

***Economical Shift* und demokratische Öffnungen**

Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität

Brigitte Aulenbacher
Birgit Riegraf
Linz/Paderborn

In den folgenden Ausführungen nehmen wir Entwicklungen in den Blick, die sich mit einer Begriffsanleihe bei Burton Clark (1998) als Herausbildung der *entrepreneurial university* fassen lassen. Im freien Anschluss an den Autor verstehen wir darunter ein neues Format der gesellschaftlichen Organisa-

tion von Wissenschaft und fragen danach, wie Geschlechterungleichheiten bzw. Veränderungsbestrebungen im Geschlechterverhältnis in die Reorganisation des Wissenschaftssystems hineinspielen. Clarks eigene Überlegungen zielen insbesondere auf die Reorganisation von Wissenschaft ab, wie sie in den letzten Jahrzehnten in nahezu allen OECD-Ländern entlang der Leitlinien des *new public management* erfolgt ist. Demnach ist die Einführung von Markt- und Wettbewerbsprinzipien, die die bislang staatlich-bürokratischen Organisationsmechanismen in einigen Bereichen ergänzen, in anderen wiederum vollständig ablösen, im Feld der Wissenschaft als *economical shift* zu begreifen.

Der *economical shift* zeigt dabei entdemokratisierende Wirkungen, insofern mit der Ökonomisierung von Hochschulen die staatliche und politische, damit auch demokratische Einflussnahme insgesamt zurückgeht. Zugleich wechselt das Governancemuster des Wissenschaftssystems – wie Uwe Schimank (2005) herausstellt – im Verhältnis von Staat und Wissenschaftsorganisationen von der staatlichen Detailsteuerungen hin zu allgemeinen Kontextvorgaben sowie innerhalb der Wissenschaftsorganisationen von der kollegialen Selbstverwaltung hin zur manageriellen Steuerung.

Unsere Ausgangsüberlegung ist, dass mit dem Konzept der *entrepreneurial university*, der darunter gefassten Ökonomisierung des Wissenschaftssystems und eines damit einhergehenden Entdemokratisierungsprozesses nur ein Ausschnitt der Entwicklung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erfasst wird. Weitere, ganz anders motivierte

und ganz anders gerichtete gesellschaftliche Veränderungen finden weder bei Clark noch bei Schimank Erwähnung, wenngleich sie sich ebenfalls im Wissenschaftssystem niederschlagen. So sind zeitgleich zu den von diesen beiden Autoren herausgestrichenen Neuausrichtungen des Wissenschaftssystems auch Gleichstellungsbestrebungen feststellbar. Diese kommen in verschiedenen Konzepten und Maßnahmen wie beispielsweise *gender mainstreaming* und *diversity management*, aber auch in Initiativen wie den gleichstellungsorientierten Forschungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dem vom deutschen Wissenschaftsministerium aufgelegten „Professorinnenprogramm“ oder in den in Österreich geschaffenen Postdoc-Stellen für Frauen zum Ausdruck.

Diese Entwicklungen sind, so unsere Überlegung, vor dem Hintergrund der jahrhundertlangen Exklusivität von Wissenschaft als Domäne der Oberschicht und von Männern (vgl. Noble 1992) und der vor allem in der Reformära der 1970er Jahre zwar vorangetriebenen, aber nicht zureichend gelungenen Öffnung des Wissenschaftssystems als (erneute) Demokratisierung im Sinne einer weiteren Teilhabe zu werten. Pointiert fokussiert: Während die Ökonomisierung des Wissenschaftssystems sowie der Abbau der universitären Selbstverwaltung einen Verlust demokratischer Mitsprache zur Folge haben, bedeutet eine durch Gleichstellungspolitik vergrößerte Chancengleichheit bei Zugang zum und Aufstieg im Berufsfeld Wissenschaft eine Demokratisierung, führt sie doch zu einer gesellschaftlichen Öffnung der Wissenschaft.

Wie aber verhält sich diese Form der demokratischen Öffnung durch Diskriminierungsabbau und Erhöhung der Chancengleichheit zur wettbewerbsorientierten Reorganisation des Wissenschaftssystems und den veränderten Governancemustern? Wie ist diese partielle Öffnung mit Veränderungsprozessen im Berufs- und Tätigkeitsfeld insgesamt verbunden?

