

# Karriere in der Lehre?

## Die Lehrorientierung wissenschaftlicher Mitarbeiter und ihre Bedeutung für die Wettbewerbsarena Lehre

**Marius Herzog**  
Hannover

Neben dem Bologna-Prozess prägt ein wachsender Wettbewerb die Hochschulen. Dieser ist gekennzeichnet durch eine ökonomisierte Grundeinstellung. Die Anwendung des New Public Managements auf den Hochschulsektor findet sich im Forschungs- wie im Lehrbetrieb, und moderne Hochschulen müssen sich

„als wettbewerbliches Wissenschaftsunternehmen verstehen“ (Herrmann 2007: 54). Angestoßen und befördert wird diese Entwicklung von der Öffentlichkeit und Politik, die von einer staatlich finanzierten Wissenschaft verstärkt Transparenz, Effizienz und Leistungsorientierung einfordert.

Vor dieser Folie können Professionalisierungstendenzen in der Lehre beobachtet werden. Indikatoren solcher Prozesses sind: Lehrevaluationen, der Ausbau der Hochschuldidaktik, der verstärkte Einsatz moderner Lehrmedien oder die Spezialisierung von Teilen des Hochschulpersonals auf die Lehre.

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, inwieweit Lehrende diese Beschäftigung der Forschung gegenüber vorziehen. Die Ergebnisse können Aufschluss darüber geben, welche Rolle die Lehre als „Marktsegment“ im Wettbewerb der Hochschulen gegenwärtig spielt und künftig im Vergleich zur Forschung spielen kann. Die Datenlage zur Lehrtätigkeit des akademischen Personals ist allerdings noch unzureichend (vgl. Bloch/Franz/Würmann 2010: 74). Festhalten lässt sich zudem, dass eine wesentliche Gruppe in der Lehre die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind.<sup>1</sup> Daher wurden Aussagen dieser Beschäftigtengruppe zur Lehrpräfe-

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und zur besseren Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text die männliche Form verwendet.

renz ausgewertet, die im Rahmen einer Befragung von Wissenschaftlern deutscher Hochschulen gewonnen wurden.<sup>2</sup>

## **Welche Rolle spielt die Lehre im Wettbewerb der Hochschulen?**

Der Wettbewerb im Hochschulsektor ist geprägt von Drittmittelwerbungen, Rankings, Ratings, Forschungs- und Lehrevaluationen sowie Programmen wie dem Hochschulpakt für gute Lehre und nicht zuletzt der Exzellenzinitiative. Mit letzterer ist das deutsche Hochschulwesen in eine „völlig neue Ära des Wettbewerbs eingetreten“ (Herrmann 2007: 53). Die genannten Indikatoren des Wettbewerbs betreffen jedoch überwiegend die Forschung (vgl. Bloch/Lottmann/Würmann 2008: 108, Pasternack 2008a: 23). Inwieweit kann demgegenüber die Lehre als eigenständige Wettbewerbsarena betrachtet werden? Drittmittelwerbungen und -vergaben sowie die Reputation auf diesem Gebiet sind hier bei weitem nicht so bedeutend. Eine Professionalisierung der Lehre ist allerdings auf eine funktionierende Wettbewerbsarena angewiesen. Das Beispiel der Exzellenzinitiative macht deutlich, dass der hochschulische Wettbewerb die Vorstellung der Einheit von Forschung und Lehre herausfordert.

## **Differenzierungen der Einheit von Forschung und Lehre**

Obwohl in Deutschland das Humboldtsche Bildungsideal der Einheit von Forschung und Lehre immer wieder betont wird, ist dessen Aufrechterhaltung von Beginn an Thema wissenschaftlicher und hochschulpolitischer Debatten gewesen (vgl. Schimank/Winnes 2001: 297). Während heute auf der einen Seite die notwendige bzw. produktive Verbindung von Forschung und Lehre betont wird (z.B. Radke 2007), wird auf der anderen Seite von einer Trennung ausgegangen (z.B. Enders/Kaulisch 2006, Pasternack 2008b).

