

Peer Review-Verfahren

Legitimation oder ein geschlechtergerechtes Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung?

Felizitas Sagebiel
Wuppertal

Peer Reviews, also Gutachten, die von im ähnlichen Forschungsgebiet arbeitenden WissenschaftlerInnen verfasst werden, gelten als Herzstück und Kernelement in der Selbststeuerung von Wissenschaft (Neidhardt 2010: 280). Sie werden zur Bewertung der exzellenten wissenschaftlichen Qualität von

WissenschaftlerInnen bei Veröffentlichungen, in der Forschungsförderung und bei Berufungsverfahren herangezogen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass diese Verfahren der Bestenauslese dienen, weil sie auf der Basis objektiver Kriterien erfolgen: Der „beste Text“, der „beste“ Forschungsantrag und die am „besten geeignete“ Person für eine zu besetzende Professur könnten damit ausgewählt werden.

Entgegen dieser Auffassung vertritt jedoch dieser Beitrag die These, dass Peer Review-Verfahren, die Auswahl von ReviewerInnen und ihre Beurteilungen *nicht unbedingt* neutral und objektiv sind, obgleich diese Begutachtungsverfahren damit begründet werden, den Prinzipien der Neutralität und Objektivität zu folgen. In diesem Beitrag interessiert der sogenannte Genderbias, d.h. inwiefern diese Verfahren systematisch bzw. strukturell geschlechterdiskriminierende Effekte enthalten und dadurch die Perspektiven und Leistungen von Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre weniger zum Tragen kommen.

Dass Peer Review-Verfahren keineswegs per se geschlechtergerecht sind, belegen internationale Studien, Beispiele aus eigener Forschung sowie eigene Erfahrungen in universitären Gremien. Männernetzwerke in vielen wissenschaftlichen Feldern und in der Organisation Hochschule sowie der schwierigere Zugang von Wissenschaftlerinnen zu diesen machen geschlechterdiskriminierende Verzerrungen bei Peer Reviews wahrscheinlich. Diese männlich dominierten Netzwerke mit ihrem Geflecht aus Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen sind häufig grundlegend für wissenschaftliche Karrieren. Wissenschaftlerinnen sind seltener an den Auswahlverfahren beteiligt, und sie können ihre Themen weniger in

kompetitiven Begutachtungsprozessen gegenüber der Konkurrenz durchsetzen. Weil diese Prozesse nicht so transparent gemacht werden, dass sie ins öffentliche Bewusstsein rücken oder im Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb offen diskutiert werden, kann von einem Tabu gesprochen werden.

1 Zur Debatte um den Peer Review

Dem Peer Review kommt in der Wissenschaft und bei der Beurteilung der Leistungen ihrer VertreterInnen eine hohe Bedeutung zu, weil er durch den Austausch zwischen WissenschaftlerInnen auf gleicher Ebene einen Beitrag zur jeweiligen Kultur der wissenschaftlichen Disziplin leistet und damit Werte und Normen der Qualitätsbeurteilung bestätigt oder neu geschaffen werden. Die Debatte um Vor- und Nachteile des Peer Review in der prominenten internationalen naturwissenschaftlichen Zeitschrift *Nature* aus dem Jahr 2006 kann als Beleg der zentralen Bedeutung des Peer Review gewertet werden:

„Peer review is commonly accepted as an essential part of scientific publication. But the ways peer review is put into practice vary across journals and disciplines. What is the best method of peer review? Is it truly a value-adding process? What are the ethical concerns? And how can new technology be used to improve traditional models?“¹

In Deutschland hat vor allem Neidhardt (2006; 2010) auf belastungsbedingte mangelnde Sorgfalt der GutachterInnen als problematischem Aspekt der Peer Reviews hingewiesen.

Peer Reviews werden angewendet, wenn es darum geht, Forschungsanträge, Manuskripte und KandidatInnen für Stellen und Preise zu bewerten. „Gesichert werden soll, dass wissenschaftliche Qualität wissenschaftlich kompetent eingeschätzt wird“ (Neidhardt 2010: 280). Es werden hohe Objektivitätsansprüche an die Wissenschaft gestellt, die aber kaum eingelöst werden (können).

So formuliert Hirschauer, dass „der Peer Review nach Robert Merton's Annahme universeller Normen etwa frei von Nepotismus, Bekanntschaft, von institutioneller und Schulenzugehörigkeit sein sollte“ (Hirschauer 2005: 53). In der alltäglichen wissenschaftlichen Praxis wird aber gerade auf Netzwerke zurückgegriffen, ein Vorgehen, das dann wieder die Objektivität der Ergebnisse infrage stellt. Genau diese mangelnde Objektivität wird u.a. auch von Hornbostel und Simon kritisiert, nämlich:

¹ ausführlicher siehe <http://www.nature.com/nature/peerreview/debate/> (2.6.2015)

- „ein geringer Grad an Gutachterübereinstimmung,
- mangelnde Transparenz,
- Innovationsfeindlichkeit und
- zu hoher Aufwand“ (Hornbostel/Simon 2006: 5).

Strittig ist in dieser wissenschaftssoziologischen Diskussion² demnach, ob der Peer Review der „sozialen Kontrolle fachlicher Urteile“ (Hirschauer 2005: 81) oder lediglich der Legitimation dient (Hornbostel/Simon 2006: 5). Es wird also durchaus thematisiert, ob eine neutrale fachliche Kontrolle überhaupt möglich sei. Dass Peer Review-Verfahren auch einen Genderbias enthalten, darauf hat auf europäischer Ebene schon der ETAN-Bericht (EC 2000) hingewiesen und gefordert, dass das Peer Review-System besonders mit Blick auf die Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive verantwortlicher und transparenter gestaltet werden sollte.

„Geschlechtsspezifische Urteilsverzerrungen“ werden zwar von einem Teil der Wissenschaftsforschung mittlerweile angenommen (siehe Neidhardt 2010: 282). Sie werden aber weder zum Kern der Peer Review-Forschungen gemacht, noch werden relevante Ergebnisse der Genderforschung zu möglichen geschlechterbezogenen Verzerrungen bei Peer Review-Verfahren zur Kenntnis genommen und zitiert. Ohne Berücksichtigung der Genderforschung bleibt einerseits die Beurteilung von Exzellenz problematisch, weil sie lediglich über ‚männliche Normen‘ definiert wird. Andererseits wird damit auch die Genderforschung letztendlich randständig gemacht. Beides miteinander zu verbinden, also Peer Review-Verfahren und eine Geschlechterperspektive zusammenzudenken, ist deshalb von Bedeutung, weil es beim Peer Review auch darum geht, wie die Macht in Wissenschaft und Hochschule verteilt wird, wer Einfluss nehmen kann und wer ausgeschlossen wird.

