

# Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen

## Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses

**Wiebke Esdar**  
**Julia Gorges**  
**Elke Wild**  
Bielefeld

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Universitäten kommt in zweierlei Hinsicht eine bedeutende Rolle zu: Zum einen wird er als zukünftige Professor(inn)en entscheidend die Wissenschaft von morgen prägen. Zum anderen übernehmen bereits heute Nachwuchswissenschaftler(inn)en in erheblichem

Umfang Verantwortung in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung (Bloch, Franz & Würmann 2010: 74, Senger 2009: 36). Ziel der vorliegenden Studie ist es, zuerst einen arbeitssoziologisch geprägten Blick auf ihre Arbeitsplatzbedingungen zu werfen, um dann im Rahmen einer psychologischen Betrachtung individuelle Ziele, Belastung durch Zielkonflikte und den Umgang mit Zeit zu erfassen.

### 1. Der Arbeitsplatz Hochschule in Deutschland

Die Ausbildungs- und Arbeitssituation der Nachwuchswissenschaftler(innen) lässt sich durch drei zentrale Merkmale kennzeichnen:

1. Wer Karriere in der Wissenschaft machen möchte, setzt alles auf eine Karte. Befristete Arbeitsverträge, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, fehlende Tenure-Track-Positionen oder Karrieremöglichkeiten unterhalb der Ebene der Professur, vergleichbar etwa mit ‚Lecturer‘-Stellen in anderen Ländern (Kreckel 2008: 28), sorgen dafür, dass unter Nachwuchswissenschaftler(inne)n ein starker, extern forcierter Wettbewerb sowohl um Reputation als auch um Stellen herrscht, weil letztlich nur die Professur einen sicheren Verbleib im Wissenschaftssystem ermöglicht.
2. Der Weg zur Professur ist lang. Erstberufene sind durchschnittlich 41,1 Jahre alt (Statistisches Bundesamt 2006: 192). Für Nachwuchswissenschaftler(innen) besteht somit lange Unsicherheit, ob für sie später eine Professur im eigenen Forschungsgebiet zur Verfügung

steht und sie sich gegen die vielen Mitbewerber(innen) durchsetzen können.

3. Die Zeit als Nachwuchswissenschaftler(in) ist zwar eine Ausbildungs- und Qualifikationsphase, es gibt jedoch kaum strukturierte Anleitung. Obgleich eine Zunahme strukturierter Promotionsverfahren über Graduiertenkollegs oder ähnliche Programme zu beobachten ist und von anerkannten Akteuren der deutschen Hochschulpolitik gefordert wird (Wissenschaftsrat 2002: 45; Hochschulrektorenkonferenz 2004; Senger 2009: 32), bleibt es der Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftler(innen) selbst überlassen, wo und wie sie sich die Kompetenzen aneignet, die sie für eine gute Bewältigung der ihnen übertragenen Aufgaben benötigt. Insbesondere im Bereich der Lehre kann der Erwerb erforderlicher Kompetenzen mit ‚learning by doing‘ beschrieben werden, wenn – wie häufig der Fall – vor Konzeption und Beginn der ersten Lehrveranstaltung keine hochschuldidaktische Ausbildung absolviert wurde (Reichmann 2008: 52ff.).

Trotzdem erscheint der Arbeitsplatz Hochschule für viele Nachwuchswissenschaftler(innen) als sehr attraktiv: Er ist abwechslungsreich und bietet die Möglichkeit, eigene (Forschungs-)Interessen zu verfolgen. Dieses hohe Maß an Eigen- und Selbständigkeit, wie es unter anderem das Qualifikationsziel, eine eigenständige Forschungsarbeit zu verfassen, erfordert, ist hervorzuheben, da einer hohen Selbstbestimmtheit größere Arbeitszufriedenheit sowie positive Auswirkungen auf psychisches Wohlbefinden zugeschrieben werden (Deci & Ryan 2002: 53).

Arbeitssoziologisch wird diese ‚Selbständigkeit‘ wissenschaftlichen Arbeitens mit dem Begriff der *Ergebnisorientierung* assoziiert. Wie das erforderliche Ergebnis (z.B. die Publikation) erreicht wird, liegt in der Verantwortung der einzelnen Nachwuchswissenschaftler(innen). Im Sinne einer „verantwortlichen Autonomie“ (Friedmann 1977, 1987 zit. n. Marrs 2010: 341) wird erwartet, dass die Nachwuchswissenschaftler(innen) den Anforderungen des ‚Marktes‘ gerecht werden und ihren Arbeitsaufwand, Zeit- und Ressourceneinsatz flexibel anpassen. ‚Markt‘ bezeichnet im System Wissenschaft den Wettbewerb um das Gut Reputation, dessen Allokation über Veröffentlichungen und Drittmittel läuft. Besteht Wettbewerb zwischen Organisationen, in denen Beschäftigte nach dem Prinzip der Ergebnisorientierung arbeiten, wird dieser „von oben nach unten“ weiter gereicht. Aus übergeordneten Vorgaben (z.B. Erhöhung der Drittmittel) werden operative (Teil-)Ziele (z.B. Projektantrag schreiben) formuliert, für deren Erfüllung die einzelnen Beschäftigten verantwortlich sind (Kratzer, Dunkel & Menz 2009: 540).

Durch mehrere zeitgleiche Reformen und weitere Veränderungen, wie die Exzellenzinitiative, die Bologna-Reform, die Zunahme der Drittmittelprojekte, die Einführung der Juniorprofessuren und der W-Besoldung, kommt es derzeit zu einer Vervielfältigung organisationaler Anforderungen an Hochschulen (Krücken & Wild 2010: 58). Indem Hochschulen zunehmend als Organisationen und kollektive Akteure (Krücken 2006: 12) adressiert und unter dem Leitbild des *new public management* betrachtet werden, kann ein tiefgreifender Wandel konstatiert werden, der mit einem grundlegenden Trend zu mehr Wettbewerb und Konkurrenzdruck einhergeht (Lange & Schimank 2007: 525). Bei einer Vervielfältigung organisationaler Anforderungen und Ziele sowie steigendem Konkurrenzdruck kommt es entsprechend der Ergebnisorientierung auch zu einer Vervielfältigung individueller Anforderungen und Ziele sowie steigendem Konkurrenzdruck unter den Nachwuchswissenschaftler(inne)n. So können die Autonomie und ‚Selbständigkeit‘ wissenschaftlichen Arbeitens im Arbeitsalltag maßgeblich durch multiple Aufgaben und Anforderungen eingeschränkt werden.

Der beschriebene Wandel des Hochschulsystems verändert folglich auch den Arbeitsplatz Hochschule für den wissenschaftlichen Nachwuchs, indem die von ihnen verfolgten operativen (Teil-)Ziele vielfältiger werden. So haben zum Beispiel in der Lehre inner- und außeruniversitäre Diskussionen um die Bologna-Reform, zum Bildungstreik 2009 sowie zur Einführung von Studiengebühren die Lehr- und Studienqualität ins Zentrum gestellt. In der Lehre werden als Folge hiervon z.B. Kompetenzorientierung oder die Verwendung innovativer Lehr- und Prüfungsformen von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n erwartet. Gleichzeitig stratifizieren die Exzellenzinitiative und eine steigende Anzahl von Drittmittelprojekten die Forschungslandschaft, Publikationen werden mit zunehmender Bedeutung nach ‚impact factor‘ und ‚citation index‘ gerankt. Die Arbeit der Nachwuchswissenschaftler(innen) wird damit anspruchsvoller und die Konkurrenzsituation verschärft sich.