International stellt sich die Situation differenziert dar. Schimank und Winnes sehen im Bezug auf das Verhältnis von Forschung und Lehre drei unterschiedliche institutionelle Muster: ein „Humboldtsches“, ein „vor-Humboldtsches“ und ein „nach-Humboldtsches Muster“. Diese sind nicht

---

<sup>2</sup> Diese Aussagen sind Teil der Erhebung des DFG und EU geförderten Forschungsprojekts EUROAC (The Change Academic Profession in Europe: Responses to Societal Challenges). Das Projekt ist am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel angesiedelt.

im chronologischen Sinne zu verstehen. Das „Humboldtsche Muster“ geht von einer „situativen Differenzierung“ (Schimank/Winnes 2001: 296) aus, wobei Forschung und Lehre von Professoren und Universitäten jedoch gleichrangig behandelt werden, auch bezogen auf die Mittel der Grundausrüstung. Das „vor-Humboldtsche Muster“ differenziert Forschung und Lehre dagegen so stark, dass Forschung in einem Sektor außerhalb der Universitäten stattfindet, wohl aber staatlich finanziert wird.

Das „nach-Humboldtsche Muster“ kennzeichnet sich über die situative Differenzierung von Forschung und Lehre hinaus durch „*institutionelle Differenzierungen bei den Rollen und/oder den Organisationen und/oder den Ressourcen*“ (Schimank/Winnes 2001: 296, Hervorh. im Orig.). Schimank und Winnes beziehen diese Muster auf verschiedene europäische Hochschulsysteme (z.B. Frankreich, Deutschland und Großbritannien) und resümieren, dass sich alle drei Muster in Veränderungsprozessen befinden (ebd.: 318). Im Falle Deutschlands wird das Festhalten am Humboldtschen Bildungsideal, das Forschung und Lehre lediglich situativ unterscheidet, als dysfunktional eingeschätzt (ebd.: 304). Demnach kann die Balance zwischen Lehre und Forschung nicht eingehalten werden. Während in Zeiten knapper staatlicher Finanzmittel die Lehre mit wachsenden Studierendenzahlen kämpfte und diese mehr Ressourcen aus der Grundausrüstung als die Forschung erhalte, könne letztere durch die gesteigerten Drittmittelvolumen dies nur zum Teil ausgleichen. Außerdem seien auf Lehre spezialisierte Studiengänge und Hochschultypen nur unzureichend in der Lage, hier eine Balance herzustellen.

## **Im Spannungsfeld: Der wissenschaftliche Nachwuchs als tragende Säule der Lehre**

Im Wesentlichen wird die akademische Lehre in Deutschland von Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Lehrbeauftragten bestritten, wobei ein Großteil der Lehre nicht von Professoren erbracht wird (vgl. Bloch/Franz/Würmann 2010: 78, Gülker 2011: 14).<sup>3</sup> An dieser Stelle gelten als wissenschaftlicher Nachwuchs all jene Wissenschaftler, die sich im Rahmen der Hochschulkarrieren unterhalb des Professorenstatus be-

---

<sup>3</sup> Auch wenn in letzter Zeit Promovierende immer stärker in den Fokus der Hochschulforschung gerückt sind, lassen sich immer noch wenige verlässliche Daten über deren Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau der Hochschulen finden, wobei davon auszugehen ist, dass dieser beträchtlich ist (Moes 2008: 68). Noch weniger ist über die Lehrbeauftragten bekannt (vgl. Keller 2009: 164, Bloch/Burkhardt 2010).

finden und keine Lehrbeauftragten sind.<sup>4</sup> Die Situation der Nachwuchswissenschaftler zeichnet sich durch eine hohe Unsicherheit hinsichtlich ihres beruflichen Verbleibs aus (vgl. z.B. Enders 1996, Guzy/Mihr/Scheepers 2009). Befristete Beschäftigungsverhältnisse (für zum Teil nur wenige Monate) und eine immer wieder ungewisse Verlängerung prägen ihre beruflichen Perspektiven wie auch eine verhältnismäßig geringe Bezahlung, die sich in der Praxis durch halbe, Viertel- oder gar Achtelstellen (!) ergeben können.