Dieser Beitrag präsentiert empirisches Material³ zum Genderbias in diesen Auswahlprozessen. Indem er die Objektivität in Review-Verfahren

² Es gibt in der wissenschaftssoziologischen Diskussion nur wenige AutorInnen, die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in das breitere wissenschaftliche Feld einzu beziehen, z.B. Anne-Sophie Godfroy und Inge van der Weijden.

³ Das empirische Material umfasst Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Forschungsprojekt „Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“ (Laufzeit vom 1.4.2009–31.3.2012) finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF). Ausführliche Informationen unter: www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de und Sagebiel (2013). Ziel des Projektes war es, Veränderungspotenziale von Führungsfrauen und -männern in Umwelt und Technik zu untersuchen. U.a. wurde nach Anerkennung, Unterstützung und Barrieren in ihrer Leitungsposition gefragt. Somit ging es in dem Projekt nicht direkt um Peer Review-

in Frage stellt, wenn die Geschlechterperspektive nicht berücksichtigt wird, greift er ein Tabu auf und verletzt es zugleich. Damit erweitert der Beitrag die gegenwärtige kritische, doch genderfreie Diskussion innerhalb der Wissenschaftsforschung um eine integrierte geschlechterbezogene Perspektive. Er unternimmt den Versuch, die möglicherweise verzerrenden Wirkungen einer Geschlechterblindheit in Berufungsverfahren, bei Auswahlprozessen von Forschungsprojekten und Zeitschriftenartikeln explizit zu machen. Denn die Geschlechtsneutralität bleibt als Tabu⁴ mit ihren Verletzungen häufig in einer Grauzone.

2 Peer Review-Verfahren bei der Publikation in wissenschaftlichen Zeitschriften

Internationale Studien weisen darauf hin, dass Frauen in fachbezogenen Gremien von Zeitschriften ohne explizite Genderthematik immer noch in weitaus geringerem Maße als Herausgeberinnen und/oder in Beiräten beteiligt sind (mit Ausnahme der explizit genderbezogenen Zeitschriften) (EC 2012: 120; Addis/Villa 2003; Allmendinger/Hinz 2002). Die Vernetzung der Personen mit den Auftraggebern, die Reviews erstellen lassen, wird zwar als Möglichkeit einer Verzerrung auch von Neidhardt (2006) diskutiert.⁵ Dass daraus allerdings keine Konsequenzen für einen kritischen Umgang mit Review-Verfahren gezogen werden, deutet auf ein Tabu hin.

Inwiefern Begutachtungsverfahren bei der Auswahl von Zeitschriftenartikeln auch genderbezogene Verzerrungen enthalten, ließe sich im Falle von Zeitschriften z. T. aus der personalen Zusammensetzung der HerausgeberInnen und der Beiräte erschließen, ist aber mehr oder weniger intransparent und kaum erforscht (Hirschauer 2004: 64)⁶. Internationale ingenieurwissenschaftliche Zeitschriften sind, wie das EU-Projekt

Verfahren, aber in den Befragungen der ProfessorInnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften wurden diese häufig zum Thema gemacht. Damit rückten auch Auffassungen über Exzellenz und Männernetzwerke mit ihren Begleiterscheinungen in den Blick (ausführlicher Sagebiel 2013a).

⁴ Aus kulturwissenschaftlicher Sicht handelt es sich um Verbote, über die zwar nicht gesprochen wird, aber deren Verletzung Sanktionen nach sich ziehen kann (Schröder 1999).

⁵ Den Personen erscheint es im Wissenschaftsbetrieb oft als normal, wenn sie sich gegenseitig (er)kennen. Gerade in kleinen Forschungsfeldern, z.B. in der Hochschulforschung oder auch der geschlechterbezogenen Hochschulforschung könnten sich Personen auch in anonymisierten Verfahren gegenseitig erkennen.

⁶ Hirschauer (2004: 64) stellt in seinem Überblick über den Forschungsstand fest, dass es über Entscheidungsabläufe in Herausgebergremien noch keine empirischen Studien gibt.

PROMETEA (Godfrey-Genin 2010) herausgefunden hat, hinsichtlich der verantwortlichen HerausgeberInnen und AutorInnen überwiegend männlich besetzt.

Husu und Koskinen (2010), die dieses Thema innerhalb des PROMETEA-Projektes auf der Basis von 12 beteiligten europäischen Partnerländern und Chile bearbeitet haben, bezogen Peer Reviewer allerdings nicht in ihre Untersuchung ein.⁷ Auch als AutorInnen sind Frauen zahlenmäßig weniger an wissenschaftlichen Zeitschriften beteiligt, wie das EU-Projekt ACUMEN herausgefunden hat: “Our bibliometric research confirms the traditional gender pattern; men produce on average a higher number of publications compared to women, regardless their academic position and research field” (van der Weijden/Calero-Medina 2014: 26). Selbst wenn Wissenschaftlerinnen in gleichem Maße wie Wissenschaftler Beiträge einreichen, würden sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit veröffentlicht. Bislang gibt es wenig Forschung zur geschlechterdifferenzen Akzeptanz u.a. von Publikationen (EU 2012: 117 ff.).

Am Beispiel der Soziologie stellten Allmendinger und Hinz in ihrer quantitativen Analyse fest: „Frauen haben niedrigere Chancen als Männer auf Veröffentlichung ihrer Artikel, auf Förderung ihrer Forschung und auf Erhalt eines Rufes“ (Allmendinger/Hinz 2002: 25).

3 Peer Review-Verfahren bei der Projektakquisition

Wichtige Ergebnisse aus der europäischen Forschung zum Genderbias in den Karrieren von Wissenschaftlerinnen gibt es insbesondere zur Exzellenzdefinition (EC 2004) und zur Forschungsförderung (EC 2009). Sie zeigen, dass

■ die Bedingungen der Konstruktion von wissenschaftlicher Exzellenz keineswegs geschlechtsneutral sind und Machtbeziehungen, „Gatekeeper-Positionen“⁸ und (männlich) geprägte Netzwerke als Quellen des informellen Wissens, der Unterstützung und Anerkennung dienen (EC 2012).

