

# Hochschulforschung als Gemischtwarenladen

## Karrieremöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in einem heterogenen Feld

**Isabel Steinhardt**  
**Christian Schneijderberg**  
Kassel

Nach Stephen Barley (1989: 49) bietet die Untersuchung von Karrieren eine gute „lens for peering at larger social processes known as institutions“. Entsprechend betrachten wir die Hochschulforschung als Teil der Institution Wissenschaft und zeigen Karrieremöglichkeiten des Hochschulforschungsnachwuchses in Wissenschaft und Hochschule auf. Wir argumentieren, dass eine wissenschaftliche Karriere in der Hochschulforschung schwierig, das Feld der Hochschulforschung aber so heterogen ist, dass sich daraus vielfältige Karrierechancen ergeben können.

Hochschulforschung ist im deutschsprachigen Raum keine eigenständige Disziplin, sondern ein heterogenes, gegenstandsbezogenes Forschungsfeld (z.B. Schneijderberg/Kloke/Braun 2011) mit vielfältigen Themen (z.B. Wolter 2011), die sowohl an Forschungsinstituten und an Lehrstühlen durchgeführt wird als auch im Bereich der hochschulinternen Verwaltung, des Managements und der wissenschaftlichen Dienstleistungen, was als *institutional reseach* bezeichnet wird. Aufgrund der skizzierten Vielfalt beschreiben wir die Hochschulforschung frei nach Uwe Schimank (2001) als Gemischtwarenladen, dessen Sortiment wir anhand von Daten des Forschungsprojektes „GeZu HoFoNa – Gegenwart und Zukunft des Hochschulforschernachwuchses“ (Steinhardt/Schneijderberg/Kosmützky 2014) zunächst vorstellen werden.<sup>1</sup> Zur Reflexion der Ergebnisse werden die Befunde und Empfehlungen des Positionspapiers des Wissenschaftsrats „Institutionelle Perspektiven der empirischen Wissenschafts- und Hochschulforschung in Deutschland“ (Wissenschaftsrat 2014) einbezogen.

---

<sup>1</sup> Alle hier wiedergegebenen Daten entstammen der Veröffentlichung Steinhardt/Schneijderberg/Kosmützky (2014) und können dort ausführlich nachgelesen werden.

In einem zweiten Schritt diskutieren wir dann die Karrieremöglichkeiten anhand von Barleys (1989) vier Aspekten von Karrieren:<sup>2</sup>

- a) „careers fuse the objective and the subjective“ (ebd.: 49): Karrieren haben objektive Merkmale, wie Position, Status etc., wodurch Individuen öffentlich wahrnehmbar einer sozialen Struktur oder Gemeinschaft zugeordnet werden können. Das subjektive Merkmal konstituiert sich durch die individuelle Verfolgung, Deutung und Wertschätzung von (Fortschritten in der) Karriere (ebd.: 49f.);
- b) „careers entail status passages“ (ebd.: 50): für die Wissenschaft wären dies z.B. Studium, Promotion, Habilitation bzw. Juniorprofessur, Professur (ebd.: 50f.);
- c) „careers are rightfully properties of collectives“ (ebd.: 51): Karrieren können nur von Individuen gemacht werden, die Individuen können jedoch meist nur auf vorgetretenen Pfaden und nach anerkannten Kriterien Karriere machen (ebd.);
- d) „careers link individuals to the social structure“ (ebd.: 51): ein Karrierpfad verbindet ein Individuum mit der sozialen Struktur der dazugehörigen Institution (ebd.: 51f.).

In der Untersuchung GeZu-HoFoNa beziehen wir uns mit dem Terminus Hochschulforschungsnachwuchs auf all jene, die 2010 Mitglied des Netzwerkes Hochschulforschernachwuchs (HoFoNas) der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf) waren, wohl wissend, dass dies nicht alle Personen im Nachwuchsbereich sind, die Hochschulforschung betreiben. Die Reichweite der Ergebnisse ist entsprechend eingeschränkt. Dennoch geben die Ergebnisse einen repräsentativen Einblick in die Situation der Gemeinschaft der Hochschulforschung, wo sich – wie in allen wissenschaftlichen Gemeinschaften – auch der Forschungsnachwuchs vernetzt, um Kontakte zu knüpfen und am sozialen und kognitiven Austausch zu partizipieren (z.B. Whitley 1984).<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Als Grundmuster für Karrieren sind die vier Aspekte für den vorliegenden Beitrag ausreichend. Selbstverständlich hat sich die Karriereforschung in den letzten Jahren weiterentwickelt, auch mit Fokus auf wissenschaftliche Karrieren (z.B. Laudel/Gläser 2008).