Wird eine Promotion angestrebt, kennzeichnet die Vorgabe, möglichst schnell zu promovieren, neben einer Vielzahl von Lehrstuhl-tätigkeiten (z.B. in Verwaltung und Hochschulgremien) die Situation der Nachwuchswissenschaftler ebenso wie die Abhängigkeit vom Betreuer, der bei wissenschaftlichen Mitarbeitern oft auch als Vorgesetzter fungiert. Nicht zuletzt setzt die allgemeine Erwartung, während der Forschung möglichst hochrangig zu publizieren und erfolgreich Drittmittel einzuwerben, die Lehrenden zusätzlich unter Druck. Vor dem Hintergrund dieses Spannungsfelds, in dem sich wissenschaftliche Mitarbeiter befinden, stellt sich die Frage, ob die Arbeit in der akademischen Lehre jener in der Forschung vorgezogen wird.

## **Wie lehrorientiert ist der wissenschaftliche Nachwuchs?**

Die Ergebnisse dieses Beitrags stützen sich auf eine qualitativ und eine quantitativ angelegte Erhebung, bei der Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter deutscher Fachhochschulen und Universitäten befragt wurden, die mit mindestens einer halben Stelle beschäftigt waren. In der schriftlichen Befragung von 2007 wurden mit einer Rücklaufquote von 32% insgesamt 1.579 Antworten ausgewertet.<sup>5</sup> Diese quantitativen Daten wurden ergänzt durch 60 qualitativ ausgewertete Interviews, die 2011 vom Autor geführt wurden. Die Befragten arbeiteten an 15 repräsentativ ausgewählten Universitäten

In der schriftlichen Befragung wurden die Vorzüge bezogen auf Forschung bzw. Lehre untersucht. Ebenso wie in einer vergleichbaren Studie von 1992 gab es relativ wenige Befragte, die sich vorwiegend als Forscher oder Lehrende begreifen.<sup>6</sup> Wissenschaftliche Mitarbeiter präferie-

---

<sup>4</sup> Diese werden hier ihres rechtlichen Status wegen nicht einbezogen.

<sup>5</sup> Die hier zugrunde liegenden Angaben beziehen sich auf Jacob/Teichler (2010).

<sup>6</sup> In der Carnegie-Studie von 1992, der Vorgänger-Studie von 2007, wurde ebenfalls international eine repräsentative Auswahl von allen in Forschung und Lehre beschäftigten Wis-

ren (übrigens ebenso wie Professoren) überwiegend eine Verbindung von Lehre und Forschung mit der Tendenz entweder in die eine oder andere Richtung.<sup>7</sup>

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten mit vorrangiger Forschungsorientierung ist von 26% im Jahr 1992 auf 33% im Jahr 2007 gestiegen, jene mit Lehrorientierung stagnierte dagegen auf deutlich geringerem Niveau.

*Abbildung 1: Präferenzen in Forschung und Lehre seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen (in Prozent)*

	Universität		Fachhochschule	
	1992	2007	1992	2007
primär in der Lehre	6	7	–	46
in beiden, mehr Lehre	22	22	–	17
in beiden, mehr Forschung	46	38	–	19
primär in der Forschung	26	33	–	18
Anzahl (n)		833		39

Frage: Wenn Sie die eigenen Präferenzen insgesamt betrachten, liegen diese primär in der Lehre oder in der Forschung?

– = nicht befragt in 1992

Berücksichtigt man die eher geringen Lehrpräferenzen, so verwundert es kaum, dass die Zeitaufwendung für die Lehre der wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Universitäten vergleichsweise gering ist.<sup>8</sup> Auch in der Vorlesungszeit wird durchschnittlich etwa doppelt so viel Zeit für die Forschung wie für die Lehre aufgewendet. Für Lehraufgaben werden im Durchschnitt allenfalls zehn Wochenstunden innerhalb und fünf Wochenstunden außerhalb der Vorlesungszeit veranschlagt. Verglichen mit den Werten von 1992 haben sich die Werte kaum verändert. So werden

---

wissenschaftlern an Hochschulen des jeweiligen Landes befragt. In Deutschland konzentrierte sich die Studie wegen der Umbruchsituation in den neuen Ländern auf die alten Bundesländer (vgl. Enders/Teichler 1995).