⁷ Eine generelle Schwierigkeit, mit einer geschlechterdifferenzen Perspektive die Vernetzung von WissenschaftlerInnen im Peer Review System zu untersuchen, stellen die Abkürzungen der Vornamen dar.

⁸ Gatekeeper in der Wissenschaft sind zentrale Personen in einem wissenschaftlichen Feld, die Inhalte, Strukturen und Prozesse bestimmen, die aber häufig nicht explizit als solche erkennbar sind. Erkennbar sind sie in ihrer häufig selbstbewussten Apostrophierung oder Präsentation und durch die Reaktion der relevanten Anderen, die diese anerkennen. Z.B. werden im Feld Andere, die die Regeln kennen, sofort z.B. auf Anfragen reagieren. Nach Meulders (2010b, nach EC 2012: 116) gibt es wenig Forschung darüber, wie jemand in eine Gatekeeper Position kommt.

■ Geringe Nachteile in frühen Stadien der wissenschaftlichen Karriere, z.B. mit einem Projektantrag nicht erfolgreich gewesen zu sein, kumulieren (sich) im Laufe der Karriere negativ (EC 2012; Faulkner 2005). Dies ist ähnlich dem „kumulativen Vorteil ... verschiedenartige Forschungsoportunitäten, aber auch symbolische und materielle Belohnungen anzuhäufen“, den Merton als Matthäus-Effekt in der Wissenschaft bezeichnet hat. Der Matthäus-Effekt beinhaltet, dass eine exzellente Forschungspersönlichkeit weitere wissenschaftliche Leistungen zugeschrieben bekommt, auch wenn sie daran kaum oder wenig beteiligt war (Merton 2010: 285).

■ Dass Exzellenz Frauen und Männern anders zugeschrieben wird, und für Frauen „stricter standards for women than for men“ gelten, hat Foschi ermittelt (2000, nach EC 2012:120) und somit einen doppelten Standard aufgezeigt.

Für eine erfolgreiche Projektakquisition ist eine breite Vernetzung mehr und mehr erforderlich, mittlerweile auch eine internationale Vernetzung. Forschungsprojekte erfolgreich einzuwerben, gilt seit einigen Jahren zunehmend als Exzellenzkriterium bei der Auswahl von InstitutsleiterInnen und ProfessorInnen. Aber auch hier gilt, darüber wie entschieden wird, ist die Forschungslage dünn: Über die „Begutachtungssysteme, die zur Steuerung von Forschungsförderungsentscheidungen eingerichtet sind, gibt es kaum Forschung“ (Neidhardt 2006: 7).

Für die schwedische medizinische Forschung hat die frühe Studie von Wennerås and Wold (1997) einen Genderbias der Forschungsförderung deutlich gemacht. Forschungsanträge von Männern erhielten in der medizinisch-technischen Forschung von einer staatlichen schwedischen Forschungsförderungsinstitution mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Förderung (EC 2012: 120). Allmendinger und Hinz (2002) fanden für die Soziologie auch eine geringere Erfolgsrate von Frauen. Sie führen die Bewilligungsunterschiede teilweise auf die große Konzentration von Wissenschaftlerinnen auf Forschungsthemen der Frauen- und Geschlechterforschung zurück, die dadurch die Konkurrenz auf diesen Gebieten erhöht habe. Zu einem gegenteiligen Ergebnis in der erfolgreichen geschlechterdifferenzierten Projektförderung kommen Husu und Koskinen (2010): Bei großen nationalen Forschungsförderungsorganisationen in den Ingenieurwissenschaften gab es im PROMETEA Projekt zwar nur wenige weibliche Gatekeeper – dennoch war die Erfolgsrate der Frauen wie Männer in der Einwerbung von Projektgeldern ähnlich hoch.

Wie ist dies zu deuten? Um erfolgreich in großen Projektverbänden agieren zu können, kommt es auf die Fähigkeit an, eine angemessene Ba-

lance zwischen Kooperation und Konkurrenz zu finden. Beides gehört nach der Auffassung eines ingenieurwissenschaftlichen Institutsleiters zusammen, wie sein nachfolgendes Statement deutlich macht (zitiert nach Schrettenbrunner/Sagebiel/Hendrix 2012: 7):

„Konkurrenz ist eine Voraussetzung für Kooperation. Man kann nur mit Leuten kooperieren, mit denen man fachliche Überschneidungen hat“.

In diesem Aushandlungsprozess, den Meuser (2006) als typisch männliches Spiel im Wettbewerb bezeichnet, müssen mann und frau die eigene Attraktivität herausstellen und gleichzeitig die Qualität des anderen wertschätzen (Sagebiel 2010: 82). Dieses Austarieren kann als ein in der Wissenschaft übliches Spiel angesehen werden, das Frauen auf die gleiche Art spielen. Zu diesem Spiel gehört es zu wissen, wie und wann kooperiert wird und wie und wann mann/frau auf konkurrierendes Verhalten der ProjektpartnerInnen reagieren sollte oder auch nicht. Allerdings lassen geschlechterdifferente Sozialisationsbedingungen dieses Spiel immer noch als männliches Spiel erscheinen (vgl. auch Evetts 1998).

Dass Konkurrenz und Kooperation bei gleichzeitiger Nähe für den zu Beurteilenden auch negativ ausfallen können, thematisiert Neidhardt (2006: 8). Unter dem Schlagwort „Kollegialität“ diskutiert er diverse Auswirkungen von Vernetzungen beim Peer Review: „Eine zu große Nähe zu den Gegenständen und Akteuren kann nämlich gegensätzliche Effekte auslösen, je nachdem, ob mit den Nahbeziehungen eher Konkurrenz oder eher Kooperation einhergeht“ (Neidhardt 2006: 7). Diese Kollegialität ist ein „berufsspezifisches Subkulturmuster, das Solidarverpflichtungen der Mitglieder zueinander normiert“ (Neidhardt 1986: 6).