<sup>3</sup> Beitreten kann dem Netzwerk, wer eine formlose E-Mail an das Netzwerk schickt und sich mit folgender Selbstzuschreibung identifiziert: „HoFoNa richtet sich an Studierende, Doktoranden, Habilitierende sowie an wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Hochschulprofessionelle bzw. VerwaltungsmitarbeiterInnen, die im Bereich der Hochschulforschung arbeiten, forschen oder sich für die Hochschulforschung interessieren.“ (<http://hochschul-forschung.de/hofona>)

Durchgeführt wurde eine Vollerhebung per Online-Fragebogen, der von Expertinnen und Experten validiert wurde. Der Fragebogen untergliedert sich in sechs Themenbereiche: Bildungs- und Berufsweg, Qualifizierungsphasen mit Fokus auf die Promotionsphase, Kommunikation und Vernetzung, Fragen zu den Netzwerken HoFoNa und GfHf, aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen und persönliche Angaben. Zum Zeitpunkt der Untersuchung hatte das HoFoNa-Netzwerk 177 Mitglieder, von denen 139 Personen den Fragebogen ausfüllten, was einem Rücklauf von 78,5 % entspricht. Bezogen auf das Geschlecht, das als einziges Kriterium im Vorfeld der Befragung bekannt war, ist die Untersuchung ebenfalls repräsentativ. 64 % der HoFoNa-Mitglieder sind weiblich, und bei der Grundgesamtheit der Untersuchung sind 62 % der Antwortenden weiblich.

### **Das Sortiment des Gemischtwarenladens Hochschulforschung**

Wie wir im Folgenden aufzeigen werden, ist das Sortiment des Gemischtwarenladens Hochschulforschung in Bezug auf das HoFoNa-Netzwerk bei Disziplinen, Themen und Tätigkeiten heterogen. Dennoch gibt es einen gemeinsamen Kern des Netzwerks: die Forschung mit Ziel Promotion. So gaben 84 % der Befragten an, ihre Promotion vorzubereiten, gegenwärtig daran zu arbeiten oder diese vor nicht allzu langer Zeit mit der Disputation abgeschlossen zu haben.<sup>4</sup> Diese Personen sind dabei nicht prinzipiell mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs gleichzusetzen, aus ihren Reihen wird der wissenschaftliche Nachwuchs aber mit rekrutiert. Die deutliche Mehrheit der HoFoNa-Mitglieder promoviert oder promovierte in den Sozialwissenschaften, insgesamt ist die Soziologie die herorstechende Disziplin (Übersicht 1).

Heterogener als die Disziplinen sind die Spezialgebiete der Forschung der HoFoNa-Mitglieder, insgesamt wurden 280 Spezialgebiete angegeben. Davon können nur 3% nicht der Hochschulforschung zugerechnet werden. Bei den Spezialgebieten – geordnet nach Wolter (2011: 127-128) – sticht die Kategorie Hochschulplanung, Governance, Hochschulpolitik mit 35% deutlich heraus. Jeweils 12% können der Lehr- und Lernforschung, der Studienwirkungsforschung, der Professionsforschung sowie der Institutionen-, Struktur- und Hochschulentwicklungsforschung zuge-

---

<sup>4</sup> Nur fünf Prozent der Mitglieder, welche bereits einen Diplom-, Magister- oder Masterstudienabschluss haben, haben nicht vor zu promovieren, weitere fünf Prozent der Befragten befanden sich noch im Studium.

ordnet werden. Knapp je ein Zehntel der HoFoNa-Mitglieder betreibt Absolventen- und Berufsforschung, Wissenschaftsforschung sowie Bildungsbeteiligungs- und Studierendenforschung.

*Übersicht 1: Disziplin der Promotion der HoFoNa-Mitglieder*

	n	Prozent
Soziologie	42	44
Wirtschaftswissenschaften	22	23
Politikwissenschaft	10	11
Psychologie	6	6
Erziehungswissenschaft/Pädagogik, Bildungswissenschaften	6	6
Sprach und Literaturwissenschaften	4	4
Geschichte	3	3
Andere	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Frage 2.4: Bitte gib die Disziplin (z.B. Biologie, Romanistik, Soziologie) an, in der Du promovierst. Quelle: GeZu HoFoNa-Untersuchung 2011

Die Heterogenität des Forschungsfeldes zeigt sich auch in Bezug auf Tätigkeiten und Beschäftigungssituation seiner Mitglieder. So gehören dem Netzwerk neben wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeiter(innen) auch Studierende, Stipendiat(inn)en, Selbstständige, Angestellte in anderen Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung oder Privatwirtschaft, wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss und eine Juniorprofessor(in) an.

Die größte Gruppe unter den Mitgliedern mit 66 % stellen die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die gemeinsam mit der Gruppe der technisch-administrativen Mitarbeiter(innen) für eine Typenbildung<sup>5</sup> zum Tätigkeitsprofil herangezogen wurden. Zur Typenbildung wurde die Angabe der prozentualen Verteilung des Arbeitspensums auf die Tätigkeiten ‚Forschung‘, ‚Lehre‘, ‚Verwaltung/Management‘, ‚Wissenschaftliche Dienstleistung‘ und ‚Anderes‘ verwendet,<sup>6</sup> zudem Studienergebnisse zu Tätig-

<sup>5</sup> Für Anregungen bei der Typenbildung und Diskussion der Typen danken wir Ulrich Teichler.

