

# Wissenschaftliche Karrieren im Maschinenbau

## Eine netzwerktheoretische Analyse zum Reputationswettbewerb

**Heinke Röbbken**  
**Gerd Grözinger**  
Oldenburg/Flensburg

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, die Rekrutierungsmuster von Wissenschaftlern<sup>1</sup> im Fach Maschinenbau an deutschen Universitäten zu analysieren. Von besonderem Interesse ist die Frage, welche Faktoren den Personalaustausch zwischen Fakultäten bestimmen. Lassen sich die vorgefundenen Rekrutierungs-

muster eher auf leistungsbezogene Kriterien oder mehr auf soziale Faktoren zurückführen? Schließlich soll diskutiert werden, inwieweit sich die präsentierte Netzwerkmethodologie zur Bestimmung von Statushierarchien als Alternative zu bestehenden Rankingverfahren eignet.

### 1. Welche Faktoren beeinflussen den Berufungserfolg?

In der konventionellen Sichtweise wird der Berufungserfolg eines Wissenschaftlers auf leistungsbezogene Kriterien zurückgeführt. Sie basiert auf dem von Merton (1957) formulierten normativen Wissenschaftsethos, nach dem die Bewertung von Forschungsleistungen und die Verteilung von Reputation in wissenschaftlichen Disziplinen durch meritokratische Prinzipien geprägt sind (vgl. Burris 2004: 240). Aus dieser Perspektive werden jene Bewerber auf Professuren berufen, die sich durch besondere wissenschaftliche Leistungen auszeichnen. Die wissenschaftliche Leistung basiert neben der Publikation von Forschungsergebnissen auch auf den Leistungen in der Lehre und der Einwerbung von Drittmitteln (vgl. Gross et al. 2008: 10). Zahlreiche empirische Studien konnten den positiven Zusammenhang zwischen Forschungsleistungen und Berufungserfolg belegen (vgl. z.B.: Fiedler/Welpe 2008; Williamson/Cable 2003). Den-

---

<sup>1</sup> Wir verzichten hier auf die Nennung beider Geschlechter, der Maschinenbau ist ganz überwiegend männlich. Nach unserer Erhebung ist das Verhältnis etwa 20:1.

noch fiel die Stärke dieses Zusammenhangs oftmals niedriger aus als erwartet (vgl. Burris 2004), wodurch alternative Erklärungen für den Berufungserfolg angeregt wurden.

Die wohl bekannteste Alternativhypothese lautet, dass nicht unbedingt meritokratische Faktoren ausschlaggebend für den Berufungserfolg seien, sondern vor allem soziale bzw. sozial mit-determinierte Merkmale wie Geschlecht, Alter, soziale Herkunft oder Netzwerkbeziehungen (vgl. Gross et al. 2008). Empirische Studien konnten zeigen, dass in Berufungsverfahren vor allem männliche wissenschaftliche Persönlichkeiten dominieren (vgl. Engler 2001) und dass Absolventen von reputierlichen Einrichtungen die besseren Chancen haben, eine Professur zu erlangen (vgl. Burris 2004; Long et al. 2009).

Eine weitere wichtige Erklärungsvariable für den Berufungserfolg ist das soziale Kapital (Röbken 2009). Soziales Kapital umfasst diejenigen Ressourcen, die mit der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder einem sozialen Netz mobilisiert werden können. Dass die Zugehörigkeit zu herausgehobenen Statusgruppen eine Reihe von Vorteilen mit sich bringt, wurde in vielen sozialen Zusammenhängen beobachtet (vgl. D'Aveni 1996). Studien belegen, dass reputierliche Universitäten vorzugsweise Absolventen von anderen reputierlichen Universitäten rekrutieren (Burris 2004; Röbken 2007). D'Aveni (1996) bezeichnet diese Strategie als „Creaming“, d.h. bei der Rekrutierung von neuen Organisationsmitgliedern schöpfen reputierliche Organisationen die begehrtesten Absolventen ab. Umgekehrt sind angesehene Organisationen in der Regel besser in der Lage, „streaming“ zu betreiben (vgl. auch Röbken 2007). Das heißt, sie können ihre eigenen Absolventen besser in anderen Institutionen platzieren. Ähnliches lässt sich für den akademischen Arbeitsmarkt beobachten. Zahlreiche Studien bestätigen, dass Nachwuchswissenschaftler von angesehenen Fakultäten deutlich bessere Karrierechancen haben (vgl. Burris 2004; Caplow/McGee 1958; Long/Fox 1995). Zu den Vorteilen von Mitgliedern statushöherer Einrichtungen zählen neben besseren Aussichten auf unbefristete Stellen an (reputierlichen) Hochschulen auch Vorteile bei der Akquise von Drittmitteln oder bei Zugangsmöglichkeiten zu wichtigen Gutachtergremien (vgl. Röbken 2007).

Im deutschsprachigen Raum wurden akademische Karriere- und Rekrutierungsmuster bzw. professionelle Sozialkapitalstrukturen darin bisher ausschließlich in kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächern untersucht. So liegen etwa Arbeiten zur Politologie (Armingeon 1997; Arzheimer/Schoen 2009), Kommunikationswissenschaft (Meyen 2004), Soziologie (Hillmert 2003; Mau/Huschka 2010), Erziehungswissenschaft, Psychologie (Lang/Meyer 2004), Humangeographie (Steinbrink et al. 2010),

Betriebswirtschaftslehre oder Volkswirtschaftslehre (Heining et al. 2008). Die Analysen liefern jeweils nützliche Informationen, greifen aber unseren Ansatz der Kontrastierung Meritokratie vs. Sozialkapital so nicht auf. Und zusätzlich gilt: die für den Ruf wie die Wirtschaft Deutschlands so bedeutenden natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen wurden vernachlässigt. Wir haben für einen ersten Versuch in diese Richtung deshalb den Maschinenbau als Gegenstand ausgewählt. Der Maschinenbau nimmt in der Rangfolge der meist gewählten Studienfächer Platz 2 ein, und liegt damit um einiges vor der Informatik (7), der Elektrotechnik (8), der Biologie (11), der Chemie (17), der Physik (19) (Statistisches Bundesamt 2011).