Netzwerken dient dem schnellen Informationsaustausch und verschafft den Beteiligten einen Informationsvorsprung gegenüber anderen, so die Meinung einer Universitätsprofessorin, die zugleich als Institutsleiterin einer ingenieurwissenschaftlichen Forschungsgesellschaft tätig ist:

„Wissen ist Macht. Also wenn man in Netzen ist, wo dann die Leute frühzeitig vielleicht gewisse Dinge wissen oder sich austauschen, dann ist man einfach auf der Höhe des Geschehens, kann frühzeitig agieren und nicht nur reagieren ... Information als wichtiges Instrument“.

Gerade um neue Ideen in Projektanträgen zu lancieren, sei ein rascher Informationszugang entscheidend. Der wiederum sei nur durch gute Netzwerkbeziehungen und -kontakte möglich. Auch die Erfolgsaussichten bei der Projektakquisition können nach den Erfahrungen eines Forschungsmanagers informell beeinflusst werden:

„Sie müssen sie kennen, weil die dann wieder Entscheidungen vielleicht fällen, als Gutachter oder so was, die Sie betreffen ... Wenn Sie einen Antrag stellen, oder wenn sie überhaupt irgendwelche Forschungsprojekte machen,

muss das jemand begutachten, Sie können davon ausgehen, das irgendjemand ist aus der Community ... Jetzt ist die Frage, wie weit Sie das pflegen wollen, das kann hingehen bis zur Beeinflussung ... So was zu pflegen hat auch was damit zu tun, dass jemand anders Sie kennt, das bedeutet nicht, dass er Sie mag oder bevorzugt“.

Dieser ingenieurwissenschaftliche Professor schließt eine direkte Beeinflussung als Strategie nicht aus und deutet damit an, dass diese Prozesse nicht objektiv verlaufen (müssen). Hier wird zudem angedeutet, dass es eine übliche Praxis ist, deren Kenntnisse zum impliziten Karrierewissen gehören, auch wenn das offene Darüber-Sprechen tabuisiert ist (vgl. auch Metz-Göckel i.d.B.).

4 Institutionalisierte Peer Reviews in Berufungsverfahren und Gatekeeper

Peer Review-Verfahren werden im Prozess der Personalauswahl eingesetzt, um die Qualifikationen von BewerberInnen um Professorenstellen bewerten zu können. Und in diesen Verfahren können Gatekeeper eine besondere Rolle spielen. Gatekeeper sind Personen, die das jeweilige wissenschaftliche Feld durch Wissen, Macht und Einfluss kontrollieren und beeinflussen (wollen), wer sich als exzellent für eine Professur erweist und damit für diese Position infrage kommt. Häufig sind es Personen mit struktureller Macht, z.B. DekanInnen in Fachbereichen oder Fakultäten. Oder sie sind mit situativer Macht ausgestattet, z.B. ExpertInnen im wissenschaftlichen Feld, die von außerhalb oder als Mitglieder von Berufungskommissionen wirken. Gatekeeper können bereits in frühen Phasen von Berufungsverfahren gerade in der informellen Kommunikation über BewerberInnen eine entscheidende Rolle spielen. Dies geschieht insbesondere so bei sogenannten *geschlossenen Verfahren*, bei denen gezielt nach geeigneten Personen gesucht wird und die nach van den Brink (2009) über 60 % der von ihr untersuchten Berufungen in den Niederlanden ausmachten.

Einer Berufungskommission in einem Fachgebiet mit vorwiegend männlichen Wissenschaftlern gehören regelmäßig mehrheitlich Männer an, zu deren Netzen wegen der Homosozialität wiederum mehrheitlich Männer gehören, die dann mit höherer Wahrscheinlichkeit auch als GutachterInnen angefragt werden. Deshalb sinkt schon an diesem Punkt die Wahrscheinlichkeit der Auswahl von Frauen, wie van den Brink (2009: 127f.) für Berufungsverfahren in den Niederlanden festgestellt hat, und auch weil Männer ihnen weniger vertrauen. Vaske und Schweer (2013:

146 ff.) haben in ihrem Verbundprojekt⁹ aus einer sozialpsychologischen Perspektive die interpersonelle Wahrnehmung in der Netzwerkarbeit untersucht und die Bedeutung des Vertrauens als bedeutsam für die Vernetzung, gleichsam einen Genderbias in der Vertrauenswürdigkeit herausgefunden. Eine geschlechterstereotype Wahrnehmung führe indirekt dazu, dass Frauen weniger vertraut und als größeres Risiko eingeschätzt werden als Männer. Ihr Zugang zu karriereförderlichen Netzwerken erweise sich als schwieriger, da die Bewertung einer Person eher auf der Basis geschlechterstereotyper Etikettierungen vorgenommen werde und Kompetenzen eine geringere Rolle spielen. Allmendinger und Hinz (2002) konnten aufgrund der Datenlage Diskriminierungen in Begutachtungsverfahren nicht direkt untersuchen, sie vermuten allerdings bei Berufungsverfahren einen größeren Genderbias als bei Publikationen von Zeitschriftartikeln und zwar aufgrund der längerfristigen Kooptation.

4.1 Zur Nutzung von Netzwerken bei der Auswahl von GutachterInnen

Wie GutachterInnen ausgewählt werden, ist im Rahmen der Peer Review-Forschung kaum untersucht worden. Beobachtungen in Berufungskommissionen zeigen aber, dass die Auswahl von GutachterInnen unterschiedlichen Verzerrungen unterliegen kann. Kommissionsvorsitzende verfügen zu den ausgewählten GutachterInnen über eigene Kontakte und Verbindungen, die dann, werden sie genutzt und angewendet, offiziell einseitig positiv begründet werden. Argumentiert wird damit, dass nur bei persönlichen Beziehungen das Gutachten

- a) überhaupt gemacht wird, also zugesagt wird,
- b) in angemessener Zeit geschickt wird und
- c) dass mann/frau ein verlässliches Gutachten bekommt¹⁰.

Die oben genannten Argumente sind zwar nachvollziehbar, aber eine kritische und offene Diskussion dieser Verfahren erfolgt in der Regel nicht. Erfolgt der Tabubruch etwa, weil z.B. ein Kommissionsmitglied dieses doch sehr pragmatisch ausgerichtete Vorgehen in dem Gremium anspricht, wird diese Person als „NestbeschmutzerIn“ bezeichnet. Die Professorin einer technischen Universität spricht im Interview offen über Beziehungen in Auswahlkommissionen und ihre Auswirkungen auf die Lis-

⁹ Gender MAINStreAMing (GEMAINSAM) gefördert vom BMBF/ESF/EU 2011-2013.

