

Außer Konkurrenz?

Lehre und Karriere

Roland Bloch
Carsten Würmann
Halle-Wittenberg

Seit einigen Jahren diskutieren Politik und hochschulpolitische Öffentlichkeit über eine umfassende Reform der Lehre: Ob es um die erfolgreiche Umsetzung der Bolognareformen, die Verbesserung der Studienqualität auch bei steigenden Studierendenzahlen oder die Integration neuer Studierendengruppen

geht – leisten soll all dies eine bessere Lehre. Erforderlich hierfür sei eine „veränderte Lehrkultur“ an den Hochschulen, „die sich durch einen erhöhten Stellenwert von Studium und Lehre, durch die Wertschätzung für ein Engagement in diesem Bereich und durch ein permanentes Streben nach Verbesserungen auszeichnet“ (Wissenschaftsrat 2008: 58).

Um diesen kulturellen Wandel zu vollziehen, fordert der Wissenschaftsrat für die Hochschulen mehr Geld und mehr Wettbewerb. Auf der Basis ausreichender und das bedeutet: zusätzlicher materiellen Ressourcen für gute Betreuungsrelationen, adäquaten Räumlichkeiten und eine angemessene Infrastruktur (Wissenschaftsrat 2008: 95-101; vgl. auch Wissenschaftsrat 2010, z.B. 85) soll stärkerer Wettbewerb für mehr „Qualität, Effektivität und Effizienz“ sorgen (Wissenschaftsrat 2008: 18) und „Prozesse der Qualitätsverbesserung“ antreiben“ (ebd.: 55); entsprechende Wettbewerbsverfahren sollen dabei „nicht die angemessene und notwendige Ausfinanzierung universitärer Kernaufgaben ersetzen“, sondern als „Leistungsanreiz zur institutionellen Fokussierung auf Lehrqualität gestaltet werden“ (Wissenschaftsrat 2010: 83).¹

In der Folge wurden einzelne Wettbewerbe für Studium und Lehre aufgelegt, so z.B. der „Wettbewerb exzellente Lehre“ vom Stifterverband und der KMK² und der Wettbewerb „Bologna – Zukunft der Lehre“ von

¹ Der Wissenschaftsrat warnt allerdings auch davor, das „Instrumentarium von Wettbewerbsverfahren“ zu überstrapazieren, „soll es seine positiven Effekte nicht einbüßen“ (Wissenschaftsrat 2010: 8).

² Hier werden mit einem Gesamtvolumen von zehn Millionen Euro sechs Universitäten und vier Fachhochschulen gefördert.

der Stiftung Mercator und der Volkswagen Stiftung³. Es wurde zudem diskutiert, wie die Lehre in der zweiten Phase der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern berücksichtigt werden könne, sich aber letztendlich dagegen entschieden, im Rahmen der Exzellenzinitiative Mittel hierfür bereit zu stellen.⁴ Daneben hatten sich Bund und Länder auf den Hochschulpakt 2020 geeinigt, um die Studienplatz- und damit Lehrkapazitäten temporär auszubauen. In dem 2011 angelaufenen „Qualitätspakt für bessere Lehre“ werden – im Unterschied zu den zuvor angewandten Verteilungsmodi – im wettbewerblichen Verfahren⁵ Maßnahmen zur besseren personellen Ausstattung der Hochschulen in der Lehre, zur Qualifizierung des Lehrpersonals und zur Weiterentwicklung und Professionalisierung der Hochschullehre ausgewählt und gefördert.⁶

Diese Wettbewerbe richten sich vor allem an die Hochschulen als Ganzes. Auch wenn von diesen Ebenen wettbewerbliche Verfahren nach unten weitergegeben werden können, spielen sie für die einzelnen Lehrenden nur eine marginale Rolle (vgl. Wilkesmann/Schmid 2011). Besondere Leistungen in der Lehre werden in der Breite nicht honoriert. Die in den letzten Jahren von Organisationen und Hochschulen verliehenen Lehrpreise bleiben, selbst wenn sie mit materiellen Gratifikationen ausgestattet sind, Symbolpolitik und zeugen eher vom Wunsch nach einer stärkeren Berücksichtigung, als dass sie einen tatsächlichen Wandel bedeuten. Genauso wenig gibt es bisher mit relevanten Honorierungen oder Prestige versehene Lehrrankings in Deutschland.

Für die einzelnen Lehrenden existieren im Bezug auf die Lehre allenfalls Wettbewerbsfragmente. Lehrevaluationen können für die leistungsbezogene Mittelvergabe herangezogen werden. Das erfolgt aber bislang nicht systematisch und betrifft zudem nur Professor/innen in der W-Besoldung. Sehr vermittelt und nicht an erster Stelle mögen Leistungen

³ Mit einem Gesamtvolumen von zehn Millionen Euro werden vier Universitäten, drei Fachhochschulen und zwei Universitätsverbände gefördert.

⁴ In der Ausschreibung zur zweiten Phase der Exzellenzinitiative wird die Lehre im Zusammenhang mit der dritten Förderlinie (Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung) genannt: „In dieser Programmphase können die Universitäten zudem innovative Konzepte zur forschungsorientierten Lehre vorlegen; diese Konzepte werden in die Bewertung einbezogen, können aus Mitteln der Exzellenzinitiative aber nicht finanziert werden“ (http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/exin/ausschreibung_2_programmphase.pdf).

⁵ Dies geschieht über den Modus der Projektförderung. Die Verteilung der Mittel an die Länder läuft allerdings weiterhin vor allem über den das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahlen berücksichtigenden Königsteiner Schlüssel.

⁶ Hierfür stellt der Bund bis 2020 insgesamt zwei Milliarden Euro zur Verfügung.

in der Lehre in Bewerbungsverfahren von Bedeutung sein. In den letzten Jahren gewinnt zumindest in der hochschuldidaktischen Diskussion und in entsprechenden Angeboten von Hochschulen die Idee des ‚Lehrportfolios‘ an Bedeutung, mit denen Nachwuchswissenschaftler/innen den Umfang und die evaluierte Qualität oder zertifizierte Qualifikationen ihre Lehre dokumentieren. Sollten Dokumentationen dieser Art bei Auswahlentscheidungen verstärkt berücksichtigt werden, so bliebe dies vermutlich nicht ohne Effekte auf die Lehre des Nachwuchses und könnte so eventuell die grundsätzliche Bereitschaft steigern, im Hinblick auf bessere Berufungs- und Anstellungsaussichten thematisch breiter zu lehren und auch vermeintlich aufwendigere und inhaltlich unattraktivere Veranstaltungen anzubieten. Ähnlich würde eine Berücksichtigung evaluierter Lehrleistungen möglicherweise dazu führen, dass man sich für bessere Resultate entsprechend zusätzlich qualifizierte und bemühte. In einigen Fächern, etwa in einem zulassungsbeschränkten Fach wie Psychologie, kann die Lehre unter eigenem Namen, die für die Qualifizierung (und spätestens für das Habilitationsverfahren) erforderlich ist, mitunter zu einem knappen Gut werden, um das Nachwuchswissenschaftler/innen sich bemühen müssen und in Ansätzen konkurrieren. Ob dies allerdings Qualifizierungsbemühungen und Lehrleistungen steigert bzw. die Vergabe von Lehrveranstaltungen sich nach diesen Kriterien richtet, muss offen bleiben.

Ein naheliegendes und recht einfach zu vollziehendes wettbewerbliches Verfahren im Bereich der akademischen Lehre wäre eine Mittelvergabe, die einen Zusammenhang zwischen Studierenden und der jeweiligen Lehrveranstaltung der einzelnen Lehrenden berücksichtigt. Dies ist kein neuer Gedanke: Wenn es traditionell einen Bereich in der akademischen Profession gegeben hat, in dem individuelle Leistungen eng mit materieller Gratifikation verknüpft waren, so ist dies die Lehre gewesen. Kollegelder (Hörergelder) wie Anteile an Prüfungsgebühren boten Lehrenden die Möglichkeit, über besondere Anstrengungen ein höheres Einkommen zu erzielen. Allerdings war dies ein Vorrecht der Professor/innen, die zudem die Verteilung der Lehre weitgehend kontrollieren konnten, da sie für ihr Fachgebiet über eine Quasi-Monopol verfügten: So lange der ordentliche Professor das Fach in seiner ganzen Breite repräsentierte und somit auch für Prüfungen verantwortlich war oder bestimmte Pflichtvorlesungen nur von bestimmten Professoren angeboten wurden, war es den Studierenden kaum möglich, sich bei der Wahl der Lehrveranstaltung an Kriterien wie „besonders interessant und anschaulich“ oder „innovativ und kurzweilig“ zu orientieren (Thieme 2004: 516-517).