<sup>7</sup> Folgende Interview-Aussagen sind dafür typisch: „Das ist nur einmal im Semester, das läuft nebenher.“ (0208JF), „Ich finde beides spannend. Man kann auch keine wirklich gute Lehre machen, wenn man nicht auch in der Forschung involviert ist. Forschung heißt jedoch dann immer, auch auf dem neuesten Stand der Forschung zu sein.“ (0208HPG), „Lehre ist wichtig als Ausgleich“ (0113SH).

<sup>8</sup> Dazu wurden Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der Lehrveranstaltungen, Betreuung der Examina/Doktoranden, Sprechstunde/Studienberatung, Prüfungen, Lehre außerhalb offizieller Veranstaltungen u.ä. gezählt.

20 % der Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt für die Lehre (1992: 20 %), 55 % (54 %) für die Forschung und 25 % (26 %) für sonstige Aufgaben verwendet.

## **Warum ist die Lehrpräferenz vergleichsweise gering ausgeprägt?**

Immer wieder berichten die Nachwuchswissenschaftler von einem enormen Druck aufgrund der vorherrschenden Befristungssituation.

„Ich habe auf jeden Fall eher den Eindruck, dass unter den Doktoranden eine sehr große Konkurrenz besteht und dass dementsprechend auch die Zusammenarbeit leidet. Man kennt die Leute, die zusammen um die nächste Position kämpfen.“ (0120SH, Geistes- und Sozialwissenschaften)

In einem Beispiel aus den Naturwissenschaften fehlen wiederum immer mehr technisch-medizinische Angestellte, deren Aufgaben immer öfter durch Postdocs und wissenschaftliche Mitarbeiter übernommen werden müssten. Lehre und Forschung befinden sich in zeitlicher Konkurrenz: Wer mehr forscht, lehrt weniger und umgekehrt. Das spielt vor allem während der möglichst rasch durchzuführenden Promotion eine wichtige Rolle. Die Priorität ist hier meistens klar:

„Grundsätzlich natürlich Forschung (lacht) aus Zwecken der Doktorarbeit, um da vorwärts zu kommen, wobei die Lehre natürlich eher der Job ist und auch trotz allem wertvolle Erfahrungen bringt, aber grundsätzlich natürlich eher Forschung.“ (0208JR)

Die immer bedeutendere Drittmittelvergabe geht zusätzlich zu Lasten der Lehre, die „*in den Hintergrund gedrückt*“ werde (0113SH). Berücksichtigt man statistisch die Lehrorientierung im Zusammenhang von Zeitverwendung und beruflicher Zufriedenheit, sind lehrorientierte wissenschaftliche Mitarbeiter tendenziell unzufriedener als jene, die ihre Präferenzen in der Forschung haben. Ein wesentlicher Grund dafür kann in der geringeren Wertschätzung der Lehre gesehen werden. In diesem Zusammenhang sind jene Aussagen aufschlussreich, die sich mit der Hochschulkarriere befassen („*Man gewinnt damit keinen Blumentopf*“, 0113SH). Auffällig ist hier immer wieder, dass gute Leistungen in der Forschung als besonders wichtig empfunden und angesehen werden.

„Also wenn man anstrebt, wirklich Hochschullehrer zu werden, dann denke ich schon, dass die Lehre gegenüber Publikationen eine geringere Rolle spielt und dass viele Paper, die man verfasst hat – also bekannt werden über die eigene Hochschule hinaus – nur förderlich sein können für eine Hochschulkarriere, neben dem Kontakt zu den richtigen Leuten.“ (0208JR)

Lehrleistungen werden nach Ansicht der Interviewpartner dagegen nicht besonders überprüft und spielen in den Berufungsverhandlungen eine untergeordnete Rolle.