Zusammenfassend sollen in diesem Beitrag im Hinblick auf den Berufungserfolg von Wissenschaftlern im Maschinenbau folgende Hypothesen geprüft werden:

- Im Sinne der bisherigen empirischen Befunde zur Karriereforschung im akademischen Kontext gehen wir davon aus, dass Fakultäten mit hohem sozialen Kapital ihre Professoren von anderen Fakultäten mit ebenfalls hohem sozialen Kapital rekrutieren (Creaming-Hypothese).
- Wir nehmen zudem an, dass Wissenschaftler von reputierlichen Fakultäten eher in statusgleiche oder statusniedrigere Fakultäten berufen werden (Abwärtsmobilität) als dass Absolventen von statusniedrigen Fakultäten in statushöhere Fakultäten aufsteigen können (Aufwärtsmobilität).
- Die Reputation einer Fakultät hängt dabei sowohl von ihrer Forschungsstärke ab (Meritokratisches Prinzip) als auch von ihrem sozialen Kapital. Ob letztendlich wissenschaftliche Leistungen bzw. soziale Kriterien eine höhere Erklärungskraft für die Reputation einer Fakultät haben, kann theoretisch nicht eindeutig bestimmt und soll daher ebenfalls empirisch überprüft werden.

## **2. Datenbasis und methodisches Vorgehen**

Zur Analyse der Karriereverläufe von Professoren im Fach Maschinenbau wurden anhand der im Internet zur Verfügung stehenden Lebensläufe biografische Daten zusammengetragen, wie etwa Alter, Geschlecht sowie die Herkunftsfakultät, an der der Kandidat promoviert wurde. Nur etwa ein Viertel hatte den Habilitationsort angegeben, während gut drei Viertel den Promotionsort verzeichneten. Wir schließen daraus, dass im Maschinenbau die Habilitation eine eher seltener verlangte Qualifikation darstellt und konzentrieren uns deshalb auf die Promotion. Im Sample sind

27 Fakultäten enthalten, die nach einer umfangreichen Recherche einen oder mehrere Studiengänge im Fach Maschinenbau anbieten und zudem das Promotionsrecht besitzen. Enthalten sind alle ordentlichen Professuren, die sich der Disziplin Maschinenbau zuordnen lassen. Nicht enthalten im Sample sind Juniorprofessuren, da diese sich in der Regel noch in der Qualifikationsphase befinden und auf befristeten Stellen verweilen. Die Internetrecherche wurde von Januar bis März 2011 durchgeführt, so dass im Datensatz all jene Wissenschaftler enthalten sind, die zu diesem Zeitpunkt eine Professur an einer der 27 Fakultäten innehatten. Obwohl das Internet vielfältige biografische Daten zur Verfügung stellt, die zur Beantwortung der Forschungsfrage erforderlich sind, muss darauf hingewiesen werden, dass die recherchierten Homepages zum Teil sehr unterschiedliche Informationsqualitäten haben. Dadurch weisen die Variablen verschiedene Fallzahlen auf, so dass nicht für jede Person ein vollständiger Datensatz ausgewertet werden konnte (für eine ähnliche Methode Röbbken 2007, 2009).

Um die Rekrutierungsmuster zu untersuchen, wurde auf die Methode der sozialen Netzwerkanalyse zurückgegriffen. Das Vorgehen gestaltete sich wie folgt: Für jeden Professor wurde erhoben, an welcher der 27 Fakultäten er seine Promotion erworben hat. Professoren, die an einer anderen Fakultät, z.B. an einer ausländischen Hochschule promovierten, wurden aus der Netzwerkanalyse ausgeschlossen. Nach dieser Selektion waren noch 385 Professoren an 27 Fakultäten im Sample enthalten. Mit den erhobenen Rekrutierungsdaten wurde eine  $27 \times 27$  Matrix aller Fakultäten aufgespannt. Aus dieser Matrix geht hervor, woher jede Fakultät ihre Professoren rekrutiert hat und in welchen Fakultäten sie ihre eigenen Nachwuchswissenschaftler hat. Dies ermöglicht, Statusdifferenzen zwischen den Fakultäten zu erfassen. Fakultäten, die besonders erfolgreiche Professoren im akademischen Arbeitsmarkt platziert haben, verfügen über eine zentrale Stellung im Netzwerk und erhalten demnach einen hohen Status (vgl. Burris 2004). Die Matrix wurde in das Softwareprogramm UCINet (Borgatti et al. 2002) zur Analyse von Netzwerken übertragen und dort weiter ausgewertet. Der gesuchte Indikator ist dabei das Maß der „Zentralität“, das unter Einbeziehung der relativen Position der anderen die Stellung einer Fakultät mit Hilfe eines iterativen Verfahrens („Eigenwert“) bestimmt (Bonacich 1987).