Dieser Wettbewerb um Einnahmen durch Lehre, der in Rudimenten noch bis in die 1960er existierte, konnte allerdings selbst in seinen Hochzeiten Anfang des 20. Jahrhunderts, als er einige Professoren zu Spitzenverdienern im Kaiserreich machte (Henkel 1999: 108), kaum als die Profession konstituierend angesehen werden. Es waren und sind vielmehr Forschungsleistungen, die als entscheidend sowohl für das akademische Prestige als auch für die akademische Karriere gelten. Diese werden dabei einerseits nach den Kriterien des wissenschaftlichen Universalismus von der *scientific community* beurteilt. Andererseits ist die Universität der Ort, an dem Forschungsleistungen in akademische Qualifikationen übersetzt werden. Mit dem Promotions- und Habilitationsrecht kontrolliert die Universität den Zugang zur *scientific community* und somit die Reproduktion der akademischen Profession. An der Universität wird bestimmt, wer in den Kreis derjenigen aufgenommen wird, die berufen werden können, und letztendlich auch, wer eine Professur erhält.

Dieses Karriereziel vereint allerdings in Deutschland nach wie vor die Einheit von Forschung und Lehre, verkörpert durch den Professor bzw. die Professorin als Hochschullehrer bzw. -lehrerin. Wenngleich die Forschungsleistungen ausschlaggebend für das Erreichen einer Professur sind, läuft die Lehre nicht außer Konkurrenz. Die Konkurrenz um Prestige, Ressourcen und Karrierechancen in der Wissenschaft schließt eine Konkurrenz um die optimale Integration der Lehre in die akademische Tätigkeit und den Lebenslauf ein.

Diese Konkurrenz in der Lehre ist unregelt, weil sie sich nicht „in Zielen und Mitteln an einer Ordnung orientiert“ (Weber [1921] 1984: 20). Es ist unklar, welche Lehrqualifikationen verlangt werden und welchen Stellenwert diese für die akademische Karriere haben. Erfolgreich sind diejenigen, denen es gelingt, die Lehre so zu erbringen, dass sie bei Bedarf ihre Qualifikation hierfür dokumentiert, die eigene Forschung weiterbringt, der Nachwuchsrekrutierung dient oder die Bedeutung der eigenen Forschungsrichtung innerhalb und außerhalb des Faches mehrt. Verlierer sind diejenigen, denen die Lehre zur Last wird und anderweitig, insbesondere für die akademische Qualifizierung benötigte Zeitressourcen entzieht. In diesem Sinne müssen Wissenschaftler/innen danach streben, die Belastung durch die Lehre so gering wie möglich zu halten.⁷

⁷ Das schließt keinesfalls aus, intrinsisch motiviert zu lehren (Wilkesmann/Schmid 2011) oder die Lehre als festen Bestandteil der akademischen Tätigkeit wertzuschätzen (Leslie 2002). Nichtsdestotrotz müssen auch diese Lehrenden Forschungsleistungen erbringen, wenn sie etwa als Professor/innen Drittmittel einwerben oder sich als wissenschaftlicher Nachwuchs akademisch qualifizieren wollen.

Diese Konkurrenz ist nicht nur unregelt, auch über den Rahmen bzw. die jeweiligen Bedingungen der Leistungserbringung und sich daraus ergebende Belastungen ist kaum etwas bekannt. Wer erbringt überhaupt auf welcher Position in welchem Umfang Lehre und kann damit – potentiell – durch ein Zuviel an Lehre am akademischen Fortkommen gehindert werden? Diese Frage lässt sich nicht ohne Weiteres beantworten, gibt doch bereits die offizielle Personalstatistik keine Auskunft über das in der Lehre eingesetzte Personal, ganz zu schweigen von Informationen über den Umfang der erbrachten Lehre. Es ist daher weitgehend unbekannt, wer was unter welchen Bedingungen an den Hochschulen lehrt. Die solchermaßen unbekanntem Lehrenden sind Ausgangspunkt unserer Untersuchung der Struktur akademischen Lehre gewesen.⁸ Mittels einer Kompletterhebung des Lehrangebots eines Semesters an vier Universitäten wurden die tatsächlich in diesem Semester Lehrenden und der Umfang ihrer Lehrtätigkeit ermittelt.⁹

Rekonstruktion der Lehrstrukturen an Universitäten

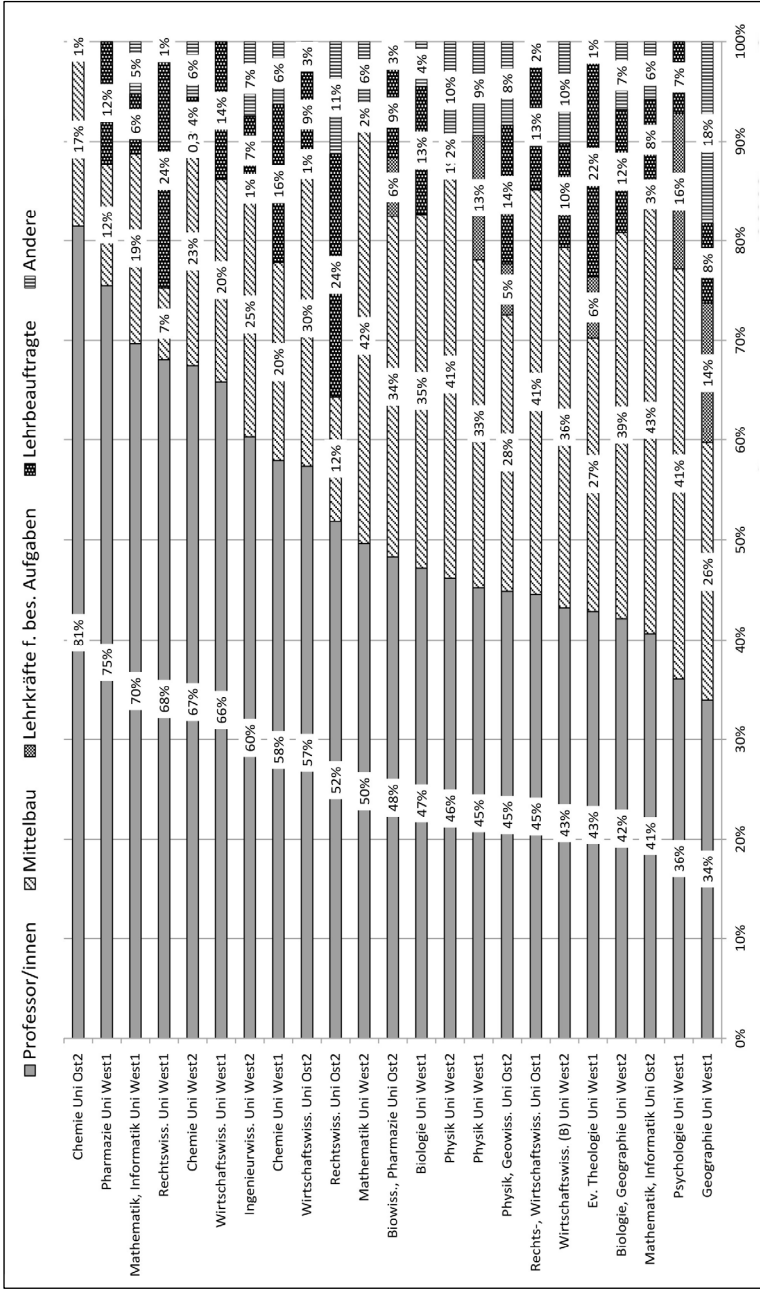
Die Rekonstruktion der Lehrverteilung zeigt, dass hauptsächlich vier Gruppen lehren: Professor/innen, Mittelbau, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte.