Anders ausgedrückt: Die durch die Implementation von *new public management*-Instrumenten sich entwickelnde unternehmerische Universität firmiert im Zuge der Umsetzung von Gleichstellungs-, nicht zuletzt Geschlechterpolitiken auch als geschlechtergerechte und familienfreundliche Universität, um nur die beiden bekanntesten Attribute zu nennen. Es finden also komplexe, ineinander verschränkte Umbauprozesse statt, in deren Verlauf sich – so unsere These – uneindeutige Verhältnisse herausbilden. So führt die Herausbildung der *entrepreneurial university* dazu, dass in einigen Bereichen Entwicklungen zu mehr Gleichheit beobachtbar sind, in anderen Bereichen mehr Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Wissenschaft entsteht. Diese Prozesse müssen aber auch im Zusammenhang mit der Entwicklung des Berufs- und Tätigkeitsfeldes

von Wissenschaft analysiert werden, um sie in ihrer gesamten Tragweite begreifen zu können.

Eine Erweiterung des Konzeptes der *entrepreneurial university*, die nötig ist, um diese uneindeutigen Verhältnisse genauer fassen zu können, wird in drei Schritten diskutiert: Zuerst wird geklärt, was den *economical shift* genau ausmacht und wie hierbei Gleichstellungspolitiken ins Spiel kommen (1). Dann geht es um die Frage nach Gleichheit und Ungleichheit in der Wissenschaft, wobei eine professions- und geschlechtersoziologische Perspektive angelegt wird (2). Schließlich wird herausgearbeitet, inwiefern im Zusammenspiel von Ökonomisierung und Öffnung des Beschäftigungssystems uneindeutige Verhältnisse in Sachen Geschlechtergleichheit entstehen (3).

1. Economical Shift und Gleichstellungspolitiken

Die von Clark (1998) mit dem Begriff der *entrepreneurial university* ins Feld geführten Umbauprozesse des Wissenschaftssystems orientieren sich an den Leitlinien des *new public management*, dem die (mikro)ökonomische Theorie des *public choice* mit ihren Zweigen der *principle-agent*-Theorien und der Transaktionskostentheorien sowie die privat- und betriebswirtschaftlichen Managementkonzepte (Managerialismus) zugrunde liegen. Die Analyse der Umstrukturierungsprozesse im Wissenschaftsbereich entlang solcher (mikro)ökonomischen und betriebswirtschaftlichen Theorien und Methoden macht deutlich, dass veränderte Erwartungen an die Leistungserbringung und -angebote von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit vielfältigen und folgenreichen Verschiebungen im Verhältnis zwischen Staat, Wettbewerb und universitären Kompetenzen einhergehen.

Im Zuge dieser Entwicklung gestalten sich auch die Verhandlungs-, Entscheidungs- und Regulierungsmuster zwischen Staat und Hochschulen, zwischen den Hochschulen und anderen Wissenschaftsorganisationen sowie zwischen den Akteuren und Akteursgruppen innerhalb der Hochschulen neu (Riegraf et. al. 2010; de Boer et al. 2007): Staatlich-bürokratische Steuerungs- und Organisationsmuster verlieren an Bedeutung, universitäre Kompetenzen werden gestärkt und eine Wettbewerbsorientierung zwischen Hochschulen wird propagiert. Wettbewerbssituationen innerhalb und zwischen den Universitäten werden geschaffen, z.B. über den Aufbau von Exzellenzinitiativen.

Die Einführung von Globalhaushalten, die Veränderung der Entscheidungsstrukturen oder leistungsabhängige Finanzierungen gehen mit der Schwächung universitärer Selbstverwaltung und der Stärkung manageri-

eller Steuerung im Rahmen verschärfter Hierarchien einher (Aulenbacher/Riegraf 2010). Die Hochschulleitungen, insbesondere die Rektorate und Präsidien, aber auch die Dekanate werden in ihren Handlungs- und Entscheidungskompetenzen gestärkt. Das Hochschulmanagement wird zugleich aufgewertet und professionalisiert. Bisherige Selbstverwaltungsmodelle an den Hochschulen werden so zunehmend durch universitäre Führung entlang von betriebswirtschaftlichen Managementmodellen ersetzt. Durch die veränderte Konstellation von Staat und Hochschule, die mit der Inszenierung eines Quasi-Wettbewerbs unter den Hochschulen einhergeht, sind die Ansprüche an die einzelnen Hochschulen gestiegen, sich spezifische und unverwechselbare Profile zu geben, um sich im Vergleich mit anderen Hochschulen deutlich zu positionieren.