¹⁰ Solche Begründungen gehören zu eigenen Erfahrungen in Berufungskommissionen.

tenplatzentscheidung. Sie unterstreicht damit ähnliche Beobachtungen, wie sie auch die Autorin gemacht hat:

„... da funktioniert schon sehr viel Vorauswahl. Welche Gutachter werden gewählt? Wie wird die Liste konstruiert? ... Wir denken immer alle, das sei irgendwie so gerecht oder so was, aber so ist es ja nicht. ... das wäre naiv von mir zu glauben, dass diese Geschichte ... nicht an irgend einer Form auch via Absprachen funktioniert hat. ... Ja und wenn man sich anguckt, wer dann letztlich auf Platz eins gekommen ist und ein bisschen rumgräbt, dann findet man eigentlich schon meistens diese Verbindungen, die dann auch dazu geführt haben“.

Passfähigkeit ist ein weiterer Faktor bei der Auswahl und Positionierung der KandidatInnen auf Berufungslisten, wie Zimmermann (2000) aufgezeigt hat. Eine als vorhanden wahrgenommene Passfähigkeit verschafft den KandidatInnen große Vorteile wie das Beispiel eines Dekans zeigt, der aus seiner Machtposition heraus in einer Berufungskommission ohne Rücksicht auf die Einschätzungen der Kommissionsmitglieder immer wieder darauf hinwies, dass das Portfolio eines bestimmten Kandidaten mit der Strukturentwicklung des Fachbereichs genau übereinstimmen würde.

Benachteiligungen von Frauen in diesen Auswahlverfahren können sich somit ergeben aus:

- ihrem geringeren individuellen und sozialen Kapital
- den fehlenden oder geringeren Netzwerkverbindungen und
- einer ihnen zugeschriebenen geringeren Passfähigkeit (van den Brink 2009: 215).

4.2 Männernetzwerke und Schulenburg in der Wissenschaft

Die Bildung von wissenschaftlichen Schulen- und Netzwerken hängen in der Wissenschaft vielfach zusammen. Besonders die in den Ingenieurwissenschaften üblichen dominanten Männernetzwerke integrieren Wissenschaftlerinnen nur in begrenztem Maß. Dass diese Exklusionsprozesse auch über die Ingenieurwissenschaften hinaus in anderen Wissenschaftsbereichen existieren, zeigt van den Brink in ihrer Studie zur Auswahl und Rekrutierung von Vollzeitprofessuren in den Niederlanden. Sie kommt zu dem Schluss, dass Wissenschaftlerinnen zwar mittlerweile als kompetent, aber letztlich als nicht passfähig angesehen werden:

„Women do not know how to play the game or how to ‚behave‘ (individual capital), and this is often related to their exclusion or limited participation in formal and informal networks (social capital) ... Women are seen as competent, but ultimately not suitable“ (van den Brink 2009: 215).

Es sei nahezu unmöglich, Mitglied in diesen elitären Clubs zu werden oder sich aktiv darum zu bemühen aufgenommen zu werden, sagt eine Professorin an einer technischen Universität:

„Wenn Sie darum bitten, darin aufgenommen zu werden, da wird keiner sagen, nein, ... aber so richtig dazugehören, nein! Weil man so einen bestimmten Codex auch nicht mitmacht, eine bestimmte Verehrung auch vielleicht für bestimmte Leute, dass man die dann nicht so nachvollziehen kann ... Es sind dann viel auch männliche Kollegen, die halt irgendwie sagen, so also ich komme ja aus der Schule sowieso“.

Ingenieurinnen sind zwar als Mitglied von Arbeitsgruppen auch in das jeweilige Fachgebiet integriert und können dann auch an den Vorteilen, die damit einhergehen, partizipieren. Kollegen, die aus bestimmten Schulen stammen, unterstützen sich gegenseitig. Schulen werden von den als maßgeblich in ihrem Fach angesehenen Professoren gegründet und von ihren Abkömmlingen weitergeführt, auch wenn sie an verschiedenen Universitäten arbeiten. Frauen gehören aber häufig nicht zu den existierenden Schulen, so sieht es die oben bereits zitierte Ingenieurin, und könnten sich von dem erforderlichen Anpassungsprozedere distanzieren, wenn dieses aus Ritualen der hierarchischen Verehrung bestehe. Dass Ingenieurinnen aber, selbst wenn sie formal zu diesen Netzwerken dazugehören, sich nicht wirklich aufgenommen fühlen, formuliert eine Professorin:

„In diese Netzwerke kann man nicht wirklich aufgenommen werden, schon gar nicht indem man selbst darum bittet. Man gehört entweder dazu oder nicht... Die Initiation ist die Promotion bei dem richtigen Professor ... Das ist dann fast schon eine Garantie für eine eigene hochkarätige Professur“.

Aus eigener Kraft können Frauen nach Meinung dieser Professorin nichts zum Dazugehören beitragen.

4.3 Intransparente Netzwerke und „Seilschaften“ als Beurteilungsgrundlage wissenschaftlicher Exzellenz

Netzwerkverbindungen zwischen den zu Begutachtenden und GutachterInnen können sichtbar werden in gemeinsamen Veröffentlichungen, Projektanträgen und Projekten. Sie können dann aufgedeckt werden, wenn z.B. BewerberInnen in den Stellenausschreibungen gehalten sind, entsprechende Informationen preisgeben. Veröffentlichungslisten und die Auflistung von kooperativen Forschungsprojekten der KandidatInnen können somit Aufschluss über die Zugehörigkeit zu Netzwerken liefern, die ansonsten intransparent blieben. Van den Brink (2009: 223) hat eine intransparente Mikropolitik bei Berufungen festgestellt. Diese beinhaltet, dass vorher festgelegte Regeln missachtet werden, wenn sie störend sind,

um bestimmte – meistens männliche – KandidatInnen durchzusetzen. Das Zurechtbiegen von gesetzten Regeln und gefassten Beschlüssen entspricht auch den Beobachtungen der Autorin in Berufungskommissionen.