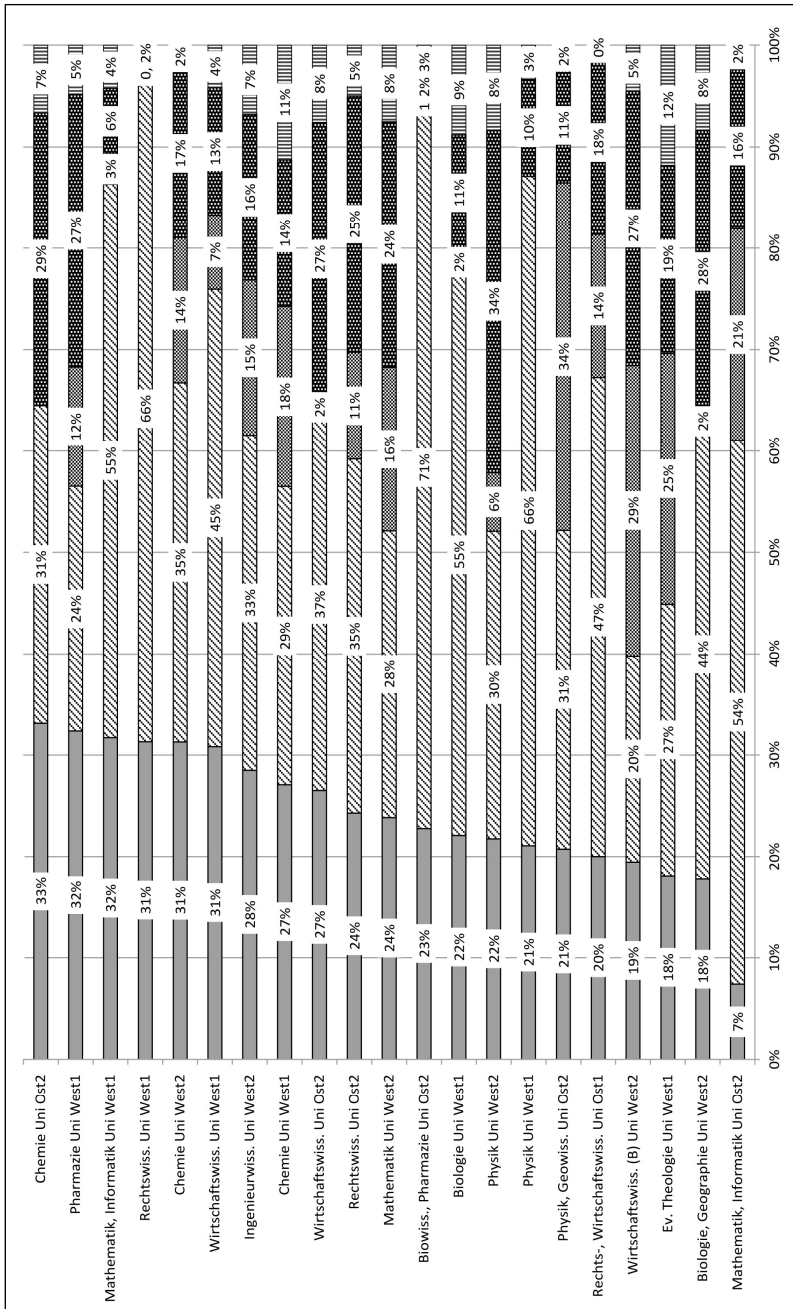
Im Unterschied zu anderen Hochschulsystemen gilt im deutschen das Personal unterhalb der Professur als wissenschaftlicher Nachwuchs, der sich noch für eine Professur qualifizieren muss, daher befristet beschäftigt wird und nicht selbständig lehren darf (Kreckel 2008). Ein unbefristet beschäftigter und mit selbständiger Lehre betrauter Mittelbau unterhalb bzw. neben der Professur als ein eigenständiger Karriereweg in der Lehre an den Universitäten, dessen Zugang vor allem über Leistungen in der Lehre reglementiert ist, existiert zumindest formal im deutschen Hochschulsystem nicht. Selbst die Fachhochschulprofessur kann nicht als ein solcher Weg gelten, da auch hier eher Forschungsleistungen und Praxiserfahrung als Lehrqualifikationen maßgebliche Zugangsbedingungen sind.

⁸ Das Forschungsprojekt „Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Untersuchung der Struktur der akademischen Lehre“ wurde von 2008-2011 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Förderschwerpunktes „Hochschulforschung als Beitrag zur Professionalisierung der Hochschullehre“ gefördert.

⁹ Insgesamt wurden 5.219 Lehrende und 12.642 Lehrveranstaltungen an Universitäten erfasst.

Abb. 1. Verteilung der Lehre an Fachbereichen von Universitäten nach Statusgruppen (Angaben in Prozent, N=5.219)





Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die erbrachte Lehre von Mitarbeiter/innen der Sammelkategorie Mittelbau. Hierzu gehören hauptsächlich wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, aber auch akademische Räte, Hochschuldozent/innen, Assistent/innen ebenso wie wissenschaftliche Hilfskräfte und Stipendiat/innen. Es ist der Mittelbau, der zum Großteil aus befristeten Qualifikationsstellen besteht, die von Nachwuchswissenschaftler/innen besetzt werden. Dieser wissenschaftliche Nachwuchs konkurriert um Karrierechancen und letztendlich um eine Professur.¹⁰

Allerdings sagt die jeweilige Personalkategorie – etwa wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftliche Assistentin oder auch wissenschaftliche Hilfskraft – wenig über den Umfang der zu erbringenden Lehre aus. Innerhalb der Kategorien werden die Vorgaben zunehmend flexibilisiert, die Unterschiede zwischen ihnen im Umfang der Lehrverpflichtung, aber auch in den Beschäftigungsbedingungen damit immer stärker nivelliert. Bedeutsam für die Arbeitssituation und den Umfang der Lehrtätigkeit sind vielmehr fachkulturelle, institutsspezifische und individuelle Arrangements.

An den untersuchten 44 Fachbereichen an Universitäten leistet dieser Mittelbau zwischen 6,6 und 71,1 Prozent der Lehre. In vielen Fällen wird die Struktur der erbrachten Lehre nicht von Professor/innen dominiert; sie erbringen häufig weniger als die Hälfte der Lehre. Ohne den Beitrag der Nachwuchswissenschaftler/innen im Mittelbau wäre der Lehrbetrieb kaum aufrechtzuerhalten. Diese Unverzichtbarkeit drückt sich aber nicht in den Beschäftigungsbedingungen der Lehrenden des Mittelbaus aus. Als wissenschaftlicher Nachwuchs werden große Teile befristet beschäftigt und dies unter der Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auch nur für einen beschränkten maximalen Zeitraum.¹¹ Unbefristet als Regelfall ist allein die Professur. Diese setzt aber akademische Qualifikationen voraus, die durch Forschungsleistungen erworben werden.

Wenn sich der Mittelbau an Universitäten in der Qualifikationsphase befindet und diese Phase zu einem wesentlichen Teil der eigenständigen Forschungsarbeit dienen soll, dann muss der Umfang der Lehrtätigkeit be-

¹⁰ Zwar können auch Lehrbeauftragte, wenn sie beispielsweise in der außeruniversitären Forschung tätig sind, und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wenn sie beispielsweise auf befristeten Qualifikationsstellen beschäftigt werden, zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen. Inwiefern dies aber tatsächlich der Fall ist, bleibt angesichts der schlechten Datenlage über Lehrbeauftragte (über ihre hauptberufliche Tätigkeit ist kaum etwas bekannt) und des rechtlich wie praktisch umstrittenen Qualifikationscharakters von LfbA-Stellen unklar.