Diese markt- und wettbewerbsorientierte Perspektive wird in Form von Leistungs- und Zielvereinbarungen an die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen weitergereicht. Instrumente der Wettbewerbsförderung, wie die Implementation von „Exzellenzinitiativen“ und „Forschungsevaluationen“ sollen Anreize schaffen, die die Leistungen der einzelnen Hochschulen und der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen erhöhen, sie transparent, vergleichbar und messbar machen (Pasternack 2007; Stark/Haberl 2009). Die Hochschulen sind damit angehalten, sich im Wettbewerb um die ‚besten Köpfe‘ nicht nur als ‚exzellent‘, sondern zugleich als vielfältig, international, offen und anderes mehr zu profilieren (vgl. Hardenberg/Kirsch-Auwärter 2010). Eine weitere Folge des veränderten Steuerungsmusters zwischen Staat und Hochschulen ist, dass die organisationalen Anforderungen an die einzelnen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen steigen und zusehends auch in Konflikt zu professionellen Belangen geraten bzw. sie gefährden, beeinflussen oder schlichtweg in den Hintergrund treten lassen (Schimank 2005).

Gleichstellungsbestrebungen verbinden sich in spezifischer Weise mit den genannten Ökonomisierungsprozessen und dem Wandel der Governancemuster. Konzepte wie das *gender mainstreaming*, das im Rahmen europäischer Richtlinienprogramme durchgesetzt wurde, ist darauf ausgerichtet, Geschlechterungleichheit im organisationalen Kontext zu evaluieren und zu diagnostizieren. Diese Gleichstellungsstrategien sehen organisationalen Wandel durchaus vor, Gleichstellung wird aber im Rahmen der organisationalen Logiken des *new public management* zu erreichen gesucht, das heißt, sie vollziehen den *economical shift* durchaus mit (vgl. Meuser/Neusüß 2004; Andresen/Koreuber/Lüdke 2009). Darüber hinaus strahlt das Konzept des *managing diversity* aus dem privatwirtschaftlichen Sektor auf gesellschaftliche Felder wie die Wissenschaft gerade dann aus, wenn es darum geht, die Humanressourcen auszuschöpfen.

Wissenschafts- und Geschlechterpolitik, Organisationsentwicklung und Gleichstellung verbinden sich im Prozess der Herausbildung der *entrepreneurial university* in neuer Weise.

Damit aber taucht die Frage auf, wie genau sich der Entstehungsprozess der unternehmerischen Universität mit der Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Wissenschaftssystem verbindet. Dieser Frage wollen wir im Folgenden mit einer Erweiterung des Blicks auf professionssoziologische Konzepte aus der Geschlechterforschung und mit Blick auf die wissenschaftlichen Beschäftigten nachgehen. Um die Reichweite der partiellen Öffnung des Wissenschaftssystems gegenüber weiblichen Beschäftigten in seiner Widersprüchlichkeit und Ambivalenz angemessen einschätzen zu können, bedarf es dieser Ausweitung der analytischen Perspektive. Damit wird sichtbar, dass sich die partielle Öffnung des Wissenschaftssystems gegenüber weiblichen Beschäftigten mit einer Tendenz der gesellschaftlichen Abwertung des Berufsfeldes „Wissenschaft“ verbindet.

2. Abwertung und Öffnung der Wissenschaft

In historischer Perspektive kann der Weg von der Wissenschaft als „World without Women“ (Noble 1992) zur geschlechtergerechten Hochschule durchaus als Öffnungs- und Demokratisierungsprozess skizziert werden. Im Rückgriff auf professionssoziologische Betrachtungsweisen aus der Geschlechterforschung (Wetterer 2002) wiederum lässt sich dies aber auch als Prozess beschreiben, der sich mit einer gesellschaftlichen Abwertung des Berufsfeldes verschränkt.