Um die Frage zu beantworten, ob die Reputation eher auf meritokratische Kriterien oder auf soziale Faktoren zurück zu führen ist, wurde schließlich eine Regressionsanalyse durchgeführt. Hierzu wurden verschiedene Prädiktorvariablen herangezogen: Als Leistungskriterien wurden die Höhe der eingeworbenen Drittmittel im Fach Maschinenbau, die

Anzahl der Erfindungen und die Anzahl der Promotionen ausgewählt. Nicht berücksichtigt werden konnten Publikationen, weil sich nach Analyse des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) große Lücken in den Datenbeständen gezeigt haben, die darauf hindeuten, dass diese Form der Leistungsmessung im Maschinenbau nur eine untergeordnete Rolle spielt (CHE 2007). Zwar existiert eine frühere Untersuchung zu internationalen wie deutschsprachigen Publikationen (Kosmützky et al. 2003), aber der dortige Zeitraum (von 1993/1997–2001) erscheint doch zu weit zurückliegend, um noch interpretationswürdige Aussagekraft erwarten zu lassen. Eine versuchsweise Integration der Daten in die Regressionen hat dies bestätigt. Alle benutzten Informationen jenseits der selbst erhobenen Arbeits- und Promotionsorte stammen somit aus dem CHE-Forschungsranking für das Fach Maschinenbau (2007). Die Reputation der Fakultäten wurde ebenfalls aus dem auf Umfragen basierten Ranking vom CHE abgeleitet (Berghoff et al. 2009).<sup>2</sup>

### 3. Ergebnisse

#### 3.1. Analyse der Rekrutierungsmuster im Fach Maschinenbau

Zunächst wurde für jede Maschinenbau-Fakultät die Anzahl der Wissenschaftler bestimmt, die sie auf dem akademischen Arbeitsmarkt auf eine Professur platziert haben. Die Fakultäten wurden nach ihrem Platzierungserfolg in eine Reihenfolge gebracht und anschließend in drei Statusgruppen eingeteilt. In Anlehnung an die Studie von Burris (2004) sind in der ersten Statusgruppe die „Top 3“-Fakultäten enthalten, die besonders erfolgreich bei der Entsendung von Wissenschaftlern sind. Es folgt die zweite Statusgruppe der „Top 4-10“, und schließlich wird eine dritte Gruppe Top „11-27“ ergänzt, die in der Rangfolge weiter hinten platziert sind (vgl. Abb. 1).

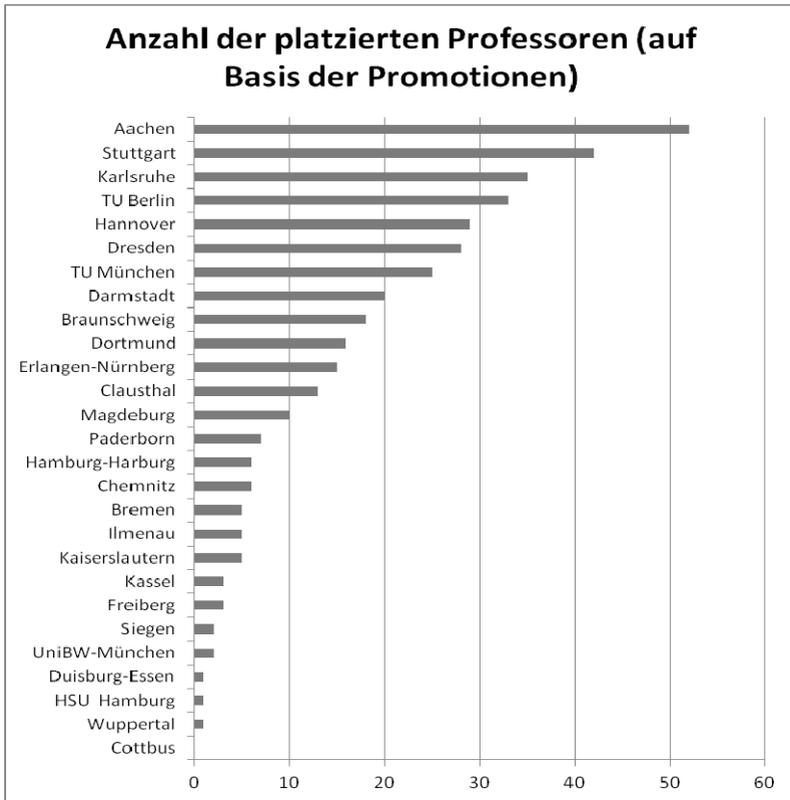
Erste Aufschlüsse über Statusdifferenzen zwischen den Maschinenbau-Fakultäten gibt die Mobilitätstabelle, aus der die Personalaustauschbeziehungen zwischen den drei genannten Statusgruppen hervorgehen. Daraus lässt sich ablesen, dass 130 Professoren von nur drei Fakultäten stammen. Das sind ca. 34 %. Addiert man die platzierten Professoren aus der ersten und zweiten Statusgruppe – das sind dann die Top-10-Fakultäten – wurden sogar 78 % der Professoren von nur zehn Fakultäten rekrutiert.

---

<sup>2</sup> In der Publikation sind nur die ersten Plätze aufgeführt. Wir bedanken uns bei Sonja Berghoff vom CHE für die Überlassung der vollständigen Liste.

tiert. Die restlichen 85 Professoren (22 %) stammen hingegen aus der dritten Statusgruppe, die insgesamt 17 Fakultäten umfasst. Diese Zahlen deuten bereits auf eine starke Konzentration der Personalrekrutierungen auf einige wenige Fakultäten hin. Die Top-3- bzw. Top-10-Fakultäten waren beim „Streaming“ also besonders erfolgreich. An der schieren Größe liegt das jedenfalls nicht. Zum Auszählungszeitpunkt arbeiteten in Gruppe 1 111, in Gruppe 2 211, in Gruppe 3 313 Professoren.