## **2. Herausforderungen im Arbeitsalltag der Nachwuchswissenschaftler(innen)**

Unter diesen Bedingungen wird ein erfolgreicher Umgang mit Wettbewerb, Konkurrenzdruck und multiplen Zielen zur Schlüsselkompetenz für Leistung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies verlangt von den einzelnen Wissenschaftler(inne)n Prioritätensetzung, eine erfolgreiche Bewältigung von Zielkonflikten und ein effektives Zeitmanagement. Um diese Herausforderungen im Arbeitsalltag der Nachwuchswissenschaftler(in-

nen) zu erfassen, betrachten wir im Folgenden zunächst die von ihnen verfolgten *Ziele*, daraus resultierende *Zielkonflikte* sowie darauf aufbauend ihren Umgang mit der knappen Ressource *Zeit*.

## 2.1. *Persönliche Ziele und Zielkonflikte*

*Ziele* sind in der psychologischen Forschung als „internal representations of desired states“ (Austin & Vancouver 1996: 338) definiert. Sie sind handlungsleitend, strukturieren den Alltag und geben ihm persönliche Bedeutung (Brunstein & Maier 1996: 147). Sie tragen unterschiedliche Merkmale, nach denen sie klassifiziert und beschrieben werden können. Die berufsbezogenen Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) lassen sich beispielsweise inhaltlich forschungs- und lehrbezogenen Zielen zuordnen. Darüber hinaus können Ziele sich im Grad ihrer erlebten Fremd- oder Selbstbestimmtheit unterscheiden. Einzelne Ziele können aufgrund externer Erwartungen oder Anreize verfolgt werden oder selbstbestimmt, weil die handelnde Person das Ziel selber verfolgen möchte (Deci & Ryan 2002: 10). Weitere relevante Merkmale sind die Wichtigkeit oder persönliche Bedeutsamkeit des Ziels: „Wie wichtig ist es mir, dieses Ziel zu erreichen?“ (Austin & Vancouver 1996: 343, Slocum, Cron & Brown 2002: 77). Die Ausprägung dieser Merkmale ermöglicht es, Rückschlüsse auf Ausdauer, Anstrengung und weitere Ressourceninvestitionen (z.B. Zeit oder Geld) bei der Zielverfolgung zu ziehen.

Werden persönlich bedeutsame berufliche Ziele wiederholt und permanent nicht erreicht oder deren Verfolgung behindert, sind Einbußen in zukünftiger Anstrengungsbereitschaft, Arbeitszufriedenheit und –motivation sowie psychischem Wohlbefinden zu erwarten. Weil Menschen typischerweise mehrere Ziele zeitgleich verfolgen, wird häufig die Verfolgung eines Ziels aber gerade durch die Verfolgung eines anderen Ziels behindert (Freund & Riediger 2004: 1511). Ursache solcher Zielkonflikte ist am Arbeitsplatz Hochschule – so unsere Annahme – häufig die begrenzt zur Verfügung stehende Zeit, weil diese Ressource nur einmal in die Verfolgung eines Ziels investiert werden kann und somit andere Ziele zurückgestellt oder aufgegeben werden müssen. Wenn das Erreichen eines Ziels in Konkurrenz zu einem anderen steht, kommt es in Abhängigkeit von dem „Ausmaß, in dem Individuen das Gefühl haben, dass ihre multiplen Ziele inkompatibel miteinander sind“ (Slocum et al. 2002: 78) zu *Zielkonflikten*. Diese münden nicht automatisch in negativen Auswirkungen. Wenn allerdings die nicht verfolgten Ziele entscheidend für das berufliche Fortkommen der Nachwuchswissenschaftler(innen) sind oder wenn sie im Sinne eines ‚schlechten Gewissens‘ salient bleiben, können

sie zu den oben genannten negativen Effekten führen (Freund & Riediger 2004: 1512).

Nachwuchswissenschaftler(innen) sind täglich gefordert zu entscheiden, welche Vorhaben oder Ziele sie zuerst verfolgen und welche hinten angestellt werden. Dies wird in der vorliegenden Untersuchung aufgegriffen: Berichten die Nachwuchswissenschaftler(innen) von häufigen Zielkonflikten? Fühlen sie sich dadurch belastet? Welche Zielmerkmale verstärken eine Belastung?

## 2.2. Der Umgang mit Zeit

*Zeitmanagement* ist eine Teilkomponente von Selbstregulationsprozessen, die dazu führen soll, bei zielgerichtetem Verhalten Zeit effektiv zu gestalten (Claessens, Van Eerde, Rutte & Roe 2007: 262). *Prioritätensetzung* beschreibt unter Berücksichtigung mehrerer Ziele und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit, wann welche Ziele in Angriff genommen werden sollen und welche gegebenenfalls nicht verfolgt werden können (Claessens, Van Eerde, Rutte & Roe 2010: 275). Gelingen Zeitmanagement und Prioritätensetzung nur unzureichend, sind Überstunden und Überlastung bis hin zu Burn-Out zu befürchten. Dies wollen wir mit einer Erhebung zum *Arbeitszeitumfang* aufgreifen.

Darüber hinaus ermöglichen Zeitmanagement und Prioritätensetzung aber auch einen effektiven Umgang mit vielfältigen Anforderungen innerhalb der Arbeitszeit. Eine sinnvolle Arbeitszeitverteilung wird in der Hochschule zum Erfolgsfaktor, da nicht der Aufwand, sondern die (vielfältigen) Arbeitsergebnisse zählen. Wir betrachten die *Arbeitszeitverteilung*, um Präferenzen, Motivlagen und die Passung bzw. auftretende Diskrepanzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeitverteilung zu erfassen. Es ist zu vermuten, dass es trotz hoher Autonomie und Eigenverantwortung aufgrund der multiplen und gestiegenen Anforderungen zu Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeitverteilung von der gewünschten kommt. Fallen gewünschte und tatsächliche Arbeitszeitgestaltung dauerhaft auseinander, führt dies zu Dissonanzerleben, das langfristig Motivation, Leistung und psychisches Wohlbefinden beeinträchtigen kann.

Außerdem lohnt sich – aufgrund der gestiegenen und multiplen Anforderungen – ein Blick darauf, wie von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n die Erwartungshaltung der Institution Hochschule wahrgenommen wird. Hier kann bei mangelnder Übereinstimmung der tatsächlichen Arbeitszeitverteilung mit dem, was Nachwuchswissenschaftler(innen) als

erwartet wahrnehmen, ebenfalls Dissonanz entstehen, wodurch vergleichbare negative Auswirkungen zu erwarten sind.

### 3. Empirische Untersuchung

Um die oben genannten Fragen zu beantworten, wurden an neun systematisch<sup>1</sup> ausgewählten Universitäten im Rahmen des Projektes *Conflicting Goals @ universities* (ConGo-Projekt<sup>2</sup>) Daten erhoben. Unsere Stichprobe umfasst 695 Nachwuchswissenschaftler(innen), die in einem Online-Fragebogen Auskunft zu ihren Arbeitsbedingungen, ihrer Arbeitszeit und ihren persönlichen Zielen im Beruf gaben. Angesprochen wurden über die Hochschulleitungen per E-Mail-Verteiler oder Hauspost alle lehrenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) unterhalb der Ebene der Professur. Die Stellenstruktur und demografischen Daten der Stichprobe sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Um ein differenzierteres Bild zu erhalten, haben wir neben der Betrachtung der Gesamtstichprobe auch ausgewählte, statistisch bedeutsame Unterschiede<sup>3</sup> zwischen Gruppen berücksichtigt. Dabei greifen wir mit der Kategorisierung nach Frauen und Männern wissenschaftlich wie politisch geführte Debatten um Geschlechterunterschiede auf. Die differenzierte Betrachtung nach Fächergruppen (Natur- und Ingenieurwissenschaften, Sozialwissenschaften sowie Geisteswissenschaften<sup>4</sup>) berücksichtigt – zumindest ansatzweise – die zum Teil sehr unterschiedlichen Fächerkulturen und wissenschaftlichen Arbeitsweisen. Ebenso kann den

---

<sup>1</sup> Auswahlkriterium war die Unterschiedlichkeit der Universitäten hinsichtlich Größe, Höhe der Drittmittelerwerbungen in der Forschung, Organisationsmodi der Qualitätssicherung sowie bei Unterstützungsangeboten im Bereich Hochschuldidaktik und Nachwuchsförderung.