Die gegenwärtige Situation und die Entwicklungstendenzen zeigen zunächst einmal, dass sich grundlegende wissenschafts- und organisationssinterne Integrationsbarrieren in den letzten Jahren keineswegs aufgelöst haben (European Communities 2009; Riegraf et al. 2010): Im Jahr 2007 ist in Deutschland der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen insgesamt zwar auf ca. 52 % gestiegen, unter den Promovierten sind noch 42% Frauen und unter den Habilitierten lediglich 24 % zu finden (Brugger et al. 2009). Die Chancen von Wissenschaftlerinnen, auf eine Professur berufen zu werden, sind jedoch, je nach Disziplin, nach wie vor doppelt so gering bis achtfach geringer als jene von Männern (Lind 2006). In Deutschland sind etwa 16 % der Lehrstühle mit Frauen besetzt, in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) sind es lediglich 12 % (Brugger et al. 2009). Diese Daten spiegeln auf quantitativer Ebene wider, dass Wissenschaft nach wie vor männlich besetzt ist. Die genannten gleichstellungspolitischen Konzepte und Instrumente forcieren jedoch zweifelsoh-

ne den Einzug von Frauen, indem sie Zugangsbarrieren zu überwinden helfen beziehungsweise beseitigen, so dass für die Zukunft möglicherweise andere Verteilungen zu erwarten sind.

Das über Jahrhunderte herausgebildete Leitbild eines erfolgreichen Wissenschaftlers, welches dem in Einsamkeit und Freiheit, frei von wirtschaftlichem Ehrgeiz und frei von selbstbezogenen Karriereinteressen forschenden Gelehrten entspricht, veranschaulicht die männliche Konnotation von wissenschaftlicher Arbeit. Frei von den alltäglichen Erfordernissen der Selbst- und Fürsorge im außerwissenschaftlichen Bereich kann sich diese Figur weltvergessen zeitlich, emotional und intellektuell ausschließlich dem reinen wissenschaftlichen Erkenntniswillen und -interesse hingeben (Matthies/Simon 2004; Metz-Göckel 2009). Diese dem Motiv der Berufung entsprechende volle zeitliche, emotionale und intellektuelle Verfügbarkeit hat „Wissenschaft als Lebensform“ (Mittelstraß 1982) erscheinen lassen (bereits Weber 1919; Nida-Rümelin 2006). Organisational hatte dieses Leitbild im deutschsprachigen Raum in der in Forschung und Lehre autonomen Professur Gestalt angenommen, vor deren Erreichen allerdings häufig lange Phasen der Beschäftigungsunsicherheit eingegangen werden mussten. Die Möglichkeit zur Verwirklichung einer solchen Lebensform war in erster Linie Männern vorbehalten, da sie in der Regel Anforderungen an Selbst- und Fürsorge aus dem außerwissenschaftlichen Bereich abgeben konnten.

Bei der Herausbildung der *entrepreneurial university* deuten sich nun Tendenzen an, durch die sich Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten verändern und die zugleich den Kern des professionellen Selbstverständnisses sowie das Leitbild eines „erfolgreichen Wissenschaftlers“ berühren. Einige Tendenzen seien benannt: Wissenschaftliche Leistungen werden gemessen und entsprechend materiell entlohnt. Anforderungen aus dem Management von Unternehmen werden auf die Hochschulen und Forschungseinrichtungen übertragen. Es lassen sich in diesem Prozess durchaus Indizien für die abnehmende Attraktivität des Berufsfeldes finden.

So gibt es Hinweise darauf, dass mit der Herausbildung der *entrepreneurial university* weitere oder neuartige Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse entstehen, sei es in Gestalt der Zunahme von befristeten Verträgen und Teilzeitbeschäftigung, sei es in Form neuer (Schein-)Selbständigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau (Thomas/Davis 2002: 386). Die Grundausstattungen von Professuren gehen zudem zurück. Eine Abwertung der Positionen zeigt sich auch an der Absenkung der Grundgehälter im Zuge der Hochschulreformen und der Einführung der leistungsbezogenen Vergütungsbestandteile. Sie lässt zudem an der Ver-

stetigung der Leistungsevaluation und von Wettbewerbsselementen in Forschung und Lehre ablesen (Zimmer et al 2007; vgl. das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung von 2002). Professuren werden damit als Karriereziel vermutlich unattraktiver. Der veränderte Charakter der Profession zeigt sich auch darin, dass sich die bisherigen Standards und Reputationskriterien der *scientific community* durch die Einführung von markt- und wettbewerbsorientierten Anforderungen wandeln.