*Abbildung 1: Anzahl der platzierten Wissenschaftler auf Professuren pro Fakultät*



Die Zellen im oberen rechten Bereich der Mobilitätstabellen spiegeln die Abwärtsmobilität wider und die Felder links unterhalb der Diagonalen die Aufwärtsmobilität. 9,62 % der Promovierten sind unterhalb der Diagonalen angesiedelt, während 39,22 % oberhalb der Diagonalen angeordnet sind. Das bedeutet, dass die Aufwärtsmobilität bei Berufungen im

Fach Maschinenbau weitaus weniger zum Tragen kommt als die Abwärtsmobilität und bestätigt die eingangs aufgestellte Hypothese.

Tabelle 1: Rekrutierungsmatrix

Promotionsort	Rekrutierende Institution			Summe
	Top 3	Top 4-10	Top 11-27	
	(Gruppe 1)	(Gruppe 2)	(Gruppe 3)	
<b>Top 3 (Gruppe 1)</b>				
N	42	39	49	130
Prozent	10,91	10,13	12,73	33,77
Z	<b>2,01<sup>1</sup></b>	0,80	0,82	
<b>Top 4-10 (Gruppe 2)</b>				
N	18	89	63	170
Prozent	4,68	23,12	16,36	44,16
Z	0,66	<b>1,39<sup>3</sup></b>	0,80	
<b>Top 11-27 (Gruppe 3)</b>				
N	2	17	66	85
Prozent	0,52	4,42	17,14	22,08
Z	0,15	0,53	<b>1,68<sup>2</sup></b>	
<b>Alle Fakultäten N</b>	62	145	178	385
%	16,10	37,66	46,23	100

Anmerkung: N = Anzahl der zum Professor berufenen Wissenschaftler; Prozent = Prozent von allen Professoren N, Z = Verhältnis zwischen tatsächlicher Anzahl von Berufungen und erwarteten Wert (d.h. Zeilenrandwert multipliziert mit Spaltenrandwert dividiert durch die Anzahl N).

<sup>1</sup> Beobachtete Häufigkeit weicht von der erwarteten Häufigkeit um mehr als 100 % ab.

<sup>2</sup> Beobachtete Häufigkeit weicht von der erwarteten Häufigkeit um mehr als 50 % ab.

<sup>3</sup> Beobachtete Häufigkeit weicht von der erwarteten Häufigkeit um mehr als 30 % ab.

Für eine detailliertere Analyse der Wissenschaftlermobilität wurde der Quotient Z berechnet, der das Verhältnis zwischen der beobachteten und der erwarteten Häufigkeit bei Indifferenz für jedes Tabellenfeld wiedergibt. Im Fall der Top-3-Fakultäten nimmt Z den Wert 2,01 in Tabelle 1 an. Das bedeutet, diese Gruppe hat 101 % mehr Wissenschaftler aus der eigenen Statusgruppe rekrutiert als dies unter Zufallsbedingungen zu erwarten wäre. Dieses Rekrutierungsmuster könnte als Tendenz zum „creaming“ interpretiert werden, wodurch es den sehr reputierlichen Einrichtungen gelingt, die begehrtesten Absolventen abzuschöpfen (vgl. D'Aveni 1996). Interessanterweise liegen alle Z-Werte auf der Diagonalen in Tabelle 1 über 1 (fett markiert). Offensichtlich tendieren alle drei

Gruppen dazu, Wissenschaftler vornehmlich aus ihrer eigenen Gruppe zu rekrutieren. D'Aveni (1996) bezeichnet dieses Phänomen als homosoziale Reproduktion. Nach seiner Interpretation neigen Organisationen dazu, den Nachwuchs von Organisationen mit einer ähnlichen Reputation zu rekrutieren, weil diese sich hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft, Werten und Traditionen gleichen. Diese Deutung stimmt durchaus mit den vorliegenden Ergebnissen überein, weil in allen drei Gruppen eine überdurchschnittlich hohe Horizontalmobilität vorliegt.

Tabelle 1 zeigt, dass die Abwärtsmobilität (mit  $z_{2,1} = 0,80$ ;  $z_{3,1} = 0,82$ ;  $z_{3,2} = 0,80$ ) stärker ausgeprägt ist als die Aufwärtsmobilität (mit  $z_{1,2} = 0,66$ ;  $z_{1,3} = 0,15$ ;  $z_{2,3} = 0,53$ ). Das bestätigt die Ergebnisse aus ähnlichen Studien von Cole/Cole (1973), Burris (2004) und Röbbken (2007; 2009): Auch an deutschen Fakultäten im Fach Maschinenbau ist die Mobilität in Hochschule und Wissenschaft hauptsächlich horizontal oder abwärtsgerichtet, aber nur selten aufwärtsgerichtet. Ein bemerkenswerter Unterschied zur Burris-Studie ist jedoch, dass nicht nur die gemessene Aufwärtsmobilität, sondern auch die Abwärtsmobilität unter den zu erwartenden Werten bei zufälliger Verteilung liegen. Damit stellt die horizontale Mobilität die wichtigste Bewegungsrichtung für Wissenschaftler im Maschinenbau dar.

