

Kann mit leistungsorientierter Mittelvergabe die Chancengerechtigkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund gefördert werden?¹

René Krempkow
Berlin

Internationalisierung und Diversität werden in der Wissenschaftspolitik überwiegend positiv bewertet - zumal davon seit geraumer Zeit eine Verringerung des befürchteten Fachkräftemangels erhofft wird (vgl. Löther 2011, Burkhardt 2008). In der Praxis scheinen aber sprachliche und kulturelle Differenzen die Integra-

tion von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund in den Alltag einer Hochschule weiterhin zu erschweren. Hochschulpolitisch ist daher zu fragen, ob Integration durch die derzeit eingesetzten Steuerungsinstrumente gefördert werden kann, oder ob die Instrumente so weiter entwickelt werden können, dass sie einen Anreiz für eine chancengerechte Gestaltung des Hochschulalltag bieten. Der folgende Beitrag beleuchtet diese Frage in Bezug auf die Systeme zur leistungsorientierten Mittelverteilung auf der Ebene Land-Hochschule. Es wird daher zunächst geprüft, wie weit Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund überhaupt von den vorhandenen Mittelverteilungsmodellen erfasst werden (1) und in einem zweiten Abschnitt ein alternatives Beispiel aus Australien vorgestellt (2). Abschließend wird dieses im Hinblick auf die Übertragbarkeit in das Deutsche Wissenschaftssystem diskutiert (3).

1. Nachwuchsförderung in der Leistungsorientierten Mittelverteilung

Wissenschaftlicher Nachwuchs ist in fast allen Mittelverteilungsmodellen auf der Ebene Land-Hochschule ein wesentliches Kriterium, von dem die Zuweisung der Mittel an die einzelnen Hochschulen abhängt. Mit Stand

¹ Für die hilfreichen Hinweise und Anregungen zu diesem Beitrag möchte ich Karsten König (Halle-Wittenberg), Ruth Kamm (Kiel) und Uta Landrock (Berlin) danken.

2008 hatten nur die Modelle in Hamburg und Bremen keinen „Nachwuchsindikator“. Erfasst wird die Nachwuchsförderung der einzelnen Hochschulen in der Regel anhand der abgeschlossenen Promotionen oder anhand einer Promotionsquote (Promotionen pro Professor) (vgl. König 2011: 122f.; Krempkow 2010: 4; detaillierte Beschreibungen von fünf Landes-Modellen in Breitbach 2009; Überblick zu zwölf Bundesländern in BuWiN 2008: 120).

Dabei ist der wissenschaftliche Nachwuchs jeweils einer von drei bis elf Indikatoren. Die Gewichtung ist gemessen am Anteil im Gesamtbudget insgesamt nicht sehr hoch (0,16 bis 7,5 Prozent lt. BuWiN 2008).² Neben diesem Nachwuchsindikator sind für die hier formulierte Fragestellung Indikatoren mit Bezug zur Chancengerechtigkeit und zur Herkunft der Wissenschaftler/innen von Bedeutung. Chancengerechtigkeit wird in allen Modellen nur auf Chancengerechtigkeit der Geschlechter bezogen und war 2008 in 10 Modellen verankert (König 2011: 122f.). Beispielsweise im LoM-Modell in Berlin flossen die Frauenanteile der Graduierten, der Promovierten und Neuberufenen in die Gleichstellungsquote ein (Breitbach 2009: 61).

In fünf Modellen war zudem ein Indikator „Internationalisierung“ enthalten, der anhand der Anzahl ausländischer Studierender oder Absolvent/innen berechnet wird und daher nur mittelbar einen Bezug zu Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund aufweist und nicht im Sinne von Chancengerechtigkeit eingesetzt wird (vgl. König/Kreckel 2003: 74; Krempkow u.a. 2006: 33; Kamm/Krempkow 2010: 74f.). Erstmals wurde im Mittelverteilungsmodell in Berlin Diversität explizit berücksichtigt, indem den Hochschulen „für Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit Migrationshintergrund oder aus beruflich qualifizierten Bewerbergruppen ohne Abitur jeweils 10.000 Euro zusätzlich gutgeschrieben“ werden (Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin 2011: 4). Abgesehen von dieser Formulierung ist in Deutschland bisher kein Mittelverteilungsmodell auf der Ebene Staat-Hochschule bekannt, das den möglichen Migrationshintergrund von Studierenden oder Nachwuchswissenschaftler/innen bei der Mittelverteilung berücksichtigt³.