Die sozialkonstruktivistisch orientierten professionsbezogenen Untersuchungen weisen einen Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Anerkennung eines Berufs- und Tätigkeitsfeldes und seiner Vergeschlechtlichung aus (vgl. in der Zusammenschau: Wetterer 2002): Demnach befinden sich Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, am unteren Ende der gesellschaftlichen Werteskala. Abwertungen eines Berufsfeldes gehen demnach mit seiner Feminisierung einher. Umgekehrt ist ein Maskulinierungsprozess nicht selten mit einer gesellschaftlichen Aufwertung des Berufs und auch einer höheren Wertschätzung der ausgeübten Tätigkeiten verbunden.

Durch diese Brille betrachtet, lässt sich die Geschichte der universitären Organisation von Forschung und Lehre als ein seit einem Jahrhundert in Gang befindlicher „Geschlechtswechsel“ der männlich dominierten Profession Wissenschaft interpretieren. Die bereits angesprochene, wenn auch nur bedingte Öffnung der Hochschulen für Frauen stellt sich damit nicht allein als Meilenstein der Demokratisierung von Wissenschaft dar. Vielmehr bildet sie den Auftakt des „Geschlechtswechsels“ (Gildemeister/Wetterer 1992: 222) des Berufsfeldes Wissenschaft, wobei die Kehrseite dieser Aufweichung des männlich elitären Charakters von Wissenschaft in der Beschneidung ihrer gesellschaftlichen Wertschätzung und Wirkmächtigkeit zu sehen ist.

Die gegenwärtigen Umstrukturierungen der Wissenschaftslandschaft, die sich mit davon formal unabhängigen Gleichstellungspolitiken verbindet, markieren aus dieser Sicht die jüngste Etappe einer im Prozess befindlichen „Umschrift“ (ebenda: 222) der Männerdomäne Wissenschaft zum gemischtgeschlechtlichen Beschäftigungssegment mit sinkendem gesellschaftlichen Ansehen. Frauen erreichen demnach aussichtsreiche wissenschaftliche Positionen, wenn auch nach wie vor in geringer, aber steigender Zahl, historisch zu einem Zeitpunkt, zu dem Wissenschaft als bislang gesellschaftlich besonders hoch angesehenen Profession sukzessive an Gratifikation und Ansehen einbüßt.

Wie ist es vor diesem Befund einer Homologie von Abwertung und Feminisierung um die Demokratisierung und die Öffnung der Wissenschaft gegenüber weiblichen Beschäftigten bestellt? Im Folgenden soll

die Frage nach dem Zusammenhang zwischen der universitären Reorganisation der Wissenschaft und der Ausgestaltung der Geschlechterarrangements genauer in den Blick genommen werden. Deutlich wird, dass sich die These von der Homologie von Abwertung und Feminisierung der Wissenschaft zumindest nicht ungebrochen als lineare Entwicklung vertreten lässt (Aulenbacher/Riegraf 2010; Aulenbacher et al. 2010). Der Prozess stellt sich als wesentlich uneinheitlicher und uneindeutiger dar.

3. Die Suche nach einem geeigneten Indikator

Die Geschlechterpolitiken im Wissenschaftssystem können als Ausdruck von gesellschaftlichen Gleichstellungsbestrebungen gewertet werden. Im Bereich der Gleichstellungspolitik kann staatliche Intervention im Wissenschaftssystem in Deutschland auf eine lange Tradition zurückblicken. Seit rund zwanzig Jahren wird professionelle Geschlechtergleichstellung durch Gleichstellungsstellen sowie Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsprogramme, die zum Beispiel auf Anreizfinanzierungen des Bundes setzen, institutionalisiert (vgl. Blome et al. 2005). An den Hochschulen entstand nicht zuletzt aufgrund der rechtlichen Vorgaben die Institution der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten; staatliche Programme zur Gleichstellung und zur Frauenförderung, die auf Bundes- und Länderebene entwickelt wurden, wurden in einem *top-down*-Verfahren an die Wissenschaftseinrichtungen weitergeleitet.