### *3.2. Welche Erklärungskraft besitzen wissenschaftliche Leistungen und Netzwerkbeziehungen für die Reputation einer Fakultät im Fach Maschinenbau?*

Trotz der gestiegenen Bedeutung von Hochschulreputation im Zusammenhang mit Rankingverfahren und Hochschulwettbewerb handelt es sich bei dem Begriff Reputation um ein vielschichtiges und bisher wenig verstandenes Konstrukt. Zwar sind sich Studierende, Arbeitgeber und Wissenschaftler häufig darüber einig, ob eine Einrichtung reputierlich ist oder nicht. Weitaus weniger Einigkeit besteht hingegen darüber, welche Faktoren für die Hochschulreputation verantwortlich sind. Daher wurde auf Basis der vom CHE (2007) durchgeführten Reputationsumfrage unter Professoren im Fach Maschinenbau der Versuch unternommen, mögliche Determinanten zu bestimmen. Insbesondere soll dabei der Frage nachgegangen werden, ob sich die Reputation einer Fakultät eher auf leistungsbezogene Kriterien oder auf soziale Faktoren zurückführen lässt, wie etwa die Position einer Fakultät im Netzwerk von Personalaustauschbeziehungen.

Zur Überprüfung dieser These wurde mittels einer einfachen linearen Regressionsanalyse ermittelt, wie viel der beobachteten Varianz in der

Reputation einer Fakultät auf Leistungskriterien bzw. auf die soziale Einbettung der Fakultät im Rekrutierungsnetzwerk zurückführbar ist. Die abhängige Variable ist also die Reputation der Fakultät, die unabhängigen Variablen setzen sich zusammen aus den Leistungskriterien Drittmittel, Erfindungen und Promotionen (jeweils pro Fakultätsmitglied). Der soziale Einfluss wird über den Einbettungsgrad einer Fakultät im Rekrutierungsnetzwerk von Wissenschaftlern bestimmt. Demnach wird einer Fakultät ein besonders hoher Einbettungsgrad oder eine besonders hohe „Zentralität“ zugeschrieben, wenn sie intensiv in Personalaustauschbeziehungen involviert ist. Die Zentralität kann auf verschiedene Arten berechnet werden. Eine gängige Variante ist das sog. Degree-Maß, welches einfach die Anzahl der direkten Kontakte eines Akteurs abbildet. Im Fall von Personalaustauschbeziehungen hätte eine Fakultät, die drei Nachwuchswissenschaftler an andere Fakultäten entsendet hat, einen Degree von drei. Eine weitere Methode zur Berechnung der Degree-Zentralität stammt von Bonacich (1972).

Der zentrale Unterschied besteht darin, dass nicht nur die Anzahl der Kontakte eines Akteurs ausschlaggebend für seine Zentralität ist, sondern auch die Qualität der Kontakte. Es kann zum Beispiel einen Unterschied machen, ob eine Fakultät mit anderen Fakultäten verbunden ist, die selbst wiederum über gute Kontakte verfügen oder ob es sich um Fakultäten handelt, die sich in Randpositionen befinden und keine Kontakte aufweisen. In dieses Zentralitätsmaß fließen also auch die indirekten Kontakte ein. Jeder Akteur innerhalb des Netzwerkes trägt umso mehr zur Zentralität eines Akteurs bei, je mehr Kontakte er selber hat. Das Berechnungsverfahren ist ungleich komplexer, weil man die Zentralität aller Akteure schon kennen muss, um die Zentralität des fokalen Akteurs zu ermitteln. Man gerät daher in einen infiniten Regress. Mittels der linearen Algebra lassen sich hierfür mathematische Lösungen ermitteln, die zur Identifikation des sogenannten Eigenvektors (hier: Eigenwert) führen. Man bezeichnet diese Zentralität daher auch als Eigenvektor-Zentralität (zur ausführlichen Berechnung des Eigenvektors vgl. Jansen 2006: 149ff.).

Die Ergebnisse unserer Regressionsanalysen sind in Tabelle 2 dargestellt, wobei für die Stärke des Einflusses jeweils der normierte  $\beta$ -Wert angegeben wurde. Dies erlaubt den direkten Vergleich der Zeilenangaben pro Spalte miteinander.

Im Basismodell (Spalte 1) wurden nur die Leistungskriterien wie Drittmittel pro Wissenschaftler, Erfindungen pro Wissenschaftler und Promotionen pro Professor berücksichtigt. Lediglich die Promotionsvariable leistet einen signifikanten Erklärungsbeitrag zur Bestimmung der Reputation. Insgesamt erklärt das Modell 48,2 % der Reputation einer

Fakultät. Im erweiterten Modell (Spalte 2) wurde die Degree-Zentralität in die Analyse integriert, um den sozialen Erklärungsbeitrag zur Reputation zu erfassen. Der Eigenwert wirkt signifikant, während die Variable Promotion ihren Einfluss – wenn auch in etwa abgeschwächter Form (Absinken des  $\beta$ -Werts) beibehält. Im Vergleich scheint daher die soziale Einbettung im Netzwerk einen stärkeren Einfluss auf die Reputation zu haben als die Leistungskriterien. Zusammen erklären die Variablen immerhin 70,2 % der Varianz.

Damit fällt der Einfluss meritokratischer Kriterien niedriger aus als es nach Mertons Leistungshypothese zu erwarten wäre. Zudem sind der Einfluss der eingeworbenen Drittmittel und der Erfindungen nicht signifikant. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass unter der Kategorie Drittmittel häufig sehr unterschiedliche Einkommensarten gefasst werden, von Forschungsdrittmitteln der DFG über Auftragsforschung bis hin zu Beratungsaufträgen für die Praxis. Dieser Indikator spiegelt daher möglicherweise nicht differenziert genug die tatsächliche wissenschaftliche Leistung einer Fakultät wider.