² Autoren, die Effekte von ausgewählten Bundesländer-LOM-Modellen untersuchten, gehen für größere verteilte Summen/Anteile von größeren Steuerungseffekten aus (vgl. König 2011, sowie darin zitierte weitere Autoren).

³ Für die LoM innerhalb von Hochschulen und innerhalb von Fakultäten sind leider in Deutschland bislang nur wenige systematische Erhebungen verfügbar. Die vorliegenden Informationen deuten jedoch darauf hin, dass hier Indikatoren zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ebenfalls relativ häufig genutzt werden und mit ähnlicher Gewichtung in Berechnungsformeln einfließen wie in Landesmodellen (z.B. Jansen u.a. 2007; Butler 2010, Bogumil u.a. 2011). So war nach einer Erhebung des FÖV Speyer bei 55 Leitern von

Wenn aber der politische Wille besteht, die Integration von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund durch finanzielle Anreize zu fördern, könnte es sinnvoll sein, differenzierte Modelle zu entwickeln. Als ein mögliches Beispiel wird im Folgenden ein australisches Modell zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Herkunft von Studierenden vorgestellt.

2. Beispiel Australien: Adjustierte Indikatoren für unterschiedliche Ausgangsbedingungen

Wie zu Beginn bereits dargelegt, ist bei Anreizsystemen grundsätzlich zu unterscheiden, ob die Anzahl/der Anteil benachteiligter Personen direkt als *Leistungsindikator* in finanzielle Anreizsysteme einfließt, wie dies z.B. mit Gleichstellungsindikatoren in den oben dargestellten Landes-LoM-Systemen geschieht⁴, oder ob sie als Indikator für unterschiedliche *Ausgangsbedingungen* indirekt bei der Berechnung von Leistungsindikatoren einfließen. Das erstgenannte Prinzip ist in Deutschland im Gegensatz zum zweitgenannten relativ bekannt und häufig implementiert. Daher soll exemplarisch für das zweite Prinzip ein hier bisher kaum bekanntes australisches Modell vorgestellt werden⁵. Darin werden unterschiedliche Aspekte sozialer Ungleichheit berücksichtigt und eine Definition genutzt, die dem deutschen Verständnis von „Bildungsausländer/innen“ recht nahe kommt:

„Australian citizens/residents, born overseas, whose main language spoken at home is other than English and who arrived in Australia less than ten years ago (at the time of course commencement)“ (DETYA 1998).

Forschungsgruppen an Universitäten aus Astrophysik, Nanowissenschaft und Ökonomie in den Jahren 2006/07 die LoM bereits bei vier Fünfteln der Befragten eingeführt. An über der Hälfte davon waren auch Promotionen ein Indikator (vgl. von Görtz 2010, ähnlich auch Bogumil u.a. 2011). Nach Daten der Landkarte Hochschulmedizin 2007, die im vergangenen Jahr am IFQ Bonn aufbereitet und z.T. ergänzt wurden, war die LoM ab 2005 bei allen 36 Medizinischen Fakultäten in Deutschland eingeführt. An einem Viertel davon wurden neben Drittmitteln und Publikationen weitere Kriterien genutzt, dabei vor allem Habilitationen. Deren Gewichtung innerhalb der Forschungs-LoM variiert erheblich: Sie liegt zwischen 7 und 60 Prozent (vgl. Krempkow 2010: 6).

⁴ Auf Probleme der Verwendung in Bonus/Malus-Systemen kann an dieser Stelle nicht ausführlicher eingegangen werden. Es sei lediglich exemplarisch auf Folgendes verwiesen: Die Erhöhung von Frauenanteilen an einer Hochschule führt an anderen Hochschulen zu geringeren LoM-Auszahlungssummen (wegen oft „gedeckelten“ Leistungsbudgets selbst bei dort gleichbleibend hohen Frauenanteilen).