## **Lehre als Belastung mit geringer Wertschätzung**

Viele Befragte vermitteln den Eindruck, dass Lehre eine Belastung darstellt, die auf andere abgeladen wird:

„Die Lehre wird mehr auf die unteren Ränge abgewälzt, also auf die Doktoranden und Diplomanden, weil nämlich dieser Mittelbau gar nicht mehr so zahlreich vorhanden ist, um die Lehre zu bewältigen“(127BK).

Die Befragten berichten davon, dass zunehmend auch Mitarbeiter aus der Drittmittelforschung in die Lehre eingebunden werden. In der schriftlichen Befragung wird das hochschulinterne Kursangebot zur Verbesserung der Lehrqualifikation im Durchschnitt negativ bewertet.<sup>9</sup> Besonders die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fachhochschulen sehen hier Defizite. Allerdings lässt sich aufgrund dieser Wahrnehmung nur indirekt und mit Vorsicht eine geringe Wertschätzung der Lehre seitens der Hochschulen ableiten. Direkte Aussagen zur Lehrorientierung zeigen, dass länger Beschäftigte an den Universitäten laut schriftlicher Befragung nicht besonders lehrorientiert sind. Von den wissenschaftlichen Mitarbeitern ohne Promotion, deren Studienabschluss mehr als sechs Jahre zurückliegt, und den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern, deren Studienabschluss mehr als zwölf Jahre her ist, liegen lediglich bei etwa 40% deren eigene Präferenzen insgesamt primär in der Lehre.

Ein typischer Fall für eine „Endstation Lehre“ kann in folgendem Beispiel gesehen werden: Die Befragte (eine Sozialwissenschaftlerin) hat sich „*sehenden Auges*“ in ihre Lehrposition begeben (0901CS). Sie betreibt Verwaltung und Lehre, keine Forschung, wäre allerdings gerne mehr in der Forschung aktiv, hat jedoch keine Aussicht auf eine Professur: „*Der Zug ist abgefahren*“ (0901CS). Lehre und Forschung sind für die Befragte gleich wichtig, eine Aussage, die von vielen Interviewpartnern geteilt wird. Die Ergebnisse der Gespräche zeigen jedoch auch, dass es immer wieder die Forschung ist, die im Zweifel der Lehre vorgezogen wird, so dass sich kein Phänomen einer „Endstation Forschung“ finden lässt. Unabhängig davon nehmen einige Befragte wahr, dass Hochschulen zunehmend auf reine forschungs- bzw. lehrbezogene Stellen setzen. Eine

---

<sup>9</sup> Auf einer Skala von 1 („Stimme völlig zu“) bis 5 („Stimme überhaupt nicht zu“) wurden lediglich Werte von 3,2 bis 4,1 erreicht.

Interviewpartnerin berichtet, dass es heute, im Gegensatz zu früher deutlich mehr Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter mit bis zu 18 Stunden Lehre gebe. Sie erwartet, dass damit einige Kollegen und Professoren sich verstärkt aus der Lehre zurückziehen und andere dagegen ausschließlich Lehre anbieten: *„Ich kenne einen Fall, da hat die Universität gesagt: Wir wollen Sie halten und entbinden Sie von jeglicher Lehre.“ (0117HF)*

## **Neue Lehrtechniken und ambivalente Einschätzungen zu Lehrevaluationen**

Im Wettbewerb um die Anerkennung von Leistungen wird die Lehre als undankbare Aufgabe wahrgenommen, während Forschung, so eine verbreitete Ansicht, besser honoriert werde. Zudem wird die Lehrevaluation immer wieder methodisch und sachlich kritisiert. Personelle Konsequenzen durch die Lehrevaluationen werden in der Regel nicht wahrgenommen (*„Das geht in die Schublade.“ 0616AB*). Dagegen wird das inhaltliche Feedback von Studierenden positiv aufgefasst und als Anregung begriffen. Insbesondere jüngere Interviewpartner sehen hier eine Bereicherung. Überdies werden z.B. Preise für gute Lehre als Anerkennung dieser Arbeit empfunden.

