

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung
von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

Beiträge zum 18. Workshop Hochschulmanagement

- Implikationen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Hochschulen und Mitarbeiter
- Beratung von Universitäten – Lernprozesse zwischen universitärem Denken und ökonomischer Logik
 - Campus-Management-Systeme als problemproduzierende Problemlöser. Potenziale bei der Gestaltung organisatorischer Kontexte
- Vision und Wahrnehmung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Eine empirische Studie zu akademischen Zielen und realen Arbeitsbedingungen von Praedocs an der Universität Wien
 - Open Post-Publication-Peer-Review: Eine Alternative zur doppelt-blinden Begutachtung in Fachzeitschriften?

3 | 2016

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung
von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber

II

*Clemens Bernsteiner, Christiane Grill, Stefan Ossmann
& Michaela Schaffhauser-Linzatti*
Vision und Wahrnehmung des wissenschaftlichen
Nachwuchses: Eine empirische Studie zu akademischen
Zielen und realen Arbeitsbedingungen von Praedocs
an der Universität Wien

80

Organisations- und Managementforschung

Alexander Dilger
Implikationen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
für Hochschulen und Mitarbeiter

62

*Tim Seidenschnur, Georg Krücken,
Rick Vogel & Julia Galwa*
Beratung von Universitäten – Lernprozesse zwischen
universitärem Denken und ökonomischer Logik

66

*Peer Pasternack, Sebastian Schneider,
Peggy Trautwein & Steffen Zierold*
Campus-Management-Systeme als problemproduzierende
Problemlöser. Potenziale bei der Gestaltung
organisatorischer Kontexte

73

Isabel Bögner & Fabian Hattke
Open Post-Publication-Peer-Review: Eine Alternative
zur doppelt-blinden Begutachtung in Fachzeitschriften?

87

Meldungen

III

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, P-OE, QiW und ZBS

IV

Seit Beginn der neunziger Jahre wurden die deutschen Hochschulen ständig reformiert. Aber insbesondere die Einführung von Globalhaushalten im Hochschulbereich machte deutlich, dass sich der Staat aus seinem „Feintuning“ von Universitäten zurückzieht. Seitdem haben sich ökonomische Fragestellungen für den Hochschulmarkt etabliert und sind spätestens seit der Reform der Reform (dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Wiss-ZeitVG)) von 2016 en vogue. Die Wissenschaftliche Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) e.V. ist beispielsweise fast genauso alt wie die Reform der Studiengänge aus dem Jahr 1999 (Bologna-Prozess), und sie ist mit jeder Reform gewachsen. Ziel der von der Kommission jährlich ausgerichteten Tagung ist die Diskussion zwischen Wissenschaftlern, die sich mit betriebs- und volkswirtschaftlichen Problemstellungen im Kontext von Hochschulen beschäftigen. Erstmals wurde die diesjährige Tagung 2016 im Februar an der Universität Hamburg durchgeführt. An zwei Tagen wurden knapp zwanzig Fachvorträge in den folgenden Themenschwerpunkten gehalten und diskutiert: (1) Steuerungsmodelle und Governance, (2) Hochschulentwicklung und Digitalisierung, (3) Bildung und Arbeitsmarkt, (4) Leistungsmessung und Performance sowie (5) Personalentwicklung und Karriere. Wie bei Tagungen der WK HSM üblich, wurde ein Teil der Vorträge schriftlich zusammengefasst und als Beitrag bei der vorliegenden Zeitschrift eingereicht und begutachtet. Fünf Artikel sind in dieser Ausgabe abgedruckt und verdeutlichen die Vielfalt von spannenden Hochschulthemen. Dank sei an dieser Stelle den Veranstaltern und Vortragenden der Tagung sowie den Gutachtern gesagt!