¹¹ Hochschulen können rechtlich selbstverständlich auch Personen auf Positionen unterhalb der Professur unbefristet beschäftigen.

grenzt sein. Der Wissenschaftsrat (2007: 47) empfiehlt, den Umfang der Lehrtätigkeit für Promovierte auf maximal sechs Semesterwochenstunden (SWS) und für Promovierende auf maximal zwei SWS zu begrenzen.¹²

Vor diesem Hintergrund werden wir im Folgenden zwei Fragestellungen nachgehen: Handelt es sich beim Mittelbau tatsächlich um wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. für welche Teile trifft dies zu? Und wenn es sich um wissenschaftlichen Nachwuchs handelt, wird dann der Umfang der Lehrtätigkeit begrenzt? Zu diesem Zweck differenzieren wir den Mittelbau nach Umfang der Lehrtätigkeit, akademischer Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen.

Differenzierung des Mittelbaus

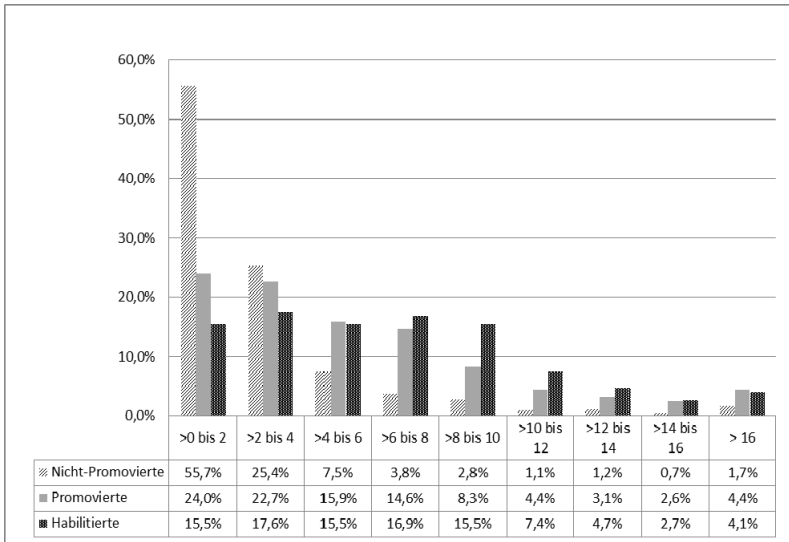
Ein zentrales Merkmal des wissenschaftlichen Nachwuchses ist, dass sich dieser in einer Qualifikationsphase befindet. In den Personaldaten wird allerdings nicht vermerkt, ob und in welcher Qualifikationsphase sich die Beschäftigten befinden. Dass sie sich qualifizieren, wird, wenn es sich um befristet beschäftigtes Personal handelt, stillschweigend¹³ angenommen. Ob sie es tatsächlich tun, spielt im Hinblick auf das aktuelle Beschäftigungsverhältnis keine Rolle; es könnte höchstens potentiell bei Fragen der Höchstbeschäftigungsdauer oder einer Höherstufung zum Tragen kommen.

Die Gruppe der Promovierenden und Habilitand/innen an deutschen Universitäten lässt sich nur indirekt über die bereits erreichte akademische Qualifikation erschließen. Diese wird zumindest teilweise von den Universitätsverwaltungen erfasst bzw. in den Vorlesungsverzeichnissen ausgewiesen. Der im Mittelbau tätige wissenschaftliche Nachwuchs lässt sich hierüber in Nicht-Promovierte und Promovierte differenzieren. Hinzu kommen Habilitierte, deren Qualifikationsphase abgeschlossen ist: Sie haben die Berufungsfähigkeit erlangt, sind aber (noch) nicht berufen worden. Hinsichtlich ihrer Qualifikation können sie nicht mehr als wissenschaftlicher Nachwuchs gelten, hinsichtlich ihres Status und ihrer Beschäftigungsbedingungen möglicherweise doch.

¹² Von dieser Grenze scheinen für den Wissenschaftsrat offensichtlich die sogenannten Hochdeputatsstellen ausgenommen zu sein, also von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit einer deutlich über den angesprochenen sechs SWS liegenden Lehrverpflichtung – obwohl doch auch diese Stellen mit der Begründung befristet werden, dass sie der Qualifizierung dienen.

¹³ Bzw. aus rechtlichen Gründen, um den Anforderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu genügen.

Abb. 2. Verteilung der erbrachten Lehre im Mittelbau an Universitäten nach akademischer Qualifikation (Angaben in Prozent, N=2.000, Lehre in SWS)



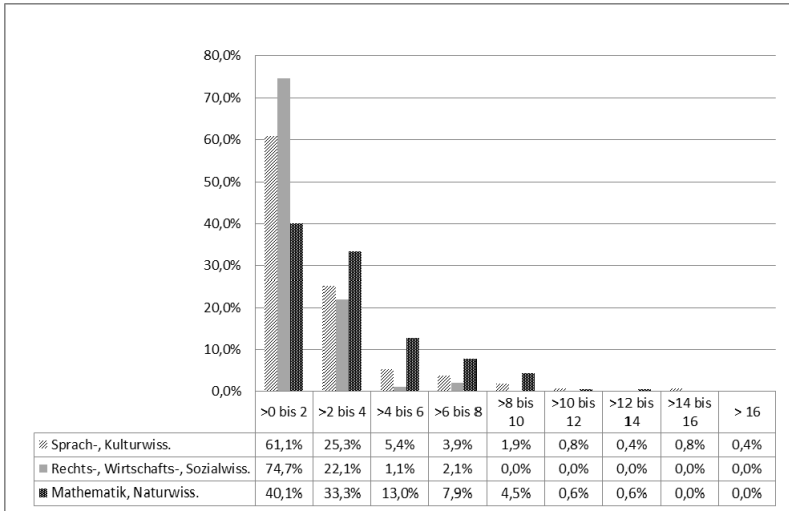
Sofern es sich beim nicht-promovierten Mittelbau um Promovierende handelt, wird die empfohlene Begrenzung der Lehrtätigkeit auf zwei SWS klar verfehlt: 44 Prozent des nicht-promovierten Mittelbaus lehren mehr als zwei SWS. In der Praxis scheint die Grenze eher bei vier SWS Lehre zu liegen (81 Prozent lehren nicht mehr als vier SWS). Dies unterscheidet sich aber erheblich zwischen den Fächerguppen.

Während in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für 75 Prozent der Nicht-Promovierten die Lehrtätigkeit auf zwei SWS begrenzt ist, lehren 60 Prozent der Nicht-Promovierten in Mathematik und Naturwissenschaften mehr als zwei SWS. Das kann an einer unterschiedlichen Arbeitsteilung in der Lehre liegen. So besteht ein wesentlicher Teil des Lehrangebots in den Naturwissenschaften aus Praxisveranstaltungen, die von Promovierenden durchgeführt werden und in der Regel mehr als zwei SWS Lehre erfordern.

Promovierte lehren in der Regel mehr, doch gibt es keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Qualifikationsstufe und Umfang der individuellen Lehrtätigkeit: Zwar gilt für 63 Prozent die empfohlene Ober-

grenze von sechs SWS, doch lehren 24 Prozent sogar nicht mehr als zwei SWS.¹⁴

Abb. 3. Verteilung der erbrachten Lehre im nicht-promovierten Mittelbau an Universitäten nach Fächergruppe (Angaben in Prozent, N=529, Lehre in SWS)

