

Literatur

Henkel, Mary (Hg.) (2000): Academic identities and policy change in higher education. London ;, Philadelphia: J. Kingsley.

Lange, Stefan (2008): New Public Management und die Governance der Universitäten. Heft 1/2008, S. 235-248. In: dms der moderne staat - Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management (1), S. 235-248.

Maassen, Peter A.M (1996): The concept of culture and higher education. In: Tertiary Education and Management 1 (2), S. 153-159.

Rathje, Stefanie (2009a): Der Kulturbegriff - Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung. In: Alois Moosmüller (Hg.): Konzepte kultureller Differenz. Münster, New York, NY, München, Berlin: Waxmann.

Rathje, Stefanie (2009b): Gestaltung von Organisationskultur - Ein Paradigmenwechsel. In: C. /Bolten J. Barmeyer (Hg.): Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. Methoden, Instrumente und Anwendungsfälle: Sternenfels.

Schimank, Uwe (2001): Festgefahrene Gemischtwarenläden - Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen. In: Erhard Stölting und Uwe Schimank (Hg.): Die Krise der Universität. Leviathan Zeitschrift für Sozialwissenschaft (20): Westdeutscher Verlag, S. 223-242.

Välimaa, J. (2008): Cultural Studies in Higher Education. In: J. Välimaa und O.-H Ylijoki (Hg.): Cultural perspectives on Higher Education: Springer, S. 9-25.

Välimaa, J. (1998): Culture and identity in higher education research. In: Higher Education 36, S. 119-138

Zur Person



NORA KRZYWINSKI

ist seit 2008 Promotionsstipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung und promoviert im Fachbereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena/Universität Flensburg. Ihre Forschungsbereich umfassen Hochschulforschung, Kulturtheorie und Kommunikationswissenschaft.

Kontakt:

Nora Krzywinski
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Philosophische Fakultät | Fachbereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation
Gostritzer Str. 12
01217 Dresden
nora.krzywinski@web.de

Der Blick hinter die Kulissen: Was macht Hochschulen familienfreundlich? Susann Kunadt & Inken Lind (GESIS/CEWS, Köln)

Deutlich stärker als in anderen akademischen Arbeitsfeldern sind der Wissenschaft mit ihren speziellen Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen beträchtliche Barrieren für Familiengründung und Übernahme von Familienverantwortung immanent. Entsprechend groß ist die Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals – im Mittelbau an deutschen Hochschulen erreicht sie 72 Prozent (vgl. Metz-Göckel, Möller & Auferkorte-Michaelis 2009; Lind & Samjeske 2009; BMBF 2010). Für Frauen ist die Vereinbarkeitsproblematik aufgrund struktureller Barrieren in Kombination mit persistenten traditionellen Rollenmodellen umso schwieriger (vgl. Lind 2010). Dies ist nicht zuletzt ein Grund für den mit steigender Qualifikation und Hierarchieebene sinkenden Anteil wissenschaftlich beschäftigter Frauen (vgl. GWK 2011).

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie steht inzwischen vermehrt auf der akademischen, aber auch ministeriellen Agenda – deutsche Hochschulen sind in Sachen Familienfreundlichkeit hoch aktiv und lassen sich dies gern via Audit bestätigen. Ihr Benefit soll der Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach exzellenten Spitzenkräften sein. Mittlerweile gibt es daher eine Bandbreite (angeblich) familienfreundlicher Maßnahmen – Tendenz steigend. Leider wissen nicht nur die Hochschulen selbst allzu wenig über die Effektivität ihres Engagements: Was macht eine Hochschule tatsächlich familienfreundlich? Welche Maßnahmen erleichtern Vereinbarkeit am besten? Welche Wirkungen lassen sich auf individueller, institutioneller, kultureller und struktureller Ebene beobachten?

Bislang gibt es in Deutschland, aber auch in Österreich und der Schweiz, kaum Evaluations- und/oder Wirksamkeitsstudien, die die Ansätze der Familienfreundlichkeit systematisch auf ihre Wirkung hin untersuchen. Dies zeigen die im Vortrag zu präsentierenden Befunde aus einem umfassenden Systematischen Review (vgl. zur Methode Petticrew & Roberts 2006), das im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektvorhabens „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ jüngst durchgeführt wurde. Die identifizierte Forschungslücke fehlender Evaluations- und/oder Wirksamkeitsstudien ist groß und aufgrund expandierender familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen an Hochschulen umso dringlicher aufzugreifen – ein Zukunftsthema der Hochschulforschung!