Mit der Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 1998, die eine wesentliche Voraussetzungen für die Veränderung des Wissenschaftssystems in Richtung der Herausbildung der *entrepreneurial university* in Deutschland war, wurden auch Gleichstellungsparameter insbesondere in die wettbewerbliche Steuerung (leistungsorientierte Mittelvergabe) und die zielbezogene Außensteuerung (Zielvereinbarungen und Evaluationen) integriert (vgl. bspw. Roloff/Selent 2003; Löther/Plöger 2000). In öffentlichen Organisationen wie den Hochschulen erhielten Gleichstellungsmaßnahmen in der Vergangenheit zwar durch Gesetzgebungen des Bundes und der Länder eine verbindliche Basis, sie blieben allerdings der alltäglichen Praxis und dem wissenschaftlichen Kerngeschäft der Wissenschaftseinrichtungen sehr häufig relativ fern, wie Edit Kirsch-Auwärter jüngst in einer Diskussion mit der Unternehmensvertreterin Alexa von Hardenberg festhält (Hardenberg/Kirsch-Auwärter 2010). Dies mag eine Erklärung für die Erkenntnis von Jutta Allmendinger und Franziska Schreyer sein, dass zwar bedingt durch die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den letzten Jahren leicht im deutschen Wissenschaftssystem angestiegen ist und immer noch

ansteigt, aber nach wie vor nicht in dem erwarteten Umfang, und dass die geschlechtsspezifisch wirksamen Ausschlussmechanismen mit den bisherigen Instrumenten noch nicht aufgebrochen wurden (Allmendinger/Schreyer 2005).

In dem nach den Grundsätzen des *new public management* neu gestalteten Wissenschaftssystem sollen sich im Gegensatz zu den bisherigen Regelungen die Rahmenvorgaben des Bundes und zunehmend der Länder auf die Formulierung allgemeiner und übergreifender Entwicklungsziele und Koordinationsaufgaben beschränken; die operative Verantwortung und die entsprechenden – an Leistungsziele gekoppelten – Ressourcen in Form von Globalbudgets werden den Hochschulen übertragen. Damit verändern sich auch die Rahmenbedingungen für die bisherigen Gleichstellungsbestrebungen, die im Wesentlichen über Gesetzesvorgaben abgesichert waren.

Etwa zeitgleich zur Einführung der *new public management*-Instrumente steigt das Interesse der Hochschulleitungen an den Politiken und Organisationsstrategien des *gender mainstreaming* und vor allem dem *diversity management*, um den wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen nach Gleichstellung nachzukommen. Diese Strategien und Maßnahmen scheinen dem Alltagsgeschäft der Wissenschaftseinrichtungen insofern nicht mehr ganz so fern, als sie in einigen Hochschulen zum Bestandteil von Organisationsentwicklung werden; ihre Reichweite und Wirksamkeit sind allerdings auch umstritten (vgl. Meuser 2004; Andresen/Koreuber/Lüdke 2009). *Gender mainstreaming* und *managing diversity* weisen anders als die früheren, der Frauenbewegung entstammenden Frauenförder- und Gleichstellungskonzepte, eine höhere rechtliche Verbindlichkeit und inhaltliche Unbestimmtheit auf. In beiden Strategien sind konkrete und nachprüfbarere Vorgaben bei der Umsetzung nicht vorgesehen. Sie können somit im jeweiligen Kontext abhängig von den (mikro)politischen Machtkonstellationen und abhängig von den jeweiligen Erfordernissen vor Ort flexibel uminterpretiert werden.