⁵ In Frankreich erfolgte vom CEREQ (2009) die Simulation einer ähnlichen Performance-Adjustierung.

Dieser in Australien verwendete Anteil an Nichtmuttersprachlern wird in Deutschland als eine (von mehreren) Möglichkeiten zur Identifikation eines Migrationshintergrundes gesehen (vgl. auch Schönborn/Müller 2011). Hintergrund der Entwicklung des australischen Modelles war die Erkenntnis, dass die Leistungsdaten der Hochschule auch wesentlich von der Herkunft der Studierenden abhängen:

„The simplistic use of performance indicators can produce misleading impressions of institutional performance. Institutions have diverse missions, backgrounds, course offerings and students. (...) In the methodology we attempt to adjust for the influence of a wide range of factors.”⁶ (DETYA 1998: 70f.).

Zur Kontrolle des Effekts dieser Faktoren wurde eine Regressionsanalyse in das Modell integriert (zu einer ähnlichen Analyse für Deutschland vgl. Kamm/Krempkow 2010). Der Ansatz des australischen Modells ist in seiner Essenz ein Vergleich der institutionellen Performanz vor dem Hintergrund eines Set von nationalen Werten der Zusammensetzung der Studierendenschaft (vgl. DETYA 1998). Dieser Ansatz lässt sich auch auf die Zusammensetzung von Nachwuchswissenschaftler/innen übertragen. Nachfolgend soll die Methodik exemplarisch am Beispiel „non-English speaking background (NESB) status“ in den vier wesentlichen Schritten erläutert werden:

1. Ausgangsbedingungen: Anteile „non-English speaking background“ (NESB):

	Institution 1	Institution 2	Total
NESB	20 %	70 %	45 %
Non NESB	80 %	30 %	55 %

2. Erfolgsquote als “crude performance indikator” (Perf.) nach Subgruppen:

	Institution 1	Institution 2	Total
NESB	70 %	75 %	74 %
Non NESB	85 %	95 %	88 %
Total	82 %	81 %	81,5 %

3. Erwartete Erfolgsqote (Erw. Erfq.) am Beispiel der Institution 1:

Erw.Erfq.=NESB-Anteil1 * NESB-Perf + nonNESB-Anteil1 * nonNESB-Perf.				
Erw.Erfq.=20 %	* 74 %	+ 80 %	* 88 %	= 85 %

⁶ “These factors include age, gender, non-English speaking background (NESB) status, Indigenous Australian status, socio-economic status, rural status, isolated status, broad field of study, level of course, basis of admission and type of enrolment.” (DETYA 1998: 70).

4. „Adjusted performance indicator“ als Differenz „crude“-erwartete Erfolgsquote:

	Institution 1	Institution 2	Total
Total erw. Erfq.	85 %	78 %	81,5 %
Diff. Cr.-erw. Erfq.	- 3 %	+ 3%	0 %

Der im ersten Schritt dargestellte Vergleich der Ausgangsbedingungen zeigt die deutlich unterschiedlichen Anteile an Nichtmuttersprachigen (NESB): In Institution 1 ist der NESB-Anteil mit 20% deutlich geringer als in Institution 2 mit 70 Prozent. Im zweiten Schritt wird gezeigt, dass Institution 1 eine höhere Erfolgsquote aufweist als Institution 2 und dass die Erfolgsquoten für die Subgruppen der Nichtmuttersprachigen tendenziell geringer ausfallen.⁷ Im dritten Schritt geschieht die eigentliche Berechnung der für die jeweilige Institution (angesichts ihrer Ausgangsbedingungen) erwarteten Erfolgsquote.⁸ Es zeigt sich, dass Institution 1 vor dem Hintergrund des Set von nationalen Werten der Zusammensetzung der Studierendenschaft mit einer erwarteten Erfolgsquote von 85 % eigentlich eine höhere Erfolgsquote haben sollte (als die beobachteten 82 %).