<sup>2</sup> Das ConGo-Projekt ist in der BMBF-Förderlinie „Empirische Bildungsforschung“ mit dem Schwerpunkt „Hochschulforschung als Beitrag zur Professionalisierung der Hochschullehre“ angesiedelt, weitere Informationen finden sich unter [www.uni-bielefeld.de/congo](http://www.uni-bielefeld.de/congo).

<sup>3</sup> Alle genannten Mittelwertunterschiede wurden mit einem Signifikanzniveau von 95% getestet.

<sup>4</sup> Die drei genannten Fächergruppen fassen folgende Fächer zusammen: *Ingenieurs- und Naturwissenschaften*: Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Mathematik, Psychologie, Humanmedizin, Tiermedizin, Gesundheits- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Informatik, Maschinenbau, Geographie; *Geisteswissenschaften*: Sprach- und Kulturwissenschaften, Theologie, Philosophie, Geschichtswissenschaft, Kunst- und Musikwissenschaft, Rechtswissenschaften, Bildende Kunst, Literaturwissenschaften; *Sozialwissenschaften*: Sozial-, Wirtschafts-, Verwaltungs-, Erziehungs- und Sportwissenschaften

zum Teil sehr unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen außerhalb der Universität, die für Nachwuchswissenschaftler(innen) als ‚konkurrierende Alternativen‘ bezeichnet werden können, Rechnung getragen werden. Schließlich erschien eine Unterscheidung nach Doktorand(inn)en und Post-Doktorand(inn)en sinnvoll, weil Letztere zum einen bereits über mehr Erfahrung im Arbeitsfeld der Nachwuchswissenschaftler(innen) verfügen, zum anderen, weil hier unter Umständen Selektionseffekte auftreten, da Post-Doktorand(inn)en sich bereits auf eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Laufbahn festgelegt haben sollten. Die Ergebnisse zeigten jedoch keine nennenswerten Unterschiede.

*Tabelle 1: Zusammensetzung und Stellenstruktur der Stichprobe*

N	695
Alter	M = 32,74; SD = 6,5
Geschlecht	49,5 % weiblich
Wissenschaftliche Qualifikation	37,7 % promoviert 3,4 % habilitiert
Stellenart	89,2 % wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) 6,3 % Lehrkraft für besondere Aufgaben 3,0 % Stipendiat(inn)en 1,0 % wissenschaftliche Hilfskräfte
Stellenumfang	57,8 % arbeiten Vollzeit (entspricht 100 %), 42,2 % Teilzeit, davon 71,2 % auf einer halben Stelle (entspricht 50 %) 17,6 % auf einer dreiviertel Stelle (entspricht 75 %)
Befristung	89,5 % sind befristet beschäftigt 7,6 % sind unbefristet beschäftigt
Finanzierung	63,3 % auf einer Landesstelle 34,4 % aus Drittmitteln 7,9 % aus Studiengebühren
Fachzugehörigkeit	45,9 % Natur- und Ingenieurwissenschaften 33,8 % Sozialwissenschaften 20,3 % Geisteswissenschaften

### **3.1. Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen)**

#### *3.1.1. Ziele und ihre Merkmale*

Um reale Zielkonflikte von Nachwuchswissenschaftler(inne)n abzubilden, wurden idiographisch zwei konkrete Vorhaben sowie die damit verfolgten übergeordneten Ziele erfragt, die in Konflikt zueinander standen. Nachdem die Nachwuchswissenschaftler(innen) diese benannt hatten, wurden nomothetisch Einschätzungen bezüglich der oben genannten Ziel-

merkmale gegeben. Es wurden vornehmlich Vorhaben genannt, die Forschungstätigkeiten (54,6 %) entsprechen, zum Beispiel, ‚Revision meiner Paper für Zeitschriften‘ oder ‚Weiterentwicklung eines Drittmittelantrages‘. Zu gut einem Viertel (27,1 %) nennen die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) lehrbezogene Vorhaben, wie zum Beispiel ‚Vorbereitung einer neuen Vorlesung‘ oder ‚Klausurkorrektur‘. Frauen nennen über alle Ziele hinweg häufiger Lehrvorhaben (28,0 %) als Männer (25,1 %), Geisteswissenschaftler(innen) benennen häufiger Lehr- (31,3 %) und seltener Forschungsvorhaben (50,2 %) als Natur- (26,8 % bzw. 55,6 %) und Sozialwissenschaftler(innen) (27,1 % bzw. 54,9 %). Als weitere Ziele werden in der Kategorie ‚Sonstiges‘ (18,4 %) ‚Mitarbeiterbesprechung‘ oder ‚administrative Aufgaben‘ aufgeführt.

Bezogen auf alle drei Zielkategorien – *Forschung, Lehre, Sonstiges* – ließen sich bedeutsame Unterschiede in der Wichtigkeit ausmachen. Die angegebenen Forschungsziele (Mittelwert  $M = 3,68$ , Standardabweichung  $SD = 0,55$ , Skala 1-4) wurden als wichtiger eingestuft als Lehr- ( $M = 3,32$ ,  $SD = 0,80$ ) und sonstige Ziele ( $M = 3,01$ ,  $SD = 1,03$ ). Die Lehrziele wiederum wurden wichtiger als die sonstigen Ziele eingeschätzt. Sonstige Ziele werden zudem stärker als fremdbestimmt wahrgenommen. Forschungs- und Lehrziele unterscheiden sich diesbezüglich nicht. Insgesamt nehmen 55,3 % der Befragten die Verfolgung aller genannten Ziele als eher selbstbestimmt wahr, 23,3 % geben an, sie sei eher fremdbestimmt, bei 16,7 % scheint die Verfolgung gleichermaßen fremd- und selbstbestimmt wahrgenommen zu werden.<sup>5</sup>

### 3.1.2. Zielkonflikte und Belastung

Multiple Zielverfolgung kann zu Zielkonflikten führen, die Arbeitsleistung und psychisches Wohlbefinden beeinträchtigen. Um sich dem Erleben von Zielkonflikten empirisch zu nähern, haben wir die Nachwuchswissenschaftler(innen), nachdem sie ihre Zielkonflikte benannt hatten, nach der Häufigkeit solcher Zielkonflikte und nach der Belastung<sup>6</sup> durch solche Zielkonflikte befragt. Es geben 85 % von ihnen an, *eher oft* oder *fast immer* solche Zielkonflikte zu erleben. Somit greift unsere Untersuchung eine Problematik auf, mit der sich die überwiegende Mehrheit der

---

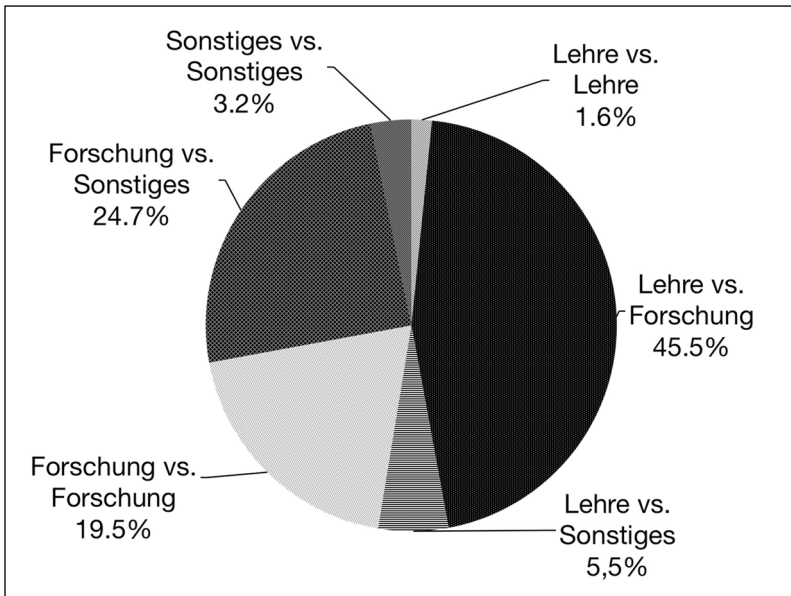
<sup>5</sup> Gemessen wurde auf 4-Punkt Likert-Skalen. Wichtigkeit mithilfe von jeweils einem, Fremd- bzw. Selbstbestimmtheit mithilfe von jeweils zwei Items. Dabei reichen die Ausprägungen für Wichtigkeit von 1 (gar nicht wichtig) bis 4 (sehr wichtig), für Fremdbestimmtheit von -4 (stark fremdbestimmt) bis -1, für Selbstbestimmtheit von 1 bis 4 (stark selbstbestimmt).