<sup>6</sup> Es ist uns bewusst, dass eine Typologie, basierend auf Selbsteinschätzungen zum aufgewendeten Zeitbudget, nicht ganz ohne Probleme ist, z.B. haben Personen mit Mischrollen Schwierigkeiten, die aufgewendete Zeit für einzelne Aktivitäten eindeutig zu klassifizieren (Yucker 1984; Clark 1987; Bellas/Toutkoushian 1999). Zur Validierung wurden weitere Variablen herangezogen.

keiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n (z.B. Jakob/Teichler 2011) und Hochschulprofessionen (HOPRO) (z.B. Schneijderberg et al. 2013). Entwickelt wurden folgende acht Typen (Übersicht 2): Forschung und Lehre, Forschung, Forschung und Management, Lehre, HOPRO, HOPRO und Lehre, HOPRO und Forschung sowie Hybrid.

*Übersicht 2: Typenbildung des Hochschulforschungsnachwuchses*

	Forschung	Lehre	Verwaltung/ Management	Wissenschaftliche Dienstleistung
Forschung und Lehre	> 40%	> 10%	≤ 20%	
Forschung	> 40%	< 10%	≤ 20%	
Forschung u. Management	> 40%	< 10%	> 20%	< 10%
Lehre	< 20%	> 40%	≤ 20%	
HOPRO	< 20%	< 10%	> 40%	
HOPRO und Lehre	< 20%	> 10%	> 40%	
HOPRO und Forschung	> 20%	< 10%	> 40%	
Hybrid	≥ 30%	> 10%	≥ 30%	≥ 30%

Quelle: GeZu HoFoNa-Untersuchung 2011

Die Typenbildung beruht auf folgenden Überlegungen: Der Typ ‚Forschung und Lehre‘ entspricht der/dem klassische(n) wissenschaftlichen Mitarbeiter(in), die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit hauptsächlich Forschung betreiben, mindestens einen Lehranteil von zwei Semesterwochenstunden haben und sonstige wissenschaftliche Dienstleistungen und Verwaltungstätigkeiten übernehmen. Der Typus ‚Forschung‘ hingegen hat einen geringeren oder gar keinen Lehranteil. Neben der Forschung hat der Typ ‚Forschung und Management‘ einen hohen Anteil im Bereich Management. Der Typus Lehre entspricht den Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Neben diesen Typen gibt es in der Hochschulforschung den relevanten Bereich der HOPROs. HOPROs sind wissenschaftlich ausgebildet, können aber weder primär der Wissenschaft noch primär der (Routine-)Verwaltung zugeordnet werden (Klumpp/Teichler 2006). Der Typ HOPRO hat einen hohen Anteil an Verwaltungs- bzw. Managementaufgaben und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie einen geringen Anteil an Forschungs- und Lehrtätigkeiten. Auch bei den Typen ‚HOPRO und Lehre‘ und ‚HOPRO und Forschung‘ liegt der Hauptteil der Tätigkeit in den Bereichen Verwaltung/Management und wissenschaftlicher Dienstleistung, der erste hat zudem einen relativ hohen Anteil an Lehre, der zweite einen

relativ hohen Anteil an Forschung. Im Typus ‚Hybrid‘ werden mit Ausnahme der Lehre alle Bereiche gleich stark ausgeübt. Nach Anwendung dieser Typenbildung zeigt sich die Verteilung in Übersicht 3.

Übersicht 3: Verteilung der Tätigkeitstypen des Hochschulforschungsnachwuchses

	n	Prozent
Forschung und Lehre	9	10
Forschung	25	28
Forschung und Management	12	14
Lehre	2	2
HOPRO	27	30
HOPRO und Forschung	9	10
HOPRO und Lehre	3	3
Hybrid	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

Quelle: GeZu HoFoNa-Untersuchung 2011. Berücksichtigt sind nur die Gruppen der wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeiter(innen)

Anhand dieser Typenbildung zeigt sich, dass es zwei große Gruppen nach Tätigkeitsbereichen gibt: Forschung und HOPRO. Die HoFoNa-Mitglieder der Typen Forschung stehen für den Pol wissenschaftsorientierte Hochschulforschung, solche der Typen HOPRO für den Pol praxisorientierte Hochschulforschung. Am eindeutigsten kann der Typus HOPRO und Forschung dem Tätigkeitsfeld *institutional research* (z.B. Terenzini 1993; Volkwein 1999), auf Deutsch institutionsfokussierte Hochschulforschung (Steinhardt/Schneijderberg 2011) zugeordnet werden.

Bei der Typenbildung wird zudem deutlich, dass nur ein sehr geringer Anteil der HoFoNa-Mitglieder speziell für die Lehre eingestellt wurde. Dies verwundert nicht, da in der Hochschulforschung keine grundständigen Bachelor- oder Masterstudiengänge<sup>7</sup> existieren und damit nicht einmal von Hochschulforschung als kleinem (Orchideen-)Fach<sup>8</sup> gesprochen werden kann. Folglich besteht keine Notwendigkeit, dass wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) zur Lehre in der Hochschulforschung eingestellt werden.

<sup>7</sup> Angeboten werden aber Masterprogramme zur Weiterqualifikation, z.B. zu Evaluation und Hochschulmanagement (Teichler et al. 2006).

<sup>8</sup> zur Definition von Fach siehe Multrus (2004: 56 ff.)