Als Differenz der beobachteten („crude“) Erfolgsquote und der erwarteten Erfolgsquote wird daher im vierten Schritt schließlich die „Adjusted performance“ berechnet. Das Ergebnis dieses adjustierten Performanzindikators fällt mit minus drei Prozentpunkten für Institution 1 gemäß den vorgestellten Berechnungen geringer aus als für Institution 2 (mit analog berechneten plus drei Prozentpunkten). Somit erhalte Institution 2 als diejenige mit einem deutlich höheren Nichtmuttersprachigenanteil höhere finanzielle Zuwendungen als Institution 1 mit einem niedrigen Nichtmuttersprachigenanteil – wenn nur dieser Aspekt berücksichtigt würde. Im australischen Modell wurden allerdings neben NESB bei der Berechnung gleichzeitig mehrere o.g. weitere Einflussfaktoren berücksichtigt. Durch diese Berechnungsweise können sowohl kumulative Effekte (Löther 2011) berücksichtigt werden (z.B. von Geschlecht im Zusammenwirken mit Migrationshintergrund), als auch kompensative Effekte (z.B. einer höheren Bildungsherkunft wie der akademischen Bil-

⁷ Die Analysen des DETYA (1998) zeigten, dass der Nichtmuttersprachigen-Anteil auch unter Berücksichtigung weiterer (potentiell) mit den Erfolgsquoten zusammenhängenden Variablen signifikante Effekte aufweist.

⁸ Dies geschieht hier zur Veranschaulichung manuell, ist aber in gängigen Statistikprogrammen wie z.B. SPSS oder Stata mittels Kreuztabellierungsfunktionen bzw. Residuenberechnungen leicht zu automatisieren möglich.

dung von Eltern der Nachwuchswissenschaftler/innen im Zusammenwirken mit Migrationshintergrund).⁹

Dies könnte insbesondere für Hochschulen mit stark abweichenden Zusammensetzungen bei Studierenden und vermutlich ähnlich bei Nachwuchswissenschaftler/innen (z.B. Universitäten Kassel, Duisburg-Essen, Bochum) eine Annäherung der Wettbewerbschancen im Bereich Lehre und ggf. Nachwuchsförderung bedeuten. Denn diese haben nach ersten vorliegenden Daten und Analysen in den derzeitigen Mittelvergabesystemen eher ungünstige Ausgangsbedingungen, um im Wettbewerb mit anderen, durch die Zusammensetzung ihrer Klientel tendenziell begünstigten Hochschulen zu bestehen (z.B. Universitäten Freiburg, Berlin (TU), München (LMU), Leipzig – vgl. dazu ausführlicher Krempkow/Kamm 2011).

Die hier analog den Erläuterungen zum australischen Modell für einen Indikator am Beispiel zweier Institutionen vorgestellte Berechnung erfolgte in Australien für insgesamt 43 Hochschulen. Wie die nachfolgende Grafik 1 zeigt, erhielten einzelne Hochschulen deutlich überdurchschnittliche Finanzmittel, die bei ungünstigen Ausgangsbedingungen deutlich mehr als die erwarteten Erfolgsquoten aufwiesen (und damit einen deutlichen „added value“ zeigen). Mehrere Hochschulen hatten kleinere Verluste. Für die meisten Hochschulen ergaben sich aufgrund ihrer Studierendenzusammensetzung kaum Differenzen. Daß einzelne Hochschulen deutlich mehr, keine Hochschule deutlich weniger und die meisten ähnlich viele Mittel erhalten, ist sicherlich als günstig für die Akzeptanz dieses Modells zu werten.