*Tabelle 2: Regressionsanalyse zur Erklärung der Reputation*

Variable	$\beta$	$\beta$
Degree-Zentralität	-	.555*
Drittmittel / Wiss.	.084	-.188
Erfindungen / Wiss.	.146	.055
Promotionen / Prof.	.742*	.544*
N	23	23
R2 (korr.)	.482*	.702*

\* sign. auf der 1 %-Ebene

#### 4. Diskussion

Die (schein-)meritokratische Ausrichtung des deutschen Hochschulwesens ist neuerdings stärker in die Kritik geraten (z.B. Münch 2007). Unterstellt wird dabei vor allem, dass sich die oberen Ränge der Universitäten via der Exzellenzinitiative und den koordinierten Programmen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom Rest abzusondern versuchen. Zumindest für die Forschungsdimension lässt sich dafür einiges an Evidenz finden (Grözinger 2011). Nun könnte es eine Abschottungstendenz auch im Rekrutierungsmuster von Professoren geben. Das konnte für Deutschland schon für die Betriebswirtschaftslehre (Röbken 2007) und die Erziehungswissenschaften (Röbken 2009) gezeigt werden. Und

auch für den Maschinenbau war jetzt wieder Ähnliches zu finden, wobei hier sogar ein besonders hierarchisches Bild aufscheint.

*Tabelle 3: Fachvergleich in der Rekrutierungswahrscheinlichkeit nach Gruppen*

<b>Fach</b>	<b>Gruppe I</b>	<b>Gruppe II</b>	<b>Gruppe III</b>	<b>Z<sub>11</sub></b>	<b>Z<sub>13</sub></b>
Betriebswirtschaftslehre	Top 5	Nächste 15	Restliche 42	1,33	0,88
Erziehungswissenschaft	Top 18	Nächste 18	Restliche 18	1,17	0,65
Maschinenbau	Top 3	Nächste 7	Restliche 17	2,01	0,15

Tabelle 3 zeigt den Vergleich, wobei die Gruppen unterschiedlich stark zugeschnitten waren, und eine stärkere Ungleichverteilung in der Anzahl schon das erste Anzeichen für Bedeutungsdifferenzen darstellt. Noch deutlicher wird das Bild bei den Z-Werten. Zur Illustration sind einmal (Spalte 1) die Abweichung bei der Selbstrekrutierung innerhalb der Top-Gruppe und zum anderen (Spalte 2) die Abweichung bei der Aufstiegs-mobilität von Gruppe 3 in Gruppe 1 dargestellt. In beiden Fällen zeigt der Maschinenbau die extremsten Ausprägungen.

Ähnlich stellt sich auch das Ergebnis der Regressionsanalyse dar. Für die Reputation im Maschinenbau zählt am stärksten die Herkunftszusammensetzung der Professorenschaft, nicht die relative Stärke der Fakultät an Drittmitteln oder Patenten. Die Eigenwerte der Rekrutierungsmatrix sind natürlich mit der Größe der Entsendungsfakultät korrelativ verknüpft, aber die beiden Variablen sind in der Wirkung nicht identisch. Würde statt des Eigenwerts die Professorenzahl in die Regressionsgleichung eingesetzt, wäre diese Variable nur auf der 5 %-Ebene signifikant. Und auch das  $R^2$  würde dadurch erheblich sinken (auf 0.597 statt .702). Der Eigenwert ist somit zumindest im Maschinenbau die viel aussagekräftigere Größe.

Die andere gefundene Variable mit Einfluss stellt die Promotionsintensität dar. Die „Produktion von Doktoranden“ scheint eine sehr sichtbare Aktivität zu sein, vielleicht weil der Maschinenbau sehr forschungsintensiv ist, und hier zahlreiche wissenschaftliche Mitarbeiter auf einen Professor kommen. Dann wird deren Herkunft ein leicht wahrnehmbares Signal bei der Einschätzung der Forschungsintensität der Kollegen. Zwei (selbst-)kritische Bemerkungen zum Schluss. Wir konnten mangels zeitnaher Daten keine Publikationsdaten in die Auswertung mit aufnehmen und auch die Bedeutung ausländischer Professoren war für uns nicht einzuschätzen. Das bleibt künftigen Arbeiten vorbehalten.