## Karrieremöglichkeiten des Hochschulforschungsnachwuchses

Nach der Betrachtung der Hochschulforschung in Bezug auf Disziplinen, Themen und Tätigkeiten der HoFoNa-Mitglieder soll nun beleuchtet werden, wie die Mitglieder ihre Karrieremöglichkeiten selbst einschätzen, um dann mit Hilfe von Barleys vier Aspekten diese zu reflektieren. Insgesamt sind 9 % der befragten HoFoNa-Mitglieder mit ihren Karriereaussichten sehr zufrieden und 34 % zufrieden. Das heißt, dass 64 % nur teils/teils oder nicht mit ihren Karriereaussichten zufrieden sind. So verwundert nicht, dass nur 50 % in der Hochschulforschung verbleiben wollen, obwohl 66 % zukünftig eine Forschungstätigkeit anstreben. Eine wissenschaftliche Karriere mit dem Ziel einer Professur streben 27 % an, wohingegen eine Karriere im Hochschulmanagement für 64 % ein Ziel ist. Der Bereich HOPRO ist also für viele forschende HoFoNa-Mitglieder eine erstrebenswerte Alternative zur Wissenschaft.

Entsprechend der beiden Karrierewege in Forschung und im Hochschulmanagement bzw. der Hochschulverwaltung sollen diese getrennt aufgezeigt werden. Wie in der Einleitung bereits angekündigt, gehen wir davon aus, dass eine wissenschaftliche Karriere im Gemischtwarenladen Hochschulforschung schwierig ist. Dies hat vielfältige Gründe: Es gibt keinen klassischen Pfad einer wissenschaftlichen Karriere, da es keine grundständigen Studiengänge gibt, die bereits Studierende an das Feld heranführen. Die Promotion muss in einer der etablierten Disziplinen verfasst werden, eine wissenschaftliche Karriere kann entsprechend nur über eine disziplinäre Anbindung erfolgen. Promovierende müssen also in Deutschland primär die Disziplin im Auge haben und können sich mit Blick auf die wissenschaftliche Laufbahn nur sekundär auf die Hochschulforschung konzentrieren. Dies führt gleichzeitig dazu, dass sich 41% der befragten HoFoNa-Mitglieder in ihren Disziplinen wissenschaftlich nicht ernstgenommen fühlen, den Spagat zwischen Feld und Disziplin also deutlich wahrnehmen.

Schwierig sind die wissenschaftlichen Karrieremöglichkeiten zudem, da die Hochschulforschung schwach institutionalisiert ist und damit objektive Merkmale wie Positionen oder Status für Karrieren kaum bieten kann (siehe auch Musselin 2009). Der Wissenschaftsrat konstatiert hierzu:

„Mit Blick auf die schwache Institutionalisierung der Wissenschafts- und Hochschulforschung in Form von Professuren oder Planstellen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten sich dem wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion nur wenige Perspektiven für einen Verbleib im Forschungsfeld.“ (Wissenschaftsrat 2014: 23)

Ausdruck der schwachen Institutionalisierung ist auch die Drittmittelabhängigkeit der Hochschulforschung, was die Daten der GeZu-HoFoNa Untersuchung bestätigen. Insgesamt sind knapp 37 % der Befragten auf Drittmittelstellen beschäftigt. Vergleicht man diese Daten mit anderen Studien, wird der hohe Anteil deutlich: Bei der Promovierendenstudie von THESIS e.V. geben 28 % an, sich über Drittmittelstellen zu finanzieren (Gerhardt et al. 2005); eine HIS-Studie zeigt auf, dass sich von den befragten Promovierenden 27 % aus Drittmitteln finanzieren (Jaksztat/Pfeßler/Briedis 2012), und bei einer Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen) des Vereins für Socialpolitik, bestehend aus Wirtschaftswissenschaftler(inne)n, geben ca. 25 % an, sich über Drittmittel zu finanzieren (Weichenrieder/Zehner 2013). Betrachtet man im Weiteren nur die Personen, die als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(innen) beschäftigt sind, erhöht sich der Anteil der Drittmittelbeschäftigten auf 54 %.

Die Drittmittelabhängigkeit und die schwierigen Karriereaussichten führen zu einer hohen Fluktuation der Forschenden in der Hochschulforschung, wie auch ein im Auftrag des BMBF verfasster Evaluationsbericht resümiert: „kritisch werden in Hinblick auf die Stärkung der FuE-Kapazitäten die hohe Fluktuation auf Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und der damit verbundene Verlust von Know How sowie die Schwierigkeiten bei Qualifikationsarbeiten bei der recht kurzen Projektzeit gesehen“ (BMBF 2013: 8 f.).

Weiter offenbart der BMBF-Bericht eine hohe Fluktuation noch während der Laufzeit von Drittmittelprojekten, was unter anderem damit begründet wird, dass es kaum wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten gibt. Das BMBF kommt zu dem Schluss, dass zwar ein Großteil der Projektmitarbeiter(innen) an der Hochschule bleibt, jedoch nur teilweise auf „Stellen im engeren Bereich der Hochschulforschung“ (BMBF 2013: 40); teilweise widmeten sie sich wieder ihrer Herkunftsdisziplin, nahmen eine Stelle im Wissenschaftsmanagement an oder wechselten in die Wirtschaft (ebd.). Im positiven Sinne ist hier von einer einfachen Exit-Option aus der Wissenschaft auszugehen, das heißt: Verläuft die Karriere in der Wissenschaft nicht nach Plan, kann in den Bereich des Wissenschafts- und Hochschulmanagements gewechselt werden (darauf kommen wir weiter unten noch ausführlich zu sprechen).