Aber erfüllt das Modell adjustierter Indikatoren auch seinen Zweck? Hierzu wurde es 2005 einem externen Review unterzogen.¹⁰ Während an der Eignung einzelner Leistungsindikatoren deutliche Kritik geübt und deren Weiterentwicklung angemahnt wurde, erhielt das Gesamtkonzept eine durchaus positive Bewertung:

„Access Economics found that the overall concept (...) attempting to create a ‘level playing field’ by removing differences in university performance due to exogenous factors (such as the age and gender mix of students) is a sensible and fair approach. The set of exogenous variables used is also sensible and covers a good range of social and demographic factors that are beyond the

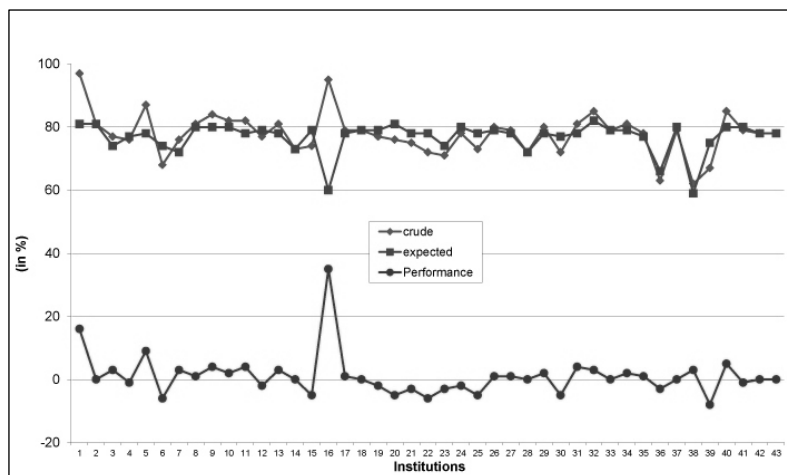
⁹ Im ursprünglichen umfassenderen Modell wurden elf Einflussfaktoren berechnet; später wurde ein vereinfachtes Modell mit nur noch vier Einflussfaktoren berechnet, welches zu fast identischen Ergebnissen führte. Für eine Grafik mit dem Vergleich der Modelle mit 11 Faktoren und 4 Faktoren siehe Krempkow (2010: 14).

¹⁰ Vgl. Review of Higher Education Outcome Performance Indicators, Report by Access Economics (2005).

control of the institutions. [It] has also been careful to exclude any factors that are within the control of a university.“ (Access Economics 2005: 4)

Eine weitere Arbeit hierzu kam zu dem Schluss, dass dieses Modell auch bei relativ kleinen verteilten Summen das Potential hat, mit seinen Indikatoren und deren relativem Gewicht starke Triebkräfte der Institutionspolitik zu entfalten (Harris 2007: 69f.).¹¹

Abbildung 1: „crude“ und erwartete Erfolgsquoten sowie Differenz als Performance



Quelle: Krempkow 2010, Daten: DETYA 1998

3. Fazit und Desiderata

Wie wir im Abschnitt 1 darstellten, wird trotz des erklärten politischen Willens zur Förderung von Internationalität und Diversität bisher ein Migrationshintergrund (von Nachwuchswissenschaftler/innen) in LOM-Modellen kaum berücksichtigt. Wie wir im Abschnitt 2 am Beispiel eines australischen Modells vorstellten, gibt es aber durchaus Möglichkeiten, unterschiedliche Ausgangsbedingungen von Studierenden und Wissenschaftlerinnen auch in der Mittelverteilung zu berücksichtigen. Schwierigkeiten bei der Adaptation solcher Modelle in Deutschland könnten neben deren mangelnder Bekanntheit u.a. in der unklaren Definition des Begriffes Migrationshintergrund liegen (vgl. z.B. Neusel 2010, Schönborn/

¹¹ 2010 wurde nochmals eine Weiterentwicklung des Modells angestoßen, deren Ergebnisse waren zum Redaktionsschluss noch nicht absehbar.

Müller 2011).¹² Ein weiterer möglicher Grund wäre die Datenverfügbarkeit: Im BuWiN (2008: 64) lagen Langzeitdaten lediglich für die Anteile von Ausländer/innen an den Promovierten vor.