<sup>6</sup> Belastung und Häufigkeit wurden mithilfe von jeweils einem Item und einer Skala von 1 (überhaupt nicht stark / fast nie) bis 4 (sehr stark / fast immer) gemessen.



Nachwuchswissenschaftler(innen) am Arbeitsplatz konfrontiert sieht. Handlungsbedarf besteht, weil darüber hinaus 61,5 % angeben, sich *eher* bis *sehr stark* durch Zielkonflikte belastet zu fühlen. Es berichten mehr Frauen (64,7 %) als Männer (59,6 %) und eher Geistes- (65,2 %) als Natur- (61,7 %) und Sozialwissenschaftler(innen) (59,7 %) von einer starken Belastung. Der mit 45,5 % am häufigsten genannte Zielkonflikt zwischen einem Forschungs- und einem Lehrziel ist belastender als der Durchschnitt aller anderen Zielkonflikte. Die Häufigkeiten der Zielkombinationen sind in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Zielkombinationen genannter Zielkonflikte



Die in der psychologischen Zielforschung berücksichtigten Zielmerkmale zeigen ebenfalls Auswirkungen auf Belastungserleben bei auftretenden Zielkonflikten (ausführlich siehe Gorges, Esdar & Wild 2012). Ein Konflikt zwischen zwei als *fremdbestimmt* wahrgenommenen Zielen wird als besonders belastend erlebt ( $r = -.248^{**7}$ ). In leicht abgeschwächter Form ist dies auch bei Konflikten zwischen einem *fremd-* und einem *selbstbe-*

<sup>7</sup> Alle Korrelationen wurden als Pearsons  $r$  mit einem Signifikanzniveau von 0,01 % (zweiseitig) gerechnet.

stimmt Ziel der Fall ( $r = .155^{**}$ ). Bezogen auf die *Wichtigkeit* der genannten Ziele ließ sich kein Effekt auf die erlebte Belastung ausmachen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Einschätzung der Wichtigkeit der Ziele mit durchschnittlich 6,9 (SD = 1,01) auf einer Skala von 2-8 für beide Ziele sehr hoch ausfiel. Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass eine hohe Wichtigkeit beider beteiligten Ziele ein zentrales Element für das Auftreten von Zielkonflikten ist, jedoch keinen differentiellen Effekt auf die Auswirkungen derselben hat.

### 3.2. *Arbeitszeit in der Hochschule*

#### 3.2.1. *Arbeitszeitumfang*

Zielverfolgung benötigt Zeit. Möchte man die Arbeit einer Gruppe unter dem Aspekt *Zeit* untersuchen, stellt sich zunächst die Frage nach dem ‚Wie viel?‘. Den *Arbeitszeitumfang* haben wir erfasst, indem wir die Befragten bitten zu benennen, wie viel Zeit sie durchschnittlich in der vorlesungsfreien Zeit sowie in der Vorlesungszeit arbeiten. Die jeweils durchschnittlich angegebenen Arbeitszeitumfänge für Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit, aufgeschlüsselt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, sind in Tabelle 2 zu finden.

*Tabelle 2: Geschätzter Arbeitszeitumfang und Überstunden*

	N	Vorlesungszeit		vorlesungsfreie Zeit	
		Umfang	Überstunden	Umfang	Überstunden
Gesamtstichprobe (32,2 Std. vertraglich vorgesehen)	694	45,5	13,2	42,3	10,1
Vollzeit (39,5 Std. angesetzt)	401	49,1	9,6	46,1	6,6
Teilzeit (21,5 Std. vertraglich vorgesehen)	293	40,5	19,0	37,1	15,6

Entgegen einer vorangegangenen Untersuchung aus dem Jahre 2007 (Teichler 2011: 230) zeigt sich unter Berücksichtigung der Ergebnisse nach Zeitfenster und Stellenumfang, dass die von uns befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) eine Überschreitung der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit von 16,7 % (6,6 Stunden in vorlesungsfreier Zeit bei Vollzeitbeschäftigung) bis 88,4 % (19,0 Stunden in der Vorlesungszeit bei Teilzeitbeschäftigung) angeben. Männer geben an mehr zu arbeiten (wöchentlich 47,3 Stunden in der Vorlesungszeit, 44,9 Stunden in der

vorlesungsfreien Zeit) als Frauen (43,4 Stunden beziehungsweise 39,6 Stunden). Dieser Unterschied relativiert sich jedoch, wenn man berücksichtigt, dass Männer über eine vertragliche Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 33,9 Stunden und Frauen, aufgrund der höheren Teilzeitquote von durchschnittlich 30,3 Stunden verfügen. Die Fächergruppen unterscheiden sich, indem die Natur- und Ingenieurwissenschaften mit Werten von 46,6 (Vorlesungszeit) und 44,7 (vorlesungsfreie Zeit) Stunden eine höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit angeben als die Geisteswissenschaftler(innen) (43,8 Stunden Vorlesungszeit, 38,4 Stunden vorlesungsfreie Zeit). Die Werte der Sozialwissenschaftler(innen) liegen mit 45,0 Stunden (Vorlesungszeit) und 42,1 Stunden (vorlesungsfreie Zeit) dazwischen. Auch hier sollte berücksichtigt werden, dass Natur- und Ingenieurwissenschaften eine vertragliche Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 34,4 Stunden aufweisen, die Geisteswissenschaften aufgrund der höheren Teilzeitquoten hingegen nur eine von durchschnittlich 29,6 Stunden und die Sozialwissenschaften von durchschnittlich 30,9 Stunden.

Ihren Arbeitszeitumfang empfindet die Mehrheit (60,1 %) der Befragten als *eher* beziehungsweise *völlig angemessen*, 39,9 % schätzen den Umfang als *eher nicht* beziehungsweise *gar nicht angemessen* ein.

### 3.2.2. Arbeitszeitverteilung

Um die vielfältigen Anforderungen und Aufgaben sowie die unterschiedliche Bedeutung der Arbeitsbereiche *Lehre*, *Forschung* und *Sonstiges* für die eigene wissenschaftliche Karriere adäquat abzubilden, wurden die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) in einem weiteren Schritt gebeten, eine Einschätzung ihrer *Arbeitszeitverteilung* bezogen auf diese Bereiche vorzunehmen. Dabei wurde zunächst gefragt, wie sich 100 % ihrer *tatsächlichen* Arbeitszeit auf die drei genannten Felder aufteilen. Zusätzlich sollten die Befragten angeben, was für eine Aufteilung sie sich *wünschen* und abschließend, was sie glauben, welche Aufteilung ihre Institution von ihnen *erwartet* (vgl. Blackburn & Lawrence 1995). So bieten die Angaben die Möglichkeit, Berichte aus dem ‚realen‘ Arbeitsalltag ins Verhältnis mit vertraglich vorgesehenen Arbeitsbedingungen sowie mit Wünschen der Nachwuchswissenschaftler(innen) und Erwartungen der Hochschulen zu setzen.