Als schwierig anzusehen ist allerdings, dass die vorhandenen Drittmittel häufig für Auftragsforschung vergeben werden, was als Grund für eine „unvollkommene epistemische Stabilisierung des Feldes im Sinne eigener Theorie- oder Methodenentwicklung“ (Wissenschaftsrat 2014: 18) gesehen wird. Als Ausweg aus diesem Dilemma fordert der Wissenschaftsrat eine stärkere Institutionalisierung der deutschen Hochschulfor-



schung und nennt als Vorbilder Großbritannien, die USA, Australien und die Niederlande. Dort seien *higher education studies* als (Quasi-)Disziplin mit Studiengängen und Professuren etabliert (Wissenschaftsrat 2014: 20). Ebenso schafften sich in diesen Ländern Universitäten durch Professuren für *institutional research* „eigene Analyse- und Beratungskapazitäten für ihre vielfältigen strategischen Entwicklungsplanungen“ (ebd.) und bauen damit auch das Feld der Hochschulforschung aus. Durch Studiengänge und Professuren - und damit Dauerstellen - würden sich auch die Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs deutlich verbessern, aber nicht nur für diesen.

Auch die Personen im Tätigkeitsbereich HOPRO, die *institutional research* betreiben, würden sowohl von einschlägigen Studiengängen profitieren als auch von Professuren für *institutional research*, da dadurch ein Zweig der Hochschulforschung entsteht, der bisher in Deutschland nicht existiert. Bei Betrachtung der Karrieremöglichkeiten von HOPROs wird deutlich, dass diese vor ähnlichen Schwierigkeiten stehen wie Personen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben: Es gibt keine Karrierepfade, da es keine Studiengänge gibt und bisher noch offen ist, was der typische Karriereverlauf eines HOPROs ist (Schneiderberg et al. 2013). Deutlich scheint allerdings, dass, um eine Leitungsposition übernehmen zu können, es einer Promotion bedarf (ebd.), die aber, wie oben beschrieben, in einer etablierten Disziplin angefertigt werden muss.

Allerdings scheinen die HoFoNa-Mitglieder im Bereich HOPRO ihre Promotion gut mit ihrer beruflichen Tätigkeit verknüpfen zu können, da 63 % angeben, dass ein Zusammenhang zwischen beidem besteht. Bei den HoFoNa-Mitgliedern im Bereich Forschung ist der Zusammenhang zwischen Promotion und beruflicher Tätigkeit nur bei 31 % gegeben.

In Bezug auf den Karriereverlauf von HOPROs in der Hochschulforschung wird die Vermutung geäußert, dass Hochschulforscher(innen) von befristeten (Drittmittel-)Stellen im Tätigkeitsbereich Forschung auf Dauerstellen in der Hochschulverwaltung bzw. im Hochschulmanagement wechseln (Haerdle 2011). Anhaltspunkte für die Bestätigung einer solchen These liefern die HoFoNa-Mitglieder, die von uns in den Tätigkeitsbereich HOPRO eingeteilt wurden. Der Anteil der HOPROs mit Dauerstellen oder der Aussicht auf Dauerstellen ist mit 38 % deutlich höher als bei den Personen, die im Bereich Forschung tätig sind, in dem es nur 9 % sind. Allerdings sind auch bei den HOPROs 45 % auf Drittmittelstellen angestellt, das heißt auch hier kann angenommen werden, dass die Fluktuation hoch und der Wissensaufbau diskontinuierlich sind.

Trotzdem ist eine Karriere im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement für 65 % der HoFoNa-Mitglieder eine attraktive Alternative zur

Hochschulforschung bzw. Wissenschaft. Dies kann daran liegen, dass dort der Karriereeinstieg von 92 % als einfacher eingeschätzt wird, als in die Wissenschaft. Zudem stimmen 56 % der Aussage zu, dass man im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement bzw. in der Hochschulverwaltung gute Jobmöglichkeiten hat. So verwundert nicht, dass 64 % eine systematische Förderung des Wechsels zwischen beruflichen Positionen und Etappen in der Hochschulforschung und im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement befürworten würden.

## Fazit

Die Ergebnisse der GeZu-HoFoNa-Untersuchung vermitteln einen guten Eindruck der wissenschaftlichen Gemeinschaft des Gemischtwarenladens Hochschulforschung. Die Ergebnisse verdeutlichen die lange bekannte schwache Institutionalisierung und Heterogenität des Feldes der Hochschulforschung in Deutschland (siehe auch El-Khawas 2000; Frackmann 1997, Teichler 2003). Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2014: 43ff.), mit der Schaffung von Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), von Professuren sowohl für die wissenschafts- als auch praxisorientierte Hochschulforschung, von einer Graduiertenschule und der Etablierung und Konsolidierung von Studiengängen können eine Stärkung der institutionellen Basis der Hochschulforschung (und der Wissenschaftsforschung) bringen. Das Feld der Hochschulforschung würde damit selbstständiger Teil der Institution Wissenschaft, was wiederum Ausdruck in den Karrierepfaden fände, oder wie Barley (1989: 51) schrieb: „careers link individuals to the social structure“.