Immer wieder äußern sich die Interviewpartner zu einem gewachsenen Anspruch der Hochschulen an die Lehre oder sehen hier Verbesserungen. So würden mehr moderne Medien und Lehrtechniken eingesetzt und eine bessere Didaktik verlangt, *„die vorher wahrscheinlich einfach vorausgesetzt wurde. Jetzt wird es [diese Erwartung] halt institutionalisiert, was im Prinzip eine positive Entwicklung ist“ (0124RL)*. Es werden verstärkt Professionalisierungstendenzen wahrgenommen. So müssen Dozenten Kurse zur Lehrmethodik besuchen und bestimmte Vorgaben beachten:

*„Für Dozenten ist vorgeschrieben, dass sie im Vorfeld bestimmte Kurse besuchen müssen, in denen es um Methoden der Lehre, Didaktik und so ganz einfache Sachen, wie ‚Wie mache ich eine gute Präsentation, Wie baue ich ein Übungsblatt auf?‘ geht. Inwieweit das dann wirklich eine Professionalisierung nach sich zieht, ist dann eine andere Frage, aber dass man von diesem Anspruch weggegangen ist, nur weil jemand Doktor oder Prof ist, dass er deswegen automatisch in der Lehre gut sein muss, dass finde ich, ist schon ein Schritt in Richtung Professionalisierung.“ (0201MH)*



## Zusammenfassung und Diskussion

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zwar ein Großteil der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter die Einheit von Forschung und Lehre in seiner Tätigkeit verkörpert sieht und sich daher offensichtlich zu großen Teilen mit dem „Humboldtschen Muster“ identifiziert. Dennoch erscheint bei genauerer Betrachtung der Präferenzen für Lehre oder Forschung die Lehre zweitrangig. Das Ergebnis bestätigt die einschlägigen Diskussionen, die nach Schimank/Winnes dieses Muster zunehmend skeptischer betrachteten: „Die Anforderungen an gute Forschung auf der einen Seite und gute Lehre auf der anderen Seite seien mittlerweile so auseinandergefallen, dass eine beiden Aufgaben gerecht werdende ‚Einheit‘ nicht mehr zu realisieren sei“ (Schimank/Winnes 2001: 297).

Jüngste Bestrebungen differenzieren denn auch im Sinne des „nach-Humboldtschen Bildungsideals“ zwischen Forschung und Lehre und stärken letztere, wie die Äußerungen des Wissenschaftsrats (2007) zur Juniorprofessur mit dem Schwerpunkt Lehre oder zu einer Aufwertung der Lehre gegenüber der Forschung (vgl. Wissenschaftsrat 2008) zeigen.

Die hier beschriebenen Forschungsergebnisse belegen dem entsprechend wachsende Professionalisierungsprozesse in der Lehre. Vorbei erscheinen die Zeiten, in denen Lehre „bisher in Deutschland etwas sehr Privates“ war (Webler 1993: 124). Gülker (2011: 12) plädiert für unbefristete Stellen in der Lehre, ähnlich dem Schulsystem, und argumentiert dafür, die Lehre von der Befristungslogik der Personalpolitik deutscher Hochschulen abzukoppeln. Das humboldtsche Ideal sei als Prinzip „in der Realität der Massenuniversität für unmöglich“ erklärt worden. Insbesondere Professoren widersprechen dieser Einschätzung vehement, obwohl die Hochschulforschung nach Schimank/Winnes (2001) nachgewiesen hat, dass lediglich ein schwacher bzw. uneindeutiger Zusammenhang zwischen Lehrleistung und Forschungsleistung besteht und letztlich eigentlich sogar mehr gegen eine Einheit von Forschung und Lehre spricht: „Gute Lehre setzt demnach nicht voraus, dass jemand ein guter Forscher ist bzw. überhaupt forscht“ (ebd.: 320).