## Literatur

- Armington, Klaus 1997: Karrierewege der Professoren und Professorinnen der Politikwissenschaft in der Schweiz, Österreich und Deutschland. In: *Swiss Political Science Review*, Vol. 3, Heft 2. S. 1-17
- Arzheimer, Kai/Schoen, Harald 2009: Isoliert oder gut vernetzt? Eine vergleichende Exploration der Publikationspraxis in der PVS. In: *Politische Vierteljahresschrift*, Vol. 50, Heft 3. S. 604-626
- Berghoff, Sonja/Federkeil, Gero/Giebisch, Petra/Hachmeister, Cort-Denis/Roessler, Isabel/Ziegele, Frank 2009: Das CHE Forschungsranking deutscher Universitäten 2009. "Maschinenbau (2007)". Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung
- Bonacich, Philip 1972: Factoring and Weighting Approaches to Status Scores and Clique Identification. In: *Journal of Mathematical Sociology*, Vol. 2, Heft 1. S. 113-120
- Burris, Val 2004: The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. In: *American Sociological Review*, Vol. 69, Heft 2. S. 239-264
- Caplow, Theodore/McGee, Reece J. 1958: *The Academic Marketplace*. New York: Basic Books, Inc.
- D'Aveni, Richard A. 1996: A Multiple-Constituency, Status-Based Approach to Inter-organizational Mobility of Faculty and Input-Output Competition Among Business Schools. In: *Organization Science*, Vol. 7, Heft 2. S. 166-189
- Engler, Steffani 2001: "In Einsamkeit und Freiheit" Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professor. Konstanz: UVK
- Fiedler, Marina/Welpe, Isabell M. 2008: "If you Don't Know What Port You are Sailing to, No Wind is Favorable": Appointment Preferences of Management Professors. In: *Schmalenbach Business Review*, Vol. 60, Heft 1. S. 4-31
- Gross, Christiane/Jungbauer-Gans, Monika/Kriwy, Peter 2008: Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren. Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Vol. 30, Heft 4. S. 8-32
- Grözinger, Gerd 2011: Eine Verengung in der öffentlichen Forschungsförderung? In: *Hochschulmanagement*, Vol. 6, Heft 3. S. 62-67
- Heinig, Jörg/Jerger, Jürgen/Lingens, Jörg 2008: Deutsche Hochschulkarrieren im Fach Volkswirtschaftslehre. Eine deskriptive Analyse von Lebensverlaufsdaten. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Vol. 9, Heft 3. S. 306 - 328
- Hillmert, Steffen 2003: Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der deutschen Soziologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 50, Heft 1. S. 116-135
- Jansen, Dorothea 2006: *Einführung in die Netzwerkanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag
- Kosmützky, Anna/Winterhager, Matthias/Schwechheimer, Holger/Weingart, Peter 2003: Sichtbarkeit Deutschlands in den international führenden Zeitschriften auf dem Gebiet des Maschinenbaus. Bericht an den Wissenschaftsrat und an das BMBF. Bielefeld
- Lang, Frieder R./J. Meyer, Franz 2004: Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen. Der Weg zur Professur am Beispiel des Faches Psychologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 56, Heft 3. S. 520 - 538
- Long, Rebecca/Crawford, Aleta/White, Michael/Davis, Kimberly 2009: Determinants of Faculty Research Productivity in Information Systems: An Empirical Analysis

- of the Impact of Academic Origin and Academic Affiliation. In: *Scientometrics*, Vol. 78, Heft 2. S. 231-260
- Long, Scott J./Fox, Mary Frank 1995: Scientific Careers: Universalism and Particularism. In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 21, Heft 45. S. 45-71
- Mau, Steffen/Huschka, Denis 2010: Who is Who? Die Sozialstruktur der Soziologie-Professoren in Deutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 62, Heft 4. S. 751-766
- Meyen, Michael 2004: Wer wird Professor für Kommunikationswissenschaft und Journalistik? Ein Beitrag zur Entwicklung einer Wissenschaftsdisziplin in Deutschland. In: *Publizistik*, Vol. 49, Heft 2. S. 194-206
- Münch, Richard 2007: Die akademische Elite. Frankfurt/M.
- Röbken, Heinke 2007: Reputationshierarchien im Rekrutierungsnetzwerk in der Betriebswirtschaftslehre. In: *Die Betriebswirtschaft*, Vol. 67, Heft 3. S. 319-334
- Röbken, Heinke 2009: Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in der Erziehungswissenschaft. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, Vol. 55, Heft 3. S. 430-451
- Statistisches Bundesamt 2011: Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2010/2011. Wiesbaden
- Steinbrink, Malte/Zigmann, Friederike/Ehebrecht, Daniel/Schekka, Philipp/Schmidt, Jan-Berent/Stockmann, Andrea/Westholt, Frank 2010: Netzwerk(analyse) in der deutschen Humangeographie. [www.raumnachrichten.de](http://www.raumnachrichten.de) (Zugriff am 14.12. 2011)
- Williamson, Ian O./Cable, Daniel M. 2003: Predicting early Career Research Productivity: The Case of Management Faculty. In: *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 24, Heft 1. S. 25-44

# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack  
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion:  
Daniel Hechler

---

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg  
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-28-1

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de>

Von 1991 bis 2001 erschien „die hochschule“ unter dem Titel „hochschule ost“ an der Universität Leipzig (<http://www.uni-leipzig.de/~hso>). „die hochschule“ steht in der editorischen Kontinuität von „hochschule ost“ und dokumentiert dies durch eine besondere Aufmerksamkeit für ostdeutsche Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung sowie -geschichte.

Als Beilage zum „journal für wissenschaft und bildung“ erscheint der „HoF-Berichter-erstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ([www.hof.uni-halle.de](http://www.hof.uni-halle.de)). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack (Direktion) und Anke Burkhardt (Geschäftsführung). Durch einen Kooperationsvertrag ist HoF mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg ([www.wzw-online.de](http://www.wzw-online.de)) verbunden.

Neben der Zeitschrift „die hochschule“ mit dem „HoF-Berichter-erstatte“ publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (ISSN 1436-3550) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig.

*Umschlagseite: Motorradrennen am 31. Juli 1949 in Wittenberg*

*(Fotostudio Kirsch, Wittenberg)*

*Cartoon Umschlagrückseite: Karsten Schley*

## **Wettbewerb und Hochschulen**

### **6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011**

*Martin Winter; Carsten Würmann:*

Wettbewerb und Hochschulen. Editorial .....6

*Martin Winter:*

Wettbewerb im Hochschulwesen .....17

*Andres Friedrichsmeier; Silke Fürst:*

Neue Governance als Wettbewerb um Sichtbarkeit.

Zur veränderten Dynamik der Öffentlichkeits- und

Medienorientierung von Hochschulen.....46

*Choni Flöther; René Kooij:*

Hochschulen als Faktoren im regionalen Standortwettbewerb.

(K)eine Gewinner-Verlierer-Story?.....65

*Sascha Gerber; Linda Jochheim:*

Paradigmenwechsel im Wissenschaftswettbewerb?