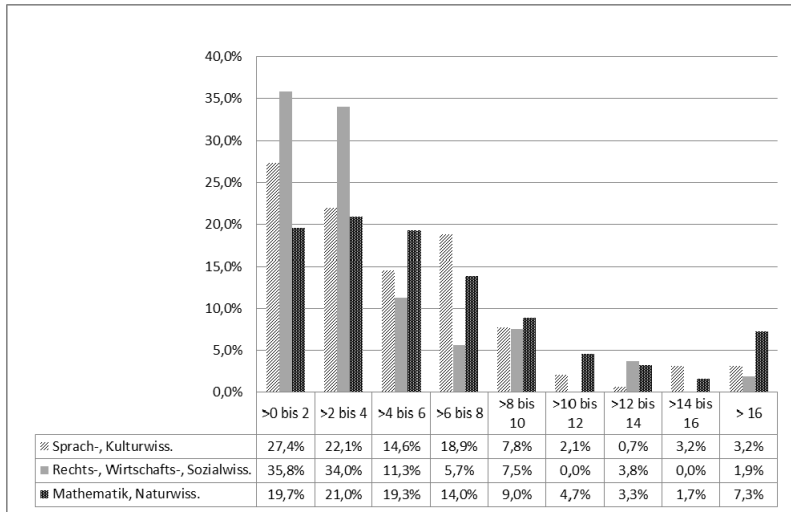


Offen ist, ob jene 37 Prozent des promovierten Mittelbaus, die mehr als sechs SWS lehren, sich tatsächlich noch in der Qualifikationsphase befinden oder ob sie nicht vielmehr Daueraufgaben in der Lehre erfüllen, was sich in einer entsprechend hohen Lehrverpflichtung und möglicherweise unbefristeten Beschäftigung niederschläge. Auch die Hälfte des habilitierten Mittelbaus lehrt mehr als sechs SWS. Warum aber die ande-

¹⁴ Dabei könnte es sich um Promovierte handeln, die aus Drittmitteln finanziert werden. Für diese Gruppe hält es der Wissenschaftsrat (2007: 47) „im Sinne der Qualifizierung für eine Hochschullehrertätigkeit generell für sinnvoll, dass insbesondere die aus öffentlichen Drittmitteln finanzierten Wissenschaftler regulär mit einem Umfang von etwa 2 SWS an der Lehre beteiligt sind. Eine darüber hinausgehende Übernahme von Lehrveranstaltungen sollte durch eine anteilige Finanzierung aus universitären Mitteln bei gleichzeitiger Verlängerung von Projekt- und Vertragslaufzeit erreicht werden.“ Der Wissenschaftsrat stellt hier seine vorher ausgesprochenen Empfehlungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf den Kopf: Zum Zwecke der akademischen Qualifizierung geht es nicht mehr darum, die Lehrtätigkeit zu begrenzen, sondern sie, wenn auch in geringerem Umfang, verpflichtend zu machen. So wird drittmittelfinanziertes Personal ja in der Regel für Forschungsaufgaben beschäftigt. Nun soll es auch lehren.

re Hälfte des habilitierten Mittelbaus *nicht* mehr als sechs SWS lehrt, obwohl die Qualifikationsphase doch abgeschlossen ist, erscheint unklar.

Abb. 4. Verteilung der erbrachten Lehre im promovierten Mittelbau an Universitäten nach Fächergruppe (Angaben in Prozent, N=634, Lehre in SWS)

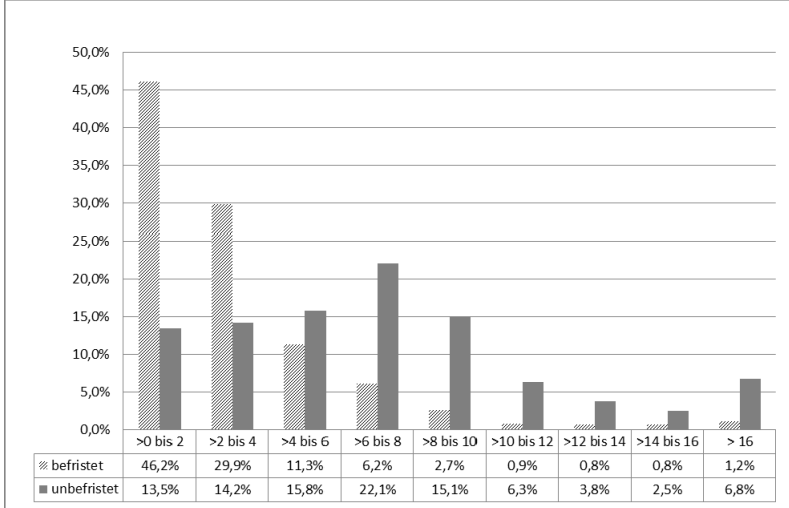


Die Verteilung der Lehrtätigkeit des promovierten Mittelbaus unterscheidet sich zwischen den Fächergruppen. 81 Prozent des promovierten Mittelbaus in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, aber nur 60 Prozent in Mathematik und Naturwissenschaften und 64 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften lehren nicht mehr als sechs SWS. Möglicherweise ist in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die Praxis einer Begrenzung der Lehrtätigkeit zum Zwecke der akademischen Qualifizierung stärker verbreitet.

Allerdings müssen Promovierte nicht zwangsläufig zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen und sogenannte Postdoktorand/innen oder Postdocs sein. So ist zweifelhaft, dass alle Promovierten automatisch Habilitand/innen sind. Zwar existiert kein verbindlicher Karriereweg neben der Professur. Dennoch gibt es einen unbefristet beschäftigten Mittelbau, der eben das neben der Qualifikation zweite zentrale Merkmal des wis-

senschaftlichen Nachwuchses, die befristete Beschäftigung, nicht aufweist.¹⁵

Abb. 5. Verteilung der erbrachten Lehre im Mittelbau an Universitäten nach Beschäftigungsdauer (Angaben in Prozent, N=1.343, Lehre in SWS)



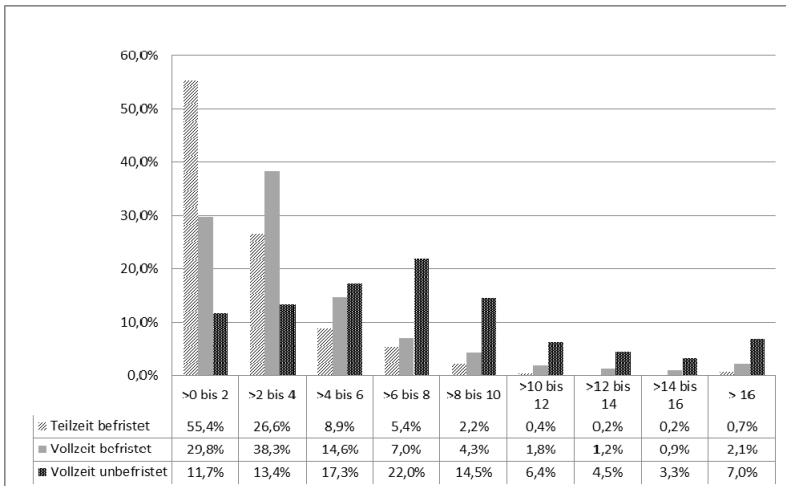
Die Verteilung der Lehre unter den befristet und den unbefristet Beschäftigten des Mittelbaus zeichnet hier ein gemischtes Bild. Zwar lehren 87 Prozent der befristet Beschäftigten nicht mehr als sechs SWS, doch gilt dies auch für 44 Prozent der unbefristet Beschäftigten. Nur eine Minderheit (19 %) des unbefristet beschäftigten Mittelbaus lehrt mehr als sechs SWS.¹⁶ Sowohl die unbefristete Beschäftigung als auch der Umfang der

¹⁵ Hiervon zeugen nicht zuletzt die knapp 25.000 an deutschen Hochschulen existierenden unbefristeten Vollzeitstellen, die die Personalstatistik des statistischen Bundesamtes ausweist. Sie stellen aber keinen eigenständigen Karriereweg mit spezifischen Qualifikationen beispielsweise in der Lehre dar und bieten somit keine bewusst wählbare und aktiv gestaltbare Alternative, zumal offen ist, welchen Konjunkturen – beispielsweise Phasen der Überlast – solche Stellen ihre Existenz verdanken (vgl. Bloch/Würmann 2012).

¹⁶ Wobei es auch hier wieder Unterschiede zwischen den Fächergruppen gibt. So lehren in Mathematik und Naturwissenschaften 24 Prozent des Mittelbaus auf unbefristeten Stellen mehr als sechs SWS, während es in den Sprach- und Kulturwissenschaften nur 16 Prozent sind. Demnach existierte ein mit der professionellen Lehrorganisation betrauter und unbefristet beschäftigter Mittelbau eher in Mathematik und Naturwissenschaften. Das kann beispielsweise an dem nicht unerheblichen Organisationsaufwand für die einen Großteil des Studiums ausmachenden Praxisveranstaltungen in den Laborwissenschaften liegen.