Im ersten Beitrag widmet sich *Alexander Dilger* den Schlussfolgerungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016. Dabei vergleicht Dilger zuerst die Änderungen des neuen mit dem ursprünglichen Gesetz von 2007 und thematisiert vordergründig die sachgrundlose Befristung von wissenschaftlichem Personal, wobei hier insbesondere der neue Aspekt der Mindestvertragslaufzeit bei befristeten Verträgen (mikro)ökonomisch im Sinne einer unerwünschten Mitarbeiterproblematik („adverse selection“) diskutiert wird. Ausweislich dieser Diskussion kommt der Autor zu dem Schluss, dass Mindestvertragslaufzeiten keine effizienten „matches“ zwischen Hochschullehrer und Mitarbeiter generieren, da diese eher weniger geeignete Nachwuchswissenschaftler attrahieren und potenziell gute Mitarbeiter verkennen. **Seite 62**

Der Aufsatz von *Tim Seidenschnur, Georg Krücken, Rick Vogel und Julia Galwa* beschäftigt sich mit Beratungsdienstleistungen an Universitäten. Während die Zielfunktion in privatwirtschaftlichen Unternehmen relativ klar formuliert ist, besteht zwischen Beratung und Universität ein Spannungsfeld dahingehend, dass dieses Verhältnis einerseits durch ökonomische Deutungen und andererseits durch institutionelle Besonderheiten gekennzeichnet ist. Um eine gegenseitige Einschätzung zur Passgenauigkeit zwischen Berater und Universitätsmitglied abzuleiten, führen die Autoren Interviewsequenzen und Inhaltsanalysen darüber durch. Aus den damit produzierten Ergebnissen lässt sich eine Annähe-



Joachim Prinz



Fabian Hattke

rung der beiden durchaus unterschiedlichen Sichtweisen erkennen. Während die Berater eine Anpassungsleistung hinsichtlich der institutionellen Besonderheit einer Universität erbringen, nehmen Universitätsmanager den Beraterdienst insbesondere bei Strategie- und Konfliktberatung eher an. **Seite 66**

Der anschließende Beitrag von *Peer Pasternack, Sebastian Schneider, Peggy Trautwein und Steffen Zierold* widmet sich den Auswirkungen elektronischer Campus Management Systeme (CMS) auf organisatorische Prozesse in Hochschulen. In ihrer qualitativen empirischen Untersuchung geht das Autorenteam der Frage nach, ob die CMS zur Entbürokratisierung, d.h. zu Vereinfachungen in Abläufen und zu Entlastungen des wissenschaftlichen Personals, beitragen oder ob sie das Gegenteil bewirken. Dazu systematisiert es zunächst das elektronische Hochschulökosystem, um dann drei typische Problemfelder zu identifizieren, die mit den heutigen CMS einhergehen. Hierzu zählen insbesondere das Auseinanderfallen von Einführung und Betrieb der CMS, die Verschiebung von Verwaltungsaufgaben hin zum wissenschaftlichen Personal sowie bislang vernachlässigte technische und soziale Folgen. Auf Basis dieser Untersuchungsergebnisse leitet der Beitrag praktische Optimierungspotentiale ab. **Seite 73**

Die Autoren *Clemens Bernsteiner, Christiane Grill, Stefan Ossmann und Michaela Schaffhauser-Linzatti* untersuchen die spezifische Arbeits(markt)situation von Nachwuchswissenschaftlern (sog. Praedocs) an der Universität Wien. Mit Hilfe eines ausführlichen Fragebogens wurden Nachwuchswissenschaftler aus unterschiedlichen Disziplinen hinsichtlich deren Arbeitszufriedenheit, Abschlusswahrscheinlichkeit, Arbeitszeit und Karriereaussicht befragt (n = 408), um ein erstes Indiz für die beobachtbar niedrige Abschlussquote der Praedocs an der Universität Wien zu erhalten. Im Ergebnis zeigt sich, dass die oben genannten untersuchten Variablen hinsichtlich des breiten Fächerkanons unterschiedlich ausfallen, dass aber gut 30% aller betrachteten Nachwuchswissenschaftler unbezahlte Mehrarbeit leisten (müssen). Demzufolge ist es auch wenig verwunderlich, dass trotz guter Betreuungsverhältnisse eine ausgeprägte Zahl an Nachwuchswissenschaftlern ihre Dissertation nicht innerhalb der vertraglich vereinbarten Zeit von vier Jahren abschließen. **Seite 80**