Die Nachwuchswissenschaftler(innen) gaben an, durchschnittlich rund 43,1 % ihrer Arbeitszeit für Forschung, 33,0 % für Lehre und 23,6 % für Sonstiges aufzuwenden. Sie wünschen sich eine Verteilung mit deutlich mehr Zeit für Forschung (57,0 %) und weniger für Lehre (28,7 %) sowie Sonstiges (12,6 %). Gleichzeitig gehen die Nachwuchswissenschaft-

ler(innen) davon aus, dass von ihnen auch erwartet wird, dass sie anteilig mehr Zeit für Forschung (50,4 %) und weniger Zeit für Lehre (28,2 %) und Sonstiges (17,8 %) aufwenden sollen. Einen noch größeren Unterschied der Arbeitszeitverteilung bezogen auf Forschung (55 %) und Lehre (20 %) erfasste Teichler (2011: 230), wobei die Stichprobenzusammensetzung die unterschiedlichen Werte zu erklären vermag: Die hier vorliegende Untersuchung erfasst den Arbeitsalltag lehrender Nachwuchswissenschaftler(innen), die 2007 erhobene Stichprobe umfasst auch Forscher(innen) ohne Lehrverpflichtung.

Männer wünschen sich signifikant mehr Zeit für Forschung als Frauen (59,3 % vs. 54,9 %). Die weiteren Werte der Arbeitszeitverteilungen Forschung und Lehre nach Geschlecht differenziert finden sich in Tabelle 3. In der fächerspezifischen Auswertung wird deutlich, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern im Vergleich zu den Geisteswissenschaften und den Sozialwissenschaften anteilig mehr Zeit für Forschung aufwenden, sich mehr Zeit dafür wünschen und wahrnehmen, dass von ihnen erwartet wird anteilig mehr Zeit dafür aufzuwenden. Im Vergleich zu den Geistes- und Sozialwissenschaften geben sie auch an, dass sie anteilig weniger Zeit für Lehre aufwenden, sich anteilig weniger Zeit wünschen und empfinden, dass anteilig weniger Zeit für Lehre von ihnen erwartet wird.

**Tabelle 3: Arbeitszeitverteilung Lehre und Forschung differenziert nach Geschlecht**

	Forschung		Lehre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tatsächlich	42,1 %	44,3 %	34,4 %	31,6 %
Wunsch	54,9 %	59,3 %	29,5 %	28,2 %
Erwartet	49,9 %	51,3 %	29,5 %	27,2 %

**Tabelle 4: Arbeitszeitverteilung Forschung und Lehre differenziert nach Fächergruppen (in Prozent)**

	Naturwiss.		Geisteswiss.		Sozialwiss.		Gesamt	
	F	L	F	L	F	L	F	L
Tatsächlich	46,7	30,6	36,3	39,7	43,6	31,6	43,3	33,0
Wunsch	61,0	27,0	51,0	33,5	56,7	28,0	57,2	28,9
Erwartet	56,1	25,6	44,0	32,6	48,7	29,3	50,8	28,5

Insgesamt nehmen die Sozialwissenschaften jeweils die mittlere Rangposition ein: Sie geben an *tatsächlich*, *gewünscht* und *erwartet* weniger Zeit

für Forschung aufzuwenden als die Naturwissenschaften, wünschen sich und verwenden tatsächlich mehr Zeit für Forschung als die Geisteswissenschaften. Zusammengefasst lässt sich damit bei gleichbleibender Rangfolge jeweils für die genannten Arbeitszeitanteile *tatsächlich*, *gewünscht* und *erwartet* ein Muster erkennen, das bei den Natur- und Ingenieurwissenschaften die höchsten Werte für Forschung, bei den Geisteswissenschaften die höchsten Werte für Lehre und bei den Sozialwissenschaften jeweils den mittleren Rangplatz ausmacht. Eine Übersicht der Ergebnisse aufgeschlüsselt nach Fächergruppen und Aufgabenbereichen findet sich in Tabelle 4.

#### **4. Karriereaussichten, Konkurrenzdruck und (Regulations-)Kompetenzen**

Vor dem Hintergrund der geschilderten Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes Hochschule – unsichere *Karriereaussichten*, vielfältige Anforderungen, bei einem gleichzeitig hohen Autonomiegrad und vornehmlicher Ergebnisorientierung – überraschen die Ergebnisse zu Zielverfolgung und zu Zielkonflikten wenig. Die Nachwuchswissenschaftler(innen) bewerten ihre Forschungsvorhaben als wichtiger als Lehrvorhaben und ‚Sonstiges‘. Sie priorisieren folglich den Arbeitsbereich, der ihnen Reputation und berufliches Vorankommen ermöglicht. Die in der Hochschule wahrgenommenen Erwartungen wiederum wirken sich nicht in unterschiedlichem Maße auf Forschungs- wie Lehrziele aus: Ziele beider Bereiche werden gleichermaßen selbst- bzw. fremdbestimmt wahrgenommen. Die im Zuge einer Ergebnisorientierung erwartete wahrgenommene Autonomie und Selbstbestimmtheit zeigt sich bezogen auf die Zielverfolgung: Die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) fühlt sich in der Verfolgung ihrer Ziele eher selbst- als fremdbestimmt. Wobei nicht zu vernachlässigen ist, dass auch etwas mehr als ein Viertel die Zielverfolgung als stärker fremdbestimmt empfindet. Diese interindividuellen Unterschiede sind hervorzuheben, insbesondere da Konflikte fremdbestimmter Ziele als belastender empfunden werden.

Insgesamt lässt sich sagen, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) häufig Zielkonflikte erleben und dass diese sie belasten. Am häufigsten nennen sie – und dieser geht auch mit einem erhöhten Belastungserleben einher – einen Forschung-Lehre-Zielkonflikt. Auf operativer Ebene, wenn es um konkrete Vorhaben und die begrenzte Ressource Zeit geht, nehmen Nachwuchswissenschaftler(innen) beide Tätigkeitsbereiche offensichtlich als konfligierend wahr. Laut Hochschulleitungen besteht dieser Konflikt zwischen Forschung und Lehre auch auf organisationaler

Ebene aufgrund begrenzter finanzieller Ressourcen (Esdar, Gorges, Kloke, Krücken & Wild 2011: 196). Angesichts der immer wieder in Deutschland geführten Diskussion um die ‚Einheit von Forschung und Lehre‘ sind diese Ergebnisse instruktiv, auch wenn – das sei deutlich gesagt – an dieser Stelle nicht erfasst wurde, welche Vorteile eine Einheit von Forschung und Lehre für die Ausbildung und den Arbeitsalltag von Nachwuchswissenschaftler(inne)n birgt.

Auch die Ergebnisse zum genannten Arbeitszeitumfang überraschen wenig: Mit geschätzter Mehrarbeit im Umfang von durchschnittlich 13,2 (Vorlesungszeit) bzw. 10,1 (vorlesungsfreie Zeit) Stunden versuchen die Nachwuchswissenschaftler(innen) offensichtlich, vielfältige Erwartungen zu erfüllen und dennoch eigene Ziele zu erreichen. Obgleich eine retrospektive Zeitmessung methodisch kritisiert werden kann (Gershuny 2001: 15753), wird anhand der Daten deutlich, dass viele Nachwuchswissenschaftler(innen) wesentlich mehr als die vertraglich vorgesehene Arbeitszeit und damit für einen rechnerisch deutlich geringeren Stundenlohn arbeiten. Gleichzeitig ist bei fast 50 Arbeitsstunden pro Woche auf Vollzeitstellen die Arbeitsbelastung hoch und beinhaltet vermutlich auch regelmäßig Arbeit an Wochenenden. Insgesamt empfindet die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) ihren Arbeitszeitumfang jedoch als angemessen: Vermutlich befindet sich unter den Nachwuchswissenschaftler(inne)n eine große Anzahl an ‚Überzeugungstäter(inne)n‘, die mit hoher intrinsischer Motivation arbeitet und weniger stark durch externe Anreize angetrieben wird.