Auch Berufungskommissionen selbst können als Plattform dienen, wo sich Netzwerkbeziehungen entfalten können. Sie können bereits im Vorhinein so zusammengestellt werden, dass ein gewünschtes Ergebnis wahrscheinlicher wird, so die Erfahrung eines Professors an einer technischen Universität:

„Berufungen sind ja eigentlich der Dreh- und Angelpunkt des Geschehens. Und da kann man natürlich, wenn man eine Berufungskommission entsprechend aufbaut, immer noch sicherstellen, dass eine bestimmte Kandidatengruppe, sagen wir mal, eine zumindest erhöhte Chance hat. ... Und so knallharte Seilschaften – das fällt auf! Also wenn die Leute versuchten, sich wechselseitig Sachen zu zuschachern, das würde ziemlich zügig ins Auge fallen. ... im Regelfall sind nicht alle damit einverstanden“.

In einigen Verfahren gilt auch eine Befangenheitsregel, die von vornherein zum Ausschluss führt, wenn nachweislich Kooperationsbeziehungen vorliegen.

Bereits durch das personelle Zusammenstellen der Berufungskommission kann die Auswahl von bestimmten BewerberInnen gesteuert werden. Eine allzu offensichtliche Vorteilsverschaffung durch „knallharte Seilschaften“ wäre allerdings nicht erfolgreich, weil dabei nicht alle mitmachen würden. Zudem könnten allzu offensichtliche Verbindungen zwischen Mitgliedern der Berufungskommission und Bewerberinnen auch negativ auf die FörderInnen/BewerberInnen zurückfallen, meint eine Professorin, die zugleich Institutsleiterin in einer ingenieurwissenschaftlichen Forschungsgesellschaft ist:

„... so Klüngel auch, der eine Freund hat den anderen Freund eingestellt und das ist oft auch ein Problem, wenn dann transparent wird, dass die Leistung nicht stimmt. Wie wird man jetzt wieder dem Freund sagen, dass er doch nicht so gut performt? Das ist dann auch wieder ein Problem!“

Damit weist sie auf zwei weitere Probleme hin, die sich durch allzu intensives Netzwerken ergeben können: Wenn die geförderte Person fachlich enttäuscht, fällt das auf den Förderer bzw. die Förderin zurück, die dann verantwortlich gemacht wird. In so einem Fall komme hinzu, dass es für die Förderer nicht so leicht sei, fachliche Kritik „von Freund zu Freund“ zu vermitteln.

5 Fazit

Dass Peer Review-Verfahren bei Publikationen, Beurteilungen von Projektanträgen und Stellenbesetzungsverfahren in der Weise verzerrt sein können, dass gerade Wissenschaftlerinnen strukturell benachteiligt werden, hat dieser Beitrag auf der Basis empirischer Ergebnisse einiger internationaler Studien sowie eigener Untersuchungen und Erfahrungen illustriert. Verschiedene Einflussfaktoren, wie Passfähigkeit, Zeitdruck, Regeln und interessengesteuertes Netzwerken, Vertrauenswürdigkeit sowie (geschlechter)stereotype Etikettierungen können nachweislich auf diese Verfahren wirken und sich im Ergebnis positiv auf den beruflichen Aufstieg des einen Geschlechts, und negativ auf die berufliche Karriere des anderen Geschlechts auswirken. Auch werden diese Prozesse der Konstruktion von Exzellenz selten im Zusammenhang mit einem Genderbias öffentlich thematisiert. Vielmehr sind und bleiben die Zusammenhänge zwischen Zugehörigkeiten zu Netzwerken und deren Einfluss auf eine wissenschaftliche Karriere mit einem Tabu belegt und damit in den meisten Fällen intransparent.

Um Licht in dieses Dunkel zu bringen und zur Enttabuisierung geschlechterbezogener Verzerrungsprozesse in Peer Review-Verfahren beizutragen, sodass sie auch tatsächlich dem Anspruch als (geschlechts-)neutrale Verfahren und einer transparenten kriteriengeleiteten Qualitätssicherung genügen, müssten umfangreiche Forschungsprojekte angeregt werden, die den spezifischen Einfluss von (männlichen) Netzwerksystemen und Gatekeepern auf Auswahlprozesse in wissenschaftlichen Peer Review-Verfahren empirisch untersuchen.

Literatur

- Addis, Elisabetta/Paola Villa (2003): The Editorial Boards of Italian Economic Journals: Gender Networking and Cultural Integration, in: *Feminist Economics*, Vol. 9, Heft 1, S. 75–91.
- Allmendinger, Jutta/Thomas Hinz (2002): Die Verteilung wissenschaftlicher Güter. Publikationen, Projekte und Professuren zwischen Bewerbung und Bewilligung, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, Vol. 20, Heft 3, S. 18–29.
- EC, European Commission (2004): *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Commission.
- EC, European Commission (2009): *The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European national scenes*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC, European Commission (2012): *Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