Umsetzungsstand und Wirkung neuer Steuerungsinstrumente

im deutschen Universitätssystem .....82

*Justus Henke; Dieter Dohmen:*

Wettbewerb durch leistungsorientierte Mittelzuweisungen?

Zur Wirksamkeit von Anreiz- und Steuerungssystemen

der Bundesländer auf Leistungsparameter der Hochschulen.....100

<i>René Krempkow; Patricia Schulz:</i> Welche Effekte hat die leistungsorientierte Mittelvergabe? Das Beispiel der medizinischen Fakultäten Deutschlands.....	121
<i>Thorsten Lenz; Günter Raßer:</i> Forschungsleistung im Ländervergleich. Forschung an Hochschulen und strukturelle Bedingungen der Länder.....	142
<i>Thamar Klein; Alexandra Kraatz; Stefan Hornbostel:</i> Begutachtungsprozesse im Wettbewerb um Drittmittel. Das Beispiel der Sonderforschungsbereiche .....	164
<i>Diana Schmidt-Pfister; Nora Hangel:</i> Wettbewerb und Zusammenarbeit im universitären Forschungsalltag. Ambivalent und untrennbar .....	183
<i>Roland Bloch; Carsten Würmann:</i> Außer Konkurrenz? Lehre und Karriere.....	199
<i>Fred G. Becker; Wögen N. Tadsen; Ralph Stegmüller; Elke Wild:</i> Ansichten und Anreize „guter Lehre“ aus Sicht von Hochschulleitungen. Ergebnisse einer Interviewserie .....	220
<i>Marius Herzog:</i> Karriere in der Lehre? Die Lehrorientierung wissenschaftlicher Mitarbeiter und ihre Bedeutung für die Wettbewerbsarena Lehre .....	233
<i>Monika Jungbauer-Gans; Christiane Gross:</i> Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren .....	245
<i>Heinke Röbbken; Gerd Grözinger:</i> Wissenschaftliche Karrieren im Maschinenbau. Eine netzwerktheoretische Analyse zum Reputationswettbewerb.....	260
<i>Wiebke Esdar; Julia Gorges; Elke Wild:</i> Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	273
<i>Brigitte Aulenbacher; Birgit Riegraf:</i> <i>Economical Shift</i> und demokratische Öffnungen. Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität.....	291

## **PUBLIKATIONEN**

Benedict Kaufmann: Akkreditierung als Mikropolitik.  
Zur Wirkung neuer Steuerungsinstrumente  
an deutschen Hochschulen (*Alexander Mitterle*) .....304

*Peer Pasternack; Daniel Hechler:*  
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen  
in Ostdeutschland seit 1945.....308

**Autorinnen & Autoren** .....322

## **Autorinnen & Autoren**

**Brigitte Aulenbacher**, Prof. Dr. rer. soc., Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen und Leiterin der Abteilung Theoretische Soziologie und Sozialanalysen im Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz, eMail: [brigitte.aulenbacher@jku.at](mailto:brigitte.aulenbacher@jku.at)

**Fred G. Becker**, Prof. Dr. rer. pol., Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personal, Organisation und Unternehmungsführung, Universität Bielefeld, u.a. Projektleiter des Projekts „Motivation und Anreize zu ‚guter Lehre‘ im Rahmen des Inplacement (MogLI)“, eMail: [lstfgbecker@wiwi.uni-bielefeld.de](mailto:lstfgbecker@wiwi.uni-bielefeld.de)

**Roland Bloch**, Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), eMail: [roland.bloch@hof.uni-halle.de](mailto:roland.bloch@hof.uni-halle.de)

**Dieter Dohmen**, Dr. rer. oec., Leiter des Instituts für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin (FIBS), eMail: [d.dohmen@fibs.eu](mailto:d.dohmen@fibs.eu)

**Wiebke Esdar**, Dipl.-Psych., B.A. (Sozialwissenschaften, Geschichte), wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [wiebke.esdar@uni-bielefeld.de](mailto:wiebke.esdar@uni-bielefeld.de)

**Choni Flöther**, Dr. rer. pol., Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel), eMail: [c.floether@incher.uni-kassel.de](mailto:c.floether@incher.uni-kassel.de)

**Andres Friedrichsmeier**, Dr. phil., Organisationssoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: [friedrichsmeier@wwu.de](mailto:friedrichsmeier@wwu.de)

**Silke Fürst** M.A., Kommunikationswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft an der WWU Münster, eMail: [silke.fuerst@wwu.de](mailto:silke.fuerst@wwu.de)

**Sascha Gerber**, Dipl.-Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik, eMail: [sascha.gerber@ruhr-uni-bochum.de](mailto:sascha.gerber@ruhr-uni-bochum.de)

**Julia Gorges**, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie, Universität Bielefeld, eMail: [julia.gorges@uni-bielefeld.de](mailto:julia.gorges@uni-bielefeld.de)

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

**Gerd Grözinger**, Prof. Dr., Professor im Fachgebiet Sozial- und Bildungsökonomie, Universität Flensburg, eMail: [groezing@uni-flensburg.de](mailto:groezing@uni-flensburg.de)

**Nora Hangel**, Dr. phil., Philosophin und Kulturwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Wissenschaftliche Integrität im Kontext von Integration und Wettbewerb“ am Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ an der Universität Konstanz, eMail: nora.hangel@uni-konstanz.de

**Daniel Hechler** M.A., wissenschaftlicher Referent am Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

**Justus Henke**, Mag. rer. soc. oec., eMail: justus.henke@gmail.com

**Marius Herzog**, Dr. phil., Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Stabstelle Studium und Lehre an der Hochschule Hannover, eMail: marius.herzog@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
- 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