Ein hoher Arbeitszeitumfang kann Ausdruck vielfältiger Anforderungen sein, die in der vorgesehenen Arbeitszeit kaum angemessen zu erledigen sind und die die Nachwuchswissenschaftler(innen) daher mit Mehrarbeit zu bewältigen versuchen. In einer Ausbildungs- und Qualifikationsphase mit starkem *Konkurrenzdruck* erscheint es naheliegend, dass dies auch als angemessen empfunden werden kann, insbesondere wenn es den Erwartungen vor Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn entspricht.

Die Arbeitszeitverteilung deutet darauf hin, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) sich in erster Linie als ‚Forscher(innen)‘ sehen: Sie verbringen den größten Teil ihrer Arbeitszeit damit und würden gern noch mehr investieren. Überraschend hoch ist dabei die Übereinstimmung zwischen dem Wunsch- und dem Erwartungsanteil. Eine Erklärung für die bedeutsame Abweichung von Wunsch und Erwartung zur Realität ergibt sich, wenn hinzugezogen wird, wo tatsächlich mehr Zeit aufgewendet wird: Im Vergleich zu Forschung wünschen sich die Nachwuchswissenschaftler(innen) rund ein Drittel ihrer Arbeitszeit für Lehre zu verwenden, sie gehen auch davon aus, dass sie nach Erwartungen der Hochschule et-

wa diesen Anteil dafür investieren sollen, berichten aber von einem höheren tatsächlichen Zeitaufwand. An dieser Stelle muss es bei Vermutungen bleiben, welche Faktoren dazu führen, dass die tatsächliche Arbeitszeitverteilung sich trotzdem verschiebt. Genauer zu betrachten sind die Charakteristika, die Lehrvorhaben von denen in der Forschung unterscheiden. So sind Lehraufgaben häufig extern terminiert und können dadurch als dringlicher wahrgenommen werden, oder ein direkter Austausch mit Studierenden kann dazu führen, dass hier wiederholt kurzfristig Zeit investiert wird, obwohl langfristig Forschungsvorhaben vorangetrieben werden sollen. Offen bleibt ebenfalls, ob es andere Erwartungen als die der Hochschule gibt, mit denen sich Nachwuchswissenschaftler(innen) konfrontiert sehen und die Einflüsse auf die Arbeitszeitverteilung nehmen können.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden zum einen im Arbeitszeitumfang und in ihren Arbeitsverträgen deutlich: Der Arbeitszeitumfang von Männern im Vergleich zu Frauen ist sowohl vertragsmäßig als auch tatsächlich höher. Es zeigen sich jedoch auch Unterschiede bei den Arbeitsinhalten: Frauen benennen häufiger Lehrvorhaben, die an Zielkonflikten beteiligt sind. Gleichzeitig geben Frauen eine höhere Belastung durch Zielkonflikte an, ein Ergebnis, das sich in der stärkeren Belastung von Forschung-Lehre-Zielkonflikten widerspiegelt. Unterschiede in der Arbeitszeitverteilung (tatsächlich, gewünscht und erwartet) hin zu einem ‚Mehr an Lehre‘ sind erkennbar, wenngleich sie statistisch geprüft zum Großteil nicht signifikant werden. Trotzdem kann mithilfe der vorliegenden Daten diskutiert werden, dass der Platz, den Lehre im Arbeitsalltag von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einnimmt, größer zu sein scheint. Im Einklang dazu gibt es Studien, die zeigen, dass Frauen neben einem höheren Lehrengagement ihre Lehre stärker an Studierenden ausrichten, was unter anderem durch Sozialisationsunterschiede (Orientierung an der Erwartung anderer) und eine stärkere Ausprägung des Bedürfnisses nach sozialer Einbindung (eigener Wunsch), erklärt wird (Kracke & Wild 1996: 81, Schaeper 2008: 207, Viebahn 2004: 94). Somit lohnt es sich, die immer wiederkehrenden Diskussionen um den Stellenwert der Lehre für die wissenschaftliche Karriere oder neue Karrierepfade mit einem Schwerpunkt Lehre (Wissenschaftsrat 2007: 5 ff.) auch in einem gleichstellungs- oder geschlechterpolitischen Diskurs zu führen.

Aufgrund der sehr deutlichen Unterschiede der Verteilung der genannten Ziele sowie der Arbeitszeitverteilung bei der Differenzierung nach Fächergruppen wird deutlich, wie wichtig es ist, bei Analysen des Arbeitsplatzes Fächerkulturen zu berücksichtigen. Dabei scheint die For-

schung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und die Lehre in den Geisteswissenschaften eine vergleichsweise bedeutendere Rolle zu spielen. Nicht außer Acht gelassen werden sollte, dass die Geisteswissenschaftler(innen) von stärkerer Belastung durch Zielkonflikte berichten. Ergebnisse, die ebenfalls in einer Linie mit der stärkeren Belastung bei Forschung-Lehre-Zielkonflikten liegen könnten.

Vorsicht ist unseres Erachtens bei der Interpretation um Gruppenunterschiede beim Arbeitszeitumfang ohne Berücksichtigung der Stellenumfänge geboten. Aufgrund einer Streuung von 13,4 (Vorlesungszeit) bzw. 13,2 (vorlesungsfreie Zeit) Stunden der Mittelwerte der Teilzeitbeschäftigten sollte vermutlich zwischen Teilzeitbeschäftigten, die ihrem Arbeitsvertrag entsprechend (wirklich) vornehmlich halbtags arbeiten und denjenigen, die eine ‚halbe Stelle‘ inne haben, aber dennoch ‚Vollzeit arbeiten‘ weiter differenziert werden. Hierfür könnten zum Beispiel unterschiedliche Fachkulturen verantwortlich sein.

Die vorgestellten Ergebnisse tragen zur wissenschaftlichen Fundierung der (hochschul-)politischen Diskussion bei, werfen aber neue Forschungs- wie auch praktische Fragen auf: Welche individuellen Unterschiede gibt es zwischen denen, die angeben, ihre Ziele eher selbst- bzw. eher fremdbestimmt zu verfolgen? Welche Gründe lassen sich ausmachen, warum bei wem die Arbeitszeitverteilung besonders stark von Wunsch und Erwartung abweicht? Welche (*Selbstregulations-*)*Kompetenzen* benötigen Nachwuchswissenschaftler(innen), um erfolgreich mit den vielfältigen Anforderungen umgehen zu können? Wie können Nachwuchswissenschaftler(innen) in diesen Herausforderungen unterstützt werden? Was würde ein Karriereweg ‚Lehre‘ ändern? All das sollte Gegenstand weiterer qualitativer wie quantitativer Untersuchungen sein, die die Grenzen der vorliegenden Untersuchung – retrospektives Selbsteinschätzungsmaß im Querschnitt – überwinden. Dabei sind auch zukünftig die Kontext- und Rahmenbedingungen des deutschen Hochschulsystems verstärkt mit den individuellen Zielen und *Kompetenzen* der Wissenschaftler(innen) zu verknüpfen, um im Zuge der Reformen das Individuum nicht aus den Augen zu verlieren.