- Etzkowitz, Henry/Carol Kemelgor/Brian Uzzi (2000): *Athena Unbound. The Advancement of Women in Science and Technology*. Cambridge: University Press.
- Evetts, Julia (1998). *Managing the technology but not the organization: Women and career in engineering*, in: *Women in Management Review* 13 (8), S. 283–290.
- Faulkner, Wendy (2005): *Belonging and becoming: Gendered processes in engineering*, in: Jacqueline Archibald/Judy Emms/Frances Brundy/Eva Turner (Eds.), *The gender politics of ICT*. Middlesex: Middlesex University Press, S. 15–26.
- Frietsch, Ute (2008): *Der Wille zum Tabu als Wille zum Wissen*, in: Ute Frietsch/Konstanze Hanitzsch/Jennifer John/Beatrice Michaelis (Hg.): *Geschlecht als Tabu. Orte, Dynamiken und Funktionen der De/Thematisierung von Geschlecht*. Bielefeld: Transcript, S. 9–16.
- Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Ed.) (2010): *Women in Engineering and Technology Research*. Prometea International Conference Proceedings, Paris (France), October 26–27, 2007. Münster u.a.: LIT Verlag.
- Hirschauer, Stefan (2004): *Peer Review Verfahren auf dem Prüfstand. Zum Soziologiedefizit der Wissenschaftsevaluation*, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 33, Heft 1, S. 62–83.
- Hirschauer, Stefan (2005): *Publizierte Fachurteile. Lektüre und Bewertungspraxis im Peer Review*, in: *Soziale Systeme*, Vol. 11, Heft 1, S. 52–82.
- Hornbostel, Stefan/Dagmar Simon (Hg.) (2006): *Wie viel (In-)Transparenz ist notwendig? Peer Review Revisited*. iFQ-Working paper No. 1 (Dezember); URL http://www.forschungsinform.de/publikationen/download/working_paper_1_2006.pdf (1.6.2015).
- Hornbostel, Stefan / Simon, Dagmar (2006): *Einleitung*, in: Stefan Hornbostel/Dagmar Simon (Hg.), *Wie viel (In-)Transparenz ist notwendig? Peer Review Revisited*. iFQ-Working paper No. 1 (Dezember), S. 5–6; URL http://www.forschungsinform.de/publikationen/download/working_paper_1_2006.pdf (11.6.2015).
- Husu, Lisa/Paula Koskinen (2010): *Gendering Excellence in Technological Research: A Comparative European Perspective*, in: *Journal of technology management & innovation*. Vol. 5, Heft 1, S. 127–139; URL <http://www.jotmi.org/index.php/GT/article/view/art148/529> (11.6.2015).
- Merton, Robert K. (2010): *Der Matthäus-Effekt in der Wissenschaft, II. Kumulativer Vorteil und der Symbolismus des intellektuellen Eigentums*, in: *Berliner Journal für Soziologie*, Vol. 20, S. 285–308.
- Metz-Göckel, Sigrid (2015): *Der schöne Schein wissenschaftlicher Begutachtung oder zur Unterwanderung meritokratischer Beurteilungen*, in: *die hochschule* 2/2015 (in diesem Heft).
- Meuser, Michael 2006: *Risikante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ersten Spielen des Wettbewerbs*, in: Helga Bilden/Bettina Dausien (Hg.), *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen: Barbara Budrich, S. 163–178.
- Neidhardt, Friedhelm (2006): *Fehlerquellen und Fehlerkontrollen in den Begutachtungssystemen der Wissenschaft*, in: Stefan Hornbostel/Dagmar Simon (Hg.), *Wie viel (In-)Transparenz ist notwendig? Peer Review Revisited*. iFQ-Working paper No. 1 (Dezember), S.7–14; URL http://www.forschungsinform.de/publikationen/download/working_paper_1_2006.pdf (11.6.2015).
- Neidhardt, Friedhelm (2010): *Selbststeuerung der Wissenschaft: Peer Review*, in: Dagmar Simon/Andreas Knie/Stefan Hornbostel (Hg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 280–292.

- Prpić, Katarina (2009): Why another book on women in science and technology?, in: Katarina Prpić/Luisa Oliviera/Sven Hemlin (Eds.), *Women in Science and Technology*. Zagreb: Institute for Social Research, S. 11–24.
- Sagebiel, Felizitas (2010): Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen, in: Carola Bauschke-Urban/Marion Kamphans/Felizitas Sagebiel (Hg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 279–301.
- Sagebiel, Felizitas (Hg.) (2013): *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender*. Münster u.a.: LIT Verlag.
- Sagebiel, Felizitas (2013a): *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale durch Führungsfrauen in der Technik*, in: Felizitas Sagebiel (Hg.), *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender*. Münster u.a.: LIT Verlag, S. 49–83.
- Schrettenbrunner, Cristine T./Felizitas Sagebiel/Ulla Hendrix (2012): *Netzwerke als Gestaltungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik*, Broschüre 1, Wuppertal: Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie/Bergische Universität Wuppertal; URL http://www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de/fileadmin/paedagogik/frauen-an-der-spitze/files/Spitzenfrauen_Brosch%C3%BCre_Netzwerke.pdf (11.6.2015).
- Schröder, Hartmut (1999): *Interkulturelle Tabuforschung – Eine Herausforderung an die Kulturwissenschaften*; URL www.inst.at/studies/s_0701_d.htm (30.9.2015).
- Van den Brink, Marieke (2009): *Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Nijmegen: Radboud Universität Nijmegen.
- Van der Weijden, Inge/Clara Calero Medina (2014): *Gender effects on evaluation indicators*. ACUMEN deliverable D.4.13. Report. 13 February 2014.
- Vaske, Ann-Katrin/Martin K.W. Schweer (2013): *Zur Bedeutung von Vertrauen für eine geschlechterintegrierende Netzwerkarbeit*, in: Felizitas Sagebiel (Hg.), *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender*. Münster et al.: LIT Verlag, S. 145–157.
- Wennerås, Christine/Agnes Wold (1997): *Nepotism and sexism in peer-review*, in: *Nature*. Vol. 387, Mai 1997. S. 341–343; URL <http://www.nature.com/nature/peerreviewdebate> (2.6.2015)
- Zimmermann, Karin (2000): *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Edition Sigma.

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: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-51-9

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: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (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“ (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: Therese Lurvink „Drei Affen“ (2010), <http://www.artof.com/LUR-art--Therese-Lurvink/>

Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen

Margret Bülow-Schramm:

Neue Gedankengänge provozieren. Vorwort der
2. Vorsitzenden der Gesellschaft für Hochschulforschung.....7

Sigrid Metz-Göckel, Margret Bülow-Schramm, Marion Kamphans:

(Un)aufgelöste Ambivalenzen. Zur Funktion und Analyse
von Tabus in der Hochschule9

Maresi Nerad:

Searching for Taboos in Doctoral Education. An Exploratory Journey17

Bernd Kleimann:

Tabus in der Governance von Universitäten.....33

Sigrid Metz-Göckel:

Der schöne Schein wissenschaftlicher Begutachtung oder
zur Unterwanderung meritokratischer Beurteilungen.....43

Meike Sophia Baader, Svea Korff:

Chancengleichheit durch strukturierte
Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung?58

Volker Müller-Benedict, Thomas Gaens:

Sind Examensnoten vergleichbar? Und was, wenn Noten
immer besser werden? Der Versuch eines Tabubruchs79

Gerd Grözinger:

Einflüsse auf die Notengebung an deutschen Hochschulen.
Eine Analyse am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften94

Katrin List, Thomas Feltes:

