

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, das neue Heft der ZeHf vorlegen zu können.

Die fünf darin enthaltenen Beiträge beschäftigen sich aus variierenden Perspektiven und unter Nutzung unterschiedlicher Methoden mit zwei zentralen Themenkomplexen der empirischen Hochschulforschung: Die ersten drei Beiträge fokussieren Fragen zur Studiengestaltung und der Ausbildungsfunktion von Hochschulen. Die beiden weiteren Beiträge sind hingegen auf organisationale Prozesse innerhalb der Hochschulen gerichtet.

Während in klassischen Beschreibungen der Aufgaben von Hochschulen die Wissensvermittlung und Wissensgenerierung als zentral angesehen wurde, hat sich spätestens seit den Bologna-Reformen eine zumindest sprachliche Verschiebung dahingehend ergeben, dass die zentrale Ausbildungsaufgabe von Hochschulen nun die Vermittlung von Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen ist. Während die Kompetenzvermittlung für alle Bildungseinrichtungen maßgeblich ist, ergibt sich aus der Aufgabe der Wissensgenerierung jedoch ein Alleinstellungsmerkmal der Hochschulen: Hier muss die Kompetenz vermittelt werden, die zur Generierung neuen Wissens führt. Da neues Wissen durch Forschung generiert wird, muss eine zentrale Aufgabe von Hochschulen die Vermittlung von Forschungskompetenz sein. Was in den Sozialwissenschaften unter Forschungskompetenz verstanden wird, betrachtet der Artikel von Gess, Rueß und Blömeke. Auf Basis von Expertenbefragungen werden induktiv drei unterschiedliche Dimensionen sozialwissenschaftlicher Forschungskompetenzen mit drei unterschiedlichen Forschungstätigkeiten zu einem Modell integriert. In einem zweiten Schritt wird dieses Modell anhand von Testaufgaben für die unterschiedlichen Dimensionen und Forschungstätigkeiten überprüft. Der Beitrag trägt so zu einem deutlich verbesserten Verständnis bei, was unter Forschungskompetenz in den Sozialwissenschaften zu verstehen ist.

Die Gestaltung vieler akademischer Ausbildungen obliegt allein den Hochschullehrenden. Dies gilt jedoch für lehrerbildende Studiengänge, auf die an vielen Standorten ein wesentlicher Teil der Studierenden entfällt, gerade nicht. Teile der akademischen Ausbildung finden hier in Handlungsfeldern außerhalb der Hochschule im Rahmen von Schulpraktika statt. Auch die neueren KMK-Empfehlungen sehen umfänglichere Praktika vor, die von Hochschul- und Praxisvertretern – im Idealfall wechselseitig aufeinander abgestimmt – begleitet werden sollen. Vor diesem Hintergrund beleuchtet der zweite Beitrag von Wenz und Cramer, welche Charakteristika die Beziehungen von Lehramtsstudierenden zu ihren mentoriellen Partnerinnen und Partnern in den Schulpraktika kennzeichnen und wie sie zur Professionalisierung beitragen können. Zunächst wird ein Rahmenmodell vorgestellt, das insbesondere den Zusammenhang von Unterstützung und Herausforderung in Mentor-Mentee-Beziehungen für den Grad der Professionalisierung betrachtet. Auf Basis linguistischer Gesprächsanalysen von aufgezeichneten Mentor-Mentee-Gesprächen werden dann Vorschläge zur Operationalisierung beider Aspekte erarbeitet. Hierbei werden sechs induktiv entwickelte Kriterien für Unterstützung und Herausforderung beschrieben. Die Ergebnisse dieser Forschung legen die Grundlagen dafür, den Zusammenhang beider Merkmale der Mentor-Mentee-Beziehung für die Professionalisierung einerseits konzeptionell besser zu verstehen und andererseits breiter empirisch zu untersuchen.

Dass die Bezahlung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen auch etwas mit deren Studienfachwahl zu tun hast, ist bekannt. Gleiches gilt für das Phänomen des Gender-Pay-

Gap, also dem Sachverhalt, dass Frauen gegenüber Männern ein geringeres Einkommen aufweisen. Bezogen auf den letzten Sachverhalt etwa zeigen Studien, dass Männer deutlich häufiger MINT-Fächer (Mathematik, Technik, Naturwissenschaften) studieren, die bessere Einkommenschancen eröffnen als zum Beispiel geisteswissenschaftliche Studiengänge, die häufiger von Frauen studiert werden. Der Artikel von Zapfe untersucht anhand des DZHW Absolventenpanels des Prüfungsjahrgangs 2001, inwiefern die MINT-Fächer hierbei als homogen angesehen werden können. Dazu werden Einkommensdifferenzen zehn Jahre nach dem Abschluss in Abhängigkeit vom absolvierten Fach und dem Geschlecht untersucht. Der Artikel zeigt deutliche Einkommensunterschiede zwischen den MINT-Fächern, wobei insbesondere in den Fächern mit vielen weiblichen Studierenden geringere Einkommen erzielt werden (Biologie, Geografie und Architektur/Raumplanung). Allerdings verdienen Frauen auch in den einzelnen Fächern in der Regel weniger als Männer, und dieser Sachverhalt ist wiederum besonders ausgeprägt in den Fächern mit hohen Frauenanteilen. Im Übrigen bleibt der Gender-Pay-Gap innerhalb der MINT-Fächer auch unter Kontrolle verschiedener weiterer Faktoren (z.B. Erwerbsunterbrechung durch Kindererziehung, Berufserfahrung) bestehen.