Das genannte Projektvorhaben „Effektiv!“ soll am Ende des Vortrags näher vorgestellt werden, denn es vollzieht an der skizzierten Forschungslücke einen ersten Brückenschlag: Neben dem Systematischen Review sollen eigene empirische Erhebungen an Wissenschaftlichem Personal, Hochschulleitungen und Entscheidungstragenden sowie Studierenden zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen an ausgewählten deutschen Hochschulen durchgeführt werden. Das Projekt kooperiert dem HIS - Institut für Hochschulforschung.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2010). *Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Bonn, Berlin: BMBF.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK. (2011). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: GWK.

Lind, Inken. (2010). Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In C. Bauschke-Urban, M. Kamphans & F. Sagebiel (Hrsg.), *Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 155-178). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Lind, Inken, & Samjeske, Kathrin. (2009). *Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Ergebnisse des Projekts Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Zusammenfassung der Projektergebnisse*. Bonn.

Metz-Göckel, Sigrid, Möller, Christina, & Auferkorte-Michaelis, Nicole. (2009). *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Petticrew, Mark & Roberts, Helen. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: a practical guide*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Zur Person

	<p>SUSANN KUNADT <i>Studium der Soziologie an der Universität Bielefeld, von 2005 bis 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der von der DFG geförderten Panelstudie „Kriminalität in der modernen Stadt“ an der Universität Bielefeld, Dissertation 2010. Sie ist seit 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Forschungsprojekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ bei GESIS/CEWS in Köln.</i></p>
	<p>INKEN LIND <i>Studium der Psychologie an der Universität Bonn, Promotion an der Universität Siegen. Klinische Ausbildung und Approbation. Mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität Siegen zur Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleitung am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, seit 2006 ein Arbeitsbereich der GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Aktuelle Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaft und Elternschaft, Familienfreundliche Hochschule, Hochschulforschung mit Schwerpunkt genderspezifische Karrierewege; Evaluationsstudien zu Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen; Migration und Wissenschaftslaufbahn.</i></p>

Kontakt:

Dr. Susann Kunadt & Dr. Inken Lind
 GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften
 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
 Unter Sachsenhausen 6-8
 50667 Köln
 susann.kunadt@gesis.org
 inken.lind@gesis.org

NEUWAHL DER VORSTANDSMITGLIEDER DER GESELLSCHAFT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG

	<p>MARGRET BÜLOW-SCHRAMM (VORSITZENDE DER GFHF) <i>Prof. i.R. Dr., war Professorin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung der Universität Hamburg und ist Vorsitzende der Gesellschaft für Hochschulforschung. Sie studierte Soziologie in Frankfurt am Main, promovierte in diesem Fach in Hamburg und habilitierte in Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Hochschuldidaktik in Hannover. Sie hat zahlreiche Forschungsprojekte geleitet, zuletzt das BMBF-geförderte Verbundprojekt „UsuS – Untersuchung zu Studienverläufe und Studienerfolg“. Ihre Gutachterinnen-tätigkeit umfasst institutionelle wie Studiengangs-Evaluationen und Akkreditierungen. Bei ASIIN ist sie Mitglied der Akkreditierungskommission Programme und arbeitet derzeit an der Weiterentwicklung der Systemakkreditierung mit.</i></p>
	<p>HANS PECHAR (STELLVERTRETENDER VORSITZENDER) <i>Hans Pechar ist Professor für Hochschulforschung an der Alpen-Adria Universität (Standort Wien). Seine Forschungsschwerpunkte sind der internationale Vergleich von Hochschulsystemen, Bildungsökonomie und Chancengerechtigkeit im Bildungssystem. Er war Fulbright Scholar an der University of California, Berkeley, und ist regelmäßiger Gastprofessor an der University of British Columbia, Vancouver. Er ist Mitglied des Vorstands in der „Gesellschaft für Hochschulforschung“ und im „Demokratiezentrum Wien“. Er vertritt Österreich im Governing Board von CERl, dem bildungswissenschaftlichen Think Tank der OECD.</i></p>
	<p>ROLAND BLOCH (NACHWUCHS-FÖRDERPREISE DER GFHF) <i>hat Politikwissenschaft, Amerikanistik und Philosophie an der Universität Leipzig und der Vanderbilt University (USA) studiert. Er hat an der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie der Universität Leipzig promoviert und ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</i></p>
	<p>LYDIA HARTWIG (NACHWUCHS-FÖRDERPREISE DER GFHF & SCHRIFTFÜHRERIN) <i>ist stellvertretende Leiterin und Geschäftsführerin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). Nach dem Studium an den Universitäten Mainz und Marburg mit anschließender Promotion sowie einem Volontariat beim ZDF Mainz wechselte sie in die Hochschul- und Wissenschaftsverwaltung, wo sie unter anderem als Geschäftsführerin der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen sowie als wissenschaftliche Referentin in der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates tätig war. Ihre Forschungsarbeiten umfassen Fragen der Qualitätssicherung, der Finanzierung und der Governance von Hochschulen, die sie unter anderem im Rahmen von international vergleichenden Projekten bearbeitet hat. Darüber hinaus ist sie geschäftsführende Herausgeberin der „Beiträge zur Hochschulforschung“.</i></p>