## Literatur

- Austin, James T. / Vancouver, Jeffery B. 1996: Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. In: Psychological Bulletin, Vol. 120, Heft 3, S. 334-375.
- Blackburn, Robert T., Lawrence, Janet H. 1995: Faculty at Work: motivation, expectation, satisfaction, Baltimore: John Hopkins University Press.
- Bloch, Roland / Franz, Anja / Würmann, Carsten 2010: Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Zur Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen. In: Hochschulmanagement, Vol. 5, S. 72-77.
- Brunstein, Joachim C. / Maier, Günter W. 1996: Persönliche Ziele: Überblick zum Stand der Forschung. In: Psychologische Rundschau, Vol. 47, S. 146-160.
- Claessens, Brigitte J. C. / Van Eerde, Wendelien / Rutte, Christel G. / Roe, Robert A. 2007: A Review of the Time Management Literature. In: Personnel Review, Vol. 36, S. 255–276.
- Claessens, Brigitte J. C. / Van Eerde, Wendelien / Rutte, Christel G. / Roe, Robert A. 2010: Things to do Today...: A Daily Diary Study on Task Completion at Work. In: Applied Psychology, Vol. 59, S. 273-295.
- Deci, Edward L. / Ryan, Richard 2002: Handbook of Self-Determination Research. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Esdar, Wiebke / Gorges, Julia / Kloke, Katharina / Krücken, Georg / Wild, Elke 2011: Lehre unter den Forschungshut bringen... – Empirische Befunde zu multipler Zielverfolgung und Zielkonflikten aus Sicht von Hochschulleitungen und Nachwuchswissenschaftler(innen). In: Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung – Analysen und Impulse für die Praxis, Reihe „CHE Arbeitspapiere“ Nr. 148, S. 192-203.
- Freund, Alexandra M. / Riediger, Michaela 2004: Interference and Facilitation among Personal Goals: Differential Associations with Subjective Well-Being and Persistent Goal Pursuit. In: Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 30, S. 1511-1523.
- Gershuny, Jonathan 2001: Time Use Research Methods. In: Baltes, Paul B. / Smelser, Neil J. (Eds.) International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Oxford: Elsevier, S. 15752-15756.
- Gorges, Julia / Esdar, Wiebke / Wild, Elke 2012: Good Ones and Bad Ones - The Role of Goal properties on the Effect of Goal Conflict Artikel eingereicht.
- Hochschulrektorenkonferenz 2004: Zur Zukunft der Promotion in Europa; URL [http://www.hrk.de/de/download/dateien/DACH-Thesen\\_deutsch.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/DACH-Thesen_deutsch.pdf) (02.01.2012)
- Kracke, Bärbel / Wild, Elke 1996: Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg: Mattes Verlag.
- Kratzer, Nick / Dunkel, Wolfgang / Menz, Wolfgang 2009: Neue Managementmethoden – neue Belastungsformen? In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hg.): Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Dortmund, GfA-Press, S. 539-542.
- Kreckel, Reinhard 2008: Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Krücken, Georg 2006: Wandel – welcher Wandel? Überlegungen zum Strukturwandel der universitären Forschung in der Gegenwartsgesellschaft. In: die hochschule, Vol. 1, S. 7-18.

- Krücken, Georg / Wild, Elke 2010: Zielkonflikte - Herausforderungen für Hochschulforschung und Hochschulmanagement. In: Hochschulmanagement, Vol. 5, S. 58-62.
- Lange, Stefan / Schimank, Uwe 2007: Zwischen Konvergenz und Pfadabhängigkeit: New Public Management in den Hochschulsystemen fünf ausgewählter OECD-Länder. In: Holzinger, Katharina / Joergens, Helge / Knill, Christoph (Hg.): Transfer, Diffusion und Konvergenz von Politiken. Sonderheft der Politischen Vierteljahresschrift. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 331-356.
- Marrs, Kira 2010: Kontrolle von Arbeit: Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In Böhle, Fritz / Voß, Günter G. / Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 331-356.
- Reichmann, Gerhard 2008: Welche Kompetenzen sollten gute Universitätslehrer aus der Sicht von Studierenden aufweisen? Ergebnisse einer Conjointanalyse. In: Das Hochschulwesen, Vol. 2, S. 52-57.
- Schaeper, Hildegard 2008: Lehr-/Lernkulturen und Kompetenzentwicklung: Was Studierende lernen, wie Lehrende lehren und wie beides miteinander zusammenhängt. In: Zimmermann, Karin / Kamphans, Marion / Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197-214.
- Senger, Ulrike 2009: Personalentwicklung junger Forschender. In: Schlüter, Andreas / Winde, Mathias (Hg.): Akademische Personalentwicklung – Eine strategische Perspektive, Stifterverband 2009; URL [http://www.stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/positionen\\_dokumentationen/akademische\\_personalentwicklung/akademische\\_personalentwicklung\\_2009.pdf](http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/akademische_personalentwicklung/akademische_personalentwicklung_2009.pdf) (20.01.2012).
- Slocum, JR. John W. / Cron, William L. / Brown, Steven P. 2002: The Effect of Goal Conflict on Performance. In: Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 9, Heft 1, S. 77-89.
- Statistisches Bundesamt 2006: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden.
- Teichler, Ulrich 2011: Germany: How Changing Governance and Management Affects the Views and Work of the Academic Profession. In Locke, William / Cummings, William K. / Fisher, Donald (Hg.): Changing Governance and Management in Higher Education - The Perspectives of the Academy. Dordrecht: Springer Verlag, S. 223-241.
- Viebahn, Peter 2004: Hochschullehrerpsychologie. Theorie- und empiriebasierte Praxisanregungen für die Hochschullehre. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Wissenschaftsrat 2002: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung; URL <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf> (20.01.2012).
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zu einer lehrerorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten; URL <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf> (20.01.2012).

# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack  
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion:  
Daniel Hechler

---

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg  
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-28-1

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de>

Von 1991 bis 2001 erschien „die hochschule“ unter dem Titel „hochschule ost“ an der Universität Leipzig (<http://www.uni-leipzig.de/~hso>). „die hochschule“ steht in der editorischen Kontinuität von „hochschule ost“ und dokumentiert dies durch eine besondere Aufmerksamkeit für ostdeutsche Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung sowie -geschichte.

Als Beilage zum „journal für wissenschaft und bildung“ erscheint der „HoF-Berichter-erstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ([www.hof.uni-halle.de](http://www.hof.uni-halle.de)). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack (Direktion) und Anke Burkhardt (Geschäftsführung). Durch einen Kooperationsvertrag ist HoF mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg ([www.wzw-online.de](http://www.wzw-online.de)) verbunden.

Neben der Zeitschrift „die hochschule“ mit dem „HoF-Berichter-erstatte“ publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (ISSN 1436-3550) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig.

*Umschlagseite: Motorradrennen am 31. Juli 1949 in Wittenberg*

*(Fotostudio Kirsch, Wittenberg)*

*Cartoon Umschlagrückseite: Karsten Schley*

## **Wettbewerb und Hochschulen**

### **6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011**

*Martin Winter; Carsten Würmann:*

Wettbewerb und Hochschulen. Editorial .....6

*Martin Winter:*

Wettbewerb im Hochschulwesen .....17

*Andres Friedrichsmeier; Silke Fürst:*

Neue Governance als Wettbewerb um Sichtbarkeit.

Zur veränderten Dynamik der Öffentlichkeits- und

Medienorientierung von Hochschulen.....46

*Choni Flöther; René Kooij:*

Hochschulen als Faktoren im regionalen Standortwettbewerb.

(K)eine Gewinner-Verlierer-Story?.....65

*Sascha Gerber; Linda Jochheim:*

Paradigmenwechsel im Wissenschaftswettbewerb?

Umsetzungsstand und Wirkung neuer Steuerungsinstrumente

im deutschen Universitätssystem .....82

*Justus Henke; Dieter Dohmen:*

Wettbewerb durch leistungsorientierte Mittelzuweisungen?