Abschließend nehmen *Isabel Bögner und Fabian Hattke* die Diskussion um alternative Formen der Begutachtung

wissenschaftlicher Veröffentlichungen zum Anlass, um die Verbreitung und das Nutzungspotential von Open Post-Publication-Peer-Review (OPR) als Alternative zur doppelt-blinden Begutachtung in Fachzeitschriften zu eruieren. Sie leisten damit einen wissenschaftlich fundierten Beitrag zur Debatte über innovative Formen der Wissenschaftskommunikation. Ihre Argumente basieren auf Ergebnissen einer internationalen Umfrage unter 2.800 Wissenschaftlern. Sie zeigen, dass OPR nur von einem Drittel der Befragten als brauchbares Verfahren eingeschätzt wird, um die operative Reliabilität des Be-

gutachtungsprozesses zu verbessern. In der Literatur diskutierte Vorteile des OPR sind zwar für die grundsätzliche Nutzungsbereitschaft relevant, spielen bei der tatsächlichen Publikationsentscheidung jedoch eine nachgelagerte Rolle. Eine Ausnahme bildet die Erwartung an Publikationschancen für heterodoxe Forschungsbeiträge, die durch OPR tatsächlich gesteigert werden können.

Seite 87

Joachim Prinz & Fabian Hattke

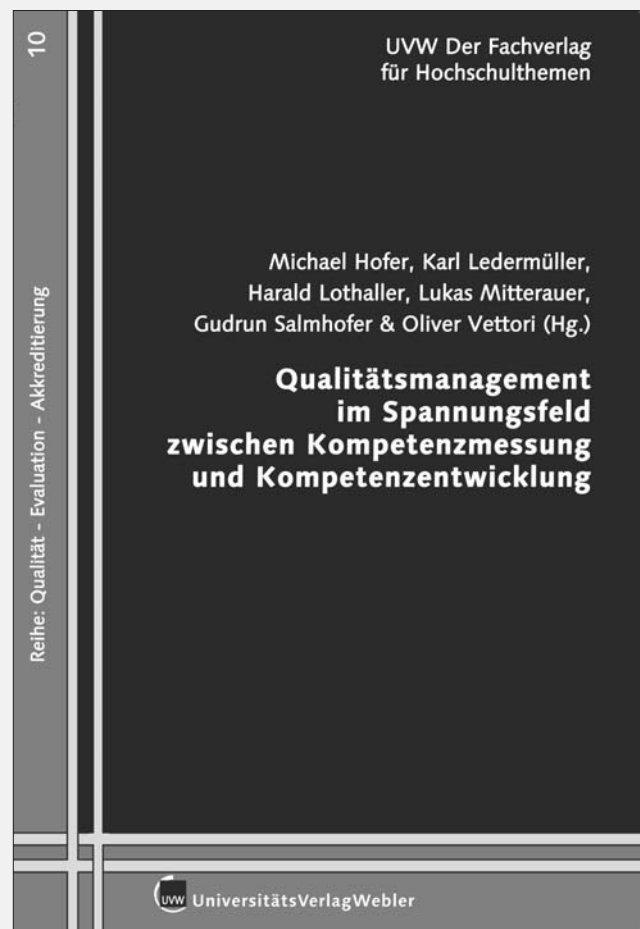
Neuerscheinung in der Reihe: Qualität - Evaluation - Akkreditierung

Michael Hofer, Karl Ledermüller, Harald Lothaller, Lukas Mitterauer,
Gudrun Salmhofer & Oliver Vettori (Hg.)

Qualitätsmanagement im Spannungsfeld zwischen Kompetenzmessung und Kompetenzentwicklung

Der Kompetenzbegriff ist zwar mittlerweile im internationalen Hochschuldiskurs verankert, aber aufgrund seiner oft technischen Definition und uneinheitlichen Verwendung nach wie vor umstritten. Vier für das universitäre Qualitätsmanagement zentrale Themen in diesem Spannungsfeld sind die organisationale Kompetenzentwicklung, die wissenschaftliche Nachwuchsförderung, die Professionalisierung der Lehrkompetenz und der studentische Kompetenzerwerb. Das Netzwerk für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten widmete sich diesen Fragen im Rahmen einer Tagung und präsentiert in diesem Sammelband ausgewählte Beiträge zum Diskurs im deutschsprachigen Hochschulraum.

ISBN 978-3-946017-03-5, Bielefeld 2016,
175 Seiten, 29.80 Euro zzgl. Versand



Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag –
auch im Versandbuchhandel (aber z.B. nicht bei Amazon).

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22