Sexuelle Gewalt an Hochschulen115

<i>Werner Krauß, Ramona Lenz, Constance von Rüden, Sarah Weber:</i> Can the Postdoc Speak? Ein Erfahrungsbericht aus den Grauzonen universitärer Drittmittelwelten	129
--	-----

<i>Felizitas Sagebiel:</i> Peer Review-Verfahren. Legitimation oder ein geschlechtergerechtes Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung?	143
---	-----

<i>Oliver Dimbath, Stefan Bösch:</i> Institutionalisierter Skeptizismus der Wissenschaft. Eine explorierende Studie zu Rezensionen als Kritikform	158
---	-----

FORUM

<i>Karl Weber, Wolfgang Jütte, Markus Walber:</i> Kommunikative Praktiken in den Erziehungswissenschaften. Eine explorative Studie	173
--	-----

PUBLIKATIONEN

Rezension: Otto Hüther/Georg Krücken: Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung (<i>Anna Kosmützky</i>).....	188
--	-----

<i>Peer Pasternack, Daniel Hechler:</i> Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945	192
--	-----

Autorinnen & Autoren	213
---------------------------------------	-----

Autorinnen & Autoren

Meike Sophia Baader, Prof. Dr. phil., Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Universität Hildesheim, Mitinitiatorin des Forschungslusters „Hochschule und Bildung“ am Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Hildesheim. eMail: baader@uni-hildesheim.de

Stefan Bösch, PD Dr. phil. Dipl.-Ing., Co-Forschungsbereichsleiter des Bereichs „Wissengesellschaft und Wissenspolitik“ am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie. eMail: stefan.boesch@kit.edu

Margret Bülow-Schramm, Prof. em. Dr. phil, Hochschulforscherin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW) der Universität Hamburg. eMail: buelow-schramm@uni-hamburg.de

Oliver Dimbath, PD Dr. phil., Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Soziologie der Universität Augsburg. eMail: oliver.dimbath@phil.uni-augsburg.de

Thomas Feltes, Prof. Dr. iur., Inhaber des Lehrstuhls für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Forschungsschwerpunkte: Gewalt- und Kriminalprävention, vernetzte Innere Sicherheit, Polizieren, Polizeiausbildung, Polizeigewalt und Polizeireform im In- und Ausland, Gewalt und Fußball. eMail: thomas.feltes@rub.de

Thomas Gaens M.A., Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Methodenlehre, Universität Flensburg. eMail: thomas.gaens@uni-flensburg.de

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professur für Bildungs- und Sozialökonomie, Leiter des Internationalen Instituts für Management und ökonomische Bildung an der Europa-Universität Flensburg. eMail: groezing@uni-flensburg.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Wolfgang Jütte, Prof. Dr., Professur für Erziehungswissenschaften (Schwerpunkt Weiterbildung) an der Universität Bielefeld. eMail: wolfgang.juette@uni-bielefeld.de

Marion Kamphans, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik und des Instituts für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: kamphans@uni-hildesheim.de

Bernd Kleimann, PD Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Arbeitsbereich Steuerung, Finanzierung, Evaluation. eMail: kleimann@dzhw.eu

Svea Korff, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik und des Instituts für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: korffs@uni-hildesheim.de

Anna Kosmützky, Dr. phil., wissenschaftliche Assistentin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel, Leiterin des Arbeitsbereichs „Wissenschaftlicher Wandel“. eMail: kosmuetzky@incher.uni-kassel.de

Werner Krauss, Dr. phil., Participating Researcher am Exzellenzcluster „Integrated Climate System Analysis and Prediction“ (CliSAP) der Universität Hamburg. eMail: werner.krauss@gmail.com

Ramona Lenz, Dr. phil., Kulturanthropologin und Öffentlichkeitsreferentin mit Schwerpunkt Flucht und Migration bei der Hilfs- und Menschenrechtsorganisation „medico international“ Frankfurt am Main. eMail: lenz@medico.de

Katrin List, Dr. rer. soc., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Koordinatorin des Forschungsprojektes „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ und der Hochschulstudie „Objektive Sicherheit und subjektives Sicherheitsgefühl“ am Lehrstuhl Kriminologie und Polizeiwissenschaft der Ruhruniversität Bochum, freiberufliche Referentin zum Thema sexuelle Gewalt an Hochschulen. eMail: katrin.list@rub.de.

Sigrid Metz-Göckel, Prof. em. Dr., Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung (zhb) der Technischen Universität Dortmund. eMail: sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de

Volker Müller-Benedict, Prof. Dr., Professor für Methoden und Statistik am Zentrum für Methodenlehre der Universität Flensburg. eMail: vbenedi@uni-flensburg.de

Maresi Nerad, PhD, Gründungsdirektorin des Center for Innovation and Research in Graduate Education (CIRGE) und Professor for Higher Education in the Educational Leadership and Policy Studies Program am College of Education der Universität von Washington, Seattle. eMail: mnerad@uw.edu

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

Constance von Rüden, Jun. Prof. Dr. phil., Juniorprofessorin für Mediterrane Ur- und Frühgeschichte am Institut für Archäologische Wissenschaften der Ruhr-Universität Bochum. eMail: Constance.vonrueden@rub.de

Felizitas Sagebiel, Prof. Dr. phil., außerordentliche Professorin der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal. eMail: sagebiel@uni-wuppertal.de

Markus Walber, Dr. phil., Akademischer Oberrat in der Fakultät für Erziehungswissenschaft in der Arbeitsgruppe „Weiterbildung & Governance of Lifelong Learning“, Rektoratsbeauftragter für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Bielefeld und Leiter der Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiterbildung. eMail: markus.walber@uni-bielefeld.de

Karl Weber, Prof. em. Dr. phil., Soziologe und Erziehungswissenschaftler, bis 2009 Direktor der Koordinationsstelle für Weiterbildung (heute Zentrum für universitäre Weiterbildung) an der Universität Bern. eMail: karl.weber@zuw.unibe.ch

Sarah Weber, Dr. rer. soc., Ethnologin und Soziologin, Koordinatorin des Projekts „Werkstatt: Qualität in der Forschung - Optimierung der Unterstützungs- und Dienstleistungsprozesse“ (QuiF) an der PH Karlsruhe. eMail: mail@sarah-weber.net