Kritische Punkte zeigen sich jedoch bei den zugeordneten Merkmalen: Werden die Ausbildungspfade und Statuspassagen zukünftig von der wissenschaftlichen Gemeinschaft des Feldes der Hochschulforschung gestaltet, oder werden sie weiterhin eine Domäne von Disziplinen sein? Werden Professuren nach bestimmten Themen des Gegenstands Hochschule vergeben, werden sie zum Spielball disziplinärer Kämpfe oder werden sie disziplinär verankert sein? Aus Sicht des Hochschulforschungsnachwuchses wären dies vorrangig zu klärende Fragen, damit eine individuelle Verfolgung, Deutung und Wertschätzung von Karrieren im Feld der Hochschulforschung erstrebenswert wird. Mit Blick auf die Dualität von wissenschaftsorientierter und praxisorientierter Hochschulforschung bzw. Professuren für Hochschulforschung und *institutional research* bedarf es eines noch spezifischeren Klärungsprozesses zur Verbindung von Individuum und sozialen Strukturen im Feld der Hochschulforschung.

Basierend auf den Ergebnissen der GeZu-HoFoNa-Untersuchung erscheint für den Hochschulforschungsnachwuchs im Wechsel zwischen den Tätigkeitsbereichen Forschung und HOPRO eine Chance, die schwierigen Karrieremöglichkeiten im Feld bereits kurzfristig abzumildern. Aber auch als langfristig wünschenswertes Modell für das Feld der Hochschulforschung scheint eine Durchlässigkeit zwischen den Tätigkeitsbereichen eine Option zu sein. Denn durch den wissenschaftlich geschulten Blick der sehr gut informierten Praktiker(innen) (Teichler 1996: 436) entsteht ein wissenschaftlicher Beitrag für das Feld. Damit könnte ebenso eine Institutionalisierung der Hochschulforschung vorangetrieben werden. Das Feld der Hochschulforschung hat die Chance, die Verbindung zwischen Wissenschaft und Praxis als eine für beide Seiten gewinnbringende Verknüpfung zu befördern und dem Hochschulforschungsnachwuchs dadurch Karrieremöglichkeiten zu eröffnen.

### Literatur

- Barley, Stephen R. 1989: Careers, identities, and institutions. The legacy of the Chicago School of Sociology. In: Arthur, Michael B. / Hall, Douglas T. / Lawrence Barbara S. (Hg.): *The Handbook of Career Theory*. S. 41-65. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bellas, Marcia. L. / Toutkoushian, Robert K. 1999: Faculty Time Allocations and Research Productivity. Gender, Race, and Family Effects. In: *Review of Higher Education*, Vol. 22. Heft 4, S. 367-390.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013: Evaluierung der BMBF-Förderlinie „Hochschulforschung als Beitrag zur Professionalisierung der Hochschullehre“. Abschlussbericht verfasst von ZQ Uni Mainz/Prognos AG. [http://www.hochschulforschung-bmbf.de/\\_media/Abschlussbericht\\_online.pdf](http://www.hochschulforschung-bmbf.de/_media/Abschlussbericht_online.pdf), Zugriff am 30.04.2014.
- Clark, Burton R. (1987). *The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds*. Princeton, N.J.: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- El-Khawas, Elaine (2000). Research, Policy and Practice: Assessing their Actual and Potential Linkages. In Teichler, Ulrich / Sadlak, Jan (Hg.), *Higher Education Research. Its Relationship to Policy and Practice* (pp. 37-46). Oxford: International Association of Universities, & Elsevier.
- Frackmann, Edgar 1997: Research on Higher Education in Western Europe. In: Sadlak, Jan / Altbach, Philipp G. (Hg.): *Higher Education at the Turn of the New Century. Structures, Issues, and Trends*. S. 107-136. Paris: UNESCO Publishing.
- Gerhardt, Anke / Briede, Ulrike / Mues, Christopher 2005: Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Vol. 27., Heft 1, S. 74-95.
- Haerdle, Benjamin 2011: Der Fluch des Geldes. In: *DUZ*, Vol. 67, Heft 5, S. 34-36.
- Jakob, Anna Katharina / Teichler, Ulrich 2011: Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/2008. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

- Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja 2012: Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. In: HIS:Forum Hochschule Heft 15, Hannover: HIS.
- Klumpp, Matthias / Teichler, Ulrich 2006: Experten für das Hochschulsystem. Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration. In: Kehm, Barbara M. / Mayer, Evelies / Teichler, Ulrich. (Hg.): Hochschulprofessionen – zwischen Wissenschaft und Administration. S. 2-3. In: Hochschule Innovativ 16.
- Laudel, Grit / Gläser, Jochen (2008) From apprentice to colleague: The metamorphosis of Early Career Researchers. In: Higher Education Vol. 55, S. 387-406.
- Musselin, Christine 2009: The Markets for Academics. New York: Routledge.
- Schimank, Uwe 2001: Festgefahrene Gemischtwarenläden. Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen. In: Leviathan. Sonderheft 20, S. 223-242.
- Schneijderberg, Christian / Kloke, Katharina / Braun, Edith (2011): Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung. In: die hochschule, Heft 2, S. 7-24.
- Schneijderberg, Christian / Merkator, Nadine / Teichler, Ulrich / Kehm, Barbara M. (Hg.) 2013: Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre. Frankfurt a. M. u. a.: Campus.
- Steinhardt, Isabel / Schneijderberg, Christian 2011: Vorwort. In: Steinhardt, Isabel (Hg.): Studierbarkeit nach Bologna. Mainz: Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung (Bd. 17), S. 9-14.
- Steinhardt, Isabel / Schneijderberg, Christian / Kosmützky, Anna 2014: Ergebnisse der Untersuchung zu Gegenwart und Zukunft des Hochschulforschernachwuchses. GeZu HoFoNa. INCHER Working Paper. <http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/de/incher/publikationen/incher-working-papers.html>, Zugriff am 27.05.2014.
- Teichler, Ulrich 1996: Comparative Higher Education: Potentials and Limits. In: Higher Education, Vol. 32, Heft 4, S. 431-465.
- Teichler, Ulrich 2003: Sachstand und institutionelle Basis der Hochschulforschung in Deutschland, in Kunkel, Sabine / Freidank, Gabriele / Teichler, Ulrich (Hg.) Directory der Hochschulforschung. Personen und Institutionen in Deutschland. Bonn, Hochschulrektorenkonferenz, S. 9-23.
- Teichler, Ulrich / Kehm, Barbara M. / Alesi, Bettina 2006: Qualifizierung für eine professionelle Hochschulgestaltung. Neue Studiengänge in Deutschland. In: Teichler, Ulrich / Kehm, Barbara M. / Alesi, Bettina / Winde, Mathias (Hg.): Qualifizierung für Hochschulprofessionen. Neue Studiengänge in Deutschland. S. 6-13. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.
- Terenzini, Patrick T. 1993: On the nature of institutional research and the knowledge and skills it requires. In: Research in Higher Education, Vol. 34, Heft 1, S. 1-10.
- Volkwein, Fredericks 1999: The four faces of institutional research. In: New Directions for Institutional Research, Vol. 1999, Heft 104, S. 9-19.
- Weichenrieder, Alfons / Zehner, Danilo 2013: Einschätzungen zu Promotion und Postdoktorandenzeit. Ergebnisse einer Umfrage unter Mitgliedern des Vereins für Sozialpolitik. [http://mpr.a.u.b.uni-muenchen.de/53640/1/MPPA\\_paper\\_53640.pdf](http://mpr.a.u.b.uni-muenchen.de/53640/1/MPPA_paper_53640.pdf), Zugriff am 04.05.2014.
- Whitley, Richard 1984: The Intellectual and Social Organization of the Sciences. Oxford: Oxford University Press.
- Wissenschaftsrat 2014: Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung

- von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf>, Zugriff am 04.05.2014.
- Wolter, Andrä 2011: Hochschulforschung. In: Reinders, Heinz / Ditton, Hartmut / Gräsel, Cornelia / Gniewosz, Burkhard. (Hg.): Empirische Bildungsforschung. Gegenstandsbereiche. S. 125-136. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Yucker, Harold E. 1984: Faculty Workload. Research, Theory, and Interpretation (ASHE-ERIC Higher Education Research Report 10). Washington: Association for the Study of Higher Education.

# 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 Halle-Wittenberg, 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: 978-3-937573-39-7

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

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> >> Redaktion.

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.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ ([http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof\\_arbeitsberichte.htm](http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm)) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>.

*Abbildung vordere Umschlagseite: Lorenzo D'Amore, Avellino (Italien), <http://negative-film.tumblr.com/>*

*Cartoon Umschlagrückseite: Dirk Meissner, Köln*

## Hochschulforschung von innen und seitwärts Sichtachsen durch ein Forschungsfeld

*Peer Pasternack:*

Reload oder Reboot? Hochschulforschung in der Diskussion.....6

*Martin Winter:*

Topografie der Hochschulforschung in Deutschland .....25

*Margret Bülow-Schramm, René Krempkow:*

Ein kritischer Blick von innen. Die Zukunft der  
Hochschulforschung auf dem Prüfstand.....50

*Isabel Steinhardt, Christian Schneijderberg:*

Hochschulforschung als Gemischtwarenladen. Karrieremöglichkeiten  
des wissenschaftlichen Nachwuchses in einem heterogenen Feld .....63

*Sigrun Nickel, Saskia Ulrich:*

Hochschul- und Wissenschaftsforschung zwischen Datenvielfalt  
und -zentralisierung. In welche Richtung geht die Entwicklung? .....76

*Marianne Merkt:*

Hochschuldidaktik und Hochschulforschung.  
Eine Annäherung über Schnittmengen.....92