Inzwischen wurden auch Daten für Bildungsausländer/innen bzw. Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ausgewertet (Neusel 2010: 8; Löther 2011).¹³ Die auf Bundesebene vorhandenen Aggregatdaten belegen allerdings keineswegs eindeutig niedrigere Erfolgchancen von (Bildungs-)Ausländer/innen bzw. Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund.¹⁴ Qualitative Studien zeigen dagegen z.T. große Schwierigkeiten für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund (vgl. z.B. Franken 2010; Tepecik 2010).¹⁵ Auch Befunde aus anderen Bereichen der Bildungsforschung wie z.B. Schulleistungsstudien, lassen tendenziell größere Schwierigkeiten für Bildungsaspiranten mit Migrationshintergrund vermuten. Folgt man jedoch den Argumenten von Neusel (2010: 13f.) und zieht neben der nationalstaatlichen Herkunft auch andere Faktoren wie Gender und soziale Herkunft bzw. Bildungsherkunft in die Überlegungen mit ein, so muss dies auf den zweiten Blick kein Widerspruch sein.

Vielmehr könnten überdurchschnittliche Promotionserfolgsquoten – neben z.T. unterschiedlichen Definitionen von Migrationshintergrund – stärker mit der Bildungsherkunft zusammenhängen (oder mit besonders stark ausgeprägten Bildungsambitionen), die mit nationalstaatlicher Herkunft zusammenhängende Effekte überlagern. So zeigten im Nachgang zum BuWiN-Projekt durchgeführte Analysen zum Ausmaß von (Selbst-)Selektionen beim Zugang zur Promotion in Deutschland, dass z.B. Effekte der

¹² Wir lehnen uns hier in unserem Begriffsverständnis notgedrungen pragmatisch an die Definition bzw. Operationalisierung von Bildungsausländern und Migrationshintergrund in den bundesweiten Befragungen an. Diese bilden die in Neusel (2010) genannten Gruppen nicht vollständig ab, erfassen aber wesentliche Teile.

¹³ Es liegen jedoch bislang nur wenige Daten auf Hochschul- und Fächerebene vor. So gab es z.B. an der Universität Duisburg-Essen eine „Diversity-Befragung“ mit Schwerpunkt Migrationshintergrund. Für Sachsen wurde ein Indikator hierzu für alle Hochschulen berechnet (Kamm/Krempkow 2010: 75).

¹⁴ Zahlen aus bundesweiten Aggregatdatenbeständen lassen für die letzten Jahre überdurchschnittliche Promotionserfolgsquoten für (Bildungs-)Ausländer/innen vermuten. Zu Problemen und Möglichkeiten der Schätzung von Promotionserfolgsquoten vgl. auch Burkhardt (2008: 174f.) und Krempkow (2009: 207f.).

¹⁵ Eine quantitative Analyse der Unterschiede in der Wahrnehmung von Hindernissen zu Beginn der Promotion zwischen Bildungsin- und -ausländern zeigte zwar z.T. etwas größere Schwierigkeiten für letztere. Insgesamt unterscheiden sie sich aber „nur unwesentlich“ Hauss (2010: 21).

Bildungsherkunft ähnlich stark sein können wie Effekte der Geschlechtszugehörigkeit (Krempkow 2009: 207f.).

Die Bildungsherkunft könnte im Zusammenspiel mit dem Migrationshintergrund also durchaus Effekte in beide Richtungen haben: Einerseits könnten Hochschulabsolvent/innen trotz ihres Migrationshintergrundes höhere Erfolgchancen erfahren, z.B. wenn sie besonders starke Bildungsaspiration und Leistungsmotivation zeigen, was ihnen evtl. aufgrund ihrer (Akademiker-)Elternhäuser leichter fällt.¹⁶ Andererseits könnten Hochschulabsolvent/innen mit Migrationshintergrund geringere Erfolgchancen haben als ohne, wenn ihnen dies z.B. aufgrund ihrer (Nicht-akademiker-)Elternhäuser schwerer fällt (vgl. Pichler 2008).