Lehrtätigkeit, der die vom Wissenschaftsrat empfohlenen Grenzen für Qualifizierungspositionen übersteigt, sprechen dafür, dass es sich hierbei nicht um Nachwuchs, sondern um einen hauptsächlich mit Lehraufgaben betrauten Mittelbau handelt. Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Beschäftigungsform und Umfang der erbrachten Lehre besteht für die Mehrheit aber nicht. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es so gut wie keinen unbefristet beschäftigten Mittelbau in der Lehre.¹⁷ Die bereits angesprochene weitgehende Begrenzung der Lehrtätigkeit von Nicht-Promovierten (75 Prozent lehren nicht mehr als zwei SWS) und Promovierten (81 Prozent lehren nicht mehr als sechs SWS) ist wohl auf den Umstand zurückzuführen, dass dem befristet beschäftigten Personal (nach den Maßstäben des Wissenschaftsrats) ausreichend Zeit zur akademischen Qualifizierung eingeräumt wird. Bezüglich Status und Lehrbedingungen handelt es sich bei diesen Lehrenden tatsächlich um wissenschaftlichen Nachwuchs.¹⁸

Abb. 6. Verteilung der erbrachten Lehre im Mittelbau an Universitäten nach Beschäftigungsdauer und -umfang (Angaben in Prozent, N=1.136, Lehre in SWS)



¹⁷ Von N=176 Angehörigen des Mittelbaus in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, für die Beschäftigungsdaten vorliegen, werden N=17 unbefristet beschäftigt.

¹⁸ So gibt es in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auch kaum Habilitierte im Mittelbau (N=7 von 155 Angehörigen des Mittelbaus), was weniger darauf verweist, dass es hier generell kaum Habilitierte gäbe, sondern eher vermuten lässt, dass diese nicht auf Mittelbaustellen in der Lehre tätig sind.

Offen bleibt allerdings, inwiefern es sich bei den empfohlenen Obergrenzen der Lehrtätigkeit von Promovierenden und Promovierten um eine den Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessene Obergrenze handelt. So ist es in einigen Fächern üblich, Promovierende auf halben Qualifikationsstellen, also in Teilzeit, zu beschäftigen, in anderen hingegen auf Vollzeitstellen. Der Wissenschaftsrat differenziert jedenfalls in seinen Empfehlungen nicht nach Beschäftigungsumfang und setzt so voraus, dass die von ihm gesetzten Obergrenzen gleichermaßen für alle Promovierenden an den Hochschulen¹⁹ gelten.

Nur 56 Prozent des in Teilzeit befristet beschäftigten Mittelbaus lehren nicht mehr als zwei SWS und damit unter Bedingungen, die ausreichend Zeit für die akademische Qualifikation lassen.²⁰ Unklar ist aber, was diese Teilzeitbeschäftigten von jenen 30 Prozent befristeten Vollzeitbeschäftigten unterscheidet, die ebenfalls nicht mehr als zwei SWS lehren, ganz zu schweigen von den 12 Prozent des unbefristet in Vollzeit beschäftigten Mittelbaus, für die das ebenfalls gilt. Handelt es sich bei den befristet in Vollzeit Beschäftigten um Promovierende oder Promovierte? So wäre denkbar, dass in Mathematik und Naturwissenschaften aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit mit außeruniversitären Arbeitsmärkten Nicht-Promovierte eher auf ganzen Stellen beschäftigt werden, d.h. in Vollzeit mit einer entsprechend höheren Lehrverpflichtung als Teilzeitbeschäftigte.²¹ Dagegen spricht, dass sowohl der Anteil der befristet Teilzeitbeschäftigten als auch der befristet Vollzeitbeschäftigten am Mittelbau in Mathematik und Naturwissenschaften niedriger als in den anderen Fächergruppen ist. Es sind vielmehr die unbefristet Vollzeitbeschäftigten,

¹⁹ Für Promovierende, die in der außeruniversitären Forschung tätig sein, ergäbe eine Begrenzung der Lehrtätigkeit keinen Sinn, weil diese für Forschungstätigkeiten beschäftigt werden. Allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass Angehörige außeruniversitärer Forschungseinrichtungen durchaus lehren, zum Beispiel im Rahmen unbezahlter Lehraufträge. Unklar ist, wie diese Lehrtätigkeit organisiert wird – wer sie festlegt, wie kontinuierlich sie erfolgt und unter welchen Bedingungen sie erbracht wird.

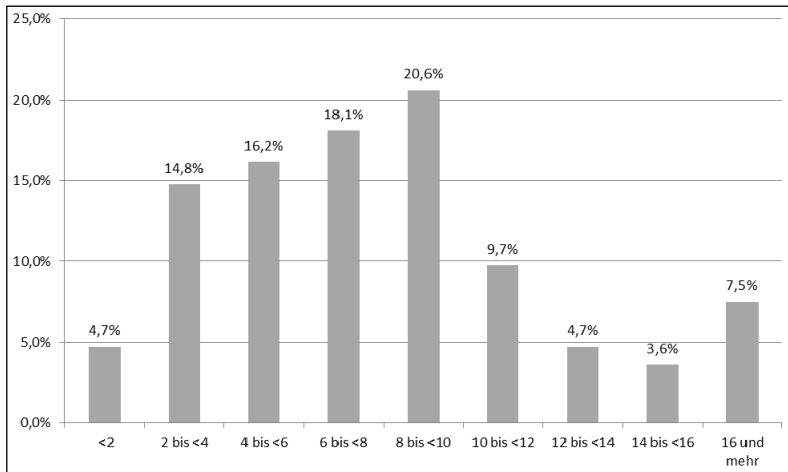
²⁰ Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Fächergruppen: In den Sprach- und Kulturwissenschaften lehren 60 Prozent der in Teilzeit befristet Beschäftigten nicht mehr als zwei SWS, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind es sogar zwei Drittel, wohingegen in Mathematik und Naturwissenschaften nur 38 Prozent nicht mehr als zwei SWS lehren. Sofern es sich bei den befristet Teilzeitbeschäftigten um Promovierende handelt, bestätigt sich der Eindruck, dass diese in den Naturwissenschaften aufgrund der dort vorherrschenden Arbeitsteilung zwischen Lehre in theoretischen – Domäne der Professor/innen – und Praxisveranstaltungen mehr als zwei SWS lehren müssen.

²¹ Die Beschäftigung von Promovierenden auf ganzen Stellen ist an Technischen Universitäten eher üblich. Allerdings gibt es in unserer Untersuchungsgruppe keine Technische Universität.

die den größten Anteil am Mittelbau in Mathematik und Naturwissenschaften aufweisen, der zudem auch deutlich über den entsprechenden Anteilen der anderen Fächergruppen liegt. Unter den unbefristet Vollzeitbeschäftigten im Mittelbau finden sich kaum Nicht-Promovierte.²²

Bei den in Vollzeit unbefristet Beschäftigten des Mittelbaus kann es sich um Personal handeln, dem dauerhaft Aufgaben in der Lehre übertragen wurden.²³ Für diesen Fall sehen die Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO) eine Lehrverpflichtung von acht SWS vor. Die Lehrverpflichtung

Abb. 7. Verteilung der erbrachten Lehre im unbefristet in Vollzeit beschäftigten Mittelbau an Universitäten (Angaben in Prozent, N=359, Lehre in SWS)²⁴



²² Von N=427 Angehörigen des Mittelbaus in den Sprach- und Kulturwissenschaften werden N=197 (46 %) befristet in Teilzeit, N=127 (30 %) befristet in Vollzeit und N=103 (24 %) unbefristet in Vollzeit beschäftigt. Von N=174 Angehörigen des Mittelbaus in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden N=92 (53 %) befristet in Teilzeit, N=69 (40 %) befristet in Vollzeit und N=13 (7 %) unbefristet in Vollzeit beschäftigt. Von N=420 Angehörigen des Mittelbaus in Mathematik und Naturwissenschaften werden N=129 (31%) befristet in Teilzeit, N=107 (25 %) befristet in Vollzeit und N=184 (44 %) unbefristet in Vollzeit beschäftigt.