Zudem sind sie an die ökonomisch orientierten *new public management*-Instrumente anschlussfähig, da sie beispielsweise im Falle des *diversity management* einen *human resource*-Ansatz zu Grunde legen. Im *managing diversity* geht es darum, Produktivitätsressourcen zu erschließen, die in der Differenz kultureller und sozialer Herkunft, unterschiedlicher sexueller und religiöser Orientierungen oder unterschiedlicher Erfahrungen aufgrund des Alters etc. der Organisationsmitglieder vermutet werden (vgl. Andresen/Koreuber/Lüdke 2009; Riegraf 2009). Es ist als *human resource*-Ansatz – und da treffen sich die Idee der *entrepreneurial university* und die der geschlechtergerechten Hochschule – in hohem

Ausmaß mit dem *new public management* (vgl. Kahlert 2005) bzw. mit darauf abgestellten organisationalen Logiken vereinbar (vgl. Meuser 2004).

Auf diese Weise vollziehen Gleichstellungspolitiken, die sich an dem der Privatwirtschaft entlehnten *managing diversity* oder dem der Politiken der Europäischen Union entstammenden *gender mainstreaming* anlehnen, den Übergang von verwaltungs- zu markteffizienten Organisations- und Steuerungspolitiken durch die Ausrichtung an bzw. die Offenheit gegenüber ökonomischen Prinzipien mit. Diese deutliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitiken an markt- und betriebswirtschaftlichen Anforderungen setzt aber den Demokratisierungsbestrebungen deutliche Grenzen, die nicht einfach in markt- und betriebswirtschaftlichen Anforderungen aufgehen.

Die neuartige Kulisse universitären Wettbewerbs und die Aufforderung an die Hochschulen, sich ein spezifisches Profil zu geben, bietet (zumindest theoretisch) zugleich die Chance, darin Gleichstellungsmaßnahmen aufzunehmen oder einen hohen oder steigenden Anteil von Wissenschaftlerinnen als Wettbewerbsfaktor und -vorteil gegenüber anderen Wissenschaftseinrichtungen einzusetzen. Dies ist dann der Fall, wenn Gleichstellungsindikatoren in die markt- und betriebswirtschaftlichen Steuerungselemente eingebaut und sie zum Bestandteil von Finanzierungsmodellen, Leistungsindikatoren und Zielvereinbarungen oder Evaluationssystemen gemacht werden.

Eine im Sinne des *gender mainstreaming* oder von *diversity management* effizienzorientierte Gleichstellungspolitik kann dann dazu führen, dass Wissenschaftlerinnen nicht mehr ein „Reputationsrisiko“ für das Fach sind, sondern zum Wettbewerbsvorteil für die Universität werden, wie Edit Kirsch-Auwärter in der bereits erwähnten Debatte mit Alexa von Hardenberg feststellt (vgl. Hardenberg/Kirsch-Auwärter 2010). In diesem Falle wäre die *entrepreneurial university* auf ihrem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule als weiterer Demokratisierungsprozess zu verstehen. Das heißt jedoch nicht, dass wir es hier mit einer auf allen Ebenen der Organisation durchgängigen oder gar durchgängig emanzipationsgerichteten Umgestaltung zu tun hätten. Und der Prozess ist auch vor dem Hintergrund einer insgesamt abnehmenden Attraktivität des Berufsfeldes „Wissenschaft“ zu bewerten.

Literatur

- Allmendinger, Jutta / Schreyer, Franziska 2005: Trotz allem gut: Zum Arbeitsmarkt von Akademikerinnen heute und morgen. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Karriere ohne Vorlage: Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf. S. 29-47. Hamburg: Edition Körber-Stiftung.
- Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdtke, Dorothea 2009: Gender und Diversity: Albraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit 2010: The New Entrepreneurship in Science and Changing Gender Arrangements: Approaches and Perspectives. In Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller, Ursula (Eds.): GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. S. 61-74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aulenbacher, Brigitte / Binner, Kristina / Riegraf, Birgit / Weber, Lena 2010: Brot und Rosen. Oder: der unerhörte Anspruch auf ein gutes Leben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In: Bauschke-Urban, Carola / Sagebiel, Felizitas / Kamphans, Marion (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung Festschrift für Sigrid Metz-Göckel. S.139-154. Leverkusen, Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Binner, Kristina 2010: Is Science as Way of Life in Transition? Some Notes about the Every Day Style of Life of Academics in Germany. In: Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller Ursula (Hg.): GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. S. 149-160. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smasal, Kerstin / Smykalla, Sandra 2005: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Boer, Harry De / Enders, Jürgen / Schimank, Uwe 2007: On the Way Towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In: Jansen, Dorothea (Ed.): New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integrations. S. 135-152. Dordrecht: Springer.
- Brugger, Pia / Stroh, Astrid / Schmidt, Pascal 2009: Hochschulen auf einen Blick. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Clark, Burton R. 1998: Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation. Oxford: Pergamon.
- European Communities, 2009: She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Luxembourg.
- Gildemeister, Regine / Wetterer, Angelika 1992: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hg.): TraditionenBrüche. Entwicklung feministischer Theorie. S. 201-254. Freiburg: Kore-Verlag.
- Hardenberg, Alexa G. von / Kirsch-Auwärter, Edit 2010: Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklung auf dem Weg zur Chancengleichheit? In: Aulenbacher, Brigitte / Fleig, Anne / Riegraf, Birgit (Hg.):