Der vierte Artikel dieses Heftes beschäftigt sich ebenfalls mit dem Genderthema in der empirischen Hochschulforschung, wechselt aber die Perspektive, indem Genderaspekte nun in der Organisation Hochschule thematisiert werden. Die Bearbeitung der Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft sowie die Förderung von Frauen in der Wissenschaft wird nicht nur als zentrales Ziel in den Landeshochschulgesetzen formuliert, sondern ist auch ein zentrales Querschnittsthema der empirischen Hochschulforschung. Die bisherige Forschung hat dabei vor allem Analysen in Bezug auf die individuelle Ebene (z.B. Karriereverläufe), die Ebene der Fächer (z.B. Fachkulturen) und des Wissenschaftssystems insgesamt (z.B. Aneignung des wissenschaftlichen Habitus) vorgelegt. Forschungen, die sich mit Faktoren für die abnehmenden Anteile der Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf auf der organisationalen Ebene beschäftigen, sind hingegen deutlich seltener. Dies ist insbesondere angesichts der Stärkung der Organisationsebene im deutschen Hochschulsystem in den letzten beiden Jahrzehnten – man denke hier nur an die Übertragung des Berufsrechts an die einzelnen Hochschulen in vielen Bundesländern – als problematisch anzusehen. Der Artikel von Glöckner, Lempp, Fischer, Krzywinski, Tampe und Zimmermann fokussiert die Organisationsebene und untersucht kollektive Geschlechterwissensbestände einer Hochschule. Methodisch werden die kollektiven Geschlechterwissensbestände durch Gruppendiskussionen mit Hochschulangehörigen verschiedener Statusgruppen erhoben, die dann mit Hilfe der Dokumentarischen Methode analysiert werden. Die Autoren arbeiten heraus, dass die teilweise unbewussten Wissensbestände in der Organisation von entscheidender Bedeutung für die Legitimation der anhaltenden Unterrepräsentation der Frauen in der Organisation, aber auch für die Reaktionen auf organisationale Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft sind. Indem die Studie auf eine komplexe und widersprüchliche Gleichzeitigkeit von genderbezogener Neutralisierung und Stereotypisierung in den kollektiven Wissensbeständen hinweist, liefert sie eine Erklärung, warum – auch nach mehr als 30 Jahren Frauenförderung in der Wissenschaft – die Anteile der Wissenschaftlerinnen in Deutschland nach wie vor ausbaufähig sind.

Auch der fünfte Artikel dieses Heftes hebt auf organisationalen Entwicklungen an deutschen Hochschulen ab. Die Steigerung der Autonomie der Hochschulen verändert nicht

nur das Verhältnis von Hochschulen und Staat, sondern auch die internen Managementstrukturen in den Hochschulen. Während diese Veränderungen auf der Ebene der Hochschulleitungen häufiger Forschungsgegenstand sind, beschäftigt sich der Artikel von Jackenkroll und Julmi mit den Dekaninnen und Dekanen. Die Veränderung des Verständnisses dieser Position von einem *primus inter pares* zu einer zunehmenden Managementposition geht gleichzeitig mit vermehrten Rollenerwartungen einher. Wie die Autoren aufzeigen, sind solche Erwartungen dabei durchaus widersprüchlich und können zu einer Erhöhung des Rollenstresses für die Rolleninhaber führen, was unter Umständen Burnout zur Folge hat. Auf Basis einer Online-Befragung, an der 221 Dekaninnen und Dekan teilgenommen haben, untersuchen die Autoren den Zusammenhang zwischen verschiedenen Arten von Rollenstress und Burnout-Symptomen bei Dekaninnen und Dekanen an deutschen Universitäten. Die Studie zeigt, dass beide Aspekte zusammenhängen, wobei insbesondere der qualitative und quantitative Rollenoverload eine Rolle spielt. Die Ergebnisse der Studie deuten somit auf nicht intendierte Effekte von Organisationsveränderungen an deutschen Hochschulen auf der Ebene der Dekaninnen und Dekane hin.

Mit den fünf Artikeln dieses Heftes werden auch dieses Mal wieder neue und spannende Erkenntnisse vorgelegt, die interessante Fragen auch für die weitere Forschung aufwerfen. In diesem Sinne wünschen wir den hier zusammengestellten Forschungsbeiträgen eine hohe Aufmerksamkeit und allen Leserinnen und Lesern eine anregende Lektüre!

Ihr Herausgeberkreis