*Susann Kunadt, Anke Lipinsky, Andrea Löther,*

*Nina Steinweg, Lina Vollmer:*  
Gender in der Hochschulforschung. Status Quo und Perspektiven .....106

*Ulrich Teichler:*

Hochschule und Beruf als Gegenstandsbereich der  
Hochschulforschung.....118

*Friedrich Stratmann:*

Es waren zwei Königskinder ... der Graben war viel zu tief?  
Hochschulberatung und Hochschulforschung .....133

*Elmar Schüll:*

Zukunftsforschung + Hochschulforschung =  
Hochschulzukunftsforschung? .....148

## FORUM

*Reinhard Kreckel:*

Akademisierungswahn? Anmerkungen zur Aktualität einer immer wiederkehrenden Debatte aus der Sicht der Hochschulforschung..... 161

*Veit Larmann:*

Kleine Hochschulen in strukturschwachen Lagen..... 176

*Heinke Röbbken:*

Wie verändern sich wissenschaftliche Publikationsaktivitäten im Laufe einer akademischen Karriere? Eine empirische Analyse am Fallbeispiel der Erziehungswissenschaft ..... 190

## PUBLIKATIONEN

Rezension: Tobias Wolbring (Hg.): Fallstricke der Lehrevaluation  
(*Kalle Hauss*) ..... 204

*Peer Pasternack, Daniel Hechler, Tim Hutschenreuter:*

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945..... 208

**Autorinnen & Autoren**..... 219



## **Autorinnen & Autoren**

**Margret Bülow-Schramm**, Professorin i.R. Dr., Hochschulforscherin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung der Universität Hamburg und 1. Vorsitzende der Gesellschaft für Hochschulforschung. eMail: [buelow-schramm@uni-hamburg.de](mailto:buelow-schramm@uni-hamburg.de)

**Kalle Hauss**, Dipl.-Soz., Leiter des Geschäftsbereichs Evaluation am Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium an der Universität Potsdam. eMail: [kalle.hauss@uni-potsdam.de](mailto:kalle.hauss@uni-potsdam.de)

**Daniel Hechler** M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung. eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

**Tim Hutschenreuter** M.A., Soziologe, Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: [tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de](mailto:tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de)

**Reinhard Kreckel**, Prof. em. Dr., Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: [reinhard.kreckel@soziologie.uni-halle.de](mailto:reinhard.kreckel@soziologie.uni-halle.de)

**René Krempkow**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin (FiBS) und 2. Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung. eMail: [r.krempkow@fibs.eu](mailto:r.krempkow@fibs.eu)

**Susann Kunadt**, Dr. phil., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: [susann.kunadt@gesis.org](mailto:susann.kunadt@gesis.org)

**Veit Larmann**, Dr. rer. pol., Referent für den Bologna-Prozess an der Helmut-Schmidt-Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg, eMail: [info@veit-larmann.de](mailto:info@veit-larmann.de)

**Anke Lipinsky**, Dr. phil., Vergleichende Kulturwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: [anke.lipinsky@gesis.org](mailto:anke.lipinsky@gesis.org)

**Andrea Löther**, Dr. phil., Historikerin und Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)

**Marianne Merkt**, Prof. Dr. phil., Hochschuldidaktikerin, Leiterin des Zentrum für Hochschuldidaktik und angewandte Hochschulforschung, Hochschule Magdeburg-Stendal. eMail: [mari-anne.merkt@hs-magdeburg.de](mailto:mari-anne.merkt@hs-magdeburg.de)

**Sigrun Nickel**, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, Hochschulforscherin und Dozentin beim gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). eMail: [sigrun.nickel@che.de](mailto:sigrun.nickel@che.de)

**Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

**Heinke Röbbken**, Prof. Dr., Professorin für Bildungsmanagement, Universität Oldenburg, eMail: heinke.roebken@uni-oldenburg.de

**Christian Schneijderberg** M.A., Leiter des Arbeitsbereichs Innovation und Transfer am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel. eMail: schneijderberg@incher.uni-kassel.de

**Elmar Schüll** M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Zukunftsstudien der Fachhochschule Salzburg. eMail: elmar.schuell@fh-salzburg.ac.at

**Isabel Steinhardt**, Dipl. Pol., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Externe und interne Qualitätssicherung von Studium und Lehre durch Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren“. eMail: steinhardt@incher.uni-kassel.de

**Nina Steinweg**, Dr. iur., Rechtswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: nina.steinweg@gesis.org

**Friedrich Stratmann**, Dr. disc. pol., Sozialwissenschaftler und Volkswirt, Leiter der Abteilung HIS-Hochschulentwicklung im DZHW Hannover. eMail: stratmann@his.de

**Ulrich Teichler**, Prof. Dr., ehemals Geschäftsführender Direktor des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) der Universität Kassel. eMail: teichler@incher.uni-kassel.de

**Saskia Ulrich**, Dipl.-Soz., Soziologin. Hochschulforscherin und Mitarbeiterin im Ranking beim gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). eMail: saskia.ulrich@che.de

**Lina Vollmer**, Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: lina.vollmer@gesis.org

**Martin Winter**, Dr. phil., Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: martin.winter@hof.uni-halle.de