Eine empirische Überprüfung solcher Vermutungen und weiterer komplexer Wirkungszusammenhänge u.a. mit Gender-Effekten und/oder Elternschaft könnte am ehesten mittels multivariater Analyseverfahren erfolgen (Neusel 2010: 12; Burkhardt 2008). Hier bildet etwa der Beitrag von Loether in diesem Band eine Ausgangsbasis (2011). Ihre deskriptive wie auch multivariate Analyse zeigt anhand der Chancen auf unbefristete Beschäftigung, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund die negativen Effekte des Geschlechts und des Migrationshintergrundes kumulieren, während eine akademische Bildungsherkunft (hier: der Mutter) eher kompensierende Effekte hat.

Gerade vor dem Hintergrund dieser komplexen Wirkungszusammenhänge erscheinen einfache Indikatoren wie z.B. die Zahl von Absolvent/innen mit Migrationshintergrund nicht geeignet, tatsächlich zielgenau die Wissenschaftler/innen zu fördern, die möglicherweise auf eine Verbesserung der Chancengerechtigkeit angewiesen sind (und mit der Auswahl der Leistungsfähigsten unanhängig von Herkunft, Elternhaus und Geschlecht auch die Leistungsfähigkeit und Effektivität des Wissenschaftssystems zu verbessern). Vielmehr zeigt das Beispiel aus Australien, dass verschiedene Kategorien sozialer Ungleichheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Migrationshintergrund durchaus in ihrer kumulativen und teilweise kompensatorischen Wirkung berücksichtigt werden können.

Wenn die Politik dies in Betracht zöge und darüber die o.g. Ziele im Bereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung mit nachhaltiger politischer Relevanz anstreben wölte, wären allerdings einige Desiderata zu bearbeiten:

¹⁶ Eine Sonderauswertung des KOAB-Datensatzes (vgl. Heidemann 2009) zeigt bei Bildungsausländern im Durchschnitt bessere Noten des Studienberechtigungszeugnisses sowie einen höheren Anteil an Akademikerkindern im Vergleich zu Bildungsinländern.

- Erstens wäre die Datenlage zu verbessern, indem (potentiell) benachteiligte Gruppen von Nachwuchswissenschaftler/innen systematisch in existierenden bundesweiten Erhebungen erfasst werden, um damit (Selbst-)Selektionsprozesse besser analysieren zu können.
- Zweitens dürfte die systematische Aufarbeitung der Modelle und Erfahrungen weiterer Staaten hilfreich sein (z.B. neben dem australischen Modell auch der CEREQ-Simulation in Frankreich – vgl. CEREQ 2009).
- Drittens sollte eine umfassende Prüfung der Adaptionsfähigkeit bzw. Simulation solcher Steuerungsmodelle unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen erfolgen, die auch mögliche nicht intendierte Effekte berücksichtigt (vgl. Krempkow u.a. 2012).

Literatur

- Bogumil, Jörg/Rolf G. Heinze/Sascha Gerber (15.2.2011): Neue Steuerung von Universitäten – Erste Ergebnisse der deutschlandweiten Befragung. Workshop „Neue Steuerung von Universitäten“, Ruhr-Universität Bochum.
- Breitbach, Michael (2009): Empfehlungen zur Gestaltung von Steuerungssystemen... Kanzlerarbeitskreis „Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen“ (Hg.).
- Burkhardt, Anke (Hg.) (2008): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig. Akademische Verlagsanstalt.
- Butler, Linda (2010): Impacts of Performance-Based Research Funding Systems: A review of the concerns and the evidence. In: OECD-Norway Workshop on Performance-Based Funding for Public Research in Tertiary Education Institutions in Paris, 21. June 2010.
- BuWiN (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: BMBF.
- CÉREQ (2009): Comparer les universités au regard de l’insertion professionnelle de leurs étudiants. Net.doc 54, Strasbourg: Centre d’études et de recherches sur les qualifications.
- DETYA (1998): Department of Education, Training and Youth Affairs (1998) The Characteristics and Performance of Higher Education Institutions, Occasional Paper Series 98-A.
- Franken, Swetlana (2010): Erfolgsfaktoren für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Workshop „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft? Institut für Hochschulforschung (HoF), 18.-19.11.2010, Wittenberg.
- Harris, Kerry-Lee (2007): A critical examination of a recent performance-based incentive fund for teaching excellence in Australia. In: Longden, Bernard/ Harris, Kerry-Lee: Funding Higher Education: A Question of Who pays? EAIR-Monograph Nr. 2, Amsterdam, 62-78.
- Hauss, Kalle (2010): Zum promovieren nach Deutschland? Stand und Perspektiven von BildungsausländerInnen in der Promotion. Workshop „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft? Institut für Hochschulforschung (HoF), 18.-19.11.2010, Wittenberg.