	<p>SUSANNE IN DER SMITTEN (FINANZ- UND MITGLIEDERVERWALTUNG) <i>hat Kommunikationswissenschaft und Politikwissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster studiert und 2007 in Politikwissenschaft promoviert. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin am HIS-Institut für Hochschulforschung in Hannover. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Hochschulsteuerung und -finanzierung, Evaluation und Qualitätsmanagement an Hochschulen.</i></p>
	<p>RENÉ KREMPKOW (ÖFFENTLICHKEITSARBEIT) <i>Forschung zu Leistungs-/Qualitätsbewertung und Anreizsystemen an Hochschulen; Indikatorenentwicklung, Evaluationsforschung; Akademische Karrieren; Soziologiestudium an der Technischen Universität Dresden, danach im Bereich Lehrevaluation/Absolventenstudien und Erarbeitung des ersten Landeshochschulberichtes, nach der Promotion am Institut für Hochschulforschung Wittenberg beim ersten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) und an der Universität Freiburg in der Qualitätssicherung von Studium+Lehre tätig.</i></p>
	<p>ANNA SPEXARD (ÖFFENTLICHKEITSARBEIT & HOCHSCHULFORSCHERINNEN-NACHWUCHS) <i>ist seit November 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Hochschulforschung am erziehungswissenschaftlichen Institut der Humboldt Universität Berlin. Sie arbeitet unter anderem in einem europäischen Forschungsprojekt zur Öffnung von Hochschulen für nicht-traditionelle Studierende. Bis 2010 hat Anna Spexard Volkswirtschaftslehre sozialwissenschaftlicher Ausrichtung an der Universität Potsdam und der Universität Bergen/Norwegen studiert. Nach ihrem Studium hat sie ein Jahr am HIS-Institut für Hochschulforschung in einem europäischen Vergleichsprojekt über Studierenden- und Absolventenbefragungen gearbeitet. Sie vertritt HoFoNa im Vorstand der Gesellschaft für Hochschulforschung.</i></p>
	<p>CHRISTIAN SCHNEIDERBERG (HOCHSCHULFORSCHERINNEN-NACHWUCHS) <i>ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER), Universität Kassel. Dort ist er seit Februar 2012 mit dem Aufbau und der Leitung des Arbeitsbereichs "Innovation und Transfer" betraut. Seine Forschungsinteressen sind Hochschulforschung, Wissens- und Technologietransfer, Neue Hochschulprofessionen, Professionssoziologie, wissenschaftliche Disziplinen, wissenschaftlicher Nachwuchs (Promotionsphase), Studierendenforschung und Qualitätsentwicklung an Hochschulen. Er ist Mitglied im Vorstand von HoFoNa und GfHf.</i></p>



Organisationsteam:

Prof. Hans Pechar
Mag.^a Gülay Ateş
Mag.^a Silvia Edtinger



Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung
IFF - Fakultät für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung - Standort Wien
Schottenfeldgasse 29, 1070 WIEN

Verantwortlich für diese Ausgabe:
Gülay Ateş (guelay.ates@uni-klu.ac.at)
Wien, den 29.11.2012