Dieser Befund stärkt Ansätze, die eine „neue Arbeitsteiligkeit“ hinsichtlich Forschung, Lehre und Verwaltung propagieren und sich gegen eine diesbezügliche Omnipotenz der Professoren richtet, die zuvor nie hinterfragt wurde. Diese sei jedoch mittlerweile „weder darstellbar noch

vertretbar“ (Herrmann 2007: 58).<sup>10</sup> Mit der differenzierten Einheit von Forschung und Lehre scheinen im Sinne eines „nach-Humboldtschen Musters“ zwischen den Hochschulen zwei Wettbewerbsarenen geschaffen. Wie steht die Lehre als Wettbewerbsarena gegenüber der Forschung da?

Ein größerer Teil der Befragten, die sich mit dem „Humboltschen Muster“ identifizieren, sind etwas stärker an der Forschung interessiert, oft vermutlich auch aufgrund der eigenen Arbeit an einer Qualifikationsarbeit. Wie sehr diese Orientierung intrinsisch (Freude an der Forschung) oder extrinsisch (äußere Anforderungen im Rahmen einer erfolgreichen Wissenschaftlerkarriere) motiviert ist, bleibt gegenwärtig ein Forschungsdesiderat. Da die Promotionsphase jedoch rasch abgeschlossen werden soll und Stipendien sowie Lehrstuhlstellen überwiegend befristet sind, stehen viele promovierende Nachwuchswissenschaftler unter Druck. Der zeitliche Vergleich der quantitativ durchgeführten Studien von 1992 und 2007 zeigt zudem eine Zunahme der Forschungsorientierung bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern an Universitäten. Es erscheint plausibel, dass extrinsisch motivierte Forschungsorientierungen als Folgeerscheinung zunehmender wettbewerblicher Tendenzen wie der Drittmittelfinanzierung der Hochschulen, leistungsbezogener Besoldung, der Zunahme von Rankings oder der Exzellenzinitiative und der damit einhergehenden sinkenden Bedeutung der Lehraufgaben gewertet werden können (vgl. Jacob/Teichler 2010: 133).

Die Begeisterung für eine Spezialisierung auf Lehraufgaben hält sich in Grenzen. Befragte, die Lehre gegenüber der Forschung präferieren, weisen zudem eine geringere Arbeitszufriedenheit auf. Aktivitäten in der Lehre sind aus Sicht der Befragten mit unattraktiven Karrierebedingungen verbunden (vgl. auch Bloch/Franz/Würmann 2010). Nach Aussagen der Interviewten wird in Berufungsverfahren zu wenig Wert auf Lehrerfahrung gelegt (vgl. auch Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 33).

Soll die Lehre als Wettbewerbsarena der Hochschulen erfolgreich funktionieren, ist davon auszugehen, dass für qualitativ hochwertige Lehre die Motivation der Lehrenden eine notwendige Voraussetzung ist. Doch auch extrinsische Faktoren sind bedeutend. Eine verlässliche Berufsperspektive, die vom wissenschaftlichen Nachwuchs als wichtig emp-

---

<sup>10</sup> Schimank/Winnes (2001: 318) arbeiteten heraus, warum das „Humboltsche Muster“ im Eigeninteresse dieser Akteure ist: Forschung ist intrinsisch reizvoll, sie bietet deutlich bessere berufliche Karrierechancen und verschafft eine hohe Prozessautonomie bis hin zur Intransparenz. Forschung und Lehre nachkommen zu müssen, ermöglicht immer auch beide Aufgaben gegeneinander ausspielen zu können.

funden wird (vgl. auch Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 18), gelten für eine „Karriere in der Lehre“ in besonderem Maße.