Zur Wirksamkeit von Anreiz- und Steuerungssystemen

der Bundesländer auf Leistungsparameter der Hochschulen.....100

<i>René Krempkow; Patricia Schulz:</i> Welche Effekte hat die leistungsorientierte Mittelvergabe? Das Beispiel der medizinischen Fakultäten Deutschlands.....	121
<i>Thorsten Lenz; Günter Raßer:</i> Forschungsleistung im Ländervergleich. Forschung an Hochschulen und strukturelle Bedingungen der Länder.....	142
<i>Thamar Klein; Alexandra Kraatz; Stefan Hornbostel:</i> Begutachtungsprozesse im Wettbewerb um Drittmittel. Das Beispiel der Sonderforschungsbereiche .....	164
<i>Diana Schmidt-Pfister; Nora Hangel:</i> Wettbewerb und Zusammenarbeit im universitären Forschungsalltag. Ambivalent und untrennbar .....	183
<i>Roland Bloch; Carsten Würmann:</i> Außer Konkurrenz? Lehre und Karriere.....	199
<i>Fred G. Becker; Wögen N. Tadsen; Ralph Stegmüller; Elke Wild:</i> Ansichten und Anreize „guter Lehre“ aus Sicht von Hochschulleitungen. Ergebnisse einer Interviewserie .....	220
<i>Marius Herzog:</i> Karriere in der Lehre? Die Lehrorientierung wissenschaftlicher Mitarbeiter und ihre Bedeutung für die Wettbewerbsarena Lehre .....	233
<i>Monika Jungbauer-Gans; Christiane Gross:</i> Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren .....	245
<i>Heinke Röbbken; Gerd Grözinger:</i> Wissenschaftliche Karrieren im Maschinenbau. Eine netzwerktheoretische Analyse zum Reputationswettbewerb.....	260
<i>Wiebke Esdar; Julia Gorges; Elke Wild:</i> Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	273
<i>Brigitte Aulenbacher; Birgit Riegraf:</i> <i>Economical Shift</i> und demokratische Öffnungen. Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität.....	291

## **PUBLIKATIONEN**

Benedict Kaufmann: Akkreditierung als Mikropolitik.  
Zur Wirkung neuer Steuerungsinstrumente  
an deutschen Hochschulen (*Alexander Mitterle*) .....304

*Peer Pasternack; Daniel Hechler:*  
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen  
in Ostdeutschland seit 1945.....308

**Autorinnen & Autoren** .....322

## **Autorinnen & Autoren**

**Brigitte Aulenbacher**, Prof. Dr. rer. soc., Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen und Leiterin der Abteilung Theoretische Soziologie und Sozialanalysen im Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz, eMail: [brigitte.aulenbacher@jku.at](mailto:brigitte.aulenbacher@jku.at)

**Fred G. Becker**, Prof. Dr. rer. pol., Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personal, Organisation und Unternehmensführung, Universität Bielefeld, u.a. Projektleiter des Projekts „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“, eMail: [lstfgbecker@wiwi.uni-bielefeld.de](mailto:lstfgbecker@wiwi.uni-bielefeld.de)

**Roland Bloch**, Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: [roland.bloch@hof.uni-halle.de](mailto:roland.bloch@hof.uni-halle.de)

**Dieter Dohmen**, Dr. rer. oec., Leiter des Instituts für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin (FIBS), eMail: [d.dohmen@fibs.eu](mailto:d.dohmen@fibs.eu)

**Wiebke Esdar**, Dipl.-Psych., B.A. (Sozialwissenschaften, Geschichte), wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [wiebke.esdar@uni-bielefeld.de](mailto:wiebke.esdar@uni-bielefeld.de)

**Choni Flöther**, Dr. rer. pol., Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel), eMail: [c.floether@incher.uni-kassel.de](mailto:c.floether@incher.uni-kassel.de)

**Andres Friedrichsmeier**, Dr. phil., Organisationssoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: [friedrichsmeier@wwu.de](mailto:friedrichsmeier@wwu.de)

**Silke Fürst** M.A., Kommunikationswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: [silke.fuerst@wwu.de](mailto:silke.fuerst@wwu.de)

**Sascha Gerber**, Dipl.-Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik, eMail: [sascha.gerber@ruhr-uni-bochum.de](mailto:sascha.gerber@ruhr-uni-bochum.de)

**Julia Gorges**, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [julia.gorges@uni-bielefeld.de](mailto:julia.gorges@uni-bielefeld.de)

**Christiane Gross**, Dr. sc. pol., Soziologin, Habilitationsstipendiatin am Institut für Sozialwissenschaften, Universität Kiel, eMail: [cgross@soziologie.uni-kiel.de](mailto:cgross@soziologie.uni-kiel.de)

**Gerd Grözinger**, Prof. Dr., Professor im Fachgebiet Sozial- und Bildungsökonomie, Universität Flensburg, eMail: [groezing@uni-flensburg.de](mailto:groezing@uni-flensburg.de)

**Nora Hangel**, Dr. phil., Philosophin und Kulturwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ am Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ an der Universität Konstanz, eMail: nora.hangel@uni-konstanz.de

**Daniel Hechler** M.A., wissenschaftlicher Referent am Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

**Justus Henke**, Mag. rer. soc. oec., eMail: justus.henke@gmail.com

**Marius Herzog**, Dr. phil., Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Stabstelle Studium und Lehre an der Hochschule Hannover, eMail: marius.herzog@fn-hannover.de

**Stefan Hornbostel**, Prof. Dr., Professor für Soziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin und Leiter des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), eMail: hornbostel@forschunginfo.de

**Linda Jochheim**, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik, eMail: linda.jochheim@ruhr-uni-bochum.de

**Monika Jungbauer-Gans**, Prof. Dr. rer. pol., Soziologin, Fachbereich Wirtschaftssoziologie der Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie, eMail: monika.jungbauer-gans@wiso.uni-erlangen.de

**Thamar Klein**, Dr. phil, Ethnologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, eMail: klein@forschunginfo.de

**René Kooij**, M.Sc., Geograph, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel), eMail: kooij@incher.uni-kassel.de

**Alexandra Kraatz**, Dr. phil., Ethnologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: kraatz@forschunginfo.de

**René Kremppow**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: kremppow@forschunginfo.de

**Thorsten Lenz**, Dipl.-Kfm., wissenschaftlicher Referent am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, eMail: lenz@ihf.bayern.de



- Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Geschäftsführer WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>
- Günter Raßer**, Dr. rer. nat., Statistiker, wissenschaftlicher Referent am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, eMail: Rasser@ihf.bayern.de
- Birgit Riegraf**, Prof. Dr. phil., Professorin für Allgemeine Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn, eMail: briegraf@mail.upb.de
- Heinke Röbbken**, Prof. Dr., Professorin für Bildungsorganisation und Bildungsmanagement, Universität Oldenburg, eMail: heinke.roebken@uni-oldenburg.de
- Diana Schmidt-Pfister**, Dr. phil., Politikwissenschaftlerin, Geographin und Ethnologin, Leiterin des Projekts „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ am Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ an der Universität Konstanz, eMail: diana.schmidt-pfister@uni-konstanz.de
- Patricia Schulz**, Dipl.-Pol., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: schulz@forschungsinfo.de
- Ralph Stegmüller**, Dipl.-Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“ in der Arbeitseinheit für pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: rstegmueller@wiwi.uni-bielefeld.de
- Wögen N. Tadsen**, Dipl.-Kfm., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“ am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personal, Organisation und Unternehmensführung, Universität Bielefeld, eMail: wtadsen@uni-bielefeld
- Elke Wild**, Prof. Dr. phil., Professorin für Pädagogische Psychologie an der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld, u.a. Projektleiterin der Projekte „Conflicting goals @ universities (ConGo)“ und „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“, eMail: elke.wild@uni-bielefeld.de
- Martin Winter**, Dr. phil., Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: martin.winter@hof.uni-halle.de
- Carsten Würmann**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: carsten.wuermann@hof.uni-halle.de