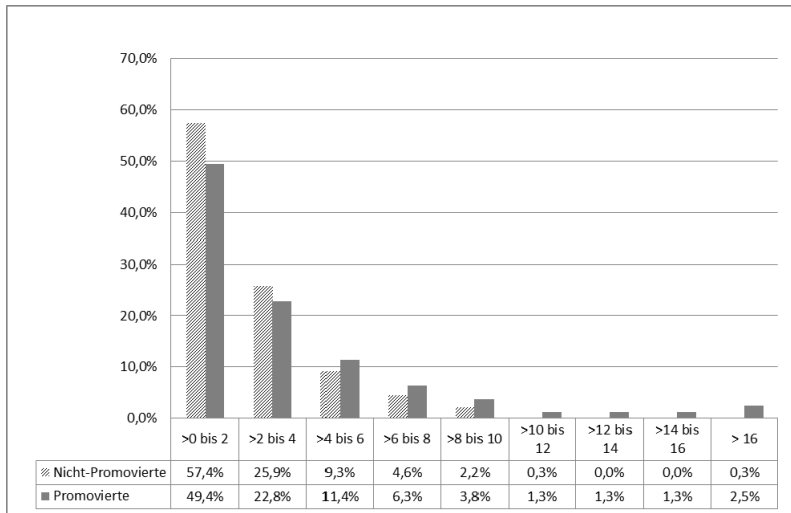
²³ In den LVVO findet sich bei der Festlegung der Lehrverpflichtung von unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen die Einschränkung „sofern ihnen Lehraufgaben übertragen wurden“.

²⁴ Weil hinsichtlich der Erfüllung der Lehrverpflichtung nicht Ober-, sondern Untergrenzen der Lehrtätigkeit gelten, wurde die Skalierung entsprechend angepasst (z.B. ‚8 SWS und mehr‘ anstatt ‚bis zu 8 SWS‘).

kann in einigen LVVO bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Hochschuldozent/innen bei überwiegender oder ausschließlicher Lehrtätigkeit auf bis zu 14²⁵ SWS erhöht werden.²⁶ Dabei handelt es sich um ‚Hochdeputatsstellen‘ mit einer ähnlich hohen Lehrverpflichtung wie Lehrkräfte für besondere Aufgaben.²⁷

46 Prozent der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten des Mittelbaus lehren acht oder mehr SWS und können somit nach Maßgabe der LVVO zu jenem Personal gezählt werden, dem dauerhaft Lehraufgaben übertragen wurden – mithin also zu einem professionellen Lehrpersonal, das offensichtlich unterhalb der Professur existiert, für das aber kein transparenter Karriereweg erkennbar ist und das es nach Maßgabe des herrschenden Nachwuchsparadigmas eigentlich nicht geben dürfte. 11 Prozent der un-

Abb. 8. Verteilung der erbrachten Lehre des befristet und in Teilzeit beschäftigten Mittelbaus an Universitäten nach akademischer Qualifikation (Angaben in Prozent, N=403, Lehre in SWS)



²⁵ Nur Schleswig-Holstein erlaubt eine höhere Lehrverpflichtung von bis zu 16 SWS, die von den Universitätsleitungen sogar auf bis zu 20 SWS erhöht werden kann. Die Untersuchungsgruppe umfasst keine Hochschule aus diesem Bundesland.

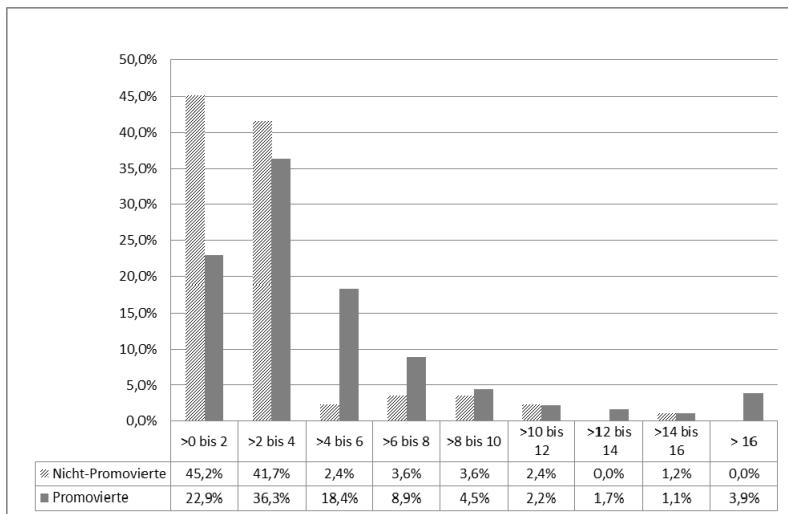
²⁶ Wissenschaftliche Assistent/innen hingegen lehren in der Regel vier SWS und gehören daher vermutlich nicht zu dem postulierten professionellen Lehrpersonal, das Daueraufgaben in der Lehre übernimmt.

²⁷ Der Befristungsgrund aufgrund des Qualifikationscharakters entfällt bei unbefristet Beschäftigten.

befristet in Vollzeit Beschäftigten des Mittelbaus lehren 14 oder mehr SWS, nehmen somit ‚Hochdeputatsstellen‘ ein, die sich kaum noch von Lehrkräften für besondere Aufgaben unterscheiden.

Die Mehrheit des Mittelbaus wird befristet beschäftigt, ist nicht habilitiert und zählt damit offiziell zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Unter welchen Beschäftigungsbedingungen lehrt dieser offizielle wissenschaftliche Nachwuchs? Sind jene in Teilzeit befristet Beschäftigten des Mittelbaus, die nicht mehr als zwei SWS lehren, tatsächlich nicht promoviert und jene in Vollzeit befristet Beschäftigten promoviert? Welche Konsequenzen hat dies für den Umfang ihrer Lehrtätigkeit?

Abb. 9. Verteilung der erbrachten Lehre im in Vollzeit befristet beschäftigten Mittelbau an Universitäten nach akademischer Qualifikation (Angaben in Prozent, N=263, Lehre in SWS)



Sowohl Nicht-Promovierte als auch Promovierte werden in Teilzeit befristet beschäftigt²⁸, wobei es kaum Unterschiede in der Verteilung der Lehre gibt: 57 Prozent der Nicht-Promovierten und 50 Prozent der Promovierten lehren nicht mehr als zwei SWS. Offensichtlich spielt die akademische Qualifikation zwar eine Rolle, wenn es um die Beschäftigungs-

²⁸ Von N=407 befristeten Teilzeitbeschäftigten sind N=324 (80 %) nicht promoviert, N=79 (19 %) promoviert und N=4 (1 %) habilitiert.

bedingungen geht.²⁹ Liegen aber gleiche Bedingungen vor, unterscheidet sich der Umfang der erbrachten Lehre nicht.

Für den in Vollzeit befristet beschäftigten Mittelbau hingegen scheint es eine Differenzierung der Lehrtätigkeit nach der akademischen Qualifikation zu geben. Auch zu diesen Bedingungen werden sowohl Nicht-Promovierte als auch Promovierte beschäftigt³⁰, erstere lehren allerdings deutlich weniger: 45 Prozent lehren nicht mehr als zwei SWS und 87 Prozent nicht mehr als vier SWS. Allerdings liegt die Lehrtätigkeit auch für einen Großteil (78 %) der promovierten befristet Vollzeitbeschäftigten nicht über den empfohlenen sechs SWS.

Fazit: Lehre und Karriere

Die Lehre gilt zwar als integraler Bestandteil der akademischen Tätigkeit, aber sie ist bezüglich Prestige, dem Zugang zu Ressourcen und der Verteilung von Karrierechancen der Forschung nachgeordnet. Für die individuelle Lehrtätigkeit finden sich trotz anderslautender Diskussionen bisher lediglich Wettbewerbsfragmente in der Hochschule. Für die akademische (Normal)Karriere des an Hochschulen beschäftigten wissenschaftlichen Nachwuchses wird die Lehre auf eine ganz andere, indirekte Weise zu einem bedeutsamen, aber kaum kalkulierbaren Element der Konkurrenz um Karrierechancen und eine wissenschaftliche Dauerstelle, also im Regelfall die Professur.