Sollen Qualität der Lehre und Lehrpräferenzen erhöht werden, muss die Lehre im Ansehen steigen und in das Ausbildungs- und Karrieresystem besser integriert werden (vgl. Bloch/Lottmann/Würmann 2008, Kreckel 2008, Bloch/Franz/Würmann 2010). Konkrete Ideen, wie eine Qualitätssicherung der Lehre durch Peers (Herrmann 2007: 62), sind hierbei erste Ansätze (vgl. auch Krull/Lorenz/Schlüter 2010). Ein „Wettbewerb von Ideen“ (Kreckel 2008: 373) wäre hierbei ein erster Schritt, um solche Perspektiven zu gestalten.

### **Literatur**

- Bloch, Roland / Burkhardt, Anke 2010: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Arbeitspapier 207. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bloch, Roland / Franz, Anja / Würmann, Carsten 2010: Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? In: *hochschulmanagement* 3/2010. S. 73-78.
- Bloch, Roland / Lottmann, André / Würmann, Carsten 2008: Making Excellence. In: Bloch, Roland et al (Hg.): *Making Excellence*. S. 99-115. Bielefeld: Bertelsmann.
- Enders, Jürgen 1996: Aufsteigen oder Aussteigen? In: Kehm, Barbara M. / Teichler, Ulrich (Hrsg.): *Vergleichende Hochschulforschung. Eine Zwischenbilanz. Themenband II*. Kassel. S. 95-116.
- Enders, Jürgen / Teichler, Ulrich 1995: *Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich*. Bonn: BMBF.
- Gülker, Silke 2011: *Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen*. Februar 2011. <http://www.gew.de/Binaries/Binary72232/Guelker-Studie.pdf>, Zugriff am 13.11.2011.
- Guzy, Lidia / Mihr, Anja / Scheepers, Rajah (Hg.) 2009: *Wohin mit uns? Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Zukunft*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Herrmann, Wolfgang A. 2007: Führen die politischen Rahmenentscheidungen zu einer Spaltung der Hochschulen in Forschungs- und Lehreinrichtungen? In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Heft 3, 29. Jahrgang. S. 52-64.
- Jacob, Anna K., / Teichler, Ulrich 2011: *Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich*. Berlin: BMBF.
- Jaksztat, Steffen / Schindler, Nora / Briedis, Kolja 2010: *Wissenschaftliche Karrieren*. HIS: *Forum Hochschule* 14/2010. [http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201014.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf), Zugriff am 13.11.2011.
- Kreckel, Reinhard 2008: *Vergleichende Analyse*. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Krull, Wilhelm / Lorenz, Bernhard / Schlüter, Andreas (Hg.) 2010: *Lehre neu denken*. [http://www.stifterverband.org/publikationen\\_und\\_podcasts/positionen\\_dokumentationen/lehre\\_neu\\_denken/lehre\\_neu\\_denken.pdf](http://www.stifterverband.org/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/lehre_neu_denken/lehre_neu_denken.pdf), Zugriff am 13.11.2011.

- Moes, Johannes 2008: Was bedeutet die Exzellenzinitiative für die Nachwuchsförderung? In: Bloch, Roland et al. (Hg.): Making Excellence. S. 65-83. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pasternack, Peer 2008a: Die Exzellenzinitiative als politisches Programm – Fortsetzung der normalen Forschungsförderung oder Paradigmenwechsel? In: Bloch, Roland et al. (Hg.): Making Excellence. S. 13-36. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pasternack, Peer 2008b: Die Einheit von Forschung und Lehre. In: duz Magazin 02/2008, S. 20-21.
- Radke, Gyburg 2007: Koryphäen der Lehre. In: Forschung und Lehre 5/07, S. 266-268.
- Schimank, Uwe / Winnes, Markus 2001: Jenseits- von Humboldt? In: Stölting, Erhard / Schimank, Uwe (Hg.): Die Krise der Universitäten, LEVIATHAN, Sonderheft 20/2001, S. 295-325.
- Webler, Wolff-Dietrich 1993: Professionalität an Hochschulen. In: Das Hochschulwesen 1993/3. S. 139-144.
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf>, Zugriff am 13.11.2011.
- Wissenschaftsrat 2008: Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8639-08.pdf>, Zugriff am 13.11.2011.

# 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@fh-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 Krempkow**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: krempkow@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