- Heidemann, Lutz (2009): Beitrag zur 8. Tagung des Netzwerkes Absolventenstudien: Studienbedingungen, Kompetenzerwerb und Berufserfolg. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Jansen, Dorothea u.a. (2007): Drittmittel als Performanzindikator der Wissenschaftlichen Forschung. Zum Einfluss der Rahmenbedingungen auf Forschungsleistung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) Nr. 1/2007, 125-149.
- König, Karsten (2011): Hochschulsteuerung. In: Peer Pasternack (Hg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, 106-154.
- König, Karsten & Kreckel, Reinhard (2003): Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit. In: Die Hochschule 2/03, 64-79.
- Kamm, Ruth & Krempkow, René (2010): Ist leistungsorientierte Mittelvergabe im Hochschulbereich „gerecht“ gestaltbar? In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 3/2010, 71-78.
- Krempkow, René (2010): Leistungsorientierte Mittelvergabe und wissenschaftliche Nachwuchsförderung. Workshop „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft? Institut für Hochschulforschung (HoF), 18.-19.11.2010, Wittenberg.
- Krempkow, René (2009): (Selbst)Selektionen zur Promotion. Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken, in: Bülow-Schramm, Margret (Hg.): Hochschulzugang und Übergänge in der Hochschule: Selektionsprozesse und Ungleichheiten. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 197-213.
- Krempkow, René/ Schulz, Patricia/ unter Mitarbeit von Landrock, Uta, 2012: Welche Effekte hat die leistungsorientierte Mittelvergabe? Das Beispiel der medizinischen Fakultäten Deutschlands. (zur Veröffentlichung eingereicht für: Die Hochschule.
- Krempkow, René/Kamm, Ruth (2011): Leistungsklassen oder „Added Value“? Zwei Ansätze zur Berücksichtigung unterschiedlicher Startbedingungen im Wettbewerb von Hochschulen. In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 4/2011: 115-120.
- Krempkow, René/König, Karsten/Ellwardt, Lea (2006): Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. HoF-Arbeitsbericht 5/2006. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung.
- Löther, Andrea (2011/ im Druck): Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. In: die hochschule 2/2011.
- Neusel, Ayla (2010): Wissenschaftlicher Nachwuchs mit Migrationshintergrund: Was müssen wir wissen? Workshop „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft? Institut für Hochschulforschung (HoF), 18.-19.11.2010, Wittenberg.
- Pichler, Edith (2008): Geisteswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Beruf am Beispiel des wissenschaftlichen Standorts Berlin: Einige Fakten und „Diskurse“. COMCAD Working Papers No. 51, Bielefeld.
- Schönborn, Anette/Müller, Ursula (2011): Studierende mit Migrationshintergrund: ein Konstrukt mit unklarer Operationalisierung. In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 4/2011 (im Druck).
- Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin (Hg.) (2011): Wissenschaft in Berlin. Leistungsbasierte Hochschulfinanzierung. Berlin. online: <http://www.berlin.de/sen/bildung/> (Zugriff: 04.11.2011).
- Tepecik, Ebru (2010): Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Workshop „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft? Institut für Hochschulforschung (HoF), 18.-19.11.2010, Wittenberg.
- Von Görtz, Regina (2010): Leistungsorientierte Finanzierung im Hochschulbereich. Vortrag im Rahmen der gemeinsamen Tagung des ZWM und des Arbeitskreises Fortbildung: „New Public Management auf dem Prüfstand – eine Bestandsaufnahme“, Leibniz-Universität Hannover, 30./31.08.2010.