- Schwerpunktheft: Organisation, Geschlecht, Soziale Ungleichheiten. Feministische Studien. S. 121–129. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Kahlert, Heike 2005: Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter dem Vorzeichen von New Public Management. In: Behning, Ute / Sauer, Birgit (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. S. 45–62. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Liebig, Brigitte 2010: Academic life and gender relations. The case of fathers in professorship. In: Riegraf, Birgit / Aulenbacher, B. / Kirsch-Auwärter, E. / Müller, U. (Eds): GenderChange in Academia: Remapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective. S. 161-173. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lind, Inken 2006: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft und Forschung. <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publication.pdf> (20.10.2011).
- Löther, Andrea / Plöger, Lydia (Hg) 2000: Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Wissenschaftliche Reihe, Bd. 127. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Matthies, Hildegard / Simon, Dagmar 2004: Wissenschaft im Wandel - Chancen für ein neues Leitbild der Gleichstellungspolitik? In: Oppen, Maria / Simon, Dagmar (Hg.): Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse. S. 281–309. Berlin: Edition Sigma.
- Meuser, Michael 2004: Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming. Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Pasero, Ursula / Priddat, Birger P. (Hg.): Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender. S. 93–112. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, Michael / Neusüß, Claudia 2004: Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Metz-Göckel, Sigrid 2009: Diskrete Diskriminierungen und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen. In: Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. S. 27–49. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mittelstraß, Jürgen 1982: Wissenschaft als Lebensform. Reden über philosophische Orientierungen in Wissenschaft und Universität. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Nida-Rümelin, Julian 2006: Humanismus als Leitkultur. Ein Perspektivenwechsel. München: C.H. Beck.
- Noble, David F. 1992: A World Without Women. The Christian Clerical Culture of Western Science. New York: Alfred A. Knopf.
- Pasternack, Peer 2007: Gender als Qualitätselement von Exzellenz. In: Dudeck, Anne / Jansen-Schulz, Bettina (Hg.): Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur. S. 377-390. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Riegraf, Birgit 2009: Die Organisation von Wandel. Gender-Wissen und Gender-Kompetenz in Wissenschaft und Politik. In: Riegraf, Birgit / Plöger, Lydia (Hg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". S. 67–80. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller, Ursula (Hg.) 2010: GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Roloff, Christine / Selent, Petra (Hg.) 2003: Hochschulreform und Gender Mainstreaming: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Wissenschaftliche Reihe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Schimank, Uwe 2005: Die akademische Profession und die Universitäten. 'New Public Management' und eine drohende Entprofessionalisierung. In: Klatetzki, Thomas / Tacke, Veronika (Hg.): Organisation und Profession. Organisation und Gesellschaft. S. 143-166. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stark, Birgit / Haberl, Barbara 2009: Gender und Exzellenz – Aktuelle Entwicklungen im österreichischen Wissenschaftssystem. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Thomas, Robyn / Davies, Annette 2002: Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: Gender Work and Organization, Vol. 9, Heft 4. S. 372–397.
- Weber, Max 1919: Wissenschaft als Beruf. Studienausgabe der Max Weber (Gesamtausgabe, Bd. 17.) Tübingen: Mohr Siebeck Verlag.
- Wetterer, Angelika 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Zimmer, Annette / Krimmer, Holger / Stallmann, Freia 2007: Frauen an Hochschulen: winners among losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

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@fn-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 Kremppow, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung Berlin, eMail: kremppow@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