Ungeachtet der Frage, ob es sich in der Forschung allein tatsächlich um eine „geregeltete Konkurrenz“ handelt, führt unter den herrschenden Bedingungen die Unkalkulierbarkeit der Lehre dazu, dass auch die in der akademischen Karriere zu erbringenden Forschungsleistungen einer unregelmäßigen Konkurrenz unterworfen werden. Die Leistungsbeurteilung richtet sich zwar nach dem Ordnungsprinzip des wissenschaftlichen Universalismus. Die Leistungserbringung erfolgt allerdings angesichts differierender Lehrlasten in den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen unter so ungleichen Bedingungen, dass kaum von einer geregelten Konkurrenz um Forschungsleistungen gesprochen werden kann. Zwar lehren drei Viertel des Mittelbaus nicht mehr als sechs SWS und könnten somit als

²⁹ Wobei Teile des promovierten Mittelbaus zu Bedingungen beschäftigt werden, die eher für den nicht-promovierten Mittelbau zu erwarten gewesen wären: N=79 von insgesamt 541 promovierten Mittelbauangehörigen, für die Beschäftigungsdaten vorliegen, werden in Teilzeit befristet beschäftigt.

³⁰ Von N=288 befristeten Vollzeitbeschäftigten sind N=84 (29 %) nicht promoviert, N=179 (62 %) promoviert und N=25 (9 %) habilitiert.

wissenschaftlicher Nachwuchs gelten, dem ausreichend Zeit für die akademische Qualifizierung bleibt. Differenziert man die Lehrtätigkeit des Mittelbaus aber nach der akademischen Qualifikation, ergibt sich ein anderes Bild: Nur gut die Hälfte (56 %) der Nicht-Promovierten lehrt nicht mehr als die vom Wissenschaftsrat empfohlenen zwei SWS, und nur knapp zwei Drittel (63 %) der Promovierten lehren nicht mehr als die empfohlenen sechs SWS. Insbesondere für Nicht-Promovierte in Mathematik und Naturwissenschaften ist eine klare Begrenzung der Lehrtätigkeit nicht erkennbar, lehren doch dort 60 Prozent mehr als zwei SWS.

Die vom Wissenschaftsrat empfohlenen Obergrenzen der Lehrtätigkeit lassen die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses außer Acht. Tatsächlich werden die meisten Nicht-Promovierten befristet und in Teilzeit beschäftigt, von denen wiederum nur 57 Prozent nicht mehr als zwei SWS lehren. Unter den befristet in Vollzeit beschäftigten Promovierten lehren 78 Prozent nicht mehr als sechs SWS. Allerdings werden Promovierte, wenn sie zum in der Lehre tätigen Mittelbau gehören, eher unbefristet als befristet beschäftigt. Jeder sechste Angehörige des Mittelbaus wird unbefristet in Vollzeit beschäftigt, ist promoviert oder habilitiert und lehrt acht oder mehr SWS. Dieses Personal kann daher kaum zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt werden. Vielmehr übernimmt es Daueraufgaben in der Lehre und gehört daher zu einem professionellen Lehrpersonal, das es unterhalb der Professur nach dem geltenden Nachwuchsparadigma des akademischen Karrieresystems eigentlich nicht geben sollte. Dieses professionelle Lehrpersonal existiert in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften, nicht aber in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Für den verbleibenden offiziellen wissenschaftlichen Nachwuchs kommt es angesichts einer keinesfalls allseits praktizierten Begrenzung der Lehrtätigkeit darauf an, die Belastung durch die Lehrtätigkeit möglichst gering zu halten. Ungleiche Beschäftigungs- wie Lehrbedingungen beeinflussen die akademischen Karrierechancen. Sie wirken verschärfend, weil dem nur über Forschungsleistungen erreichbaren Karriereerfolg eine existenzielle Bedeutung zukommt: Es gibt bislang keine alternativen Karrierewege in der Lehre, keine geregelten Exit-Optionen für den Fall des Scheiterns auf dem Weg zur Professur und auch keinen geregelten Zugang zu den unbefristeten Positionen unterhalb der Professur. Unter diesen Vorzeichen ist für Nachwuchswissenschaftler/innen nicht die Performanz in der Lehre, sondern die Beschränkung der Lehrtätigkeit sowie möglichst ihre Verschränkung mit der eigenen Forschungsarbeit eine wesentliche Überlebensstrategie.

Wer der Lehre einen erhöhten Stellenwert und dem Lehrengagement eine größere Wertschätzung als bisher verschaffen möchte, muss dafür sorgen, dass diese tatsächlich relevant für den Karriereerfolg wird. Das hieße letztendlich, eine Differenzierung zwischen Lehr- und Forschungspositionen zu betreiben und einen Karriereweg in der Lehre mit eigenen Zugangsvoraussetzungen zu schaffen. Dieser Differenzierung steht bislang das Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre entgegen. Dieses Prinzip hat dazu geführt, dass in der Praxis bereits existierendes professionelles Lehrpersonal, wie wir es in den Lehrstrukturen sichtbar machen konnten, nicht als legitimes Karriereziel anerkannt wird. Die spezifische Lehrqualifikation dieses Lehrpersonals muss sogar in Frage gestellt werden, werden doch selbst diese Positionen nicht nach Lehr-, sondern nach Forschungsleistungen besetzt. Würden sie nach Lehrleistungen besetzt, wäre die Einheit von Forschung und Lehre aufgehoben. Solange diese unverändert gilt, bleibt die Konkurrenz um jede Position im akademischen Betrieb ungeregt.

Literatur

- Bloch, Roland / Würmann, Carsten 2012: Alles oder nichts? Zur Reproduktion von Ungleichheit in der Personalstruktur des deutschen Wissenschaftssystems. Erscheint in: Gützkow Frauke / Quaißer, Gunter (Hg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2010. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Henkel, Imke 1999: Professorenvergütung seit dem Mittelalter. Vom Hörengeld zur Vollversicherung. In: Ellermann, Horst (Hg.): Rohstoff Bildung. Berlin: Ullstein, S. 108-123.
- Kreckel, Reinhard 2008: Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck: Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich. In: Gützkow, Frauke / Quaißer Gunter (Hg.): Denkanstöße in einer föderalisierten Hochschullandschaft. S. 117-135. Bielefeld: Universitätsverlag Webler (= Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008).
- Leslie, David W. 2002: Resolving the Dispute. Teaching is Academe's Core Value. In: The Journal of Higher Education 73 No. 1, S. 49-73.
- Thieme, Werner 2004: Deutsches Hochschulrecht. Das Recht der Universitäten sowie der künstlerischen und Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. 3. vollständig neu bearbeitete Auflage. Köln u.a.: Carl Heymanns Verlag.
- Weber, Max [1921] 1984: Soziologische Grundbegriffe. 6. erneut durchgesehene Auflage mit einer Einführung von Johannes Winkelmann. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Wilkesmann, Uwe / Schmid, Christian J. 2011: Lehren lohnt sich (nicht)? Ergebnisse einer deutschlandweiten Erhebung zu den Auswirkungen leistungsorientierter Steuerung auf die universitäre Lehrtätigkeit. In: Sozial Welt 62 Heft 3, S. 251-277.
- Wissenschaftsrat 2007: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat 2008: Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat 2010: Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen. Köln: Wissenschaftsrat.

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

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: 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). 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) 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. Editorial6

Martin Winter:

Wettbewerb im Hochschulwesen17

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 Universitätssystem82

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 & Autoren322

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

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

Roland Bloch, Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: 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

Wiebke Esdar, Dipl.-Psych., B.A. (Sozialwissenschaften, Geschichte), wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: 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

Andres Friedrichsmeier, Dr. phil., Organisationssoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: friedrichsmeier@wwu.de

Silke Fürst M.A., Kommunikationswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: 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

Julia Gorges, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: julia.gorges@uni-bielefeld.de

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

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professor im Fachgebiet Sozial- und Bildungsökonomie, Universität Flensburg, eMail: 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.de
- 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